



Tabla de contenido

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. GLOSARIO	3
4. DESARROLLO	4
4.1 Cronograma de ejecución	9
4.2 Seguimiento y Control	9
4.3 Indicadores	10



1. OBJETIVO

OBJETIVO	ACTIVIDAD	META
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.	Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de la entidad.	Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva

2. 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 2025.

3. 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.

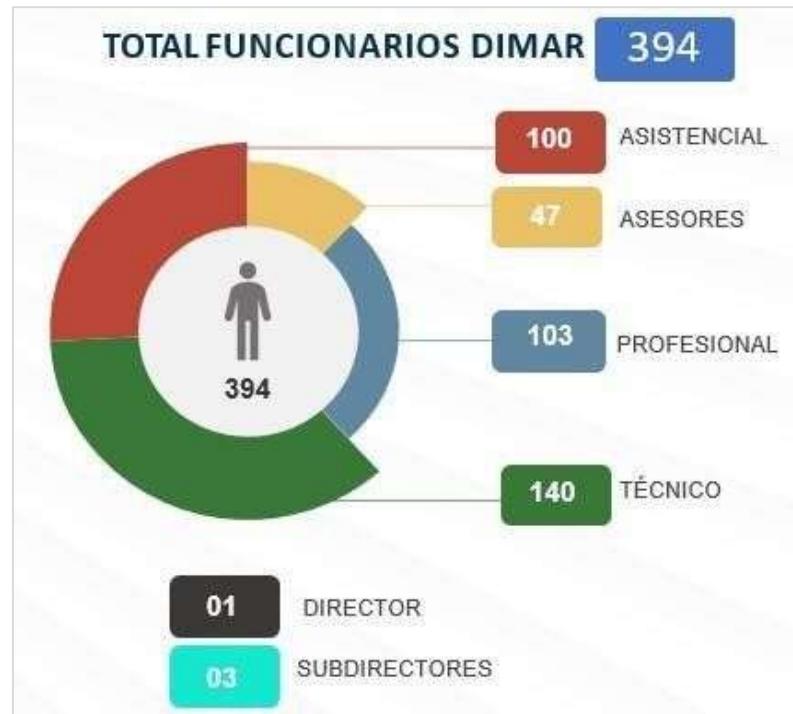
4. DESARROLLO

Los empleos del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa son provistos de acuerdo con lo contemplado en el Decreto Ley 91 de 2007 en concordancia con la Ley 909 de 2004, donde se extrae que los cargos de carrera administrativa son empleos que son provistos luego de haber superado un concurso abierto adelantado por la CNSC, adicionalmente, debe haber superado un período de prueba luego del nombramiento. De igual manera se indica que las vacantes definitivas de carrera administrativa deben 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, verificación del manual de funciones, selección de candidatos y termina con la designación por parte del nominador en uso de sus facultades discrecionales.

