

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Vigencia 2026



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2026 de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., se formula en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, conforme a lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 y el Decreto 1083 de 2015, integrando los lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la vigencia 2026, EPC avanza hacia una gestión de talento humano moderna, estratégica y centrada en las personas, incorporando tendencias actuales del sector público como el enfoque en bienestar integral, salud mental, experiencia del servidor, transformación digital, analítica de datos, fortalecimiento del liderazgo público, derechos humanos, diversidad e inclusión, y aprendizaje continuo.

Este plan actualiza y complementa el PETH 2025, articulándose de manera directa con el Plan Institucional de Capacitación 2026 y el Plan de Bienestar e Incentivos 2026, y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo consolidando una visión integral que fortalezca el desempeño institucional y la generación de valor público

FIGURA 25. CLASIFICACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO COLOMBIANO



Fuente: Dirección de Empleo Público de la Función Pública

MARCO NORMATIVO Y DE REFERENCIA

El presente plan se soporta, entre otros, en los siguientes referentes:

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 de 2017 – MIPG.
- Ley 909 de 2004.
- Ley 1960 de 2019.
- Decreto Ley 1567 de 1998.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.
- Lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – Función Pública.
- Lineamientos de Integridad y Código de Integridad del Servicio Público.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 aplica a todos los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., incluidos los empleos de libre nombramiento y remoción, de período y trabajadores oficiales, conforme al marco normativo vigente.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., durante la vigencia 2026, mediante la implementación de políticas, planes y programas alineados al MIPG, que promuevan el bienestar integral, el desarrollo de competencias, la transformación cultural y digital, y la mejora continua del desempeño institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Consolidar una gestión del talento humano centrada en el bienestar integral, la salud mental y la calidad de vida laboral.

- Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales y digitales de los servidores públicos, de acuerdo con las brechas identificadas.
- Impulsar una cultura organizacional basada en la integridad, la diversidad, la inclusión y el sentido de pertenencia.
- Incorporar prácticas de transformación digital y uso de analítica de datos en los procesos de talento humano.
- Articular el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos como ejes estratégicos del desarrollo del talento.
- Garantizar la continuidad y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

- Enfoque humano y de bienestar integral.
- Orientación a resultados y valor público.
- Aprendizaje continuo y adaptabilidad.
- Innovación y transformación digital.
- Diversidad, equidad e inclusión.
- Ética, integridad y transparencia.

COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son:

- ✓ Plan Anual de Vacantes y Previsión de empleos
- ✓ Plan Institucional de Capacitación – PIC
- ✓ Plan de Bienestar social e Incentivos
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo



PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

El PETH 2026 se formula a partir de:

- Resultados históricos del FURAG en la Dimensión Talento Humano.
- Resultados del Índice GETH.
- Caracterización de la planta de personal.
- Lecciones aprendidas del PETH 2025.
- Tendencias actuales en gestión del talento humano en el sector público.

Se prioriza el fortalecimiento del desarrollo del talento, la experiencia del servidor y la sostenibilidad del desempeño organizacional

EJES ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO 2026

1. Planeación y provisión del talento

- Plan Anual de Vacantes y previsión de empleos.
- Fortalecimiento de la planeación de la planta con enfoque estratégico.
- Gestión del conocimiento y transferencia de saberes.

2. Desarrollo y formación del talento (PIC 2026)

Articulado al Plan Institucional de Capacitación 2026, con énfasis en:

- Competencias técnicas y misionales.
- Liderazgo público y habilidades blandas.
- Transformación digital, datos y ciberseguridad.
- Integridad, ética pública y buen gobierno.
- Enfoque de género, diversidad e inclusión.

3. Bienestar integral e incentivos (PBI 2026)

Enfoque en:

- Salud mental y factores psicosociales.
- Equilibrio vida-trabajo.
- Reconocimiento e incentivos al desempeño.
- Cultura organizacional positiva y clima laboral.

4. Seguridad y Salud en el Trabajo

- Continuidad del SG-SST.
- Prevención de riesgos laborales.
- Programas de promoción de hábitos saludables.
- Fortalecimiento del autocuidado.

5. Transformación digital del Talento Humano

- Digitalización de procesos de gestión humana.
- Uso de herramientas tecnológicas para seguimiento e indicadores.
- Analítica básica de talento humano para la toma de decisiones.
-

El PETH 2026 se articula principalmente con la Dimensión Talento Humano del MIPG y contribuye transversalmente a las demás dimensiones, fortaleciendo la planeación, la gestión con valores, el control interno y la mejora continua.

CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La caracterización de la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., se encarga de mantener al día los datos relevantes como la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, y demás aspectos clave de los servidores públicos. Estos datos son fundamentales, ya que constituyen el principal recurso para la gestión eficiente del talento humano en la entidad.

