

Dirección General Marítima certificada como un "Gran Lugar para Trabajar"



Katrinny Pérez Fábrega¹

¹ Grupo de Desarrollo Humano de la Dimar (Grudhu). Bogotá, Colombia.
Correo electrónico: kperrez@dimar.mil.co



Foto 1. Descripción

”

El análisis de las variables respeto, credibilidad, ecuanimidad, orgullo y compañerismo arrojaron un informe de resultados con las percepciones que tienen los funcionarios acerca de la Entidad. Este informe tuvo en cuenta las condiciones vividas a causa de la pandemia por el COVID-19. Tras esto, el Instituto de Consultoría Global Great Place to Work certificó a la Dimar como un "Gran Lugar para trabajar en Colombia".

La Dirección General Marítima (Dimar), con el propósito de fortalecer la ventaja competitiva de disponer de un ambiente laboral positivo donde sus funcionarios se sientan satisfechos y dando lo mejor de sí para el cumplimiento de la misión de la Entidad, a finales de la vigencia 2021 realizó estudio de medición del ambiente laboral con el Instituto de Consultoría Global Great Place to Work, obteniendo resultados que le permitieron ser certificada como un "Gran Lugar para trabajar en Colombia".

En este sentido, para una mayor comprensión de lo que significa este reconocimiento es necesario identificar los criterios de calificación usados por el modelo Great Place to Work bajo los cuales se realizó la medición, los resultados obtenidos que permitieron esta certificación, cuáles son los mayores logros y oportunidades de mejoramiento, así como las prácticas y valores organizacionales que hacen de la Dimar un entorno laboral único, atractivo y favorable para trabajar.

El modelo de ambiente laboral *Great Place to Work* identifica unos pilares de contribución que se deben desarrollar de manera consciente para la gestión de un buen ambiente laboral, a saber: (i) transacción, vínculo formal que responde a la remuneración, los beneficios o el desarrollo; (ii) compromiso, conexión emocional con el trabajo y la Entidad; (iii) vínculo, resultado de la sumatoria de la transacción y el compromiso. A su vez, ese vínculo más las experiencias compartidas conforman el ambiente laboral del cual se deben gestionar las siguientes variables: respeto, credibilidad, ecuanimidad, orgullo y compañerismo.

A partir de estas variables el informe de resultados presenta la caracterización de la Dimar cuando al comparar las percepciones que tienen sus funcionarios sobre estos pilares. Igualmente, se señala que dadas las condiciones vividas a causa de la pandemia por el COVID-19, la encuesta incluyó preguntas para conocer las percepciones que tienen los funcionarios acerca de qué tanto la Dimar comprendió y abrazó una realidad distinta a la conocida.



Foto 1. Descripción



La certificación obtenida es un reconocimiento al trabajo, compromiso y liderazgo de cada uno de los tripulantes que forma parte de la Dimar, a partir del cumplimiento y conexión con los programas, lineamientos y dinámicas organizacionales.



↑ Descripción.

A partir del análisis de las respuestas de los funcionarios de la Dimar a los pilares del Modelo *Great Place To work*, se obtuvieron los siguientes resultados:

- El estudio tuvo un nivel de confiabilidad del 95 %, con una participación del 79 % de los funcionarios de la Entidad.
- El 15 % de los funcionarios manifestó hacer parte de una minoría étnica.
- El 74 % de los funcionarios que participaron del estudio fueron hombres y 26 % fueron mujeres.
- El 85 % de los empleados de Dimar dicen que este es un excelente lugar para trabajar en comparación con el 86 % de los empleados de las empresas del mercado.

- El 92 % de los funcionarios se siente orgullosos cuando dan a conocer que trabaja en esta organización.
- El 91 % de los funcionarios expresa que su trabajo tiene un significado especial: “no es solo un trabajo”.

