



Tabla de contenido

1. OBJETIVOS.....	3
2. ALCANCE	3
3. GLOSARIO	4
4. DESARROLLO.....	5
4.1. Cronograma de ejecución.....	7
4.2. Propuesta Costo Cero	11
4.3. Seguimiento y Control	13
4.4. Indicadores del Plan.....	13



1. OBJETIVOS

OBJETIVO	ACTIVIDAD	META
Determinar las necesidades de personal de la entidad y optimizar el talento humano.	Analisis de las vacantes existentes y la optimización de talento humanovinculado y por prestación de servicios.	Cubrir las necesidades de acuerdo con los recursos humanos y económicos asociados.
Realizar la planeación anual del talento humano de la entidad con base en las necesidades mismas de ésta.	Generar con base en solicitudes de otras dependencias o de la identificación generada por el grupo de desarrollo humano los proyectos necesarios para optimizar el talento humano.	Suplir las necesidades propias de la entidad en temas relacionados con talento humano.
Realizar un análisis general de la planta de personal civil de la entidad.	Detallar cómo está compuesta la planta civil de la entidad en términos de cantidad de empleos, nivel jerárquico y la distribución del personal en las	Realizar un análisis general de la planta de personal civil de la entidad.

2. ALCANCE

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de



abril 4 de 2018, el cual está enmarcado dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientadas a establecer la disponibilidad del Personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos Corporativos.

Dicha norma establece:

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplican la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

3. GLOSARIO

Formalización laboral: “la formalización laboral y dignificación del empleo público, tiene como objetivo que los organismos y entidades ajusten o modernicen sus plantas de personal, a través de la aplicación de instrumentos, herramientas y orientaciones técnicas (...)” (Departamento Administrativo de la Función Pública, s.f.).

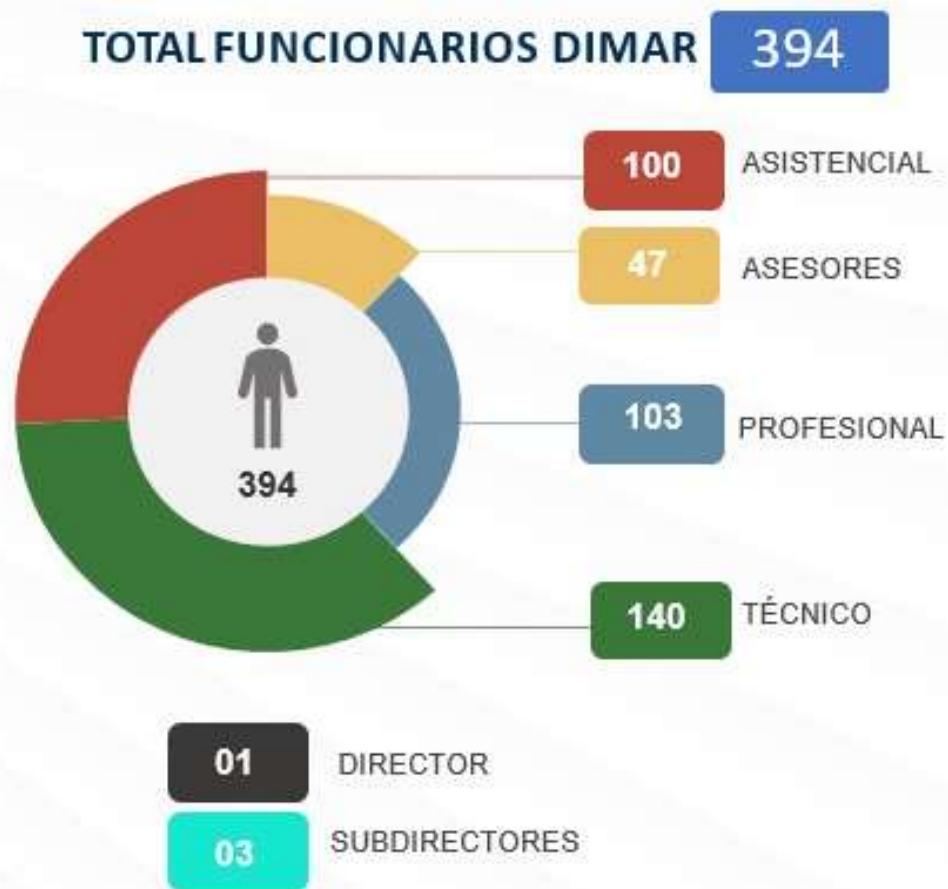
Personal civil de planta: la planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución” (Departamento Administrativo de la Función Pública, s.f.).

