

PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

**EMPRESA DEPARTAMENTAL DE SERVICIOS PUBLICOS DE BOYACÁ
S.A. ESP**

SECRETARIA GENERAL

ENERO 2022

CONTENIDO

INTRODUCCION	3
MARCO NORMATIVO	4
DEFINICIONES.....	8
CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES	8
OBJETIVO	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
ALCANCE	¡Error! Marcador no definido.
CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES	9
METODOLOGÍA PLAN ANUAL DE VACANTES.....	11
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE VACANTES DE TALENTO HUMANO.	16

INTRODUCCION

La Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyaca S.A E.S.P, ha construido el Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de recursos humanos como un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la entidad, bajo los requerimientos estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Grupo de Gestión Humana 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 talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente

El Plan de Vacantes y Plan de Previsión de Talento Humano, además, una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional cuente con la oferta real de empleos para de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.

El Plan permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano y para la eficiencia organizacional en las entidades públicas y en el Estado Colombiano.

Teniendo en cuenta que la empresa no cuenta con funcionarios de carrera Administrativa, se ve la necesidad de contratar personas con Contrato de Prestación de Servicios para poder cumplir con la Misión y Visión de la ESPB S.A.E.S.P.

MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	OBJETO DE LA NORMA	APLICABILIDAD
DECRETO 1072 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
DECRETO 1080 DE 2015	Instrumentos Archivísticos Para La gestión Documental	por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposición
DECRETO 1083 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.	Por medio del cual se expide el Decreto Único ReglamXentario del sector de Función Pública, en su Título 22, artículo 2.2.22.3.
DECRETO 1225 DE 2005	"por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004".	Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
DECRETO 1227 DE 2005	"por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998".	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
DECRETO 1295 DE 1994	por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	por medio del cual se establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
DECRETO 1567 DE 1998	por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
DECRETO 1661 DE 1991	por medio del cual se modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.	por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. (Cálculos actuariales).
DECRETO 171 DE 2016	por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015	por medio de la 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 el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
DECRETO 2177 DE 2006	por medio del cual se establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la S
DECRETO 2279 DE 2003	por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. (Cálculos actuariales).	por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones con el objeto de establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el
DECRETO 2489 DE 2006.	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
DECRETO 4665 DE 2007	“por el cual se adopta la actualización del Plan de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos para el Desarrollo de Competencias”.	Por el cual se modifica el artículo 8 del Decreto 1227 de 2005
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.	por medio del cual se modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
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.	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.
DECRETO 648 DE 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, reglamentario único del sector de función pública.
DECRETO 682 DE 2001	“por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.	“Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”.

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.	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.
DECRETO 884 DE 2012	por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones	por el cual se dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
DECRETO 894 DE 2017	Por el cual se dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
LEY 100 DE 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones
LEY 1010 DE 2006	por la cual se establecen medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos, en el marco de las relaciones de trabajo.	por la cual se establecen medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos, en el marco de las relaciones de trabajo.
LEY 1221 DE 2008	por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	por la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
LEY 142 DE 1994	Por la cual se establece el regimen de los servicios publicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones. Esta ley se aplica a los servicios publicos domiciliarios de acuerdo, alcantarillado, aseo, energia electrica, distribucion de gas combustible,	Por la cual se regula el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.
LEY 1561 DE 2013	Por la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones – Ley de bilingüismo.	por la cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional

LEY 1562 DE 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
LEY 1712 DE 2014	Por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones	por la cual se crea la Ley de Transparencia y de Acceso a la Información Pública y se dictan otras disposiciones.
LEY 1811 DE 2016	por la cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
LEY 190 DE 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
LEY 489 DE 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas.	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189
LEY 581 DE 2000	por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público	Por la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones – Ley de bilingüismo.
LEY 6 DE 1945	por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.	por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
LEY 734 DE 2002	Código Disciplinario.	por la cual se expide el código disciplinario único.
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.	por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

DEFINICIONES

Empleo Público:

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como *“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”*.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

OBJETIVO

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Planear las necesidades del recurso humano, de manera que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal en la planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

ESTRUCTURA DE LA PLANTA

A continuación, se describe la Planta de Personal actual de la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá S. A E.S.P:

