



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: 1

PLAN ANUAL DE VACANTES

GRUPO DE DESARROLLO HUMANO DIMAR

DIRECCIÓN GENERAL MARÍTIMA
Bogotá D.C.
ENERO 2023



PLAN ANUAL DE VACANTES

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-003
Versión: 1

Contenido

1. OBJETIVO	3
1.1 General	3
1.2 Específicos.....	3
2. ALCANCE	3
3. GLOSARIO	3
4. DESARROLLO.....	4
4.1 METODOLOGÍA	4
4.2 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL	4
4.3 ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS	5
4.3.1 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.....	6
4.3.2 PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	6
4.3.3 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.	7



1. Objetivo

1.1 General

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo definir estrategias para proveer transitoriamente a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional los cargos vacantes de la Planta de Personal civil de la Dirección General Marítima durante la vigencia 2023, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 01 de enero 2023 y acorde con la distribución de la planta que se determine.

1.2 Específicos

- Realizar el análisis de la situación de la Planta de Personal civil actual vinculado a los diferentes tipos de nombramientos que existen en la Dirección General Marítima: Libre Nombramiento y Remoción, Provisional y Carrera Administrativa.
- Informar acerca de los empleos de carrera administrativa respecto al grado, la Unidad en la que se encuentra cada funcionario en Carrera Administrativa y el perfil.
- Realizar el análisis de las vacantes definitivas que existen actualmente con corte al 21 de diciembre de 2022.
- Informar acerca de la provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción.
- Realizar un análisis de la proyección de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.

2. Alcance

El Plan Anual de Vacantes aplica para los funcionarios de Planta de Personal civil vinculado a un empleo de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad, en carrera administrativa, y todo aquel interesado en estar informado acerca de las vacantes definitivas de la Dirección General Marítima.

3. Glosario

- **Empleo de libre nombramiento y remoción:** “la persona que ha de ocupar un empleo de tal naturaleza, puede ser nombrada y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo “(DAFP, 2020).
- **Empleo en provisionalidad:** objeto que permite abastecer de manera temporal un empleo de manera excepcional y transitoria.



PLAN ANUAL DE VACANTES

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-003
Versión: 1

- **Empleo en carrera administrativa:** la Comisión Nacional del Servicio Civil generó un sistema técnico de administración de personal para fomentar los perfiles profesionales, en el cual los funcionarios públicos y/o las personas naturales entran a concurso para ganarse un empleo en carrera administrativa.
- **Vacante:** puesto laboral sin ocupar, en el que el empleador se encuentra en proceso de búsqueda para ocuparla.
- **Vacante definitiva:** empleo que se encuentra desprovisto por diferentes causales tales como renuncia, edad de retiro forzoso, declaratoria de vacancia del empleo, etc.

4. Desarrollo

4.1 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.

4.2 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 conformado mediante el Decreto 5058 de 2009 y modificado por el Decreto 4050 de 2011, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Concepto	Total cargos de Planta	Número de cargos provistos	Número de cargos vacantes
Cargos libre nombramiento y remoción	370	346	24
Cargos de carrera administrativa	24	23	1
Total	394	369	25



PLAN ANUAL DE VACANTES

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-003
Versión: 1

Respecto a los cargos de carrera administrativa, actualmente hay uno que se encuentra provisional, dado que se presentó a concurso durante 2022, pero no ganó.

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 94%. Teniendo en cuenta lo anterior, para el año 2023 se encuentran autorizadas 10 vacantes y 15 vacantes están pendientes por definir, las cuales están definidas así:

- Vacantes definitivas: 24
- Vacantes autorizadas:

Grado	Cantidad de vacantes
ASD-12	1
PD-08	2
TS-25	1
TS-23	3
AS-15	1
AS-13	1
AS-11	1
Total	10

- Vacantes por definir:

Grado	Cantidad de vacantes
PD-12	1
PD-08	4
PD-05	1
TS-23	2
TS-20	2
AS-15	1
AS-11	4
Total	15

Con base en lo anterior, estos empleos de libre nombramiento y remoción están a discreción del Señor Director, por lo cual las vacantes están autorizadas por la alta Dirección. Respecto a las vacantes por definir, la mayoría de estas son de grados PD-08 y AS-11.

4.3 Análisis provisión de empleos



PLAN ANUAL DE VACANTES

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
 Código: A4-01-PLA-003
 Versión: 1

4.3.1 Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos.

Como se mencionó anteriormente, durante la vigencia 2022 se realizó el concurso público de la Comisión Colombiana del Servicio Civil para elegir las veinticuatro (24) vacantes ofertadas dada la provisión por mérito con lista de elegibles. En ese sentido, 23 funcionarios ganaron el concurso y 1 de ellos no. La siguiente tabla hace referencia a los grados y la cantidad de vacantes que fueron suplidas.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NRO DE EMPLEOS	PERFIL	DEPENDENCIA	ESTADO
PROFESIONAL DE DEFENSA - GRADO 03	1	INGENIERIA TELECOMUNICACIONES (1)	ASIMPO (1)	Adquirió los derechos en carrera administrativa
PROFESIONAL DE DEFENSA GRADO - 06	5	INGENIERIA TELECOMUNICACIONES (1)	ASIMPO (1)	Provisional
		INGENIERIA DE SISTEMAS (2)	CCCP(1)	Adquirió los derechos en carrera administrativa
				Adquirió los derechos en carrera administrativa
				Adquirió los derechos en carrera administrativa
		GEOGRAFIA (1)	CIOH(1)	Adquirió los derechos en carrera administrativa
ECOLOGIA DE ZONAS COSTERAS(1)	CCCP(1)	Adquirió los derechos en carrera administrativa		
PROFESIONAL DE DEFENSA GRADO - 08	17	ADMNISTRACION DE EMPRESAS(1)	CP08(1)	Adquirió los derechos en carrera administrativa
		INGENIERIA QUIMICA(1)	CIOH(1)	Adquirió los derechos en carrera administrativa
		GEOLOGÍA (1)	CCCP(1)	Adquirió los derechos en carrera administrativa
		INGENIERIA FISICA(2)	CCCP(1)	Adquirió los derechos en carrera administrativa
				Adquirió los derechos en carrera administrativa
		QUIMICA(2)	CCCP(1)	Adquirió los derechos en carrera administrativa
				Adquirió los derechos en carrera administrativa
		BIOLOGIA - MICROBIOLOGÍA(2)	CCCP(2)	Adquirió los derechos en carrera administrativa
		BIOLOGÍA MARINA – MICROBIOLOGÍA (2)	CIOH(2)	Adquirió los derechos en carrera administrativa
				Adquirió los derechos en carrera administrativa
		INGENIERIA INDUSTRIAL(3)	CCCP(1)	Adquirió los derechos en carrera administrativa
				Adquirió los derechos en carrera administrativa
				Adquirió los derechos en carrera administrativa
INGENIERIA GEOLOGICA(1)	SEMAM(1)	Adquirió los derechos en carrera administrativa		
INGENIERIA DE SISTEMAS(1)	CIOH(1)	Adquirió los derechos en carrera administrativa		
DERECHO(1)	CIOH(1)	Adquirió los derechos en carrera administrativa		
PROFESIONAL DE DEFENSA GRADO - 12	1	CONTADURIA PUBLICA (1)	CP01(1)	Adquirió los derechos en carrera administrativa

4.3.2 Provisión empleos de libre nombramiento y remoción

Como se mencionó anteriormente, 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.



PLAN ANUAL DE VACANTES

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-003
Versión: 1

4.3.3 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.