



**RESOLUCION N° 006 DE 2021
(04 DE ENERO)**

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES Y EL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA PARA LA VIGENCIA 2021

LA SUSCRITA GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA,

En uso de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias, en especial las conferidas mediante Acuerdo 072 del 29 de diciembre de 1999, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, Decreto No. 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017, Decreto No. 612 de 2018 y

CONSIDERANDO

1. Que de conformidad con la naturaleza y régimen jurídico de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 194 y 195 de la Ley 100 de 1993, corresponde a una Entidad Pública Descentralizada del Orden Municipal, de naturaleza especial, con Personería Jurídica, de patrimonio propio y Autonomía Administrativa, integrante del Sistema Nacional de Seguridad Social en Salud, creada Acuerdo No. 072 del 29 de diciembre de 1999; que tiene por objetivo principal la prestación del servicio de salud a cargo del ESTADO.
2. Que mediante la expedición de la Ley 909 de 2004 se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones; que son aplicables a las entidades del nivel territorial: Departamentos, Distrito Capital, Distritos y Municipios y sus entes descentralizados, en el marco de lo dispuesto en el artículo 3 ibidem.
3. Que de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, se señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.
4. Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto No. 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto 1499 de 2017, establece como una de las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, denominadas Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, se tiene entre otras, la de Talento Humano.
5. Que la política de desarrollo administrativo correlativa a la Gestión del Talento Humano, está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.
6. Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 612 de 2018, dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.
7. Que el artículo 2 del Decreto No. 612 de 2018 señala que las entidades del Estado de manera progresiva deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, y publicarlos en la página web a más tardar el 31 de julio de 2018.
8. Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general el contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.
9. Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2021, los cuales constituyen instrumentos de planeación fundamentales para adelantar la gestión del talento humano de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA.

En mérito de lo expuesto, se

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar y fijar el Plan Anual de Vacantes para la vigencia año 2021, de los empleos de la planta global de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA; el cual se encuentra anexo y forma parte integrante del presente acto administrativo.



ARTICULO SEGUNDO: Adoptar y fijar el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia año 2021, de los empleos de la planta global de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA; se encuentra anexo y forma parte integrante de la presente resolución.

ARTICULO TERCERO: La implementación de los planes adoptados y fijados de conformidad con lo establecido en los artículos primero y segundo de la presente Resolución, será responsabilidad de la Gerencia y del Profesional Especializado de Recurso Humano de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA o quien haga su veces respectivamente; de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 de los artículos 15 y 17 de la ley 909 de 2004, en concordancia con lo dispuesto en el reglamento o el manual de funciones de la entidad.

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

En Barrancabermeja (Santander), a los cuatro (04) días del mes de enero de dos mil veintiuno (2021).

ESMERALDA MARIA OTERO ALVAREZ
Gerente

Elaboró: *Adrián Ricardo Amaya Posada* – Profesional Especializado Recurso Humano ESEB.



PLAN ANUAL DE VACANTES

1. Plan Anual de Vacantes y Responsable

La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, de conformidad con la normatividad que regule la materia deberá implementar el Plan Anual de Vacantes teniendo en cuenta las Políticas y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, con el propósito que la Entidad pueda planificar la provisión de los empleos para la siguiente vigencia fiscal. El Plan de Vacantes es además, una herramienta necesaria con la que cuentan las Entidades con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación 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.

El responsable de gestionar y presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al área de Recurso Humano de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA.

2. Marco Jurídico

- Ley 909 de 2004: Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual 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 No. 1227 de 2005 Artículo 110: Artículo 110 "Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional"
- Circular 005 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil: Sentencia C-288 de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales
- Decreto No. 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto No. 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto No. 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto No. 815 de 2018: "Por el cual se modifica el Decreto No. 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"

3. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, tiene por objeto administrar y actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal.

4. DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

ENCARGO: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo.



- **Encargo en empleos de carrera:** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará 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.
- **Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción:** Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.
- **Encargo interinstitucional:** Hay encargo interinstitucional cuando el Presidente de la República designa temporalmente a un empleado en otra entidad de la Rama Ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual él sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

PROVISIONALIDAD: Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

VACANTE DEFINITIVA: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

VACANTE TEMPORAL: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:

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.

EMPLEO PÚBLICO: 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.

EMPLEO TEMPORAL Y/O TRANSITORIO: Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a la normatividad vigente.

5. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

La Planta Global de Personal de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, actualmente se encuentra adoptada por el Acuerdo No. 008 del 18 de Septiembre de 2020, y está conformada de la siguiente manera:

DENOMINACIÓN DEL CARGO	NÚMERO DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO
NIVEL DIRECTIVO			
GERENTE	1	085	17
SUBDIRECTOR CIENTÍFICO	1	072	16
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	1	068	16
NIVEL ASESOR			
JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	115	15
JEFE OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	1	115	15
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1	115	15
NIVEL PROFESIONAL			
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ADMINISTRATIVOS	2	222	14



PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	2	242	14
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	1	242	13
MÉDICOS	7	211	12
ODONTÓLOGOS	7	214	10
ODONTÓLOGO 4 HORAS	1	214	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3	219	07
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	219	06
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD NUTRICIONISTA			
DIETISTA	1	237	06
ENFERMERAS	2	243	06
PROFESIONAL SERVICIO OBLIGATORIO MÉDICO	7	217	06
PROFESIONAL SERVICIO OBLIGATORIO ODONTÓLOGO	2	217	06
PROFESIONAL SERVICIO OBLIGATORIO ENFERMERAS	2	217	06
NIVEL TÉCNICO			
TÉCNICO ADMINISTRATIVO ALMACÉN	1	367	05
TÉCNICO ÁREA SALUD OCUPACIONAL	1	323	05
NIVEL ASISTENCIAL			
AUXILIAR ÁREA SALUD ENFERMERÍA	16	412	04
SECRETARIO EJECUTIVO	1	425	03
AUXILIAR ÁREA SALUD ODONTOLOGIA	5	412	02
AUXILIAR EN SALUD	1	412	02
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	407	02
AUXILIAR ÁREA SALUD	16	412	01

