

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024



VICEPRESIDENCIA CORPORATIVA
GERENCIA DE TALENTO HUMANO
02/01/2024

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO	5
3. ALCANCE	10
4. GENERALIDADES	10
5. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN	11
5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
6. PROPÓSITO.....	12
7. COMPONENTES	12
8. DIAGNÓSTICO PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	12
8.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN	12
8.1.1 Caracterización de la Población.....	12
8.1.2 Caracterización de los Empleos.....	13
8.2 RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN LOS AÑOS 2019-2023	13
8.3 MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG	14
8.4 MEDICIÓN AMBIENTE LABORAL.....	14
9. LINEAMIENTOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO AÑO 2024	16
9.1 EJES TEMÁTICOS PARA EL 2024.....	22
10. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024.....	23
10.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	23
10.1.1 Objetivo.....	23
10.2 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	24
10.2.1 Objetivo.....	24
10.2.2 Objetivo del Incentivo.....	25
10.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	25
10.3.1 Objetivo.....	25
10.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	25
10.4.1 Objetivo.....	25
10.5 OTROS PLANES, PROGRAMAS O ESTRATEGÍAS IMPLEMENTADAS	26
10.5.1 Concertación y Calificación de Compromisos.....	26
10.5.2 Nómina y Prestaciones Sociales.....	27
10.5.3 Administración Del Pasivo Pensional.....	27
10.5.4 Preparación del Retiro del Personal	27
11. CICLO DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA DE LA INDUSTRIA MILITAR.....	28

11.1	INGRESO	28
11.2	PERMANENCIA	28
11.3	RETIRO.....	28
12.	DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL.....	29
13.	PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO.....	29
14.	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	29
14.1	ESTRATEGIAS	30
15.	PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	30
16.	EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	32

1. INTRODUCCIÓN

La planeación Estratégica del Talento Humano para el 2024, en la Industria Militar de acuerdo con las políticas del Gobierno nacional, adoptadas en el plan estratégico de la Entidad en el objetivo estratégico en Desarrollar las competencias y consolidar el modelo de felicidad laboral, fundamenta la planeación estratégica de la Gestión del Talento Humano, orientada al cuidado y condiciones de las personas, política que permiten el posicionamiento de la Entidad por los resultados en la gestión, fortalece la cultura institucional en la misión de entregar felicidad a los funcionarios en el fortalecimiento de sus competencias, y mejoramiento del clima laboral.

Por otro lado, con los constantes y distintos retos, desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de los funcionarios; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, que se van implementando, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores funcionarios, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de la Industria Militar, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, en concordancia con lo que persigue MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional "Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador", la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos 4.0, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público).

Desde este contexto y los objetivos para esta vigencia se orientan a desarrollar competencias para la transformación digital, innovación y excelencia en el servicio, así mismo continuar trabajando en competencias de autogestión, iniciativa y mantener el cuidado del equipo humano en su salud física y mental, practicas flexibles en los equipos creando entornos que puedan rendir al máximo, con un liderazgo que promueve el bienestar, logro de los objetivos y la adaptabilidad.

2. MARCO NORMATIVO

La Industria Militar, es una Empresa Industrial y Comercial del Estado con personería jurídica, capital independiente, autonomía administrativa y financiera y vinculada al Ministerio de Defensa Nacional, que se reorganiza conforme a las disposiciones establecidas por la Ley 489 de 1998 y los Decretos 2346 de 1971 y 2069 de 1984, y a las contempladas en los estatutos internos de la entidad.

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades de la Gerencia de Talento Humano:

TABLA No. 1. MARCO NORMATIVO GERENCIA DE TALENTO HUMANO

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Acuerdo 586 del 10 junio de 2022	Estatutos Internos de la Industria Militar	Gerencia de Talento Humano
Decreto 156 y 157 de 2022	Planta de personal trabajadores oficiales	Gerencia de Talento Humano
Decreto 157 del 2022	Por el cual se ajusta a la nueva nomenclatura y clasificación de empleos de la planta de personal de Empleados Públicos de la Industria Militar "Indumil" y se dictan otras disposiciones."	Gerencia de Talento Humano
Ley 6 de 1945 y Decreto 2127 de 1945. Compilado en el Decreto 1083 de 2015	Modalidades de Vinculación. Trabajadores Oficiales.	Gerencia de Talento Humano
Ley 909 de 2004 Artículo 50	Acuerdo de Gestión Gerentes Públicos.	Evaluación de Desempeño

Decreto 091 del 2007	Decreto Reglamentario Situaciones Administrativas Empleados Públicos Sector Defensa.	Gerencia de Talento Humano
Decreto 092 de 2007	Decreto Reglamentario Ley 1033 de 2006. Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa.	Evaluación de Desempeño
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 1666 de 2007 compilatorio Decreto 1070 de 2015	Determina las competencias laborales y requisitos generales con la nomenclatura y clasificación para los diferentes empleos públicos Sector Defensa.	Manual de funciones
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Competencias
Decreto 2177 del 29 junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras dispersiones sobre prima técnica.	
Ley 1010 del 23 enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Comité de Convivencia
Decreto 2701 de 1988	Régimen prestacional para los empleados civiles no uniformados de las entidades adscritas y vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional.	Régimen prestacional
Acuerdo Distribución Planta de Personal	Por la cual se distribuye la planta de personal de trabajadores oficiales de la Industria Militar	Trabajadores Oficiales
Decreto 1252 de 2000 Artículo 1. Artículo 98 de la Ley 50 de 1990, Ley 1071 de 2006, Acuerdo 5 de 2017.	Regímenes de Cesantías de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Entidad.	Nómina y prestaciones
Ley 50 de 1990, Ley 432 de 1998.	Regímenes de Cesantías de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Entidad.	Prestaciones
Decretos 1661, 2164 de 1991, 2177 de 2006 y Resolución 048 de 2009	Régimen de Prima Técnica Empleados Públicos de la Entidad.	Nómina y prestaciones
Decreto 2699 de 2012	Bonificación de Dirección Gerente General de la Entidad.	Nómina y prestaciones
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2023	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de	Gerencia Talento Humano

