



Ministerio de Defensa Nacional
Dirección General Marítima
Autoridad Marítima Colombiana

PLAN ANUAL DE VACANTES

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-003
Versión: 0

PLAN ANUAL DE VACANTES

GRUPO DE TALENTO HUMANO DIMAR

DIRECCIÓN GENERAL MARÍTIMA
Bogotá D.C. ENERO 2020



PLAN ANUAL DE VACANTES

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-003
Versión: 0

OBJETIVO

Proveer transitoriamente a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional los cargos vacantes de la Planta de Personal de la Dirección General Marítima durante la vigencia 2020, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 01 de Enero 2020 y acorde con la distribución de la planta que se determine.



PLAN ANUAL DE VACANTES

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-003
Versión: 0

METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

1. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para la Dirección General Marítima está conformada por un total de trescientos noventa y cuatro (394) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

1.1 EMPLEOS PERMANENTES: 394

Concepto	Total cargos de planta	Número de cargos provistos	Número de cargos vacantes
Cargos de Libre nombramiento y remoción	370	364	6
Cargos de Carrera Administrativa (Nombrados en Provisionalidad)	24	23	1
Total Cargos DIMAR	394	387	7

UNIDAD	GRADO	OBSERVACION
CP08	PD-06	ECOLOGICA DE ZONAS COSTERAS
INRED4	PD-12	CONTADOR PUBLICO
CCCP	PD-08	QUIMICA
CIOH	PD-08	MICROBIOLOGIA
CCCP	PD-06	INGENIERIA DE SISTEMAS



PLAN ANUAL DE VACANTES

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-003
Versión: 0

CCCP	PD-08	BIOLOGIA
GPLAD	PD-08	INGENIERIA INDUSTRIAL - NOMBRADA 2019
CIOH	PD-08	INGENIERIA FISICA
SEMAP	PD-08	INGENIERIA INDUSTRIAL
CP01	PD-08	DERECHO
ASIMPO	PD-06	INGENIERA EN TELECOMUNICACIONES
CIOH	PD-08	INGENIERIA DE SISTEMAS
CCCP	PD-08	GEOLOGIA
CCCP	PD-08	MICROBIOLOGIA
CCCP	PD-06	GEOGRAFIA
SUBDEMAR	PD-08	MICROBIOLOGIA
SEMAC	PD-08	INGENIERIA INDUSTRIAL
CIOH	PD-08	QUIMICA
CIOH	PD-08	INGENIERIA GEOLOGICA
CCCP	PD-08	INGENIERIA QUIMICA
SUBMERC	PD-08	ADMINISTRADORA DE EMPRESAS (CIOH)
ASIMPO	PD-03	INGENIERA EN TELECOMUNICACIONES
CCCP	PD-08	INGENIERIA FISICA
CIOH	PD-06	INGENIERIA FISICA

El personal de Carrera Administrativa está en provisionalidad y entrara a concurso en el presente año.

VACANTES DEFINITIVAS: 30

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 97%.

1. ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS.

1.1 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Para la vigencia 2020, se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de Veinte y Cuatro (24) vacantes ofertadas, las cuales a concurso publico acuerdo los lineamientos de la Comisión Colombiana del Servicio Civil.



PLAN ANUAL DE VACANTES

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-003
Versión: 0

1.2 PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

2. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la Dirección General Marítima analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2019 ningún servidor manifestó su intención de retiro por jubilación de los que cumplen con la edad de retiro forzoso.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.