



## PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

**VIGENCIA 2025**

Proceso Gestión Humana

Enero 2025



Gobernación de  
**Cundinamarca**



## INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP expidió el documento denominado “Planeación de los Recursos Humanos – Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación”<sup>1</sup>, en el cual establece las pautas para la entidades públicas, en lo relacionado con la Gestión del Recursos Humano, en este sentido, para Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, es de vital importancia que la Planeación Organizacional (en el cumplimiento de los objetivos, misión y visión de la Empresa) se logre con el trabajo del personal que la integra, por tal razón, es necesario resaltar la Gestión de Gestión Humana, como criterio para la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad, para el logro de resultados.

Los Planes anuales de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos para Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP durante el año 2025, debe estar acorde con la actualización organizacional de los diferentes procesos en cumplimiento de la función estratégica de EPC.

El Plan de Vacantes debe establecer la disponibilidad de personal con las competencias para desempeñar exitosamente las funciones de los empleos en cumplimiento del Acuerdo 05 de 2013. De otra parte, el Plan de Previsión de Recursos Humanos para Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, hace parte de la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, adicionado por el Artículo 1 del Decreto 612 de 2018, el cual señala:

*“(...) deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...)*

- 3. Plan Anual de Vacantes*
- 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos*
- 5. Plan Estratégico de Talento Humano” (...)*

La Dirección de Gestión Humana y Administrativa guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor

<sup>1</sup> Planeación de los Recursos Humanos – Lineamientos de Políticas, Estrategias y Orientaciones para la implementación, Departamento Administrativo Función Pública –DAFP, noviembre 2022.  
<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Gu%C3%ADa+estrat%C3%A9gica+talent+humano.pdf/9eef60cb-cfcd-e6f7-a350-accb72b23cb3?t=1670415873469>



talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección por competencias.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Empresas Pública de Cundinamarca SA ESP.

## 1. Glosario

**Empleo:** Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

**Nombramiento Ordinario:** Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

**Empleados Públicos:** Relación legal o reglamentaria, debe existir un acto administrativo de nombramiento, precedido de la respectiva acta de posesión.

**Trabajadores Oficiales:** Relación contractual, existe un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945, el Decreto 1083 de 2015.

**Servidores Públicos<sup>2</sup>:** Son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.

<sup>2</sup> Artículo 123 Constitución Política de Colombia

La corte constitucional en sentencia C - 681 de 2003 definió a los funcionarios públicos como aquellas “personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública”.

**Encargo:** Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

**Nombramiento ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

**Traslado:** Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

**Vacante definitiva:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

**Vacante temporal:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

## 2. Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, 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.

## 2.1 Objetivo específico

Vincular servidores públicos competentes, así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias, el adecuado para la correcta prestación del servicio y el cumplimiento de la Misión y la Visión institucional.

## 3. Propósito

El Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión para la vigencia 2025 se articula en la planificación estratégica del talento humano y constituye una herramienta fundamental que permite identificar cuántos cargos se encuentran en vacancia definitiva en EPC buscando integrar a servidores públicos competentes que hayan superado exitosamente el proceso de selección por competencias.

## 4. Marco normativo

**Ley 909 de septiembre de 2004.** Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

**Decreto 612 de 2018.** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, e su artículo 1 indica que el Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más



altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de servidores públicos de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

Decreto 1083 de mayo de 2015. “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

**Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.** *Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.*

**Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** *Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de*

*Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.*

## **5. FASES PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

### **I. Fase: Antecedentes o Diagnóstico**

Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., es una empresa constituida mediante escritura pública 2069 de mayo 19 de 2008, sociedad por acciones de carácter oficial, con autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, cuyo principal accionista es la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA, que tiene como objeto principal prestar servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo, energía y gas, entre otros; así como servicios públicos no domiciliarios y el desarrollo de actividades complementarias inherentes a los mismos.

En concordancia con su objeto social y como Gestora del Plan Departamental para el Manejo Empresarial de los Servicios de Agua y Saneamiento PAP-PDA, impulsa estrategias que permiten avanzar con celeridad en la cobertura urbana y rural de los servicios de acueducto y saneamiento básico, así como las transformaciones para el manejo empresarial de los mismos. Su gestión está orientada al mejoramiento de la calidad de vida de los cundinamarqueses, teniendo como referencia planes, programas y políticas del orden nacional, departamental y municipal que se encuentran en desarrollo.

Como gestora del Plan Departamental de Aguas de Cundinamarca, se ha destacado y ha sido reconocida a nivel nacional, por la calidad y la eficiencia de los proyectos a su cargo.

Posteriormente, la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. se estableció mediante Acuerdo 004 de 2013 Planta global de servidores públicos, Acuerdo 003 de 2015 Modificación de Estructura organizacional, Acuerdo 005 de 2013 Estructura organizacional, Acuerdo 004 de 2015 Modificación de Planta de servidores públicos, Acuerdo 61 del 2022 Modificación de estructura organizacional, cuarenta y cinco empleos; de ese total, veinte (20) son de libre nombramiento y remoción, y veinticinco (25) empleos de trabajadores oficiales. En ese sentido, se identifica 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 EPC.