Los noventa y un (91) empleos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

NUMERO DE CARGOS	TIPO DE VINCULACION
2	Periodo Fijo
4	Libre Nombramiento y Remoción
74	Carrera Administrativa
11	Servicio Social Obligatorio

6. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2020

La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, a 31 de diciembre de 2020 reporta los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de planta global, temporales y transitorios:

- Empleos provistos y no provistos planta global:

NIVEL	No. DE EMPLEOS PROVISTOS	No. DE EMPLEOS VACANTES
Directivo	2	1
Asesor	2	1
Profesional	25	2
Profesional SSO	9	2
Técnico	2	0
Asistencial	32	13



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y funciones legales.

2. PLAN DE PREVISIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

"1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado." Esta herramienta busca estrategias para garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la Entidad."

3. ANÁLISIS DE LA PLANTA-CALCULO DE EMPLEOS NECESARIOS

La Planta Global de personal de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, actualmente se encuentra adoptada por el Acuerdo No. 008 del 18 de Septiembre de 2020, conformada por noventa y un (91) empleos.

- Empleos planta global:

NIVEL	No. DE EMPLEOS
Directivo	3
Asesor	3
Profesional	38
Técnico	2
Asistencial	45
TOTAL	91

Los noventa y un (91) empleos de la Planta Global de Personal de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

NUMERO DE CARGOS	TIPO DE VINCULACION
2	Periodo Fijo
4	Libre Nombramiento y Remoción
74	Carrera Administrativa
11	Servicio Social Obligatorio

Realizado el análisis con corte al treinta y uno (31) de diciembre de 2020 y de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes, se presentan los siguientes empleos provistos y las siguientes vacantes:

- Empleos provistos y no provistos de la planta global:

NIVEL	No. DE EMPLEOS PROVISTOS	No. DE EMPLEOS VACANTES
Directivo	2	1
Asesor	2	1
Profesional	25	2
Profesional SSO	9	0
Técnico	2	0
Asistencial	32	13



4. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS:

4.1 Metodología de la Provisión

La Departamento de Recurso Humano llevará el control permanente de los empleos vacantes de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

4.2 Determinación de la Viabilidad Presupuestal

La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, realizará anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

4.3 Proceso de Selección

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo, en provisionalidad, o por el tiempo de creación del empleo temporal.

4.3.1 Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004 y proceso de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

4.3.2. Proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa

Los empleos de carrera administrativa que se proveen mediante nombramiento en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas por el sistema de mérito, es decir, que el ingreso, el ascenso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos para su desempeño, garantizando la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. Este procedimiento se realiza con base en lo contemplado en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios y los lineamientos señalados por la Comisión nacional del Servicio Civil (Órgano encargado de la convocatoria, evaluación y selección del personal de Carrera Administrativa para las diferentes entidades del estado). Una vez realizado el proceso de concurso y mérito por parte de la CNSC y allegada la lista de elegibles por parte de esta entidad, se procede a la verificación de requisitos para el cargo contemplado en el manual de funciones de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, y se procederá al nombramiento en período de prueba expidiéndose los actos administrativos correspondientes para llevar a cabo la vinculación.

4.3.3. Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en encargo

Surtido el proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa, sin que pueda efectuarse nombramiento en periodo de prueba por no existir listas de elegibles se procederá a realizar el proceso de convocatoria interna de encargo para servidores de carrera administrativa. Si existe un servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.

4.3.4 Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida - (Banco hojas de vida), una vez surtido el proceso de verificación de hojas de vida, procederá el profesional de Talento Humano a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo, realización de la entrevista y/o pruebas de confiabilidad, sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos. Los candidatos seleccionados serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

4.3.5 Proceso de selección para proveer Plazas Rurales de Servicio Social Obligatorio

Conforme a lo señalado en la Resolución 2358 de 2014, el Ministerio de Salud y Protección Social realizará durante el año cuatro procesos de asignación de plazas de Servicio Social Obligatorio. En



Empresa Social del Estado Barrancabermeja

**SERVICIOS DE SALUD DE BAJA
COMPLEJIDAD**

NIT. 829.001.846-6

Código prestador 6808100707

cada proceso, el Ministerio asignará las plazas de SSO reportadas como vacantes por las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud en cada uno de los periodos señalados por el Ministerio:

PROCESO DE ASIGNACION	PERIODO DE VACANCIA DE LAS PLAZAS
1	1 de febrero al 30 de abril
2	1 de mayo al 31 de julio
3	1 de agosto al 31 de octubre
4	1 de noviembre al 31 de enero

Luego de ser asignadas las plazas mediante sorteo, la entidad iniciará el proceso de vinculación el cual se realizará mediante acto administrativo de Nombramiento y Acta de Posesión para cada uno de los profesionales asignados a la entidad. En caso de no ser asignado ningún profesional mediante sorteo a cualquiera de las plazas reportadas, la entidad podrá realizar vinculación directa de otro profesional siendo necesario reportar esta vinculación al Ministerio de Salud y protección Social.



ADRIAN RICARDO AMAYA POSADA
Profesional especializado recurso Humano