



Ministerio de Defensa Nacional

Dirección General Marítima
Autoridad Marítima Colombiana

Plan anual de vacantes 2024





PLAN ANUAL DE VACANTES

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

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE.....	3
4.	GLOSARIO	4
5.	DESARROLLO	5
5.1	ANÁLISIS PLANTA ACTUAL	5
5.2	ANÁLISIS POR TIPO DE VINCULACIÓN Y ESTADO ACTUAL	8
5.3	EMPLEOS VACANCIA DEFINITIVA CORTE DICIEMBRE 2023.....	9
6.	EJECUCION DEL PLAN	10
6.1	PROYECCIÓN DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO, JUBILACIÓN O VEJEZ	10
6.2	ANÁLISIS DE LAS VACANTES EXISTENTES.....	11
6.3	SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN	11
6.4	INDICADORES DEL PLAN	12
7.	CONCLUSIÓN	12



PLAN ANUAL DE VACANTES

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

1. INTRODUCCIÓN

La Dirección General Marítima con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, a través del Grupo de Desarrollo de Talento Humano - GRUDHU, elabora el Plan Anual de Vacantes como una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En dicho Plan se relaciona la cantidad, grado y escala salarial de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de la entidad.

2. OBJETIVO

Actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad con el propósito de identificar y planear la provisión del talento humano en la Dirección General Marítima durante la vigencia fiscal.

3. ALCANCE

Desde la caracterización de los empleos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la planta de personal de la Dirección General Marítima, hasta la identificación de los empleos en vacancia definitiva para el cierre de la vigencia 2023.

4. GLOSARIO

Vacancia definitiva: Situación del empleo en los siguientes casos: renuncia regularmente aceptada, por declaratoria de insubsistencia en los empleos de libre nombramiento y remoción o como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional, por invalidez absoluta, por estar gozando de pensión, por edad de retiro forzoso, entre otros (artículo 2.2.5.2.1 Decreto 1083 de 2015).

Libre nombramiento y remoción: los cargos de libre nombramiento y remoción son aquellas asignaciones laborales realizadas a discreción del empleador o nominador y que se rigen por el criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional de una persona

Edad de retiro forzoso: Según lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 1821 de 2016, referente a que la edad máxima de retiro del cargo de las personas que desempeñan funciones públicas es de setenta (70) años, los cuales una vez cumplidos, causa el retiro del cargo.

Carrera administrativa: La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.

Provisionalidad: Los nombramientos provisionales se constituyen como un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente el empleo de carrera, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito.

5. DESARROLLO

Los empleos de Carrera Administrativa son provistos de acuerdo con lo contemplado en la Ley 909 de 2004, la cual, en el Título I, Capítulo I, artículo 5, define un cargo de carrera administrativa como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la CNSC, adicionalmente, debe haber superado un período de prueba luego del nombramiento. De igual manera, esta Ley indica que las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concursos de mérito, pero mientras se lleva a cabo este proceso y se cubre la vacante con la llegada del titular del cargo, puede ser suplida a través de encargo, en provisionalidad y sin proveer en el caso que no se pueda ocupar la vacante por incumplimiento de los requerimientos del empleo público solicitado.

los procesos de vinculación de empleos de carácter de Libre Nombramiento y Remoción inician con la novedad de la vacante en planta, posterior análisis del Grupo de Desarrollo Humano, solicitud de las propuestas de candidatos cuando aplica, cumplimiento de perfiles según manual de funciones, presentación ante el comité de personal y posterior aprobación o designación por parte del Director General Marítimo.

