



Ministerio de Defensa Nacional
Dirección General Marítima
Autoridad Marítima Colombiana

**Plan de previsión de recursos
humanos
2024**





PLAN **PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-004
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
PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-004
Versión: 1

1. INTRODUCCIÓN

La actual estructura organizacional de la Dirección General Marítima - DIMAR, se encuentra establecida en el Decreto 5057 de 2009 y en la Resolución Ministerial 2143 de 2010, la cual tiene un enfoque basado en procesos, que representa el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad. Respecto de la planta de personal, está establecida en los Decretos 5058 de 2009 y 4050 de 2011; y actualmente cuenta con 394 empleos en diferentes niveles.

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, se elabora el Plan de previsión de recursos humanos como una herramienta que tiene como propósito de identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal hacia el cumplimiento de las funciones institucionales. En este plan se relaciona la cantidad, grado y denominación de los empleos de la Entidad.

La Dirección General Marítima – DIMAR, de acuerdo con su Plan Estratégico de Desarrollo - PED 2042 y a su modelo de operación, requiere adelantar un proceso de rediseño institucional, con el fin de fortalecer su rol como Autoridad Marítima Colombiana, estableciendo como una de sus metas la modernización de la planta de empleados públicos, acorde con el ejercicio de autoridad que se le demanda, la exigencia de los procesos administrativos que sostienen y mantienen el quehacer misional de la entidad y preparada para los retos institucionales asumidos a lo largo de los años.

1. OBJETIVOS

Tabla 1.
 Objetivos del plan

OBJETIVO	ACTIVIDAD	META
Determinar las necesidades de personal de la entidad y optimizar el talento humano.	Análisis de las vacantes existentes y la optimización de talento humano vinculado 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.



PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-004
Versión: 1

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 diferentes dependencias.	Generar el panorama completo de la planta civil de Dimar.
--	--	---

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.

b) 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

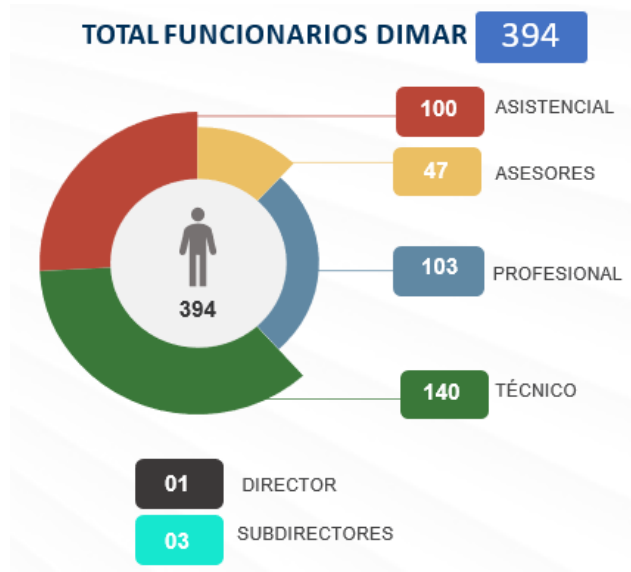
4.1. Análisis del personal civil de planta

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
PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-004
Versión: 1



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
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	

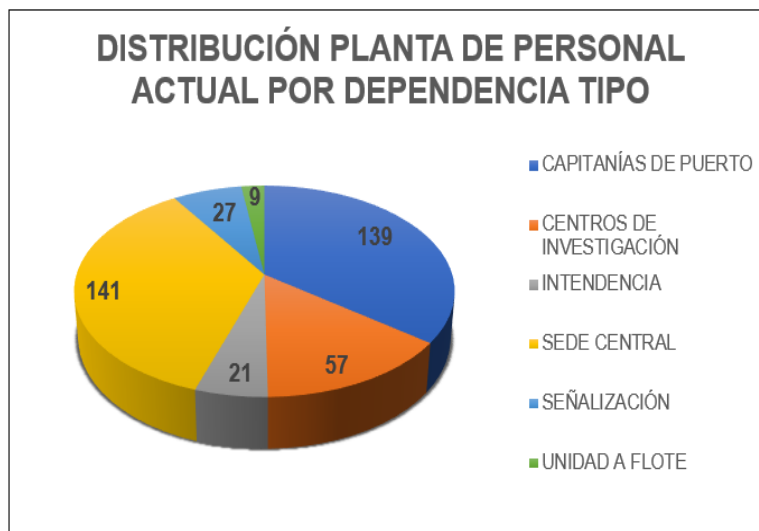


PLAN
PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-004
Versión: 1

	8	49	
	6	11	
	5	3	
	3	2	
Técnico de servicios	27	8	140
	25	26	
	23	53	
	20	53	
Auxiliar de servicios	15	16	100
	13	24	
	8	60	
TOTAL			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



PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-004
Versión: 1

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.

4.2. Ejecución del Plan

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
13	Profesional de Defensa	3-1	5



PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-004
Versión: 1

39	Profesional de Defensa	3-1	3
1	Técnico de servicios	5-1	25
20	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	14
2	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



PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-004
Versión: 1

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 de 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:

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	38	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	45
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	103	PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	124	PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	178
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

4.3. Seguimiento y Control del Plan

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.