PLANTA DE PERSONAL

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	CÓDIGO	GRADO	VACANCIA
Gerente	Empleo público de periodo fijo	039	10	No
Secretario General	Libre Nombramiento y Remoción	009	08	No
Director Técnico de Asuntos jurídicos y defensa judicial.	Libre Nombramiento y Remoción	009	08	No
Director Técnico y operativo	Libre Nombramiento y Remoción	009	08	No
Director financiero	Libre Nombramiento y Remoción	009	08	No
Asesor Control Interno	Empleo de periodo	105	08	No
Almacenista General	Libre Nombramiento y Remoción	215	01	NO
Director de Interventorías	Libre Nombramiento y Remoción	--	--	No
Director de Proyectos	Libre Nombramiento y Remoción	--	--	No

Fuente: Elaboración equipo de trabajo.

TRABAJADORES OFICIALES

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	CÓDIGO	GRADO	VACANCIA
Secretaria	Contrato de Trabajo	-	-	No
Auxiliar Administrativo	Contrato de Trabajo	-	-	No
Auxiliar Administrativo	Contrato de Trabajo	-	-	No
Auxiliar de Servicios Generales	Contrato de Trabajo	-	-	No

Fuente: Elaboración equipo de trabajo.

METODOLOGÍA PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO .

Para la elaboración del Plan Anual de Vacantes, se ha tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP.

El DAFP, dentro de sus funciones debe consolidar para cada vigencia fiscal, la cantidad de empleos a proveer y determina los volúmenes de empleo a postular por concurso. En tal propósito, las entidades deben reportar anualmente información relacionada con las vacantes a proveer, las funciones, requisitos, competencias, entre otros, que permitan consolidar el Plan Anual de Vacantes y plantear estrategias para la programación y provisión de los empleos en vacancia definitiva en las entidades tanto del orden nacional como territorial.

Por lo anterior, la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá SA. ESP, elabora el Plan Anual de Vacantes, cuyo contenido se desarrolla a

continuación:

Análisis de las necesidades de personal

El análisis para determinar la cantidad y calidad de personal se establece a partir del Direccionamiento Estratégico y la Planeación (Planes y programas) adoptados por la Empresa. Lo cual indicara: Cantidad y calidad del Talento Humano requerido para su ejecución, esta responsabilidad la debe asumir la alta dirección de la Empresa.

Análisis de la disponibilidad de personal

Esta actividad se realiza para determinar si la Empresa cuenta con las personas que pueden suplir reemplazos o encargos, siempre y cuando llenen los requisitos, no hayan sido sancionados y su calificación de desempeño sea sobresaliente.

Programación medida de cobertura

Estrategia Interna

- ✓ Capacitación
- ✓ Situaciones administrativas
- ✓ Retiro

ESTRATEGIAS EXTERNAS

Ante la imposibilidad de proveer vacantes con personal interno se acude a fuentes externas.

- ✓ Selección
- ✓ Contratación

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en respuesta a las políticas de racionalización de la oferta pública de Empleo, establece para cada vigencia fiscal, la cantidad de empleos a proveer y determina los volúmenes de empleo a postular por concurso.

De manera que la información que procesa el DAFP para cumplir con el propósito anteriormente mencionado, corresponde a los reportes de las entidades en materia de vacantes, funciones, requisitos, competencias, entre otros, que posibilitan consolidar el plan anual de vacantes y plantear estrategias para la

programación y provisión de los empleos en vacancia definitiva, en las entidades tanto del orden nacional como territorial.

Lineamiento para la racionalización de la oferta pública de empleo:

- Contar con estimativos respecto de los empleos a proveer en la Administración Pública.
- Racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección.
- Disponer de información actualizada que dé cuenta del flujo de ingreso y egreso de personal.

Tipos de vacancia y Situaciones Administrativas.

Vacancias definitivas:

- El titular de un empleo de carrera administrativa se retira del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004.
- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el periodo de prueba en otro empleo para el cual ha concursado.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos de la Empresa y no cuenta con funcionarios con derecho a ocupar esos cargos.
- Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa por las causales señaladas en la ley 909 de 2004.

En consecuencia las vacancias definitivas no aplican a la Empresa, dada la actual configuración de la planta de personal.

Vacancias temporales y Situaciones Administrativas.