	la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 787 de 2003. Cálculos actuariales.	
Acuerdo 562 del 30 de Abril de 2018	Prima Extralegal de Gestión a los Trabajadores Oficiales que laboran en las Oficinas Centrales de la Industria Militar.	Nómina y prestaciones
Resolución 113 del 05 agosto de 2020	Manual de funciones, requisitos y competencias Empleados Públicos.	Gerencia de Talento Humano
Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Capacitación y Bienestar
Ley 100 de 1993 y Decreto reglamentarios. Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007.	Sistema General de Seguridad Social aplicable para Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Entidad. Bonos y Cuotas Partes Pensionales.	Seguridad social
Manual de Directrices de vinculación perfiles y competencias trabajadores oficiales 2022.	Manual que establece las funciones, competencias y perfiles de los Trabajadores oficiales de la Industria Militar.	Gerencia de Talento Humano
Resolución 129 del 28 de junio de 2018, Resolución 055 y 056 del 05 de Marzo del 2019 y Resolución 078 del 1 junio de 2020.	Por la cual se crean y actualizan las disposiciones normativas que regulan el Comité de Convivencia Laboral	Gerencia de Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Reglamento Interno de Trabajo	Gerencia de Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Gerencia de Talento Humano
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto 894 de 2017	
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Código de Ética, Integridad y Conducta	Código de Ética, Integridad y Conducta de la Industria Militar para ser aplicable a todos los funcionarios de la entidad	Gerencia de Talento Humano
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Gerencia de Talento Humano
MIPG	Manual Operativo– Dimensión N°1	Gerencia de Talento Humano
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.	Gerencia de Talento Humano
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Gerencia de Talento Humano
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Ley 2088 del 12 de mayo de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral	Gerencia de Talento Humano
Directiva 08 de 2022	directrices de austeridad hacia un gasto público eficiente.	Gerencia de Talento Humano

Decreto 498 del 30 de marzo de 2020	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Gerencia de Talento Humano
Ley 1952 de 2019	por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	Oficina Control Interno Disciplinario
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Gerencia de Talento Humano
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales	Gerencia de Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Gerencia de Talento Humano
Política desconexión laboral	Política desconexión laboral	Gerencia de Talento Humano
Resolución 115 del 02 junio de 2023	Protocolo para la prevención, protección y atención de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.	Gerencia de Talento Humano
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para independientes en el pago de aportes de seguridad social	Gerencia de Talento Humano
Ley 1960 de 2019	Artículo 3, Modifica el literal g, del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1988	Gerencia de Talento Humano
Acuerdo 032 de 1979, 514 de 2009, 555 del 03 de febrero de 2017, acta junta directiva No. 129 de 1970	Por la cual se reglamentó la prima de gestión de las unidades de negocio Fagecor, Fexar y Fasab	Gerencia de Talento Humano
Acuerdo 5878 del 17 junio de 2022	Po la cual se otorga prima técnica a trabajadores oficiales y empleados públicos.	Gerencia de Talento Humano
Resolución No. 139 del 08 de julio de 2022	Por la cual se adopta el manual específico de funciones y competencias para los empleos públicos de los funcionarios civiles y no uniformados de la Industria Militar.	Gerencia Talento Humano

Política buen trato	Política buen trato	Gerencia Talento Humano
Guía de gestión del talento humano	Guía de gestión del talento humano	Gerencia Talento Humano
Reglamento Interno de Trabajo	Reglamento Interno de Trabajo	Gerencia Talento Humano

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Industria Militar, inicia con la detección de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos los funcionarios de la planta de personal que esta compuesta por empleados públicos y trabajadores oficiales, personal del sena, personal comisionado del ministerio de defensa, practicantes y personal en misión operativo, según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

4. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

Finalmente, Función Pública enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de "Consolidación", lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

5. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Fortalecer el Talento Humano de la Industria Militar, mediante la implementación de planes, políticas, desarrollo de competencias, contribuyendo al desarrollo del ciclo de vida laboral, fomentando la innovación, la transformación digital, la excelencia en el servicio y consolidar el modelo de felicidad laboral.

5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar y ambiente laboral para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Industria Militar.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los funcionarios durante el ciclo de vida laboral.
- Contar con un programa de inducción a la entidad.
- Gestión del conocimiento que contribuya a la reinversión organizacional y seguridad en el trabajo.
- Generar conciencia en el talento Humano, a través de actividades de enfoque a la prevención autogestión, con el fin de minimizar riesgos y el cumplimiento de los objetivos de la Entidad.
- Cumplir con la realización de la concertación y calificación de compromisos de los funcionarios de la Industria Militar.
- Generar la nómina y administrar la seguridad social de los funcionarios de la Industria Militar.
- Realizar seguimiento al sistema de Acuerdos de Gestión de los empleos Públicos de la Industria Militar.
- Consolidar el modelo de felicidad laboral, mediante la identificación de necesidades que permitan mejorar las condiciones y calidad de vida del personal.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la Industria Militar, así como los requerimientos de los ex funcionarios.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los planes y programas que conforman el proceso de Gestión del Talento Humano, de acuerdo con las necesidades y normatividad aplicable.

- Mantener actualizado el plan estratégico del Talento Humano.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

6. PROPÓSITO

Establecer estrategias para fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades del talento humano contribuyendo a mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral conservando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, permitiendo así, que los colaboradores desarrollen sus habilidades y experiencia al servicio de la Industria, contribuyendo a las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

7. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Recurso Humano
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

8. DIAGNÓSTICO PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

8.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

De conformidad con lo establecido con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los funcionarios y, por ende, en el bienestar de los mismos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano la Industria Militar, cuenta con la información actualizada en las bases de datos, régimen laboral (marco legal), caracterización de los funcionarios y de los cargos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2023.

8.1.1 Caracterización de la Población

A través de la base de datos sociodemográfica, se mantiene actualizada la información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los funcionarios de la Industria Militar, como el principal insumo para la administración del talento humano.

