



ALCALDIA DE  
**MARIALABAJA**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DE BOLIVAR  
ALCALDIA MUNICIPAL DE MARIALABAJA  
NIT: 800.095.466-8

María  
La Baja  
*primero*  
En Victoria

# PLAN ANUAL DE VACANTES

## 2022



**TALENTO HUMANO**

**Proyectó**

**YASMIRY MARQUEZ BATISTA**  
**TALENTO HUMANO**

**María la baja primero, en victoria**

Dirección: Carrera 14 N° 20-26, Palacio Municipal. Teléfono: 626 12 59 correo electrónico: [recursoshumanos@marialabaja-bolivar.gov.co](mailto:recursoshumanos@marialabaja-bolivar.gov.co)  
página web: [www.marialabaja-bolivar.gov.co](http://www.marialabaja-bolivar.gov.co)



## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCION</b> .....	3
<b>2. OBJETIVO GENERAL</b> .....	3
<b>2.1. ESPECIFICOS</b> .....	4
<b>3. ALCANCE</b> .....	4
<b>4. MARCO NORMATIVO</b> .....	4
<b>5. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	5
<b>5.1. Carrera administrativa</b> .....	5
<b>5.2. Niveles Jerárquicos de la Carrera Administrativa</b> .....	5
<b>5.3. Formas de provisión</b> .....	6
<b>5.3.1 Encargo</b> .....	6
<b>5.3.2. Nombramiento Provisional</b> .....	6
<b>5.3.3. Sin Proveer</b> .....	6
<b>6.1. VACANTE DEFINITIVA CARRERA ADMINISTRATIVA</b> .....	7
<b>6.2. VACANTE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL JERARQUICO</b> .....	7
<b>8. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	8



ALCALDIA DE  
**MARIALABAJA**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DE BOLIVAR  
ALCALDIA MUNICIPAL DE MARIALABAJA  
NIT: 800.095.466-8

María  
La Baja  
*primero*  
En Victoria

## 1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría de Servicios Administrativos y la Subdirección de Talento Humano, en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, con miras al mejoramiento de los procesos de administración del talento humano de la Alcaldía de María La Baja, presenta de manera anual el Plan Anual de Vacantes (PAV) de la Alcaldía de María La Baja.

Así, de conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política de Colombia (en adelante C.N.) que establecen el Interés General como elemento inherente de la Función Administrativa, en concordancia con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, celeridad, imparcialidad y publicidad. Determinan la obligación en cabeza de las autoridades administrativas de coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, a partir de un efectivo diseño de sus procedimientos.

Por lo anterior, con el propósito fundamental que la Administración Municipal cuente con el adecuado talento humano para el cumplimiento de sus funciones, el presente informe pretende partir de un análisis descriptivo del total de vacantes de carrera administrativa asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico, con el fin de proveer un adecuado instrumento de gestión estratégica.

## 2. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes 2021, tiene por objetivo proveer a la Administración Municipal de una herramienta estructurada y actualizada de información veraz y actualizada de los cargos vacantes de carrera administrativa asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico de la Administración Municipal de María La Baja, que permita diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica con la provisión de talento humano.

### 2.1. Objetivo Específicos

- Identificar los cargos vacantes en la planta de personal a partir de una adecuada caracterización.
- Prever las necesidades de talento humano a partir de la actualización de la información de vacancias en la medida en que se configuren nuevos hechos.

**María la baja primero, en victoria**



ALCALDIA DE  
**MARIALABAJA**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DE BOLIVAR  
ALCALDIA MUNICIPAL DE MARIALABAJA  
NIT: 800.095.466-8

María  
La Baja  
*primero*  
En Victoria

- Proveer a la Administración Municipal de una herramienta que permita gestionar estratégicamente los cargos vacantes en la planta de personal.

### **3. ALCANCE**

El Plan de Vacantes es una herramienta de caracterización y medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en la Administración Municipal de María La Baja. Sin embargo, la actualización de esta herramienta se reporta a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) con el fin de nutrir el Plan Anual de Vacantes de la Rama del orden nacional y territorial de Departamento Administrativo de la Función Pública.

### **4. MARCO NORMATIVO**

- Constitución Política de Colombia
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 498 de 2020 que modifica el Decreto 1083 de 2015

**María la baja primero, en victoria**



## 5. MARCO CONCEPTUAL

### 5.1. Carrera administrativa

Definida como “*un sistema técnico de administración de personal de los organismos y entidades del Estado cuyo fin es, además de la preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizar la excelencia en la calidad del servicio y la eficiencia de la administración pública, y en general de las actividades estatales, ofreciendo igualdad de oportunidades para el ingreso, capacitación y ascenso del servicio público, con base exclusiva en el mérito y en las calidades de los aspirantes*”<sup>1</sup>.

