

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

Vigencia 2026



INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos – Vigencia 2026 de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. se formula en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente en materia de empleo público.

Este documento actualiza el Plan de Vacantes y Previsión 2025, incorporando como insumo principal la información consolidada de la planta de personal, la cual permite analizar la composición etaria de la planta, identificar riesgos de vacancia por causales como retiro, pensión y rotación, y fortalecer la planeación anticipada del talento humano.

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 de 2017 – MIPG.
- Decreto 612 de 2018.
- Ley 1960 de 2019.
- Lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – Función Pública.



ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos 2026 aplica a la totalidad de los empleos que conforman la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., incluyendo los cargos de libre nombramiento y remoción, de período y trabajadores oficiales.

OBJETIVO GENERAL

Administrar y planificar de manera estratégica las vacantes de la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., durante la vigencia 2026, garantizando la continuidad del servicio público, la eficiencia institucional y la provisión oportuna del talento humano idóneo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar vacantes definitivas y temporales existentes y potenciales.
- Anticipar necesidades de provisión de personal derivadas de procesos de retiro, pensión y otras situaciones administrativas.
- Articular el Plan de Vacantes con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos 2026.
- Minimizar el impacto de la rotación de personal en los procesos misionales y estratégicos de EPC.

METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

Para la elaboración del presente plan se tuvieron en cuenta las siguientes fuentes:

- Planta de personal vigente de EPC.
- Información histórica de vacantes.
- Información personal de planta activo y retirado 2026, que presenta la distribución de los servidores por rangos de edad.

La información etaria permite identificar tendencias de envejecimiento de la planta y posibles riesgos de vacancia por retiro o pensión en el corto y mediano plazo.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL – ENFOQUE 2026

Distribución etaria¹

De acuerdo con la información consolidada en Información personal de planta activo y retirado 2026, se evidencia una concentración significativa de servidores en rangos de edad superiores a los 50 años, lo cual constituye un factor crítico para la planeación del relevo generacional y la gestión del conocimiento institucional.

escenario refuerza la necesidad de:

- Planificar con anticipación la provisión de cargos estratégicos.
- Implementar procesos de encargo y transferencia de conocimiento.
- Articular acciones de capacitación orientadas al fortalecimiento de talento interno.
- Tabla Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	13	25%
Asesor	4	8%
Profesional	31	60%
Técnico	4	8%
Total	52	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente

El cuadro anterior detalla por nivel el número de cargos aprobados por nivel en la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, y su composición porcentual.

¹ **Distribución etaria:** Caracterización de la población de servidores públicos según rangos de edad, que permite identificar la composición demográfica de la entidad y orientar la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano, bienestar, capacitación y relevo generacional. DAFP.

COMPOSICION PLANTA DE CARGOS POR NIVELES



La imagen muestra la distribución por nivel del número cargos aprobados en la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP.

A continuación, se presenta el cuadro que detalla la distribución actual de la Planta de Personal según el tipo de vinculación y el nivel jerárquico.

Tabla Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025.

Caracterización cargos por Tipo de Vinculación			
Nivel	LNR	DP	TO
Directivo	12	1	-
Asesor	4	-	-
Profesional	-	-	31
Técnico	-	-	4
Total	16	1	35
Participación porcentual	31%	2%	67%

Fuente: Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente

LNR: Libre nombramiento y remoción

DP: De período

TO: Trabajador oficial

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS	Código: GH-PI024
		Versión: 00
		Fecha: 28/01/2026
		Pág. 6 de 14

Seguimiento de la planta de personal

La Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Planta de personal:** La Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente cuenta con el sistema Solin que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de EPC.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con una matriz, en donde se identifican los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para los informes requeridos.
- **Caracterización de la población de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP:** La Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente registra en una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores públicos de la empresa, donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento del servidor dentro de la planta de personal.

De acuerdo con el Plan Estratégico del Talento Humano para 2026, la caracterización por género, generaciones², antigüedad y nivel de estudios para los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., se encuentra desglosada así:



Tabla: Personal vinculado a 31 de diciembre de 2025 (cargos provistos)