8.1.2 Caracterización de los Empleos

La base de datos sociodemográfica de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

TABLA No. 2. DISTRIBUCIÓN PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL

Niveles	Número de funcionarios
Directivo	22
Directivo Medio	64
Asesor	03
Profesional	254
Técnico	297
Asistencial	307
Operativos	466
Total	1413

Fuente: Gerencia de Talento Humano Indumil 2023

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Gerencia de Talento Humano cuenta con la base sociodemográfica de la planta de personal y el Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencias de Trabajadores Oficiales, en donde se identifica y actualiza la base sociodemográfica de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

8.2 RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN LOS AÑOS 2019-2023

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la Gerencia de Talento Humano, mediante la matriz "Gestión Estratégica de Talento Humano", se da cumplimiento a los lineamientos de la política por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se evidencia una calificación del 99.8 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez de "TRANSFORMACIÓN".

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los autodiagnósticos presentados en los años 2019-2023.

TABLA No. 3. RESULTADOS MATRIZ GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Rutas de creación de Valor	Puntaje Matriz 2019	Puntaje Matriz 2020	Puntaje Matriz 2021	Puntaje Matriz 2022	Puntaje Matriz 2023
RUTA DE LA FELICIDAD:					
La felicidad nos hace productivos					
Entornos físicos					

Equilibrio de vida	93	99	97	94	99
Salario emocional					
Innovación con pasión					
RUTA DEL CRECIMIENTO:	90	98	98	95	99
RUTA DEL SERVICIO:					
Al servicio de los ciudadanos	92	95	91	95	99
Cultura que genera logro y bienestar					
RUTA DE LA CALIDAD:					
La cultura de hacer las cosas bien	90	95	89	93	99
Hacer siempre las cosas bien					
Cultura de la calidad y la integridad					
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS:					
Conociendo el talento	90	90	93	91	99
Entendiendo personas a través del uso de los datos					

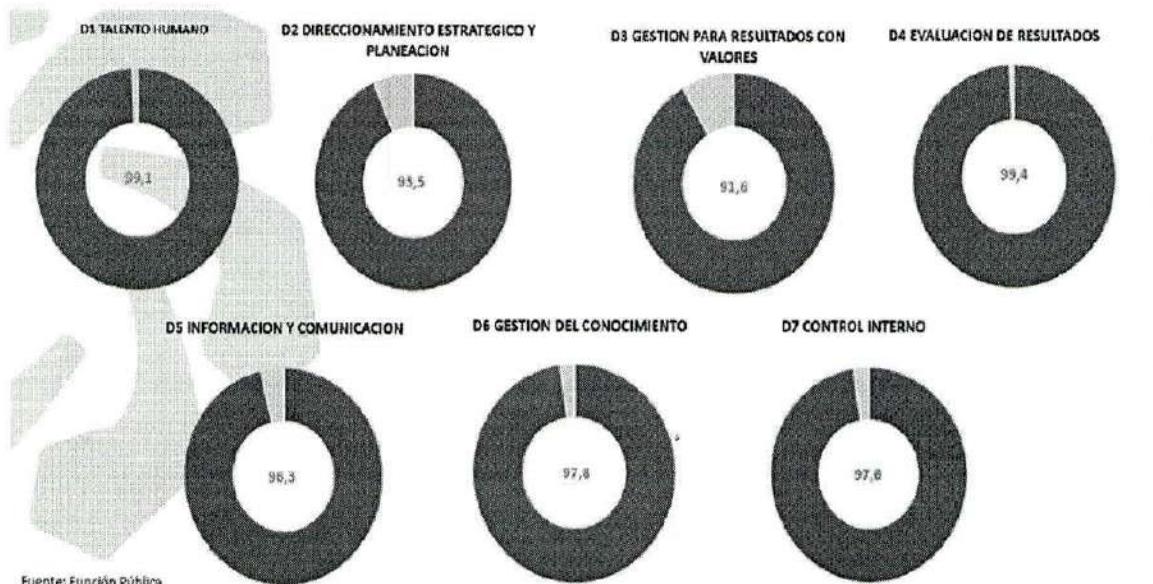
Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

8.3 MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la línea base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrucciones establecidos para ello. El FURAG consolida todas las dimensiones del modelo incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará para la gestión 2024.

IMAGEN No. 1. RESULTADOS ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – IDI, FURAG 2022



Fuente: Función Pública

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023

8.4 MEDICIÓN AMBIENTE LABORAL

Para el 2023 la medición del clima laboral en la Entidad, se realizó a través de la firma Great Place to Work, Es una valoración que permite conocer la percepción de los colaboradores frente a su ambiente de trabajo y su nivel de satisfacción frente a ello, en

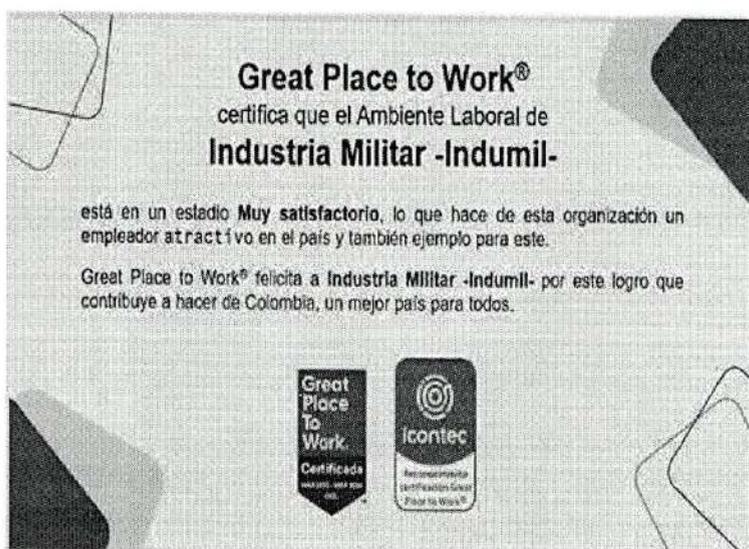
términos de relaciones, colaborador – compañía; colaborador – estilo de liderazgo; colaborador – colaborador, entre otros aspectos que son valorados por el trabajador durante su experiencia laboral.