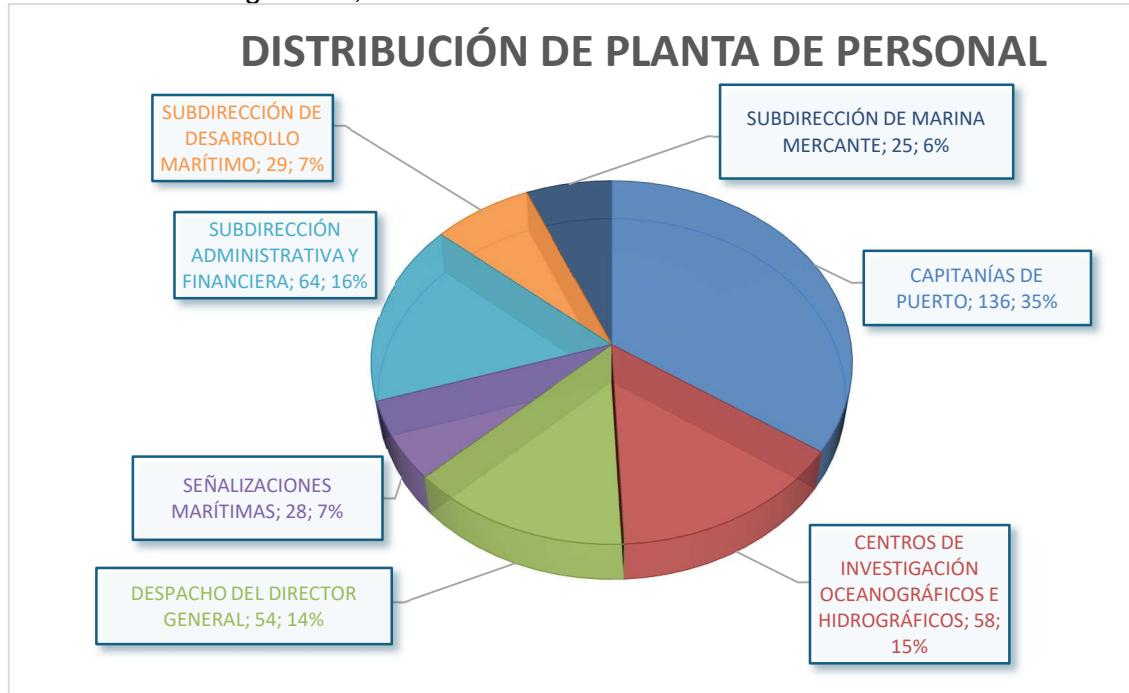
ANÁLISIS PLANTA ACTUAL

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:



Gráfica NO. 1 – Total Funcionarios DIMAR

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



Gráfica NO. 2– Distribución de Planta de Personal por Unidades.

**PLAN
ANUAL DE VACANTES**

A2 Gestión del Talento Humano y del Conocimiento
A2-PLA-003 v3



Ministerio de Defensa Nacional
Dirección General Marítima
Autoridad Marítima Colombiana

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

Planta de Personal DIMAR			
Denominación de empleo	Grado	Cantidad	Total
Director del Sector Defensa	18	1	1
Subdirector del Sector Defensa	1	3	3
	20	1	
	18	2	
	14	2	
	12	18	47
Asesor del Sector Defensa	8	8	
	6	1	
	4	7	
	2	8	
	17	3	
	16	2	
Profesional de Defensa	15	2	103
	12	9	
	10	22	
	8	49	
	6	11	
	5	3	
	3	2	
Técnico de servicios	27	8	
	25	26	
	23	53	140
	20	53	
Auxiliar de servicios	15	16	
	13	84	100
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			394

**PLAN
ANUAL DE VACANTES**

A2 Gestión del Talento Humano y del Conocimiento
A2-PLA-003 v3



Ministerio de Defensa Nacional
Dirección General Marítima
Autoridad Marítima Colombiana

ANÁLISIS POR TIPO DE VINCULACIÓN Y ESTADO ACTUAL

Denominación de Cargo	Grado	Planta Actual	Nómina Provista			Total, Cargos Provistos	Cargos Vacantes		
			Libre Nombramiento	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		
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-18	2	2	0	0	2	0		
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-14	2	2	0	0	2	0		
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-12	18	18	0	0	17	1		
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-8	8	8	0	0	8	0		
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-6	1	1	0	0	1	0		
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-4	7	7	0	0	7	0		
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-2	8	8	0	0	8	0		
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-17	3	3	0	0	3	0		
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-16	2	2	0	0	2	0		
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-15	2	2	0	0	2	0		
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-12	9	8	1	0	8	1		
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-10	22	22	0	0	22	0		
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-8	49	32	17	0	47	2		
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-6	11	6	4	1	11	0		
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-5	3	3	0	0	3	0		
PROFESIONAL 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	53	0		
TECNICO DE SERVICIOS	5-1-20	53	53	0	0	51	2		
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1-15	16	16	0	0	16	0		
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1-13	84	84	0	0	82	2		
TOTAL EMPLEOS PLANTA DIMAR		394	370	23	1	385	9		