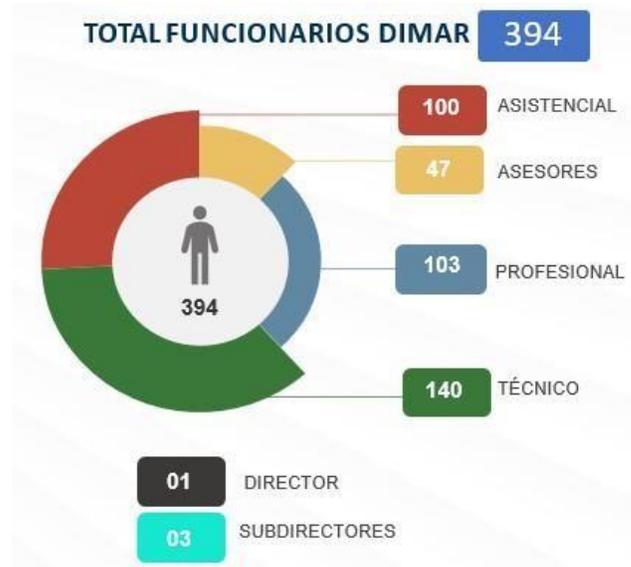
5.1 ANÁLISIS PLANTA ACTUAL

La planta de personal de la Dirección General Marítima se encuentra aprobada mediante los Decretos 5058 de 2009 y 4050 de 2011, está conformada por trescientos noventa y cuatro (394) empleos, y se encuentra distribuidos de la siguiente forma:



PLAN ANUAL DE VACANTES

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



Los 394 empleos actuales desempeñan funciones en las dependencias de la Sede Central y en las unidades Regionales, así:



De igual forma, se presenta la denominación del empleo, el grado y la cantidad.



PLAN ANUAL DE VACANTES

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

Planta de Personal DIMAR			
Denominación de empleo	Grado	Cantidad	Total
Director del Sector Defensa	18	1	1
Subdirector del Sector Defensa	1	3	3
Asesor del Sector Defensa	20	1	47
	18	2	
	14	2	
	12	18	
	8	8	
	6	1	
	4	7	
Profesional de Defensa	2	8	103
	17	3	
	16	2	
	15	2	
	12	9	
	10	22	
	8	49	
	6	11	
Técnico de servicios	5	3	140
	3	2	
	27	8	
	25	26	
Auxiliar de servicios	23	53	100
	20	53	
	15	16	
TOTAL	13	24	394
	8	60	



PLAN ANUAL DE VACANTES

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

5.2 ANÁLISIS POR TIPO DE VINCULACIÓN Y ESTADO ACTUAL

DENOMINACIÓN DE CARGO	Grado	Planta Actual	Nómina Provista			Total Cargos Provistos	Cargos Vacantes
			Libre Nomenclatura	Carrera Administrativa			
				Propiedad	Provisional		
DIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-3-18	1	1	0	0	1	0
SUB DIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-2-1-1	3	3	0	0	3	0
A SESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-20	1	1	0	0	0	1
A SESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-18	2	2	0	0	1	1
A SESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-14	2	2	0	0	2	0
A SESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-12	18	18	0	0	17	1
A SESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-8	8	8	0	0	8	0
A SESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-6	1	1	0	0	1	0
A SESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-4	7	7	0	0	7	0
A SESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-2	8	8	0	0	8	0
PROFESIONA L DE DEFENSA	3-1-17	3	3	0	0	2	1
PROFESIONA L DE DEFENSA	3-1-16	2	2	0	0	2	0
PROFESIONA L DE DEFENSA	3-1-15	2	2	0	0	2	0
PROFESIONA L DE DEFENSA	3-1-12	9	8	1	0	9	0
PROFESIONA L DE DEFENSA	3-1-10	22	22	0	0	22	0
PROFESIONA L DE DEFENSA	3-1-8	49	32	17	0	46	3
PROFESIONA L DE DEFENSA	3-1-6	11	6	4	1	11	0
PROFESIONA L DE DEFENSA	3-1-5	3	3	0	0	3	0
PROFESIONA L DE DEFENSA	3-1-3	2	1	1	0	2	0
TECNICO DE SERVICIOS	5-1-27	8	8	0	0	8	0
TECNICO DE SERVICIOS	5-1-25	26	26	0	0	26	0
TECNICO DE SERVICIOS	5-1-23	53	53	0	0	52	1
TECNICO DE SERVICIOS	5-1-20	53	53	0	0	52	1
AUXILIA R DE SERVICIOS	6-1-15	16	16	0	0	16	0
AUXILIA R DE SERVICIOS	6-1-13	24	24	0	0	21	3
AUXILIA R DE SERVICIOS	6-1-10	60	60	0	0	56	4
Total Empleos planta DIMAR		394	370	23	1	378	16