Actualmente la Industria Militar realiza dicha valoración a través de Great Place to Work Institute “Una firma global de consultoría dedicada a el análisis y la comprensión de fenómenos psicosociales con más de 30 años de experiencia en participando en la construcción de grandes lugares para trabajar en 51 países del mundo entre ellos Colombia.”

Great Place to work Institute además de realizar La Medición y Valoración del Ambiente Laboral de las mejores empresas del país se encarga de realizar un análisis comparativo entre las mismas enlistando los mejores lugares para trabajar en el país y el mundo visibilizando, reconociendo y exaltando así sus buenas prácticas organizacionales en la construcción de ambientes de trabajo encaminados a ser los mejores lugares para trabajar.

Recientemente Great Place to Work Institute ha desarrollado una certificación destinada a las mejores empresas para trabajar en Colombia como reconocimiento a la calidad del ambiente laboral, luego de “cuantificar el ambiente laboral y compararlo con los mejores lugares para trabajar en el país”. Reconocimiento que fue entregado a la Industria Militar durante marzo de 2023.

IMAGEN No. 2. RECONOCIMIENTO A INDUMIL - GPTW



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

Dicha certificación valida la calidad del ambiente laboral en Indumil y el nivel de satisfacción de los colaboradores frente al mismo, a continuación, se presentan algunos de los resultados más relevantes de esta medición.

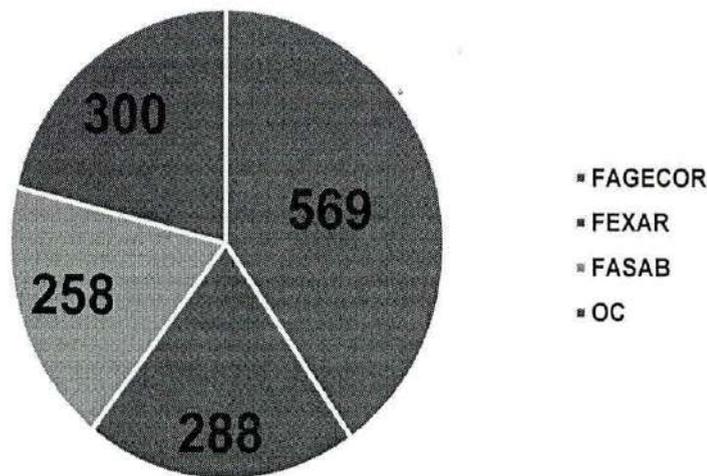
IMAGEN No. 3. MEDICIÓN GPTW - INDUMIL



Fuente: Medición de Ambiente Laboral Great Place to Work 2023

Con base en los resultados obtenidos en la Medición de Ambiente Laboral La Industria Militar diseño e implemento Un Plan de Intervención de Ambiente Laboral encaminado a "Contribuir con el mejoramiento del ambiente laboral al interior de la Industria Militar a través de diferentes estrategias de intervención que faciliten el fortalecimiento de la Credibilidad, Respeto, Compañerismo, Ecuanimidad y el Orgullo al interior de los equipos de trabajo con el fin de elevar el índice de ambiente laboral y consolidar a Indumil como un gran lugar para trabajar en Colombia".

GRÁFICA No. 1. PARTICIPANTES PLAN DE INTERVENCIÓN AMBIENTA LABORAL 2023 – FASE 2



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

El proceso de Gerencia de Talento Humano obtiene una calificación buena en sus procedimientos, aunque se puede mejorar, con el fin de llegar a un nivel de satisfacción de los funcionarios.

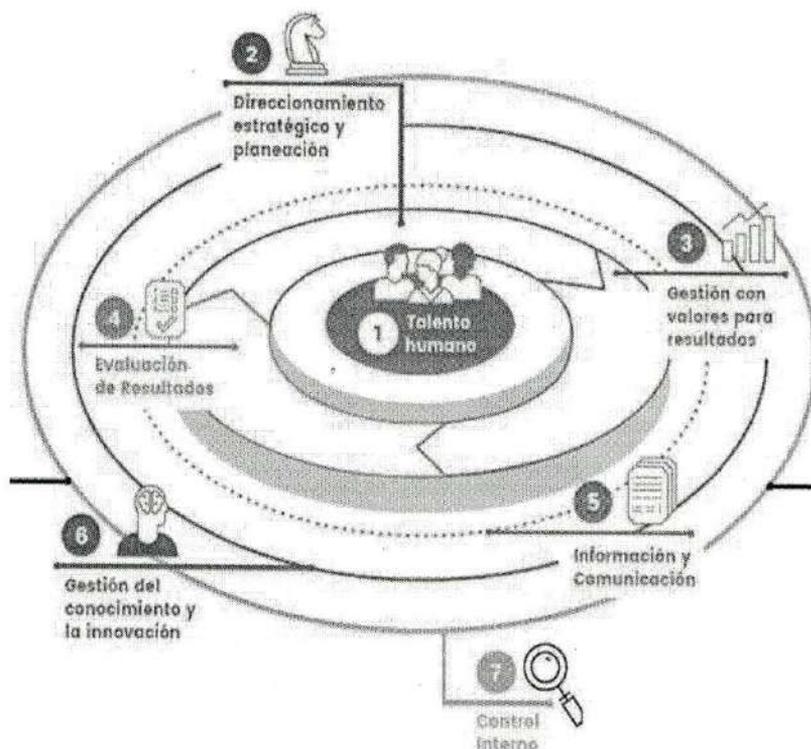
9. LINEAMIENTOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO AÑO 2024

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo del funcionario; ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales.

Para la creación del valor público, la gestión de talento humano en la Industria Militar se enmarca en las agrupaciones temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, rutas de creación de valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocia con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente imagen:

IMAGEN No. 4. DIMENSIONES DEL MÓDELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde la Gerencia de Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

TABLA No. 4. ACTIVIDADES A DESARROLLAR DESDE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Funcionario	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SSMA	Funcionarios, personal en misión, comisionados, contratistas y pasantes.

