

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 1 de 7

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026



Subproceso: Talento Humano

Dependencia: Gestión Administrativa, Financiera y Comercial

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 2 de 7

TABLA DE CONTENIDO

1. **Introducción**
2. **Marco Normativo**
3. **Alcance del Plan**
4. **Diagnóstico de la Situación Actual**
 - 4.1. Planta de Personal Vigente
 - 4.2. Distribución por Niveles
 - 4.2.1. Empleados Públicos
 - 4.2.2. Trabajadores Oficiales del Estado
 - 4.3. Condiciones Relevantes
5. **Identificación de Necesidades de Talento Humano**
6. **Análisis de Brechas**
7. **Estrategias de Previsión del Talento Humano**
 - 7.1. Estrategias para Empleados Públicos
 - 7.2. Estrategias para Trabajadores Oficiales del Estado
 - 7.3. Capacitación y Desarrollo
8. **Proyección del Talento Humano**
9. **Seguimiento y Evaluación**
10. **Vigencia y Actualización**
11. **Responsables de Emisión, Revisión y Aprobación**

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 3 de 7

1. INTRODUCCIÓN

El presente **Plan de Previsión del Talento Humano** de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cúcuta S.A. E.S.P. – EIS CÚCUTA S.A. E.S.P., se formula en cumplimiento de los principios constitucionales y legales que rigen la función administrativa y la gestión del empleo público y de los trabajadores oficiales, así como en armonía con lo dispuesto en los **Acuerdos de Junta Directiva No. 035 y 036 de 2025**, mediante los cuales se adoptó la nueva estructura administrativa, la planta de personal y la escala salarial de la entidad.

Este Plan constituye un instrumento estratégico de gestión que permite anticipar, organizar y garantizar la disponibilidad del talento humano requerido para el cumplimiento de la misión institucional, asegurando la continuidad, eficiencia y calidad en la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan de Previsión del Talento Humano se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia, artículos 209 y 365.
- Ley 142 de 1994 – Régimen de Servicios Públicos Domiciliarios.
- Decreto Ley 3135 de 1968 – Régimen de trabajadores oficiales.
- Ley 489 de 1998 – Organización y funcionamiento de las entidades públicas.
- Ley 909 de 2004 y Decreto 785 de 2005 – Empleo público y clasificación de empleos.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- Estatutos Sociales de la EIS CÚCUTA S.A. E.S.P.
- Convenio de Desempeño suscrito el 22 de mayo de 2007 y su Modificación No. 2 del 21 de marzo de 2025.
- Acuerdo de Junta Directiva No. 035 de 2025 – Estructura administrativa y escala salarial.
- Acuerdo de Junta Directiva No. 036 de 2025 – Reforma de planta de personal.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 4 de 7

3. ALCANCE DEL PLAN

El presente Plan aplica a:

- Los empleados públicos de la planta de personal de la EIS CÚCUTA S.A. E.S.P.
- Los Trabajadores Oficiales del Estado (TOE) vinculados mediante contrato individual de trabajo.

El Plan comprende los procesos de identificación de necesidades, análisis de brechas, proyección de requerimientos, estrategias de provisión, y seguimiento y evaluación, de conformidad con la estructura organizacional y el mapa de procesos vigentes.

4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

4.1 Planta de Personal Vigente

De conformidad con el Acuerdo 036 de 2025, la planta de personal de la EIS CÚCUTA S.A. E.S.P. está conformada por veintisiete (27) cargos, distribuidos así:

- Empleados públicos: 7 cargos
 - ✓ 5 de Libre Nombramiento y Remoción (LNR)
 - ✓ 2 de Período Fijo (PF)
 - ✓ Trabajadores Oficiales del Estado: 20 cargos