La Dirección de Gestión Humana y Administrativa además de las funciones establecidas en el Acuerdo No. 05- del 28 de octubre de 2013 en especial estructurar y cumplir con las políticas de administración, desarrollo y bienestar del talento humano de Empresas Pública de Cundinamarca S.A ESP.

### Análisis de la planta actual

La planta de personal de Empresas Pública de Cundinamarca S.A. ESP está conformada con un total de cuarenta y cinco (45) cargos, distribuidos en veinte (20) cargos de libre nombramiento y remoción y veinte (20) cargos de trabajadores oficiales, cargos para atender necesidades específicas del servicio de EPC. Estos cargos se encuentran caracterizados de la siguiente manera:

Tabla 1 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	19	42%
Asesor	2	4%
Profesional	18	40%
Técnico	6	13%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Gestión Humana y Administrativa



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 2 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024.

Caracterización cargos por Tipo de Vinculación			
Nivel	LNR	DP	TO
Directivo	18	1	-
Asesor	2	-	-
Profesional	-	-	18
Técnico	-	-	6
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>24</b>
<b>Participación porcentual</b>	<b>44%</b>	<b>2%</b>	<b>53%</b>

LNR: Libre nombramiento y remoción

DP: De período

TO: Trabajador oficial

Fuente: Dirección de Gestión Humana y Administrativa

### Seguimiento de la planta de personal

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

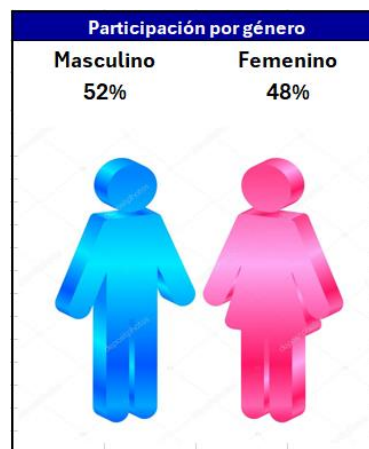
- **Planta de personal:** La Dirección de Gestión Humana y Administrativa cuenta con el sistema Solin que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran 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 y Administrativa registra en una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores públicos de EPC, 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.

### Situación de la planta de personal

De acuerdo con el Plan Estratégico del Talento Humano para 2025, la caracterización por género, generaciones, antigüedad y nivel de estudios para los servidores públicos de Empresas Pública de Cundinamarca S.A. ESP se encuentra desglosada así:

Género	No.	%
Femenino	20	48%
Masculino	22	52%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>



Fuente: Dirección de Gestión Humana y Administrativa

En cuanto al género de los servidores posesionados, el 52% son hombres y el 48% son mujeres.

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. ESP así:

Rango de edad	Generación	No. Personas	%	Participación
31 a 34 años	Millennials	2	5%	26%
35 a 39 años		5	12%	
40 a 43 años		4	10%	
44 a 49 años	Generación X	12	29%	50%
50 a 55 años		9	21%	
56 a 59 años		1	2%	24%



Rango de edad	Generación	No. Personas	%	Participación
60 a 64 años	Baby Boomers	6	14%	
65 a 69 años		3	7%	
<b>TOTAL</b>		<b>42</b>		<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Gestión Humana y Administrativa

El 74% de los servidores posesionados en Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP corresponde a la generación X y Baby Boomers; reflejando así una planta de poca rotación; esto indica, que hay personas en edad de pensión que probablemente pueden iniciar su proceso de desvinculación; aspecto que denota el inicio de la rotación de personal prevista en el programa de desvinculación asistida.

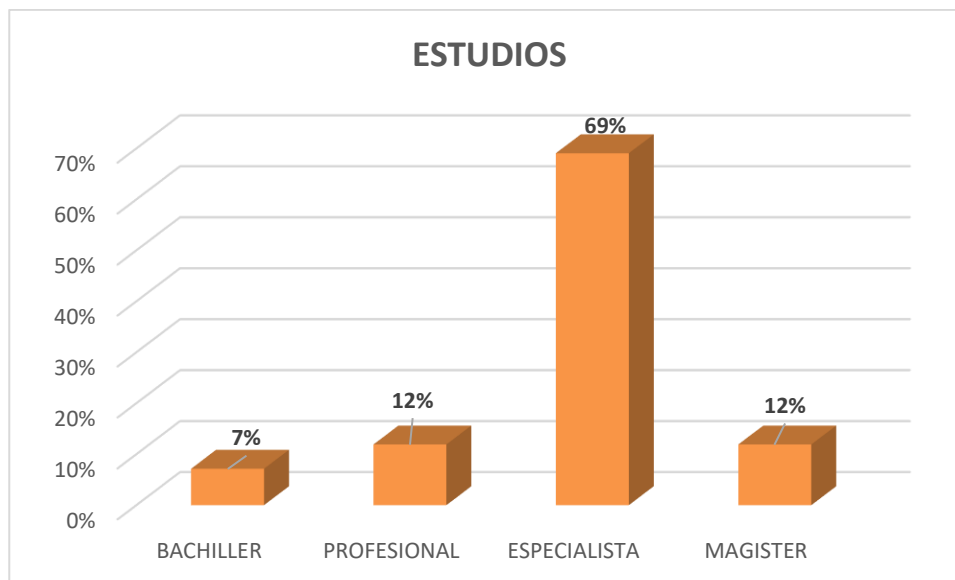
Así mismo, se observa que la antigüedad de vinculación el 50% corresponde con mayor proporción por el personal de libre nombramiento y remoción por la llegada del nuevo Gerente General, y más de 10 años a un 31% a cargos de trabajadores oficiales, estas personas tienen una memoria institucional importante, tanto de los desafíos que se presentaron al inicio de EPC como el cumplimiento a los planes y programas de cada período gubernamental del Departamento.