<p>RUTA DE LA FELICIDAD</p> <p>La felicidad nos hace productivos</p>	<p>Entorno Físico</p>	<p>Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico / ergonómico a los funcionarios, personal en misión, comisionados, contratistas y pasantes.</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>D2</p>		<p>Funcionarios, personal en misión, comisionados, contratistas y pasantes.</p>
		<p>Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de LA Industria Militar (según el riesgo).</p>	<p>Planeación/ Desarrollo</p>	<p>D2</p>		
		<p>Desarrollar el programa de pausas activas.</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>D2</p>	<p>SSMA</p>	<p>Funcionarios, personal en misión, comisionados, contratistas y pasantes.</p>
		<p>Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.</p>	<p>Planeación</p>	<p>D2</p>	<p>Gerencia de Talento Humano – Dirección de Bienestar</p>	<p>Funcionarios, personal en misión, comisionados, contratistas y pasantes.</p>
	<p>Equilibrio de vida</p>	<p>Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.</p>	<p>Planeación</p>	<p>D2</p>	<p>Gerencia de Talento Humano – Dirección de Bienestar</p>	<p>Funcionarios, personal en misión, comisionados, contratistas y pasantes.</p>
		<p>Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>D2</p>	<p>SSMA</p>	<p>Funcionarios</p>
		<p>Elaborar e implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica</p>	<p>Planeación/ Desarrollo</p>	<p>D2</p>	<p>SSMA</p>	<p>Funcionarios</p>
		<p>Gestionar la modalidad suplementaria de horario flexible.</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>D3</p>	<p>Gerencia Talento Humano – Dirección de Bienestar</p>	<p>Funcionarios, personal en misión, comisionados, contratistas y pasantes.</p>
		<p>Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.</p>	<p>Ingreso</p>	<p>D1</p>	<p>Vinculación</p>	<p>Funcionarios</p>
	<p>Salario emocional</p>	<p>Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional</p>	<p>Planeación / Desarrollo</p>	<p>D1-D2</p>	<p>Gerencia Talento Humano – Dirección de Bienestar</p>	<p>Funcionarios</p>

		Socializar el Programa Servimos.	Desarrollo	D4	Gerencia Talento Humano – Dirección de Bienestar	Funcionarios, personal en misión, comisionados, contratistas y pasantes.
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los Funcionarios de la entidad.	Planeación	D2, D3	Gerencia Talento Humano – Dirección de Bienestar	Funcionarios, personal en misión, comisionados, contratistas y pasantes
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Gerencia Talento Humano – Dirección de Bienestar	Funcionarios, personal en misión, comisionados, contratistas y pasantes.
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio.	Ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasantes
		Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2, D4	Retiro	Funcionarios
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento Bienestar del talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación	Planeación	D2, D4	PIC	Funcionarios
		Aplicar la concertación y calificación de compromisos.	Desarrollo	D2, D4	Concertación	
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los funcionarios vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	PIC	Funcionarios
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los funcionarios cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	PIC	Funcionarios

Humano	Difundir información o gestionar capacitación a los funcionarios en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	
	Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Gerencia de Talento Humano – Dirección de Bienestar	Funcionarios
	Aplicar encuesta para identificar las razones por las que los funcionarios se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Funcionarios
Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Ética, Integridad y Conducta	Desarrollo	D3	Gerencia de Talento Humano – Dirección de Bienestar	Funcionarios, personal en misión, comisionados, contratistas y pasantes
Funcionarios que saben lo que hacen	Mantener actualizada la base sociodemográfica de la Planta Global de la Industria Militar.	Desarrollo	D4	Vinculación	Funcionarios
	Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los pre pensionados.	Desarrollo	D2	Gerencia de Talento Humano – Dirección de Bienestar	Funcionarios
	Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los empleados públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	D2	Acuerdos de Gestión	

		Difundir información o gestionar capacitación a los funcionarios en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2	PIC	
		Implementar estrategias que promuevan la participación de los funcionarios en el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D2	PIC	
		Implementar herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los funcionarios que se retiran.	Retiro	D2, D6	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los funcionarios en temas del servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5, D7	Gerencia de Talento Humano	Funcionarios
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Gerencia de Talento Humano- Nomina	Funcionarios
		Actualizar el manual de directrices de vinculación, perfiles y competencias de trabajadores oficiales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	D2, D3, D7	Gerencia de Talento Humano	Funcionarios
		Coordinar las actividades pertinentes para que los funcionarios de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	

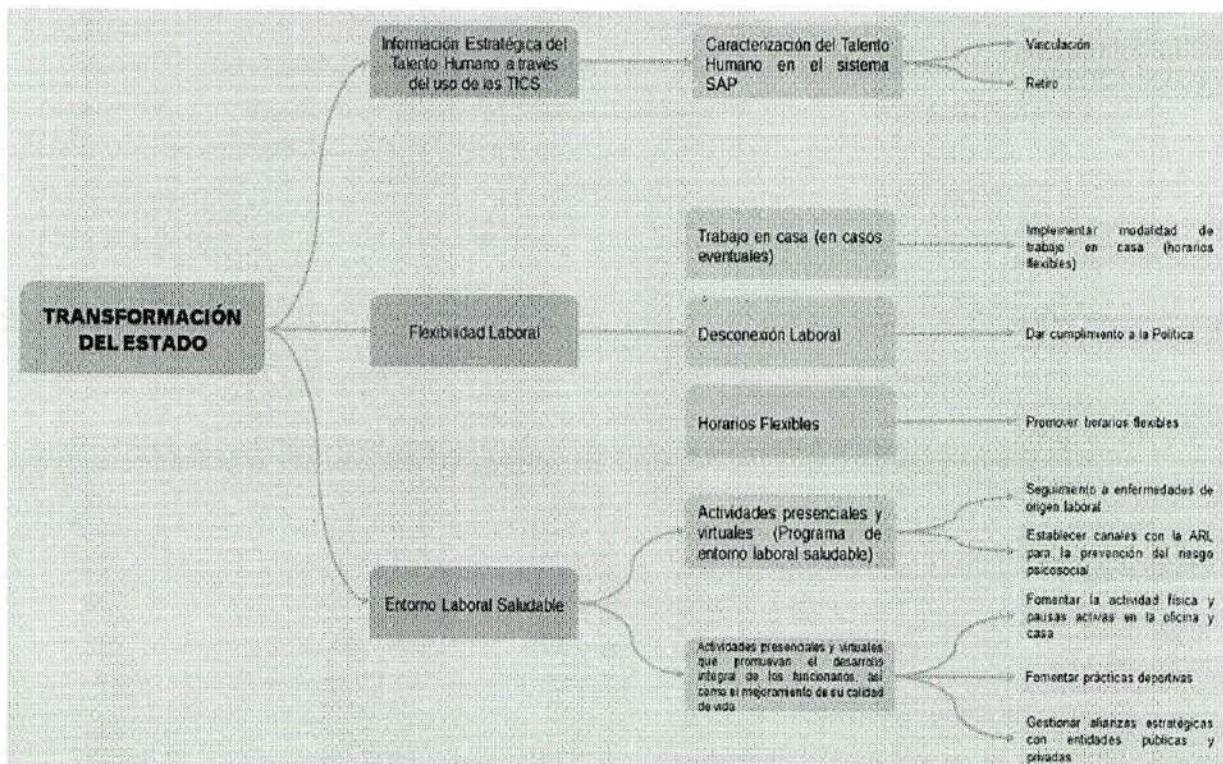
	Hacer siempre las cosas bien					
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	
	Uso de los datos	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada funcionario.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Desarrollo	D5	Gerencia de Talento Humano	Funcionarios, personal en misión, comisionados, contratistas y pasantes.