En noviembre de 2025 se efectuó una reestructuración de la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. mediante acuerdo de junta N°113 se estableció la estructura, Acuerdo de Junta N°114 se determinó la nomenclatura de cargos, Acuerdo de Junta N°115 se estableció el Manual de Funciones y Competencias laborales y Decisión Empresarial No. 082 estableció el marco de referencia de distribución de cargos de trabajadores oficiales, dejando una planta total de personal de cincuenta y dos empleos; de ese total, diecisiete (17) son de libre nombramiento y remoción, y treinta y cinco (35) empleos de trabajadores oficiales.

En consecuencia, se reafirma que el recurso humano es vital para el cumplimiento del Plan de Desarrollo del Departamento, Plan Estratégico de la Entidad y la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, para cumplir con las

funciones que fueron asignadas a la empresa. A continuación, se presenta el organigrama y cuadro de caracterización de empleos.

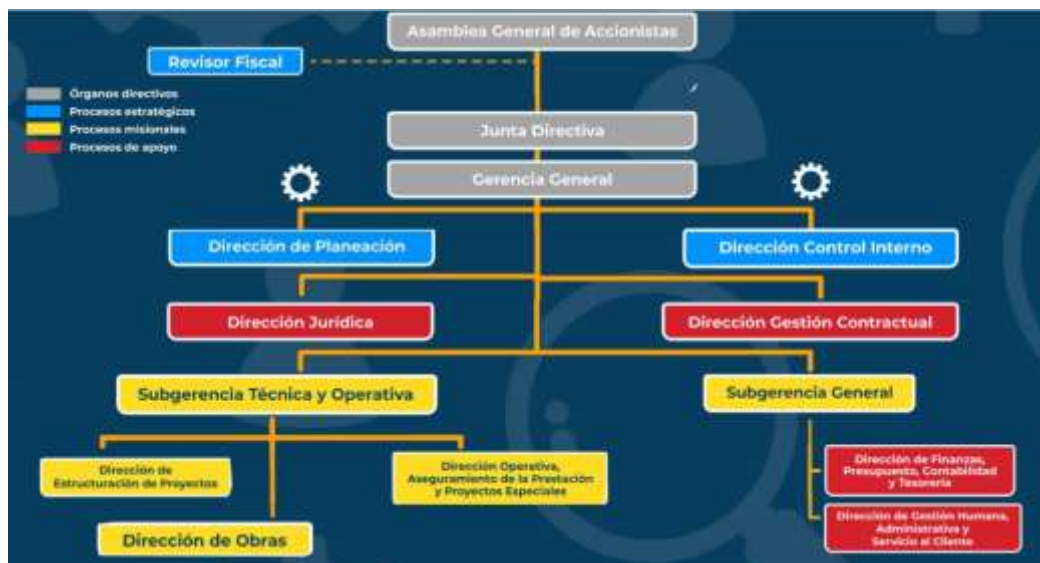


Tabla Caracterización Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

| 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.

| | | |
|--|---|--------------------------|
| | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: GH-PI027 |
| | | Versión: 00 |
| | | Fecha: 28/01/2026 |
| | | Pág. 8 de 16 |

Tabla Caracterización de los empleos por tipo vinculación, 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% |

LNR: Libre nombramiento y remoción

DP: De período

TO: Trabajador oficial

RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN LOS AÑOS 2022 A 2024

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de talento humano o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

Para la vigencia 2026 se efectuará el Autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, herramienta de validación del DAFP, cuyo propósito es lograr que la entidad establezca una línea de base para identificar los aspectos que debe fortalecer y para estructurar la planeación de su GETH y poder hacer el seguimiento correspondiente.

La Matriz GETH puede ser utilizada cada vez que la entidad considere que debe revisar su estado de la GETH, de manera que permita orientar la gestión y

enfocar los esfuerzos hacia objetivos relevantes para la entidad y para el desarrollo de su talento humano. Dado su carácter de instrumento de autodiagnóstico, no implica reporte alguno a Función Pública ni a organismos de control. Es una herramienta de gestión y de planeación.

MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

A continuación, se presentan los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II, así como las acciones planificadas para fortalecer y evaluar la gestión.

Comparación resultado Política GTH FURAG

| Política | | | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------|-------------|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Gestión | Estratégica | Talento Humano | 91,0 | 87,9 | 86,3 |

Comparación resultados Índice GETH FURAG

| Índice | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Calidad de la planeación estratégica del talento humano | 91,3 | 92,6 | 93,9 |
| Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano | 66,7 | 66,7 | 58,3 |
| Desarrollo del talento humano en la entidad | 98,7 | 88,7 | 89,3 |
| Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano | 85,7 | 87,5 | 50,0 |

Comparación resultado Política Integridad FURAG

| Política | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------|------|------|------|
| Integridad | 72,0 | 87,0 | 86,8 |

Comparación resultados Índice Integridad FURAG

| Índice | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|------|------|------|
| Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público | 87,0 | 90,9 | 93,3 |
| Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés | 62,1 | 83,3 | 81,8 |
| Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control | - | 86,2 | 87,2 |

PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P.

