



ARC Roncador - Bote Pilot

Fotografía: Santiago Estrada

Modelo de Gestión del Talento Humano: eje para el desarrollo de la Autoridad Marítima Colombiana

CC Francisco Javier Méndez Lozano¹; Lina Marcela Salazar Casallas²; Andrés Mauricio Rey Mejía³; Angie Andrea Rubio Silva⁴

¹ Capitán de Corbeta, M. Sc. en Ingeniería. Coordinador del Grupo de Desarrollo Humano -Dimar. Correo electrónico: cgrudhu@dimar.mil.co
² Ingeniera industrial. Grupo de Desarrollo Humano -Dimar. Correo electrónico: lsalazar@dimar.mil.co
³ Ingeniero industrial. Grupo de Desarrollo Humano -Dimar. Correo electrónico: arey@dimar.mil.co
⁴ Psicóloga. Grupo de Desarrollo Humano -Dimar. Correo electrónico: arubio@dimar.mil.co

El presente artículo tiene por objeto poner en conocimiento el avance continuo del Modelo de Gestión de Talento Humano de la Dirección General Marítima (Dimar). En este se evidencia cómo un cambio de enfoque centrado en las personas ha permitido fortalecer los dos objetivos principales de talento humano: lograr que el personal esté bien y se sienta feliz en la organización, y fomentar el desarrollo de sus habilidades y competencias; lo anterior, a fin de seguir contribuyendo al correcto ejercicio de la Autoridad Marítima.

De un enfoque centrado en la organización a uno centrado en las personas

La Autoridad Marítima Colombiana contribuye al fortalecimiento del poder marítimo nacional y, a través de su talento humano, vela por la seguridad integral marítima, la protección de la vida humana en el mar, la promoción de las actividades marítimas y el desarrollo científico y tecnológico de la nación.

De esta manera, es esencial centrar los esfuerzos en construir un talento humano integral, para seguir realizando un correcto ejercicio de la autoridad marítima. En lo que hace referencia a la gestión de talento humano, han surgido diferentes conceptos que marcan la acción administrativa y gerencial. En la actualidad, la felicidad en el trabajo es un tema de alta importancia para las personas y las organizaciones. Dicho objetivo se alcanza a través de la creación de incentivos que potencien las capacidades, competencias y habilidades de cada persona (Ospina, et al., 2019). Conforme advierte Mackey y Sisodia (2016, pp. 134-135): *“Podemos estar intensamente concentrados en nuestro trabajo y divertirnos al mismo tiempo. De hecho, un lugar de trabajo divertido es una de las claves para crear una cultura innovadora y dinámica”*.

Por lo anterior, la Entidad ha venido haciendo cambios en la gestión del talento humano, pasando de un enfoque centrado en la organización a uno centrado en las personas. Esto es posible a través de la creación de entornos laborales con propósito de animar a los trabajadores para su crecimiento y aprendizaje, lograr equipos autogestionados, empoderados y colaborativos. Las organizaciones que tienen estos enfoques valoran la diversidad, ayudan a los trabajadores a equilibrar sus responsabilidades personales y laborales, e invierten en la permanente actualización y desarrollo de sus talentos. Esto permite desarrollar una fuerza de trabajo más dedicada y comprometida, que se traduce en una

mayor satisfacción y productividad (Robbins, 2013; Luthans, 2008; Manville, 2003 citados en Ciófalo y González, 2014).

Adicionalmente, el Gobierno Nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), considera que el talento humano en una entidad es la figura más importante y el gran factor crítico de éxito, que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados de las organizaciones del Estado. Por esta razón, la Dimar ha aumentado sus esfuerzos para fortalecer su talento humano, con el fin de contar con un personal idóneo, comprometido y transparente, que facilite el cumplimiento de la misión y visión de la Entidad. Actualmente, la Dimar cuenta con 1 590

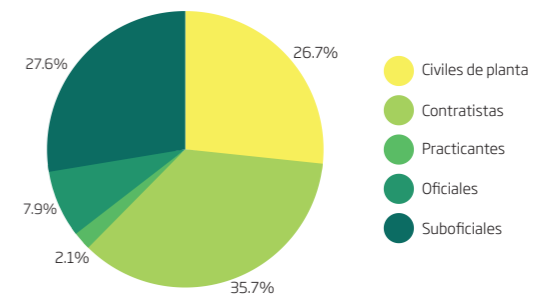


Figura 1. Caracterización del personal de la Entidad.

funcionarios, de los cuales el 65 % es personal civil y el 35 % corresponde a personal militar (Fig. 1).