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

9.1 EJES TEMÁTICOS PARA EL 2024

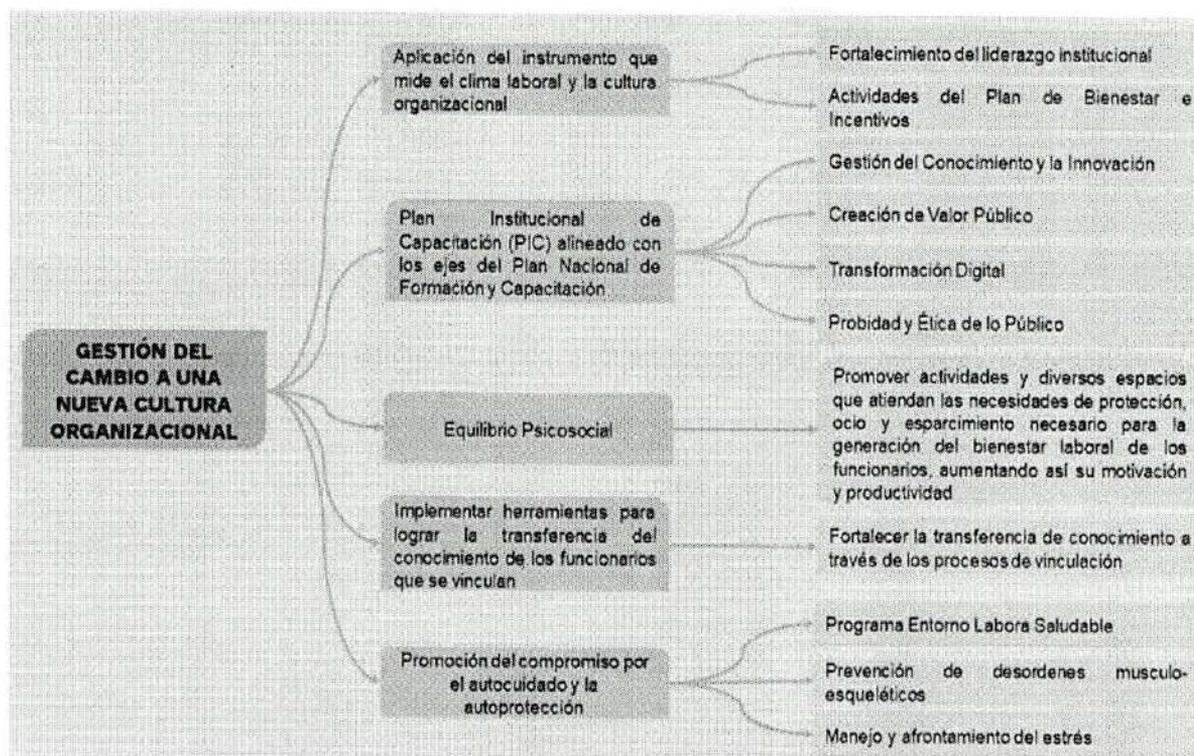
En articulación al Plan Estratégico de la Industria Militar y las actuales lineal de la Alta Dirección, la Gerencia de Talento Humano ha presentado la propuesta en dos ejes temáticos para vigencia 2024 así:

IMAGEN No. 5. TRANSFORMACIÓN DEL ESTADO



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

IMAGEN No. 6. GESTIÓN DEL CAMBIO A UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

10. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello se establecen planes y programas que contribuyen a fortalecer a los funcionarios para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Industria Militar. esos planes se desarrollarán así:

10.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

10.1.1 Objetivo

La Planta de personal de la Entidad se encuentra establecida mediante los Decretos 156 y 157 del 28 de enero de 2022, a través de los cuales se estableció una planta de (1410) trabajadores oficiales y 03 empleados públicos.

De acuerdo con lo anterior, conforme las vacantes existentes se adelanta la selección y vinculación de personal, mediante diferentes fuentes en procesos que aseguren la idoneidad y seguridad conforme la planta global de la Entidad.

En estos procesos y conforme las necesidades se debe dar cumplimiento a la inclusión en cumplimiento de los Decreto 2011 de 2017; 1800 de 2019, 2635 de 2019 y las normas que se expidan en mejorar las condiciones de empleo ordenadas por el Gobierno Nacional.

TABLA No. 5. TIPO DE PLANTA DE LA INDUSTRIA MILITAR 2022 Y 2023

TIPO DE PLANTA	2022	2023
Trabajadores Públicos	9	3

Trabajadores oficiales	974	1410
Trabajadores en Misión	889	293

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

Finalmente, mediante el Decreto 157 del 28 de enero de 2022, se da cumplimiento al cubrimiento de vacantes de la Industria Militar.