Estos planes se desarrollarán así:

- **Plan anual de vacantes previsión de empleos**

Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., con el propósito de planificar la previsión de los cargos durante la vigencia fiscal, respondiendo a la correcta prestación del servicio y la normatividad vigente.

- **Plan de bienestar e incentivos**

Objetivo

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades, teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

| EJE | Tipo de actividad |
|-------------------------------|------------------------------------|
| Factores Psicosociales | Deportiva, cultural e integración |
| Equilibrio Laboral y Familiar | Recreativa, Integración y cultural |
| Calidad de Vida Laboral | Social e Integración |
| Transformación Digital | Educativa |

- **Plan Institucional de Capacitación**

Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

| EJE TEMÁTICO | PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PNFC) |
|--|---|
| Paz Total, Memoria y Derechos Humanos | Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población. |
| Territorio, Vida y Ambiente | Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que les permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, general ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar. |
| Mujeres, inclusión y diversidad | Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023. |
| Transformación digital y cibercultura | La capacitación y formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público, pues lo procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. |
| Probidad, ética e identidad de lo público | La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son |

| EJE TEMÁTICO | PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PNFC) |
|-----------------------------------|---|
| | una preocupación creciente en muchos países, Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar las situaciones en la que pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. |
| Habilidades y competencias | A través de este eje, se puede fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad de esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público. |

Fuente: Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

- **Plan de seguridad y salud en el trabajo**

Objetivo

Diseñar, implementar y evaluar el desarrollo de actividades para el mantenimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo de Empresas Públicas de Cundinamarca SA. E.S.P.

| |
|---|
| Programa Capacitación en el SG-SST |
| Política SST |
| Conformación Comité COPASST |
| Objetivos SST |
| Evaluación Inicial |
| Rendición de Cuentas |
| Normatividad nacional vigente y aplicable al SST |
| Contratación |
| Gestión del Cambio |
| Condiciones en la Salud |
| PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE HÁBITOS SALUDABLES |
| Condiciones en la Salud |

| |
|---|
| Registro, reporte e investigaciones de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo |
| Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores |
| Identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos |
| PROGRAMA DE PELIGROS /RIESGO PRIORITARIO Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos |
| PESVIAL Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos |
| INSPECCIONES Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos |
| MANTENIMIENTO Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos |
| EPP Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos |
| PLAN DE EMERGENCIAS Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias |
| Gestión y resultado del SG-SST |
| Acciones Preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST |

INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:

| PLAN | INDICADOR |
|--------------------------------------|---|
| Plan Institucional de capacitación | IPIC: (No. eventos de capacitación efectuados/ No. total de eventos de capacitación programados) * 100 |
| | Cobertura de capacitación |
| | Conocimiento adquirido en la capacitación (Encuesta) |
| Plan Bienestar e Incentivos | IPBI: (No. eventos de bienestar efectuados/ No. total de eventos de bienestar programados) * 100 |
| Plan Seguridad y Salud en el Trabajo | IPSST: (No. eventos de SST efectuados/ No. total de eventos de SST programados) * 100 |

RESPONSABLES

- Gerentes públicos.
- Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente.
- Líderes de proceso.
- Servidores públicos de EPC.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, los Gerentes Públicos son responsables de definir, orientar y hacer seguimiento a las políticas, planes y estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando su coherencia con los objetivos institucionales y el direccionamiento estratégico de la entidad. La Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente lidera la planeación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, asegurando el cumplimiento de la normatividad vigente y de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Los líderes de proceso son responsables de identificar necesidades, apoyar la ejecución de las acciones definidas y promover la apropiación y aplicación de las competencias en el desempeño laboral. Los servidores públicos de EPC participan activamente en las actividades del plan, contribuyendo a su implementación y al fortalecimiento de las capacidades individuales y organizacionales. Las funciones específicas de cada responsable se encuentran definidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

VIGENCIA

El presente Plan Estratégico de Talento Humano rige para la vigencia 2026 y podrá ser ajustado conforme a los lineamientos de Función Pública, resultados de seguimiento y necesidades institucionales.

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

| PROYECTÓ | REVISÓ | APROBÓ |
|------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Nombre: María Palacios | Nombre: Johanna Cabrera | Nombre: Dina González |



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GH-PI027

Versión: 00

Fecha: 28/01/2026

Pág. 16 de 16

| | | |
|---|--|---------------------------|
| 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 |

