



Ministerio de Defensa Nacional  
**Dirección General Marítima**  
Autoridad Marítima Colombiana

**PLAN**  
**PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Proceso/Subproceso:** ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO  
**Código:** A4-01-PLA-00  
**Versión:** 1

# **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**GRUPO DE TALENTO HUMANO DIMAR**

**DIRECCIÓN GENERAL MARÍTIMA**  
**Bogotá D.C.**  
**2020 - 2023**

## **INTRODUCCIÓN**

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 2.018.

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*



## **PLAN** **PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Proceso/Subproceso:** ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO  
**Código:** A4-01-PLA-00  
**Versión:** 1

*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.”*

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.

### **1. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL**

La planta de personal de la Dirección General Marítima no ha crecido en los últimos cuatrienio, se busca la ampliación de la planta con ocasión del cambio de estructura.

Con el cambio de la estructura se busca la creación de los empleos de nivel profesional y técnico se busca profesionalizar la planta, proyectando una mayor cobertura de la entidad, para fortalecer principalmente el área misional de la entidad.

La planta de personal actual fue aprobada mediante el Decreto 5057 del 30 de diciembre de 2009, Resolución 2143 MDN del 23 de Abril 2010 y está actualmente conformada por 394 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

Director del Sector Defensa 18 – Despacho del Director	1
Subdirector del Sector Defensa 03 – Despacho del Director	3



## PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**Proceso/Subproceso:** ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO  
**Código:** A4-01-PLA-00  
**Versión:** 1

Asesor del Sector Defensa 20 – Despacho del Director	1
Asesor del Sector Defensa 18 – Despacho del Director	2
Asesor del Sector Defensa 14 – Despacho del Director	2
Asesor del Sector Defensa 12 – Despacho del Director	13
Asesor del Sector Defensa 08 – Despacho del Director	6
Asesor del Sector Defensa 04 – Despacho del Director	1
Profesional de Defensa 17 – Despacho del Director	3
Profesional de Defensa 16 – Despacho del Director	2
Profesional de Defensa 15 – Despacho del Director	2
Profesional de Defensa 12 – Despacho del Director	8
Profesional de Defensa 10 – Despacho del Director	22



## PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**Proceso/Subproceso:** ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO  
**Código:** A4-01-PLA-00  
**Versión:** 1

Profesional de Defensa 08 – Despacho del Director	32
Profesional de Defensa 06 – Despacho del Director	6
Profesional de Defensa 05 – Despacho del Director	3
Profesional de Defensa 03 – Despacho del Director	1
Asesor del Sector Defensa 12 – Donde se ubique el empleo	5
Asesor del sector Defensa 08 – Donde se ubique el empleo	2
Asesor del Sector Defensa 06 – Donde se ubique el empleo	1
Asesor del Sector Defensa 04 – Donde se ubique el empleo	6
Asesor del Sector Defensa 02 – Donde se ubique el empleo	8
Profesional de Defensa 12 – Donde se ubique el empleo	1
Profesional de Defensa 08 – Donde se ubique el empleo	17



## PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**Proceso/Subproceso:** ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO  
**Código:** A4-01-PLA-00  
**Versión:** 1

Profesional de Defensa 06 – Donde se ubique el empleo	5
Profesional de Defensa 03 – Donde se ubique el empleo	1
Técnico de Servicios 27 – Donde se ubique el empleo	8
Técnico de Servicios 25 – Donde se ubique el empleo	26
Técnico de Servicios 23 – Donde se ubique el empleo	53
Técnico de Servicios 20 – Donde se ubique el empleo	53
Auxiliar de Servicios 15 – Donde se ubique el empleo	16
Auxiliar de Servicios 13 – Donde se ubique el empleo	24
Auxiliar de Servicios 09 – Donde se ubique el empleo	60
<b>TOTAL</b>	<b>394</b>



## **PLAN** **PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Proceso/Subproceso:** ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO  
**Código:** A4-01-PLA-00  
**Versión:** 1

Aunque el número de empleos en vacancia corresponde a menos del 5% de la planta de personal establecida para la entidad, se ha logrado identificar que se requiere ampliar el total de la planta que se encuentre provisto para garantizar el funcionamiento adecuado de las dependencias de la entidad.

### **2. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES**

Para la vigencia 2022, se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de Veinte y cuatro (24) vacantes ofertadas en de cargos de carrera. Para la vigencia 2023, y una vez superado el periodo de prueba y evaluación de desempeño laboral de los empleos provistos en carrera administrativa se realizará la formalidad de inscripción de carrera administrativa de estos empleos.

### **3. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.**

Para la vigencia 2023, el presupuesto aprobado en la Ley de presupuesto para gastos de personal por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público en un aproximado es de \$ 30.000.000.000,00.