Pilares del Modelo de Gestión del Talento Humano

Desde el Grupo de Desarrollo Humano (Grudhu) de la Dimar es esencial fortalecer la calidad de vida laboral, a través del desarrollo de sus dos objetivos fundamentales: garantizar que el personal esté bien y se sienta feliz en la organización; y fomentar el desarrollo de las habilidades y competencias, para realizar un correcto ejercicio de la autoridad marítima. Para llevarlos a cabo y considerar el bienestar de las personas como el centro de la estrategia, se establecieron los siguientes pilares dentro del Modelo de Gestión del Talento Humano: (i) Bienestar social; (ii) Capacitación y desarrollo de competencias; (iii) Administración y gestión del conocimiento; (iv) Administración del talento humano, e (v) Integridad organizacional. De igual manera, el aprovechamiento de herramientas tecnológicas es considerado como un pilar articulador del Modelo (Fig. 2). A continuación se detallarán las acciones



Figura 2. Modelo de Gestión del Talento Humano en Dimar.

realizadas en cada pilar y su impacto en la mejora de la gestión del Talento Humano en Dimar.

Para el desarrollo del pilar (i) Bienestar social se fomentan ambientes de trabajo seguros, armónicos y efectivos, fortaleciendo las jornadas de promoción y cuidado de la salud del personal y las relaciones interpersonales, en los grupos de trabajo y en las familias. Asimismo, se está fortaleciendo el desarrollo de habilidades blandas y los reconocimientos al buen desempeño y buena gestión. Como resultado de este esfuerzo se observa un impacto positivo sobre los objetivos personales y laborales dentro de la Institución.

El pilar (ii) Capacitación y desarrollo de competencias, busca identificar las necesidades del personal, respecto a sus habilidades y competencias. Para ello se están implementando evaluaciones de competencias y desarrollando planes de mejoramiento individual; esto permite identificar, clasificar y priorizar las necesidades de capacitación. Además, se han venido desarrollando acciones tales como: la creación de una malla curricular con el fin de establecer los cursos requeridos para el personal de cada proceso; la realización de la transición de capacitaciones individuales a grupales que permite tener un mejor aprovechamiento del recurso económico; incentivar

el conocimiento integral hacia la Institución por medio del programa de Capacitación, Inducción y Reinducción (CIR), entre otros. En la Figura 3 se presenta la información de las capacitaciones realizadas en los últimos años, las cuales evidencian el fortalecimiento dado a este segundo pilar.

Para desarrollar el pilar (iii) Administración y gestión del conocimiento del Modelo de Gestión del Talento Humano, la Dimar ha fortalecido el proceso de Gestión del Conocimiento, con el fin de conocer, transferir y administrar el conocimiento dentro de la Entidad, evitar la fuga de información y compartir las lecciones aprendidas entre las áreas. Por consiguiente, en el 2020 se creó el campus virtual *Dimi Plus*, un modelo de capacitación y desarrollo corporativo en línea que ha permitido formar al personal en los temas propios de la Entidad. Adicionalmente, se han generado convenios y alianzas con diferentes instituciones educativas, dirigidos a capacitar en programas académicos formales y no formales que han permitido el desarrollo integral de los funcionarios y sus familias.

El pilar (iv) Administración del talento humano se desarrolla principalmente por medio de la actualización constante de la información de la historia de vida laboral de los funcionarios y la coordinación efectiva de la gestión humana. Esto permite reconocer y aprovechar las potencialidades del talento humano en la consecución de metas y objetivos institucionales.