**PLAN
ANUAL DE VACANTES**

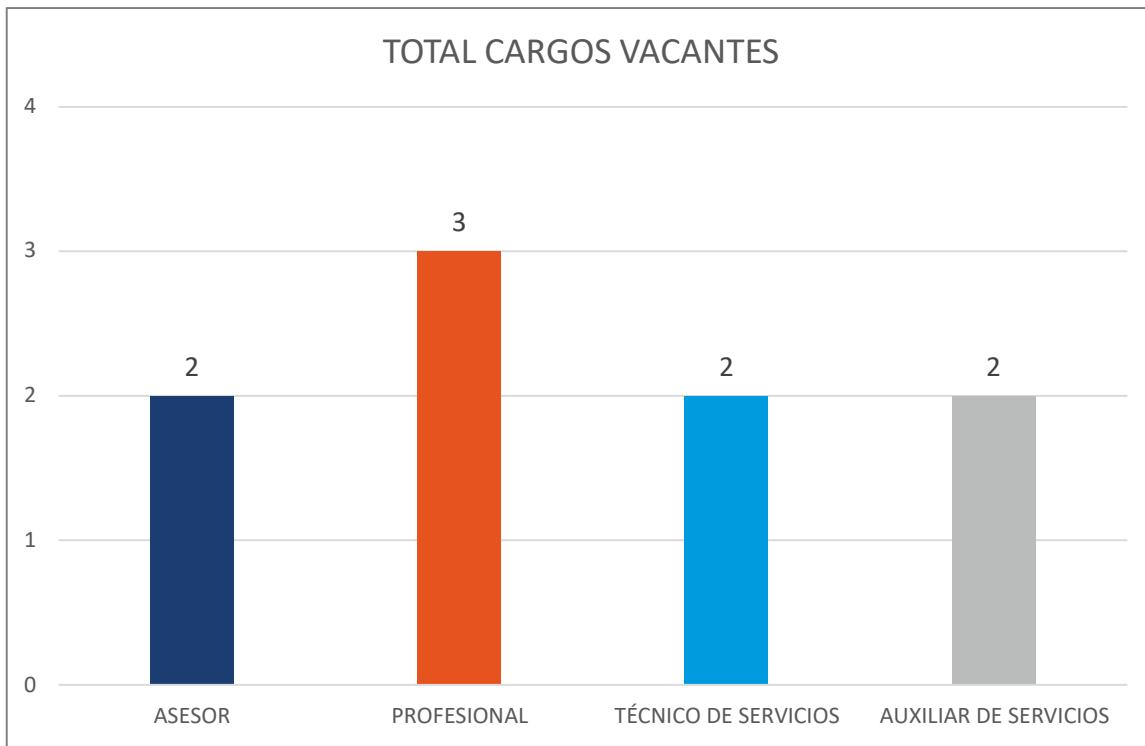
A2 Gestión del Talento Humano y del Conocimiento
A2-PLA-003 v1



Ministerio de Defensa Nacional
Dirección General Marítima
Autoridad Marítima Colombiana

EMPLEOS VACANCIA DEFINITIVA CORTE DICIEMBRE 2025

DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL	CÓDIGO GRADO	TIPO DE VINCULACIÓN	TOTAL CARGOS VACANTES
Asesor de Defensa	Asesor	2-2-20	Libre nombramiento	1
Asesor de Defensa	Asesor	2-2-12	Libre nombramiento	1
Profesional de Defensa	Profesional	3-1-12	Carrera administrativa	1
Profesional de Defensa	Profesional	3-1-8	Carrera administrativa	2
Técnico de Servicios	Técnico De Servicios	5-1-20	Libre nombramiento	1
Técnico de Servicios	Técnico De Servicios	5-1-20	Libre nombramiento	1
Auxiliar de Servicios	Auxiliar De Servicios	6-1-13	Libre nombramiento	1
Auxiliar de Servicios	Auxiliar De Servicios	6-1-13	Libre nombramiento	1
TOTAL, EMPLEOS VACANTES				9



Gráfica NO. 3 – Nivel Jerárquico vacantes



4.1 Cronograma de ejecución

4.1.1 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 2024, la Dirección General Marítima según los registros del Sistema de Información para la Administración de Talento Humano - SIATH, cuenta con 2 funcionarios con edad mayor a 70 años, en el siguiente grado y unidad:

UNIDAD	GRADO	CARGO
CP04	PD12	OFICIAL RECTOR DEL PUERTO (OSERP)
CP05	PD12	OFICIAL RECTOR DEL PUERTO (OSERP)

Para el retiro de los funcionarios con esta condición, se realizará 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.

Referente a los retiros por derecho a pensión de vejez, estos se van dando a medida que los funcionarios acrediten esta condición e informe al Grupo de Desarrollo Humano para proceder con el acto administrativo de retiro.

4.2 Seguimiento y Control

Referente al cubrimiento de las vacantes de carrera administrativa, actualmente se encuentra en etapa de planeación el proceso de selección del Sector Defensa 3, en el cual la Dirección General Marítima tiene registradas tres (03) vacantes con corte 30 de diciembre de 2025, en lo referente a fechas de inicio y etapas del proceso de selección, estas son programadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Con relación a las vacantes de libre nombramiento y remoción, para inicio de la vigencia 2025, se realizará el análisis de éstas determinando las necesidades actuales y se generaran las recomendaciones pertinentes por parte del Grupo de Desarrollo Humano, esto con el fin de optimizar el talento humano, 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 las necesidades institucionales.

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”.

**PLAN
ANUAL DE VACANTES**

A2 Gestión del Talento Humano y del Conocimiento
A2-PLA-003 v1



Ministerio de Defensa Nacional
Dirección General Marítima
Autoridad Marítima Colombiana

Con este informe se puede concluir que con corte diciembre 2025, de un total de 394 empleos que conforman la planta de personal de la Dirección General Marítima, 09 se encontraban en vacancia definitiva. Así mismo de los 24 empleos de carrera administrativa se encuentran tres en vacancia definitiva, uno de estos con provisión transitoria (provisionalidad).

4.3 Indicadores

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.