Plan estratégico de desarrollo 2042: plan que dicta los lineamientos generales de la entidad, realizando un diagnóstico, el ejercicio de prospectiva y los escenarios, la estrategia a 2042, entre otros, con el fin de que la entidad esté alineada con los objetivos estratégicos, y el análisis interno y externo de la entidad.



4. DESARROLLO

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:

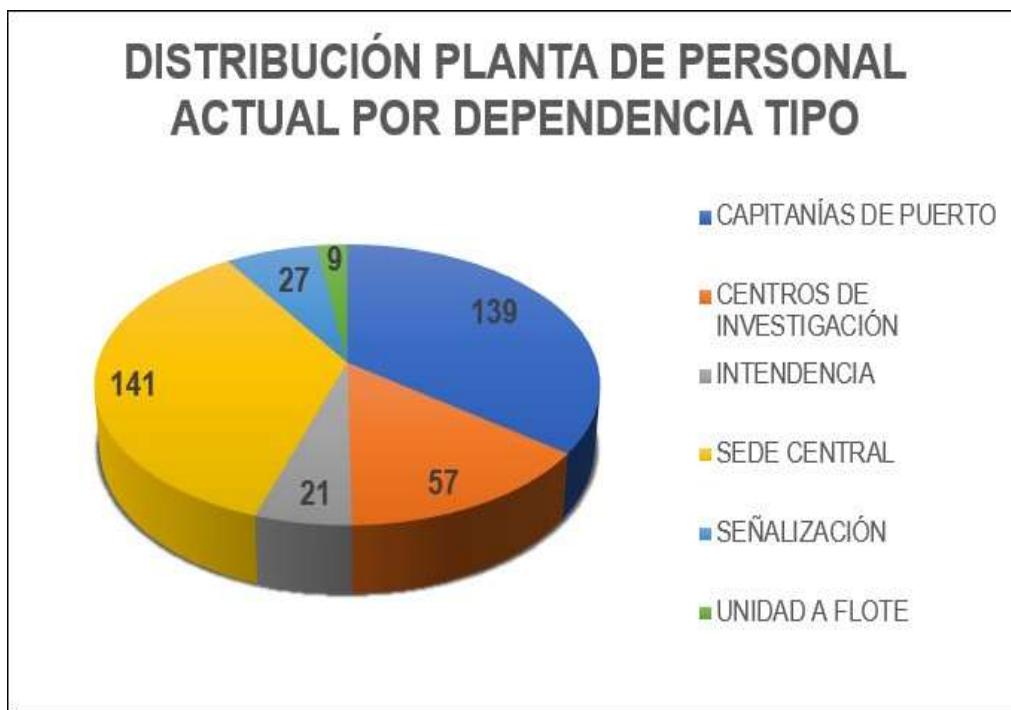


Así mismo, estos están distribuidos de la siguiente manera:



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	
Asesor del Sector Defensa	8	8	
	6	1	
	4	7	
	2	8	
	17	3	
	16	2	
	15	2	
	12	9	
Profesional de Defensa	10	22	
	8	49	
	6	11	
	5	3	
	3	2	
	27	8	
	25	26	
Técnico de servicios	23	53	
	20	53	
	15	16	
Auxiliar de servicios	13	84	
			394

Por otro lado, los 394 empleos actuales desempeñan funciones en las dependencias de la Sede Central y en las unidades Regionales, así:



Es importante recalcar que desde el Grupo de Desarrollo Humano se ha trabajado en la propuesta para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad, el cual busca la formalización de empleos y el rediseño de la planta de personal de la Autoridad Marítima, la cual soporta la estrategia institucional de proyectar una Autoridad Marítima más eficiente, enfocada al servicio, con capacidad y excelencia operacional. En ese sentido, el objetivo de la propuesta consiste en dos partes: el ajuste de la planta de personal actual y la formalización de empleos de la entidad. La primera parte se fundamenta en la nivelación de empleos conforme al perfil, rol, funciones y responsabilidades, con el fin de fortalecer la gestión técnica y profesional de la Entidad.