Dentro del pilar (v) Integridad organizacional se promueve la apropiación de los principios y valores institucionales. Para ello se está desarrollando la guía para la apropiación del *Código de Ética e Integridad en Dimar*, que orientará a los funcionarios en los principios y valores que representan a la Autoridad Marítima de Colombia, permitiendo así una acción integral de sus responsabilidades.

Con todo lo anterior, el aprovechamiento de los recursos tecnológicos ha sido fundamental

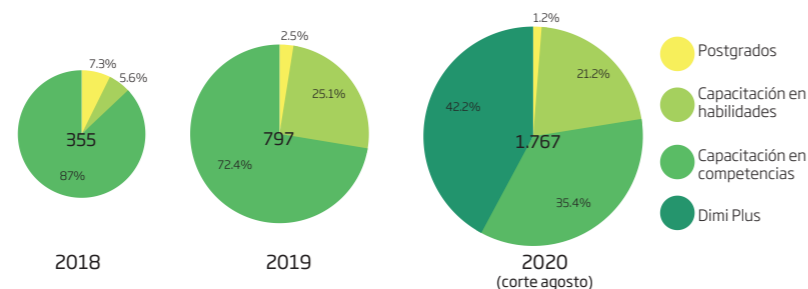


Figura 3. Capacitaciones realizadas en los tres últimos años.

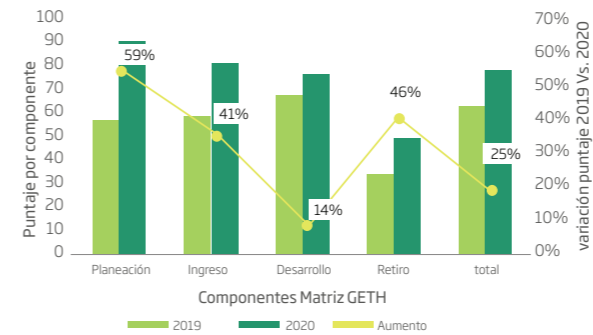


Figura 4. Comparativo 2019 vs. 2020 calificación matriz GETH.

para el desarrollo de los pilares del Modelo de Gestión del Talento Humano. Para su realización se está promoviendo la actualización de las bases de datos y la virtualización de los procedimientos, a través del uso del Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (Siath), el Sistema de Mejoramiento Continuo (Simec) y la Infraestructura de Datos Espaciales (IDE). En particular con la IDE, y dada la situación de salud actual frente a la pandemia por la COVID-19, desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se ha realizado la recolección de información del personal para tener una capacidad de reacción en el seguimiento de la salud de los funcionarios. Este uso de tecnologías de información fortalece la confiabilidad y trazabilidad de los datos, gestiona y agiliza los procesos y fomenta la toma de decisiones basadas en datos.

Conclusiones

Con todo lo anterior, se advierte el avance continuo del Modelo de Gestión de Talento Humano que sigue contribuyendo al correcto ejercicio de la autoridad marítima. A través de los cinco pilares aquí descritos y sus diferentes líneas de acción se ha logrado aumentar la percepción de la importancia del talento humano como eje transversal para el

desarrollo de la Entidad. Conforme al análisis de las mediciones de la gestión del talento humano, referidas anteriormente, se ha avanzado en la creación de una cultura innovadora y dinámica para garantizar que el personal se encuentre feliz, apasionado e inspirado al trabajar en la Autoridad Marítima de Colombia. 📌

Lista de referencias

Ciófalo, M.; González, M. (2014). El enfoque centrado en la persona como herramienta de mejora en la gestión del talento humano, *European Scientific Journal*. México. ISSN 1857-7431.

Función Pública. (2018). *Marco General Sistema de Gestión*. Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Función Pública. (s. f.). ¿Cómo opera MIPG? (2020). Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

Mackey, J.; Sisodia, R. (2016). *Capitalismo consciente*: libera el espíritu heroico de los negocios. Empresa Activa.

Ospina, J., et al. (2019). *Influencia de la felicidad en la productividad de los trabajadores*. Universidad EAN. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/337800503>



Fotografía: Demetrio Aguilar

Personal militar y civil Dimar