Desde la Dimar, para propiciar un “gran lugar para trabajar” anualmente se diseñan, implementan y evalúan estrategias de intervención orientadas al desarrollo integral del talento humano que presta sus servicios a la Entidad, entre los que vale mencionar:

- Plan de Bienestar y Estímulos que incluye actividades de desarrollo personal y familiar, reconocimientos mensuales y trimestrales, conmemoración de fechas especiales, eventos deportivos y recreacionales, horarios flexibles para los servidores públicos, jornada laboral especial para mujeres embarazadas (por implementar), acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral, reglamentación del teletrabajo, convenios de beneficios comerciales, permisos remunerados, programas de prevención, promoción y fortalecimiento de la salud física y mental.
- Plan Institucional de Capacitación a través del cual anualmente se plantean actividades de capacitación y entrenamiento para el fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales de los funcionarios al servicio de la Dimar, que incluye capacitaciones grupales, apoyos económicos individuales para educación formal y actividades de formación para mejora de competencias en el idioma inglés.
- Fomento de estados efectivos positivos y condiciones de trabajo armónicas que influyen en el desarrollo del personal y el fortalecimiento continuo de la Institución, mediante el diseño y ejecución del Plan Anual de Mantenimiento de la Infraestructura Física de cada una de las dependencias y unidades regionales de la Dimar, al igual que el análisis de los puestos de trabajo y cargas laborales.

- Reconocimiento regional de la misión sui géneris, haciéndola atractiva para profesiones como oficial mercante, biólogos, oceanógrafos, hidrógrafos, ingenieros catastrales y todos aquellos profesionales con deseos de aportar al desarrollo marítimo del país, especialmente en lugares apartados y donde la Dimar tiene presencia a través de las capitanías de puerto y centros de investigaciones oceanográficas e hidrográficas.
- Oportunidad de impactar o aportar como país a nivel regional debido a la especificidad y especialidad de las funciones de Autoridad Marítima Colombiana, a través de políticas y actividades para el desarrollo marítimo del país y de responsabilidad social (p. ej.: jornadas de capacitación a pescadores, limpiezas de



↑ Descripción.

↓ Descripción.





↑ Descripción.

playas, sensibilización para la conservación de especies marinas, entre otras).

- Desarrollo de reuniones periódicas del Director con los funcionarios de las unidades para conocer sus necesidades y expectativas.
- Estímulo de un ambiente laboral en el que los servidores desarrollan sus talentos mediante la evaluación de competencias y planes de mejoramiento individual.
- La Dimar cumple con las normas y regulaciones laborales vigentes; prohíbe todo tipo de acoso y discriminación; promueve el cumplimiento de las políticas y reglamentos internos institucionales, la sana convivencia, la protección de la salud ocupacional de los servidores públicos, la protección del medio ambiente, la seguridad del personal y de las instalaciones; propicia espacios de participación para los servidores y valora sus propuestas para la planeación y ejecución de las tareas.
- El bajo índice de rotación de personal civil genera estabilidad laboral y continuidad en

los programas que se desarrollan al interior de la Entidad.

- Programa Gestión del Conocimiento a través del cual mediante se propicia la transferencia y conservación del conocimiento generado al interior de Dimar mediante la realización de actividades como: divulgación de lecciones aprendidas, faros de conocimiento, talleres de innovación, directorios de expertos y plan de incentivos para funcionarios que participan y sobresalen en estas actividades.

Por otro lado, se señala que a partir de los resultados obtenidos se evidenciaron logros y oportunidades de mejoramiento que permitirán a la Entidad fortalecer el ambiente laboral en cada una de sus unidades y dependencias, entre las que se encuentran:

- Continuar resaltando la riqueza étnica de sus funcionarios como motivo de orgullo.
- Construcción de un modelo de liderazgo que apalanque cada uno de los retos que enfrenta la Entidad, así como una favorable gestión del talento humano.



↑ Et fugit imodicae invecus nis sa dolupta vitatem quo omnimendam

- Enfocar actividades de intervención en valoraciones que obtuvieron puntuaciones por debajo de la media.

Finalmente, se menciona que esta certificación es un reconocimiento al trabajo, compromiso y liderazgo de cada uno de los tripulantes que forma parte de la Autoridad Marítima Colombiana, porque es a partir del cumplimiento y conexión con cada uno de los programas, lineamientos y dinámicas organizacionales como se contribuye a la construcción de la "Dimar como un Gran Lugar para Trabajar".



As cus eossimus essundi seque plitatum nis eaquatus moditi ↑



↓ Et fugit imodicae invecus nis sa dolupta vitatem quo omnimendam



As cus eossimus essundi seque plitatum nis eaquatus moditi ↓