La vacancia temporal se produce cuando:

- Situaciones administrativas que implican la separación temporal del titular de un empleo de carrera.
- El titular de un empleo de carrera se separa de su cargo para ocupar otro cargo en periodo de prueba.
- En la Planeación de Recurso Humano, las Situaciones Administrativas se integran como un componente en la previsión de necesidades de personal a fin de establecer la figura y los recursos que posibiliten cubrir dichas situaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, dado que implica separación temporal en el desempeño de las funciones del titular del empleo.

Por lo anterior, la Secretaria General deberá tener en cuenta:

Las Situaciones Administrativas vigentes y su fecha de culminación, la proyección de posibles Situaciones Administrativas, en cuanto a fechas de inicio y terminación, características, prórroga, discrecionalidad para otorgarla y costos.

Según artículo 2.2.5.5.1 del decreto 648 de 2017. Los siguientes son las Situaciones Administrativas a considerar en la Empresa Departamental de Servicios Públicos de Boyacá SA. ESP.

1. En servicio activo.
2. En licencia.
3. En permiso.
4. En comisión.
5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo.
6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones.
7. En periodo de prueba en empleos de carrera.
8. En vacaciones.
9. Descanso compensado

REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A 01 DE ENERO DE 2022
CARGOS CREADOS PARA LA VIGENCIA 2022.

Los cargos de trabajadores **oficiales creados fueron los siguientes:**

Número cargos	Denominación	Nomenclatura	Asignación Básica Mensual	Área Funcional o Proceso
Dos (2)	Servicios Generales	T.O. S.G.-01	\$ 908.526	Secretaria General
Uno (1)	Profesional Universitario	T.O. G.D.	\$ 2.500.000	Secretaria General

De los cargos anteriormente mencionados uno de los cargos de Servicios generales fue ocupado por la **Señora FLOR ELIA LOPEZ. Quien ingreso el 22 de julio de 2022.**

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

La Secretaria General, analizara a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre - pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo, acorde a los anterior, La Secretaria General propone un plan de acción según sea el caso.

Por otra parte se informa que de los 3 cargos creados en la vigencia 2022 no se han ocupado los siguientes:

Número cargos	Denominación	Nomenclatura	Asignación Básica Mensual	Área Funcional o Proceso

Uno (1)	Servicios Generales	T.O. S.G.-01	\$ 908.526	Secretaria General
Uno (1)	Profesional Universitario	T.O. G.D.	\$ 2.500.000	Secretaria General

Cronograma de Actividades Plan de vacantes Y previsión de Talento Humano. 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE VACANTES					
ACTIVIDADES	TRIM 1	TRIM 2	TRIM 3	TRIM 4	RESPONSABLE
Analizar Planta de personal					SECRETARIA GENERAL
Caracterizar los empleos de cuadro a su nivel, denominación y tipo de vinculación					SECRETARIA GENERAL
Inducción a empleados proveídos en las vacantes					SECRETARIA GENERAL
Seguimiento al Desempeño laboral proveídos de vacantes					SECRETARIA GENERAL



ESPB

ANALISIS DE PLANTA DE PERSONAL DE LA EMPRESA DEPARTAMENTAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE BOYACÁ SA. ESP.

PLANTA DE PERSONAL.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	CÓDIGO	GRADO	VACANCIA
Gerente	Empleo público de periodo fijo	039	10	No
Secretario General	Libre Nombramiento y Remoción	009	08	No
Director Técnico de Asuntos jurídicos y	Libre Nombramiento y Remoción	009	08	No

defensa judicial.				
Director Técnico y operativo	Libre Nombramiento y Remoción	009	08	No
Director financiero	Libre Nombramiento y Remoción	009	08	No
Asesor Control Interno	Empleo de periodo	105	08	No
Almacenista General	Libre Nombramiento y Remoción	215	01	SI
Director de Interventorías	Libre Nombramiento y Remoción	-	-	No
Director de Proyectos	Libre Nombramiento y Remoción	-	-	No

Fuente: Elaboración equipo de trabajo.

TRABAJADORES OFICIALES

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	CÓDIGO	GRADO	VACANCIA
Secretaria	Contrato de Trabajo	-	-	No
Auxiliar Administrativo	Contrato de Trabajo	-	-	No
Auxiliar Administrativo	Contrato de Trabajo	-	-	No
Servicios Generales	Contrato de Trabajo	-	-	No