



**SOCIEDAD TEQUENDAMA S.A.  
SECRETARIA GENERAL  
DIRECCION TALENTO HUMANO**

**PLAN ANUAL DE PREVISION DE  
TALENTO HUMANO 2026**

**ENERO DE 2026**

## **PLAN ANUAL DE PREVISION DE TALENTO HUMANO 2026**

El artículo 17 de la Ley 909 establece que las Unidades de Personal, o quienes hagan sus veces, deben elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que incluyan los siguientes aspectos:

- A) Un cálculo de los integrantes necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias, incluyendo las nuevas unidades que se prevea abrir para la vigencia 2026.
- B) La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia 2026, considerando las medidas de ingreso de personal, ascensos, formación académica y aprendizaje continuo, realizadas mediante el Sistema de Aprendizaje organizacional - SIAO durante la vigencia 2026.
- C) La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado para cada Unidad estratégica y para cada área corporativa de la Sociedad Tequendama.

Por lo anterior, la Sociedad Tequendama da a conocer el presente documento, el cual contiene el análisis de la previsión.

Es importante aclarar que en cumplimiento del Decreto 1801 del 28 de agosto de 2001, en su artículo 1, el Gobierno Nacional autorizó la planta de personal de empleados públicos al servicio de la Sociedad, estableciéndola en un total de tres (3) empleados. Así mismo, en cumplimiento del Decreto 2261 del 5 de julio de 2005, el Gobierno Nacional autorizó el número de trabajadores oficiales al servicio de la Sociedad, estableciéndolo en un total de doscientos setenta y ocho (278).

Actualmente, para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de nuestras competencias, de las alianzas estratégicas para la contratación de personal en diversas modalidades que permitan a la Sociedad Tequendama a apoyar el empleo a nivel nacional y aportar al desarrollo de país, para la cual se requiere de 180 integrantes de Planta cumpliendo así la normativa en cargos misionales. En desarrollo de la estrategia actual “AVANTE III”, para el 1 de enero de 2026, la empresa cuenta en su nómina con 170 integrantes de Planta y 7 pasantes en cuota de sostenimiento. Se espera que en el transcurso del año 2026 se incorporen 21 nuevos integrantes, incluyendo reemplazos por retiros, con lo que se cubriría al 100% las necesidades cuantitativas de personal.

Para la vigencia 2026, la Sociedad ya cuenta con alianzas estratégicas para la gestión de personal en las diferentes Unidades Estratégicas de Negocio (UEN) operativas. Estas alianzas buscan garantizar un apoyo sostenible en la operación, promover la innovación en el manejo de tecnologías, y lograr mayor eficiencia en los servicios ofrecidos por la Sociedad, fortaleciendo nuestra competitividad en el mercado. Además, la disponibilidad del recurso denominado “Orden de Servicio” y/o la contratación temporal mediante contratos específicos, continúa siendo una herramienta útil para abordar necesidades puntuales y disciplinas ausentes en la nómina.

El costo necesario para soportar este esquema de recursos humanos está estimado en diecinueve mil doscientos cuarenta y cinco millones de pesos (\$19.245'000.000,00). Este rubro ha sido debidamente planificado y programado para ejecutarse de acuerdo con el respectivo flujo de caja que exige la nómina mensual de la Sociedad Tequendama.

La Dirección de Talento Humano de la Sociedad Tequendama, contribuye de manera permanente al logro de los objetivos institucionales, toda vez que busca fortalecer la gestión de los procesos internos y proporcionar el recurso humano necesario, con las competencias adecuadas que permitan el cumplimiento de la misión institucional. Es así como la S.T., en atención a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y con base en los Lineamientos de Planeación de los Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública, presenta el Plan de Previsión del Talento Humano actualizado con las necesidades de previsión al mes de enero de 2026. El presente documento se desarrolla en 3 Etapas: el análisis cuantitativo de las necesidades de personal, luego el análisis de las necesidades de personal y finalmente la programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.



**María Margarita Duarte Solano**  
**Directora Talento Humano Sociedad Tequendama**