4.2 Distribución por Niveles

4.2.1. Empleados Públicos

- ✓ Nivel Directivo: 5 cargos
- ✓ Nivel Profesional: 2 cargos

4.2.2. Trabajadores Oficiales del Estado

- ✓ Especialista en asistencia gerencial: 2 cargos
- ✓ Profesional de campo: 10 cargos
- ✓ Técnico especializado: 7 cargos
- ✓ Auxiliar de servicios operativos: 1 cargo

4-3 Condiciones Relevantes

- La planta de personal es fija, conforme a los compromisos derivados del Convenio de Desempeño.
- Se cuenta con viabilidad financiera y presupuestal, con un tope máximo mensual de gastos de personal para la vigencia 2025.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 5 de 7

- La estructura organizacional responde a un modelo de operación basado en procesos, alineado con el mapa de procesos adoptado mediante Resolución 00098 de 2025.

5. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO

Las necesidades de talento humano se identifican a partir de:

- La estructura administrativa definida en el Acuerdo 035 de 2025.
- Las funciones organizacionales asignadas a cada dependencia.
- La carga operativa y misional de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de control y evaluación.

Se priorizan los cargos asociados a:

- Dirección, planeación y control institucional.
- Prestación y supervisión técnica del servicio de acueducto y alcantarillado.
- Gestión financiera, administrativa, jurídica y de talento humano.

6. ANÁLISIS DE BRECHAS

El análisis de brechas permite identificar:

- Diferencias entre la capacidad instalada de talento humano y los requerimientos funcionales de la entidad.
- Riesgos asociados a vacancias, rotación, periodos fijos, libre nombramiento y remoción.
- Necesidades de fortalecimiento de competencias técnicas, administrativas y gerenciales.

Especial atención se otorga a los **Trabajadores Oficiales del Estado**, dada su relevancia directa en la operación misional y la continuidad del servicio.

7. ESTRATEGIAS DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

7.1 Estrategias para Empleados Públicos

- Planeación anticipada de provisión para cargos de período fijo.
- Definición de criterios de idoneidad y experiencia para cargos de LNR.
- Articulación con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 6 de 7

7.2 Estrategias para Trabajadores Oficiales del Estado

- Programación de procesos de vinculación conforme a las necesidades operativas.
- Garantía de continuidad laboral y transferencia de conocimiento.
- Fortalecimiento de competencias técnicas y operativas mediante capacitación.

7.3 Capacitación y Desarrollo

- Formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- Enfoque en competencias técnicas, normativas, de control interno y gestión por procesos.
-

8. PROYECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

La proyección del talento humano se realiza considerando:

- El límite presupuestal definido en el Convenio de Desempeño.
- Las actualizaciones salariales autorizadas por el Gobierno Nacional.
- Los escenarios de ajuste organizacional y transición institucional.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan estará a cargo de la **Oficina de Gestión Administrativa**, a través del proceso de gestión del talento humano, e incluirá:

- Indicadores de cobertura de cargos.
- Indicadores de rotación y permanencia.
- Se construirá un documento de evaluación del impacto del talento humano en el cumplimiento de metas institucionales.

10. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

El presente Plan de Previsión del Talento Humano tendrá vigencia a partir de su adopción mediante acto administrativo interno y será objeto de revisión y actualización anual, o cuando se presenten modificaciones en la estructura organizacional, la planta de personal o el marco normativo aplicable.

 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE CÚCUTA S.A. E.S.P.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	CÓDIGO: GTH-PL-06
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Fecha: 30/01/2023
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	Plan de previsión de talento humano	Página: 7 de 7

Emitido por:	Revisado Por:	Aprobado Por:
DIANA CAROLINA PARRA TORRADO Profesional de Campo (Talento Humano)	JORGE ALEJANDO CASTELLANOS YAÑEZ Profesional de Campo SIG	IVAN DARIO CAMPOS GALVIS Jefe Administrativo, Financiero y comercial CARLOS ARTURO OSORIO JAIMES Representante De la Dirección
Fecha: 30/01/2026	Fecha: 30/01/2026	Fecha: 30/01/2026