	LNR	TO	%	No.
Menos de un año	19	2	50%	21
2 a 8 años	1	7	19%	8
11 a 16 años	0	13	31%	13
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>	<b>42</b>

Fuente: Dirección de Gestión Humana y Administrativa



En cuanto al nivel de estudios de la planta se observa que un 93% de servidores públicos son profesionales, y un 81% han desarrollado estudios especialistas y específicos (especialista y magister).



Fuente: Dirección de Gestión Humana y Administrativa

## 6. 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. 079 de 2024, en su artículo 2 liquida y desagrega el presupuesto de gastos y disponibilidad final aprobado para la vigencia fiscal del 1º de enero al 31 de diciembre de 2025.

## 7. Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción

Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP realizará las vinculaciones meritocráticas en la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de su planta de personal, de la siguiente manera:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en el instrumento de medición de gestión y desempeño en su encuesta de evaluación FURAG pregunta 23 indaga: *¿Qué mecanismos empleó la entidad para seleccionar a los gerentes públicos y/o los empleos de*

*libre nombramiento y remoción?*, respecto a este punto existe un procedimiento GH-PC30 Selección y Vinculación de Personal, donde se registra los pasos de selección, sin embargo es necesario fortalecer con la aplicación de pruebas psicotécnicas que permitan reconocer las capacidades, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público que tiene el candidato para desempeñar el cargo, es determinar el grado de competencias laborales<sup>3</sup>

## 8. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

La Dirección de Gestión Humana y Administrativa analizará las necesidades de personal basándose en la proyección de empleos, teniendo en cuenta que durante el año 2024 la planta no presentó cambios en los cargos totales, pero si en la movilidad por ingreso, debido al cambio de administración e ingreso del Gerente General.

Tabla 4 Matriz Planta de Personal con vacantes, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024.

Vacantes Trabajador Oficial	
Nivel	No. Vacantes
Profesional	2
Técnico	1
<b>Total</b>	<b>3</b>

Fuente: Dirección de Gestión Humana y Administrativa

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.

Personas que cumplen requisitos de pensión:

GÉNERO	LNR	TO	No.
Masculino	2	2	4
Femenino	1	2	3

A continuación, se presenta el estado de la planta de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, el cuadro muestra los empleos provistos con su

<sup>3</sup> Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.



correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 31 de diciembre del año 2024.

Tabla 4 Matriz Planta de Personal provista, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024.

Caracterización cargos estado de vinculación				
Nivel	LNR	TO Ocupado	TO Vacante	Total
Directivo	19	-	-	19
Asesor	2	-	-	2
Profesional	-	16	2	18
Técnico	-	5	1	6
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>45</b>

LNR: Libre nombramiento y remoción

TO: Trabajador oficial

Para la ejecución del Plan de Previsión de Recursos Humanos para Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, 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.

Este componente se encuentra ligado al requerimiento que *“las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos y estén estrechamente ligadas y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización. En este sentido, la gestión de recursos humanos se constituye en un sistema integrado cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de una organización, con miras a generar los resultados esperados. Ya que la gestión de personal está articulada con la misión y objetivos de la entidad, no es competencia exclusiva de las unidades de personal sino de quienes ocupan cargos directivos”*<sup>4</sup>.

El seguimiento y evaluación al Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP se le realizan a través de:

<sup>4</sup> Planeación de los Recursos Humanos – Lineamientos de Políticas, Estrategias y Orientaciones para la implementación, Departamento Administrativo Función Pública –DAFP, noviembre 2022.

<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Gu%C3%ADa+estrat%C3%A9gica+talent+humano.pdf/9eef60cb-cfcd-e6f7-a350-accb72b23cb3?t=1670415873469>

- Administrar la planta de personal en Solin con diferentes variables de información que permitan identificar las necesidades de gestión humana en tiempo real.



## 9. Bibliografía

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Decreto 1499 de 2017 - Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en la Ley 1753 de 2015.

Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