De igual forma, la segunda parte se enfoca en dignificar la labor de quienes trabajan con el Estado garantizando las prestaciones y demás beneficios de ley, así como sincerar el gasto público y racionalizar los contratos de prestación de servicios.

4.1. Cronograma de ejecución

El diagnóstico de personal realizado arrojó como resultado la prioridad de ajustar la planta



de personal creando los empleos que se relacionan a continuación, los cuales contemplarán como funciones, actividades que a la fecha han sido desarrolladas por contratistas, como por ejemplo las asociadas con: el cumplimiento de los requisitos de la Organización Marítima Internacional y los cambios en el contexto marítimo, la investigación científica marítima, los levantamientos hidrográficos, la evolución en la operación de las señalizaciones marítimas, la seguridad integral marítima; la planeación estratégica, la gestión contractual y presupuestal, la eficiencia en la gestión administrativa, la jurisdicción coactiva; las investigaciones por violación a las normas de marina mercante y siniestros marítimos; la implementación de las 16 políticas de gestión y desempeño institucional, la interacción con los ciudadanos y las partes interesadas a través de la ampliación de los canales de comunicación, los requerimientos establecidos por Ley en materia de transparencia, acceso a la información pública y el uso de TICS.

De esta manera, se llevó a cabo un ejercicio de priorización de las necesidades contratadas por prestación de servicios, con la finalidad de determinar los empleos que de manera urgente deben crearse en la planta de personal, para lo cual se revisaron los contratos suscritos en la presente vigencia, identificando aquellos que requieren ser formalizados conforme a las necesidades institucionales, la naturaleza de las actividades y responsabilidades de estos. De esta forma, es factible la formalización de ochenta y cuatro (84) empleos, atendiendo los criterios de austeridad en el gasto públicos, sostenibilidad y uso racional de los contratos de prestación de servicios, así:

CANTIDAD	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
7	Asesor del Sector Defensa	2-2	1
1	Profesional de Defensa	3-1	10
1	Profesional de Defensa	3-1	8
17	Profesional de Defensa	3-1	5
35	Profesional de Defensa	3-1	3
1	Técnico de servicios	5-1	25
22	Técnico de servicios	5-1	14

Con el objetivo de consolidar las capacidades institucionales de la Dirección General Marítima -DIMAR, se han implementado acciones enfocadas a la capacitación y fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos de la entidad, con el propósito que puedan desempeñar las funciones y responsabilidades con el conocimiento requerido, con el rigor técnico y profesional necesario y con eficiencia en los resultados. Lo anterior con el objetivo de lograr la profesionalización de los empleos a través de la especialización de las actividades específicas, proporcionando en cada una de las etapas del ciclo de vida de los funcionarios, los elementos necesarios para potencializar las habilidades, experticia y destrezas personales en el desempeño de un cargo específico.



Por tal razón, el Plan Estratégico de Desarrollo – PED 2042, contempla un total de ocho objetivos, entre los cuales se resalta potenciar la gestión del talento humano, como elemento indispensable a la hora de generar innovación, superar crisis y enfrentar retos en un entorno cada vez más complejo y dinámico, buscando fortalecer los procesos de incorporación, proyección y desarrollo laboral de sus funcionarios y fomentar un entorno favorable al trabajo y respetuoso de la diversidad de las personas.

Adicional a lo anterior, basados en el esquema de mejoramiento progresivo de las plantas de personal a través de la reducción de grados salariales, planteada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la situación actual de los empleos que integran la planta de personal de la Dirección General Marítima, se emplean los siguientes escenarios conforme a las necesidades de la entidad, así: (i) reducción basada en criterios de formación, experiencia y propósito del empleo en el nivel asistencial (ii) reducción de acuerdo a la concentración de los grados en los diferentes niveles. De esta forma, se ajustarán los empleos de la planta actual, de acuerdo con el análisis de la estructura de los empleos, el propósito de cada empleo y la escala salarial, considerando que es de interés para la entidad contar con empleos ajustados a las funciones y responsabilidades del personal y generar acciones que propendan a retener a los servidores públicos y a la profesionalización en la prestación de los servicios. Es de resaltar que la propuesta presentada es a costo cero y no desmejora salarialmente a ningún funcionario.