10.2 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

10.2.1 Objetivo

Diseñar y ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

La Industria Militar, establece a la persona como centro y éxito de la gestión, donde prevalece la integridad, bienestar y desarrollo de los funcionarios e integración familiar, brindando las condiciones de trabajo y estilo de vida saludable.

La condición y calidad de vida del funcionario es la prioridad, por esto se encuentra como política institucional y se revisa permanentemente los beneficios y condiciones de trabajo, midiendo su impacto, a fin de intervenir en espacios o factores que incidan en el bienestar y resultados del personal.

En esta dimensión se consolida el modelo de Felicidad Laboral en desarrollo en la categoría de estilos de vida y trabajo saludable integramos las actividades establecidas tradicionalmente o por normatividad, No obstante, en estrategias de cuidado y valoración de las personas, que no conllevan a invertir recursos se orientan a una gestión con armonía, en familia y el compromiso.

En este plan se encuentra establecido la política de integridad, de acuerdo con el autodiagnóstico, se establece las acciones y como incentivos se encuentran los reconocimientos y premios, otorgados por buen desempeño, excelencia y especialmente por ser un servidor integral en principios, valores y un comportamiento ético superior.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad del autocuidado y la seguridad de todos los funcionarios:

- Actividades pre pensionadas
- Estrategia salario emocional
- Actividades convivencia institucional: aplicación del código de integridad, en articulación con la identificación de valores y principios institucionales; avanzar en la divulgación e interiorización por parte de todos los funcionarios y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Estrategia de recreación y deportes
- Programa entorno laboral saludable
- Actividades Socio - Culturales
- Programa de reconocimiento e incentivos

10.2.2 Objetivo del Incentivo

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la Industria Militar; mediante el reconocimiento de los mejores funcionarios, con niveles de desempeño destacado y sobresaliente, el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

10.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

10.3.1 Objetivo

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Industria Militar, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los funcionarios una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección.

Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al funcionario.

10.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

10.4.1 Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los funcionarios de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

El desarrollo del personal dentro del Plan de Capacitación Institucional se enfocará en la humanización del servicio, la innovación y transformación digital, relacionadas con los objetivos estratégicos de la Entidad, las competencias que permitan que la persona afiance sus conocimientos en las tareas que desarrolla y que esto le permita ser más eficiente en la gestión, profundizar en los valores institucionales y las competencias corporativas inculcando en los funcionarios un comportamiento ético superior de acuerdo a las políticas de la Entidad.

Así mismo la concertación y calificación de compromisos, y evaluación de desempeño se realizará también bajo la evaluación por competencias y evaluación técnica para garantizar una medición de desempeño que refleje realmente el potencial de los funcionarios y elimine estándares subjetivos que puedan estar afectando el proceso.

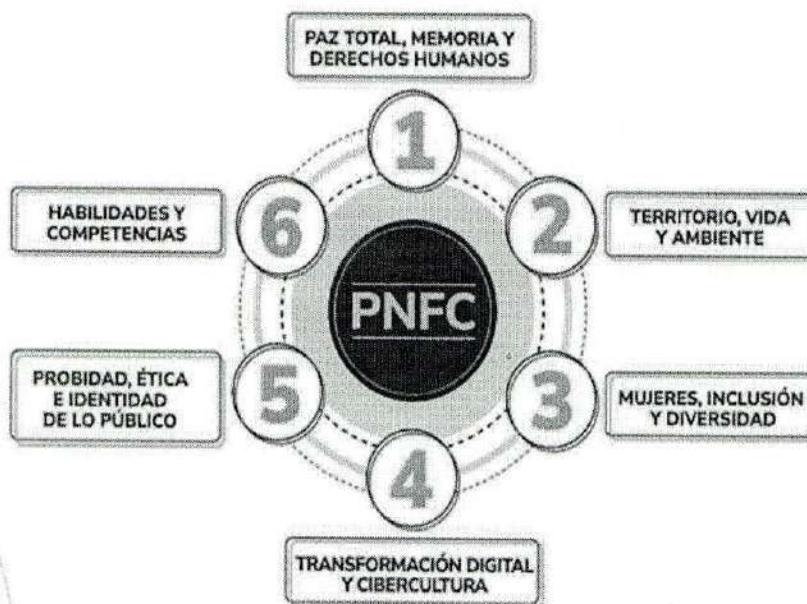
De igual forma la Entidad cuenta con el incentivo de apoyo educativo para fomentar el desarrollo profesional para programas académicos de pregrados, posgrados y maestrías financiados hasta un 100% del valor de la matrícula, en la universidad y programa que seleccione de acuerdo a su misionalidad y proceso que impacte de acuerdo al convenio que se firmó con Colfuturo.

De igual forma la Entidad cuenta con el incentivo de apoyo educativo para fomentar el desarrollo profesional para programas académicos de pregrados, posgrados y maestrías los beneficios educativos son un auxilio económico que otorga la Industria Militar a los funcionarios de planta para el desarrollo de sus estudios o los de su familia, en busca de incentivar a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y la de su familia.

En este plan se incluye la iniciativa de compartir conocimiento que contribuya a la reinversión organizacional.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2024 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2024 de la Industria Militar estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

IMAGEN No. 7. EJES TEMÁTICOS DE CAPACITACIÓN



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023

Estas capacitaciones y formaciones se desarrollarán a través del convenio con Colfuturo, y otras entidades en la Red Institucional.

10.5 OTROS PLANES, PROGRAMAS O ESTRATEGÍAS IMPLEMENTADAS

10.5.1 Concertación y Calificación de Compromisos

La concertación y calificación de compromisos en la Entidad se realiza de manera trimestral en oficinas centrales y de manera anual en las fábricas Fagecor, Fexar y Fasab, evaluando a los funcionarios que cumplen los requisitos de antigüedad laboral en la misma, basada en el modelo de competencias establecido en el Manual de Directrices de Vinculación, Competencias y Perfiles. Para el año 2024 se establece plan de acción de fortalecimiento de competencias a nivel organización así: transformación digital, liderazgo e innovación y como eje y conforme el objeto de la Entidad la excelencia en el servicio en atender multicanal a responder de manera digital.