PLAN ANUAL DE VACANTES

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

5.3 EMPLEOS VACANCIA DEFINITIVA CORTE DICIEMBRE 2023

DENOMINACIÓN DE CARGO	Grado	Cargos Vacantes	Tipo de Vinculación
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-20	1	Libre Nombramiento y Remoción
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-18	1	Libre Nombramiento y Remoción
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-12	1	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-17	1	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-8	1	Libre Nombramiento y Remoción
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-8	2	Carrera Administrativa
TECNICO DE SERVICIOS	5-1-23	1	Libre Nombramiento y Remoción
TECNICO DE SERVICIOS	5-1-20	1	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1-13	3	Libre Nombramiento y Remoción
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1-10	4	Libre Nombramiento y Remoción
Total Empleos Vacantes Dimar		16	

Actualmente se cuenta con veintiún (21) funcionarios con derechos de carrera, uno (1) en periodo de prueba, dos (2) vacantes, de la siguiente manera:





PLAN ANUAL DE VACANTES

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



6. EJECUCION DEL PLAN

6.1 PROYECCIÓN DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO, JUBILACIÓN O VEJEZ

Según lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 1821 de 2016, referente a que la edad máxima de retiro del cargo de las personas que desempeñan funciones públicas es de setenta (70) años, los cuales una vez cumplidos, causa el retiro del cargo.

Para el cierre de vigencia 2023 y comienzo del 2024, la Dirección General Marítima según los registros del Sistema de Información para la Administración de Talento Humano - SIATH, cuenta con 3 funcionarios con edad mayor a 70 años, distribuidos en los siguientes grados y unidades:

UNIDAD	GRADO	CARGO
CP08	AS13	AUXILIAR DE TRANSPORTE
CP04	PD12	OFICIAL SUPERVISOR DEL ESTADO RECTOR DEL PUERTO
5KTG	AS15	AUXILIAR DE NAVEGACION



PLAN ANUAL DE VACANTES

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

Teniendo en cuenta lo anterior se proyectará el retiro de los funcionarios con edad de retiro forzoso, una vez se adelanten los procesos de transferencia de conocimiento y posterior trámite administrativo con el fin de no obstruirse la operabilidad de la entidad.

6.2 ANÁLISIS DE LAS VACANTES EXISTENTES

Así mismo, teniendo en cuenta las vacantes para la vigencia 2023-2024, se realiza el análisis de éstas determinando las necesidades propias de las dependencias y se generan las recomendaciones pertinentes para optimizar el talento humano usando como herramienta el traslado de los empleos a la dependencia que lo necesite.

Sin embargo, cabe resaltar que el director general Marítimo, en uso de su facultad discrecional, define el perfil, la dependencia o unidad regional de destino del empleo y la modalidad de selección del aspirante, conforme a la necesidad institucional.

Por lo anterior el señor ministro de Defensa Nacional, mediante Resolución No. 0358 del 29 de enero de 2007, delegó en el director general Marítimo, la facultad de “nombrar en provisionalidad o en la modalidad que corresponda, en caso de vacancia temporal o definitiva de un empleo de cada una de las dependencias respectivamente”.

6.3 SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN

Se genera el seguimiento y control del plan realizando un análisis de las vacantes como se mencionó anteriormente cada semestre, donde se revisan la cantidad de vacantes existentes, las dependencias a las cuales pertenecen, de acuerdo con la proyección institucional de ajuste de planta y análisis realizado según funciones de la unidad respectiva. En ese sentido se generan tareas en el Sistema de Mejora Continua con la finalidad de obtener una trazabilidad de dichas vacantes y su eventual nombramiento.



PLAN ANUAL DE VACANTES

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

6.4 INDICADORES DEL PLAN

Los indicadores correspondientes a este plan están actualmente como tareas en el Sistema de Mejoramiento Continuo, teniendo en cuenta que se le realiza seguimiento de manera detallada a la situación de la planta civil de Dimar respecto a sus vacantes.

7. CONCLUSIÓN

Con este informe se puede concluir que con corte diciembre 2023, de un total de 394 empleos que conforman la planta de personal de la Dirección General Marítima, 16 se encontraban en vacancia definitiva. Así mismo de los 24 empleos de carrera administrativa 1 se encuentra nombrado en provisionalidad y 2 en vacancia.