Teniendo en cuenta la propuesta para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad, la cual cuenta con varias fases de revisión y aprobación externa, la ejecución del plan está ligada a dichas fases. Por tal motivo, se tiene previsto que entre 2024 y 2025 se realice paulatinamente el ajuste de la planta de personal actual y la formalización de empleos de la entidad.

Planta de empleados públicos esperada

A continuación, se presenta la planta esperada luego de realizar el ejercicio de formalización del empleos y rediseño institucional, cuya implementación es a “costo cero” y toda vez que la Dirección General Marítima, por su naturaleza jurídica, redistribuirá sus recursos, entre los rubros de Gastos de Funcionamiento que corresponda, así:

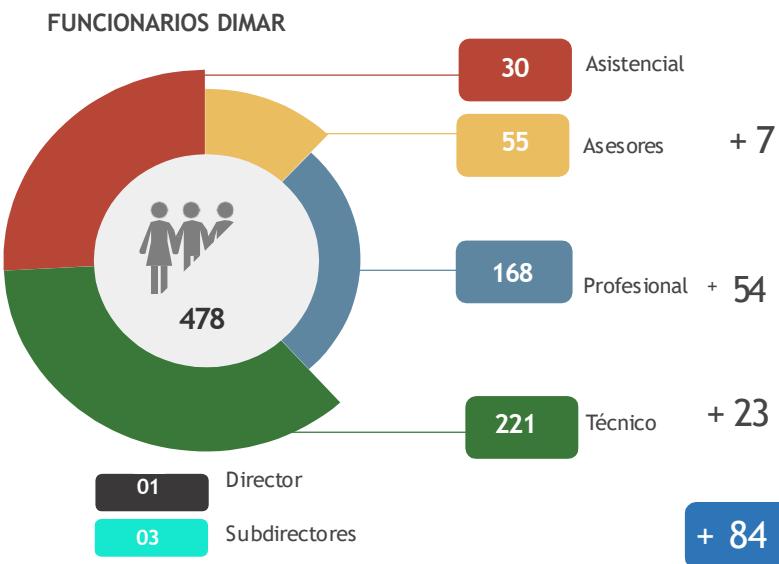
PLAN
PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS
A2 Gestión del Talento Humano y del Conocimiento
A2-PLA-004 v3



Ministerio de Defensa Nacional
Dirección General Marítima
Autoridad Marítima Colombiana

SITUACIÓN PLANTA ACTUAL		PROPUESTA AJUSTE PLANTA		PROPUESTA PLANTA Y FORMALIZACIÓN EMPLEO	
EMPLEO	CANTIDAD	EMPLEO	CANTIDAD	EMPLEO	CANTIDAD
Director Del Sector Defensa	1	Director Del Sector Defensa	1	Director Del Sector Defensa	1
Subdirector Del Sector Defensa	3	Subdirector Del Sector Defensa	3	Subdirector Del Sector Defensa	3
Asesor Del Sector Defensa	47	Asesor Del Sector Defensa	48	Asesor Del Sector Defensa	55
Profesional Del Sector Defensa	103	Profesional Del Sector Defensa	114	Profesional Del Sector Defensa	168
Técnico De Servicios	140	Técnico De Servicios	198	Técnico De Servicios	221
Auxiliar De Servicios	100	Auxiliar De Servicios	30	Auxiliar De Servicios	30
TOTAL	394	TOTAL	394	TOTAL	478