### 5.2. Niveles Jerárquicos de la Carrera Administrativa

Nivel Jerárquico	Responsabilidades
Directivo	Dirección y liderazgo Formulación de políticas institucionales. Adopción de planes, programas y proyectos
Asesor	Asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.
Profesional	Ejecución y aplicación de conocimientos propios de la carrera profesional. Coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
Técnico	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.
Asistencial	Actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores. Actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Fuente: Concepto Marco. 07/2017, DAFF.

<sup>1</sup> C. Const., Sent. C-288, may. 20/2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt.



### 5.3. Formas de provisión

#### 5.3.1 Encargo

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que *“mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, tendrán derecho de ser encargados los empleados de carrera que cumplan los requisitos y que se desempeñen en el cargo inmediatamente inferior.”*.

#### 5.3.2. Nombramiento Provisional

El nombramiento provisional es una forma de provisión excepcional al que podrá acudir siempre y cuando no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 24 de la ya referida Ley 909 de 2004.

#### 5.3.3. Sin Proveer

En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

#### 5.3.4. Vacante Definitiva

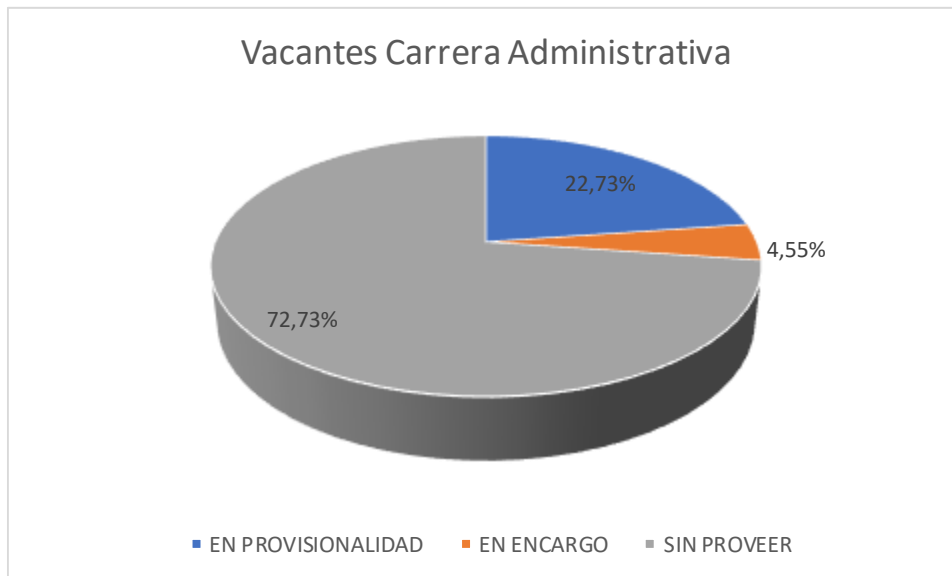
Aquellas que no cuentan con un empleado titulas de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.



## 6. REPORTE VACANTES

### 6.1. Vacante Definitiva Carrera Administrativa

EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL VDCA
5	1	16	22
22,73%	4,55%	72,73%	100,00%



### 6.2. Vacante Carrera Administrativa por Nivel Jerárquico

NIVEL JERÁRQUICO	EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL VDCA
Profesional	3	0	0	3
Técnico	2	0	15	17
Asistencial	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>21</b>



ALCALDIA DE  
**MARIALABAJA**

REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DE BOLIVAR  
ALCALDIA MUNICIPAL DE MARIALABAJA  
NIT: 800.095.466-8

María  
La Baja  
*primero*  
En Victoria

## 7. CONCLUSIÓN

La Subdirección de Talento Humano de la Alcaldía de María La Baja deberá remitir continuamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del SISTEMA DE APOYO PARA LA IGUALDAD, EL MERITO Y LA OPORTUNIDAD –SIMO–, la información sobre el total de vacantes definitivas, actualizando la información en la medida que se presenten nuevas situaciones. De esta manera, se consolidará la Oferta Pública de Empleos –OPEC–, bajo los principios de Moralidad, Eficacia y Eficiencia, Igualdad, Economía, Celeridad, Imparcialidad y Publicidad de la función pública.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

Amaya, D. Betancur, L. Corredor, Y. Hernández, H. Rosalba, B. Vigoya, A. “*PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS*”. Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá, 2005.

López Medina, Diego. “*MANUAL DE ESCRITURA JURÍDICA*”. Legis. Bogotá, 2005.