Género	No.	%
Femenino	27	55%
Masculino	22	45%
TOTAL	49	100%

45%

55%

Fuente: Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente

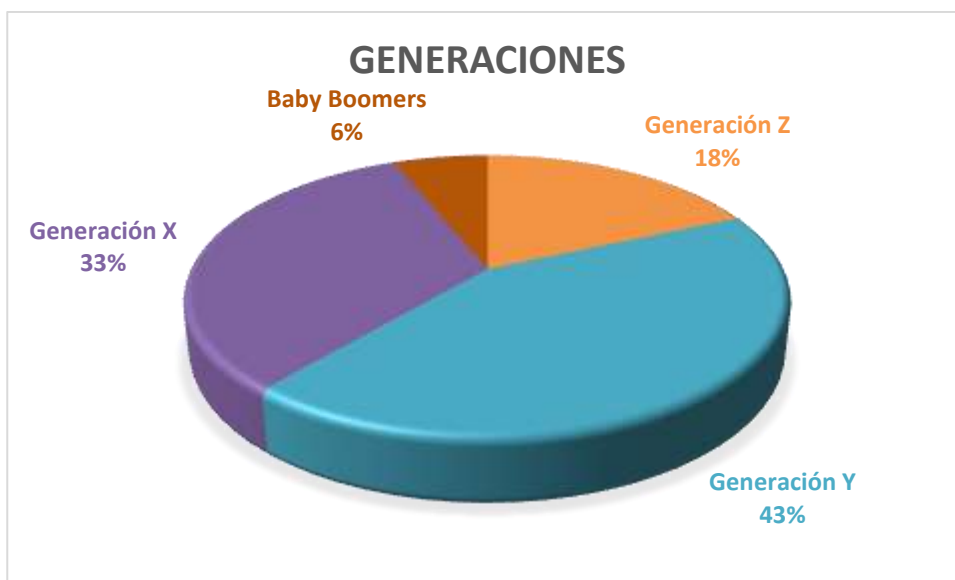
Otro rasgo importante para caracterizar la planta de personal es la participación generacional en la cual se encuentran los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., así:

Tabla Participación Generacional, personal vinculado a 31 de diciembre de 2025.

Rango años nacidos	Generación	No. Personas	Participación
1995 y 2009	Generación Z	9	18%
1980 y 1994	Generación Y	21	43%
1965 y 1979	Generación X	16	33%
1946 y 1964	Baby Boomers	3	6%
TOTAL		49	

Fuente: Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente

² Recuperado 19 enero de 2026 <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/baby-boomers-generacion-x-millennials-y-centennials-el-talento-en-cuatro-generaciones/>



La imagen anterior muestra la distribución porcentual por generación de las personas vinculadas a 31 de diciembre de 2025.

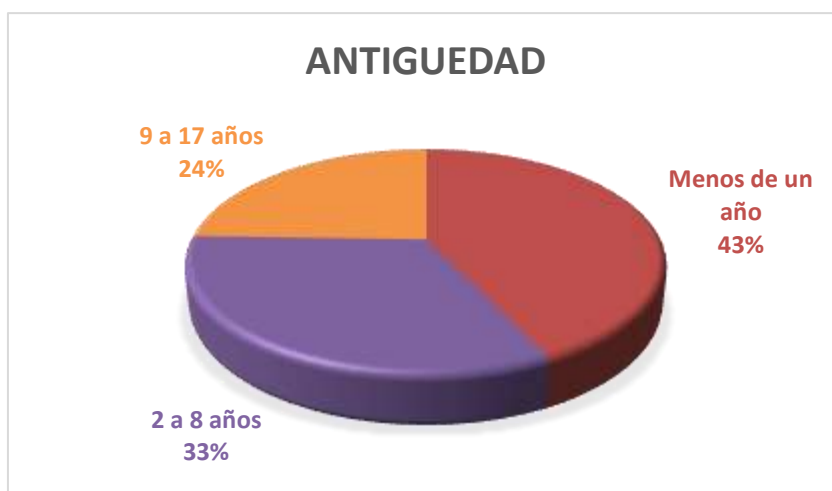
ANTIGÜEDAD DE VINCULACIÓN EN EPC

La siguiente tabla muestra la cantidad y distribución porcentual de cargos vinculados de acuerdo a los años de ingreso a EPC;

Tabla Cargos por años de vinculación personal activo a 31 de diciembre de 2025.

	LNR	TO	No.	%
Menos de un año	5	16	21	43%
2 a 8 años	11	5	16	33%
9 a 17 años	0	12	12	24%
TOTAL			49	100%

Fuente: Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente



La imagen anterior muestra la distribución porcentual por años de vinculación de las personas activas a 31 de diciembre de 2025.

NIVEL EDUCATIVO

A continuación, se muestra los niveles educativos del personal vinculado a 31 de diciembre de 2025, de acuerdo a su tipo de vinculación.

Tabla Nivel educativo de personal activo a 31 de diciembre de 2025

Libre nombramiento y remoción	16
ESPECIALISTA	12
MAGISTER	4
Trabajador Oficial	33
BACHILLER	3
ESPECIALISTA	21
MAGISTER	2
PROFESIONAL	7

Fuente: Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente



Las figuras anteriores muestran la distribución del nivel educativo del personal vinculado a 31 de diciembre de 2025 acorde a su tipo de vinculación, en este sentido se identifica como fortaleza que 39 servidores presentan estudios especializados, es decir, la profesionalización de la planta es importante para el aporte de sus conocimientos específicos para el cumplimiento del plan estratégico y plan de desarrollo.

IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

El costo de la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca, de conformidad a la Decisión Empresarial No.107 del 29 de diciembre de 2025, desagrega el presupuesto de gastos y disponibilidad final aprobado para la vigencia fiscal del 1º de enero al 31 de diciembre de 2026.

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

La Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente analizará las necesidades de personal basándose en la proyección de empleos, los nuevos empleos de planta dados en noviembre de 2025.

Tabla Matriz Planta de Personal con vacantes, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025.

Vacantes Trabajador Oficial	
Nivel	No. Vacantes

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS	Código: GH-PI024
		Versión: 00
		Fecha: 28/01/2026
		Pág. 11 de 14

Profesional	2
-------------	---

Fuente: Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente

Adicional se tendrá la provisión necesaria para las novedades presentadas como vacancias, servidores en proceso de pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que puedan implicar la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo.

Para la ejecución del Plan de Previsión de Recursos Humanos para Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., tendrá como principal instrumento de ejecución de planeación, el "Plan Anual de Vacantes", el cual se establecerá en lineamiento con el Plan de Previsión de Recursos Humanos de que trata este documento.

Riesgos de vacancia

Los principales riesgos de vacancia identificados para la vigencia 2026 son:

- Cumplimiento de requisitos para pensión.
- Retiro voluntario.
- Vacancias temporales por licencias, comisiones o encargos.

IDENTIFICACIÓN DE VACANTES

Vacantes definitivas

Con base en el análisis de la planta y la información disponible, para la vigencia 2026 se prioriza el seguimiento a las vacantes definitivas existentes y aquellas que puedan generarse por retiro o pensión, especialmente en los niveles profesional y técnico.

Se efectuará lo requerido en el procedimiento GH-Pc030 Selección y Vinculación del Personal.

Vacantes temporales

Las vacantes temporales estarán asociadas principalmente a:

- Licencias (maternidad, ordinarias).

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS	Código: GH-PI024
		Versión: 00
		Fecha: 28/01/2026
		Pág. 12 de 14

- Vacaciones acumuladas.
- Encargos.
- Comisiones.

Estas vacantes serán atendidas mediante las figuras administrativas previstas en la normatividad vigente.

ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

Para la vigencia 2026, EPC implementará las siguientes estrategias:

- Uso del encargo como mecanismo prioritario, cuando aplique.
- Nombramiento ordinario para empleos de libre nombramiento y remoción.
- Planeación anticipada de procesos de selección.
- Fortalecimiento del banco de hojas de vida, registrando una base de datos consolidada de las hojas de vida recibidas y serán compartidas con las diferentes áreas.
- Articulación con el Plan Institucional de Capacitación para preparar talento interno.

ARTICULACIÓN CON MIPG Y PETH 2026

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos 2026 se articula directamente con:

- La Dimensión Talento Humano del MIPG.
- El Plan Estratégico de Talento Humano 2026.
- El Plan Institucional de Capacitación 2026.
- El Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

Esta articulación garantiza coherencia entre la planeación del talento, el desarrollo de competencias y el bienestar de los servidores.

SEGUIMIENTO Y CONTROL

La Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente realizará seguimiento permanente al presente plan mediante:

- Actualización periódica de la matriz de vacantes.
- Reportes internos de estado de la planta.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS	Código: GH-PI024
		Versión: 00
		Fecha: 28/01/2026
		Pág. 13 de 14

- Análisis de novedades administrativas.
- Evaluación del impacto de las vacantes en la prestación del servicio

RESPONSABLES

- Gerencia General.
- Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente.
- Líderes de proceso.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Gerencia General es responsable de definir lineamientos, aprobar y hacer seguimiento a las políticas, planes y estrategias de gestión del talento humano, garantizando su articulación con los objetivos institucionales y el Plan Estratégico de EPC. La Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente es la encargada de planear, implementar, evaluar y mejorar de manera continua los procesos de talento humano, asegurando el cumplimiento de la normatividad vigente y los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Los líderes de proceso participan activamente en la identificación de necesidades, la ejecución y el seguimiento de las acciones definidas, promoviendo la aplicación de las competencias y conocimientos en el desempeño laboral. Las funciones específicas de los responsables se encuentran establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, el cual constituye el referente institucional para el cumplimiento de sus responsabilidades.

VIGENCIA

El presente Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos rige para la vigencia 2026 y podrá ajustarse conforme a las necesidades institucionales y a los lineamientos de Función Pública.

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE	CARGO
0	28/01/2026	Versión Inicial	Johanna Cabrera	Directora de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

Código: GH-PI024

Versión: 00

Fecha: 28/01/2026

Pág. 14 de 14

PROYECTÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: María Palacios	Nombre: Johanna Cabrera	Nombre: Dina González
Cargo: Profesional – Gestión Humana	Cargo: Directora de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Cargo: Subgerente General
Dirección: Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Dirección: Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Subgerencia General
Fecha: 28/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 28/01/2026