FORMALIZACIÓN
NUEVOS EMPLEOS





4.2. Propuesta Costo Cero

En la vigencia 2025 la Dirección General Marítima ha contratado por prestación de servicios en el orden de 270 personas con un presupuesto total de \$10.115.512.800 de gastos de funcionamiento por el concepto de bienes y servicios, esto obedece a que no se cuenta con personal suficiente o con las competencias necesarias para atender sus funciones relacionadas con el ejercicio de autoridad, la prestación de servicios y para el apoyo administrativo. Así bien, con el presupuesto de gastos de personal costo 2025, más el presupuesto dispuesto para contratar por prestación de servicios mencionado, se cuenta con el respaldo presupuestal para realizar el proyecto de la planta de personal, así:

COSTO PROPUESTA	
Concepto	Costo
Presupuesto gastos de personal - nómina 2024	\$ 40.220.538.878
Ajuste planta de personal	\$ 1.157.631.200
Empleos nuevos (84 empleos)	\$ 7.972.728.226
Total (478 empleos)	\$ 49.350.898.304

PROPUESTA PLANTA		APALANCAMIENTO	
Concepto	Costo	VIGENCIA	RUBRO PRESUPUESTAL
Costo Empleos Nuevos (84 empleos)	\$ 7.972.728.226	2025	02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS (contratos de prestación de servicios)
Ajuste planta de personal (2025)	\$ 1.157.631.200	2025	02 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS (contratos de prestación de servicios)
Total Proyección ajuste planta	\$ 9.130.359.426		
Proyección Planta Actual 394 empleos - costo 2024	\$ 40.220.538.878	2025	01 GASTOS DE PERSONAL
Total proyección Costo Planta (478 empleos)	\$ 49.350.898.304		



PRESUPUESTO GASTOS DE PERSONAL COSTO 2025	
Rubro	Valor
Presupuesto gastos de personal - nómina 2024	\$ 40.220.538.878
Gastos por funcionamiento (CPS)	\$ 10.115.512.800
Total	\$ 50.336.051.678

El valor del proyecto de la planta de empleados públicos de la Dirección General Marítima en el escenario proyectado con costo 2025 sería de \$ 49.350.898.304, los cuales se obtendría del presupuesto actual con el que cuenta la Entidad para nómina y de la contratación por prestación de servicios. Así bien, con este presupuesto anual de nómina más el dispuesto para contratar por prestación de servicios, se cuenta con los recursos para realizar la formalización de empleo y establecimiento de una nueva planta de personal, conforme lo expuesto anteriormente.

Teniendo en cuenta que el proyecto de formalización de empleo y establecimiento de una nueva planta de personal a COSTO CERO y en ese sentido, no se requiere recursos adicionales. Con recursos de apropiación del rubro concepto 02 (Adquisición de bienes y servicios) de la partida presupuestal de los contratistas por prestación de servicios se apalancará el costo del ajuste de planta por \$ 1.157.631.200 en la vigencia 2024 y el costo de \$ 7.972.728.226 para los 84 empleos nuevos en la vigencia 2025.

En este punto es importante considerar:

– Se tomó como referente la nómina 2024 para efectos de costear conforme la remuneración actual de cada funcionario, Decreto 0306 de 2024 “Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos públicos de los empleados civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, y de los servidores públicos del Departamento Administrativo de Seguridad - DAS - Suprimido, incorporados a la Policía Nacional”.

– No se incluye personal contratado con cargo a gastos por inversión y de operación comercial.

Por lo que se puede afirmar que el proyecto de planta de personal es viable económicamente de acuerdo con el presupuesto actual, es decir, corresponde a una propuesta a costo cero.



4.3. Seguimiento y Control

El seguimiento que se genera por parte de la entidad a la propuesta para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad, se realiza desde el Coordinador del Grupo de Desarrollo Humano, seguido de las dependencias de la Entidad. De igual forma, el señor Director General Marítimo realiza el seguimiento de la evolución de esta propuesta con el fin de poder llevar a cabalidad el cumplimiento de este plan y de esta manera soportar el Plan Estratégico de Talento Humano, así como el Plan Estratégico de Desarrollo 2042.

4.4. Indicadores del Plan

Los indicadores de este plan corresponden al índice de desarrollo de habilidades y competencias del recurso humano, así como el índice de desarrollo de talento humano, los cuales son una herramienta para poder realizar un análisis sobre la situación actual de la planta civil y prever necesidades propias del personal.