10.5.2 Nómina y Prestaciones Sociales

La estrategia en nómina y prestaciones se ha definido como la materialización de los sueños, donde cada funcionario al pertenecer a la planta de la Entidad con sus ingresos y la estabilidad laboral proyecta el acceder a vivienda, viajes, educación, familia y ahorro voluntario para su futuro.

En la política de reconocimiento de nómina y prestaciones se realiza en fechas oportunas, al presentar descuentos se brinda la asesoría al funcionario para que acceda a través de alianzas con entidades financieras o aseguradoras que brinden servicios preferenciales, orienten y capaciten al funcionario en educación financiera para el bienestar de él y su núcleo familiar.

10.5.3 Administración Del Pasivo Pensional

Esta es una actividad estratégica a nivel institucional dado que tiene una injerencia directa en los estados financieros, al respecto, la Gerencia Financiera efectúa la supervisión de los recursos que se administran y Pago de Bonos y Cuotas Partes Pensionales, estas obligaciones corresponden al personal de funcionarios y ex funcionarios que laboraron en la Entidad antes de la entrada en vigencia la Ley 100 de 1993.

En términos generales se tramitan las solicitudes de información laboral de ex funcionarios para el trámite de pensiones, coordinación interinstitucional para el cobro y pago de cuotas partes pensionales de ex funcionarios, trámite de derechos de petición y requerimientos judiciales de acuerdo con la competencia correspondiente.

Todas estas actividades se desarrollan de acuerdo con el deber legal que le asiste a la Entidad y teniendo en cuenta la protección constitucional que le asiste a este tipo de obligaciones.

10.5.4 Preparación del Retiro del Personal

En este aspecto la Entidad desarrolla todas las actividades para dar cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) artículo 262 de la Ley 100 de 1993, concordante ello con lo dispuesto en el artículo 2.2.10.7. Del Decreto 1083 de 2015 numeral "2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. Y numeral 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio."

Una de las actividades del Plan de Bienestar está relacionada con la desvinculación asistida, contemplando la sensibilización y capacitación del personal desvinculado o que esté próximo al retiro del servicio, para ayudarlo a afrontar la situación de desempleo o cambio de vida con actitud positiva y para que desarrolle estrategias efectivas en busca de un nuevo cargo u ocupación.

Así mismo, se debe incluir también una actividad dirigida al personal que se pensiona donde se realiza un reconocimiento por el tiempo y vida a la Entidad.

11. CICLO DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA DE LA INDUSTRIA MILITAR

11.1 INGRESO

Para el ingreso de los funcionarios de la Industria Militar se cumplirá con la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal que cumpla con los requisitos del cargo.

- Vinculación: su propósito es buscar e identificar las personas que puedan ocupar las vacantes y cumplan con los requisitos del cargo.
- Inducción: vinculados los nuevos funcionarios deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la concertación y calificación de compromisos para los funcionarios oficiales y los acuerdos de gestión para los gerentes públicos.

11.2 PERMANENCIA

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y a la satisfacción permanente de los funcionarios de la Industria Militar.

IMAGEN No. 8. ESTRATEGÍAS DE PERMANENCIA

Capacitación y desarrollo de personal

- Procesos que tienen un doble propósito: Instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los funcionarios, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo de la Industria Militar, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.

Concertación y calificación de compromisos

- La concertación es un medio diseñado para generar los compromisos de los funcionarios y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia la consecución de los resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.

Bienestar y ambiente laboral

- A fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los funcionarios y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de la industria Militar abordar los temas de: Bienestar y ambiente laboral.

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

11.3 RETIRO

El ciclo laboral de los funcionarios se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleado con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal

calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del funcionario. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

Teniendo como marco normativo la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de administración de personal, La Industria Militar, elabora el presente Plan Estratégico de Talento Humano, a través del cual se identifica y cubren las diversas necesidades del personal, como de los procesos de ingreso, Permanecia y retiro, así como de los demás aspectos que coadyuvan para que las condiciones de trabajo y de clima laboral sean óptimas.

12. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL

En cumplimiento a la distribución de la planta de personal de la Industria Militar se organiza por niveles y clases contando con 1410 funcionarios oficiales y 3 cargos públicos así:

TABLA No. 6. TIPO DE PLANTA DE LA INDUSTRIA MILITAR 2022 Y 2023

NIVEL JERÁRQUICO POR GRADO	NÚMERO DE CARGOS
EMPLEADOS PUBLICOS	03
DIRECTIVO	86
PROFESIONAL	254
TÉCNICO	297
ASISTENCIAL	307
OPERATIVO	466
TOTAL	1413

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

13. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2024, los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

- Plan de bienestar y ambiente laboral
- Plan de previsión del Talento humano.
- Plan institucional de capacitación PIC.
- Plan estratégico de Talento Humano.

14. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La Industria Militar – Indumil, a través de la Gerencia de Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano, considerado como factor estratégico para el logro de la misión y visión de la Entidad.

En particular la misión del Grupo de Talento Humano se ejecutará a partir de políticas en materia de formación, bienestar institucional y fomento del respeto, generación de un adecuado ambiente laboral.

14.1 ESTRATEGIAS

Se entiende por estrategia de Talento Humano, como la “serie de acciones que orientan las políticas y prácticas de gestión de Talento Humano, para ponerlas al servicio de la industria Militar”.

Entendiendo que ponerse al servicio de los funcionarios de Indumil, se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en el marco estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano.

El objetivo institucional al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano corresponde a: Aplicar los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno en la Gestión del Talento Humano.

Las estrategias definidas, una vez realizado el análisis interno (Fortalezas y debilidades) y el análisis externo (Oportunidades y amenazas) son:

- Mejorar el subsistema de Control de Gestión para fortalecer la capacidad institucional a través de capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al nuevo enfoque y las funciones asignadas a la entidad.
- Mejorar el subsistema de Control de Evaluación, es decir los insumos en lo relacionado con el sistema de concertación y calificación de compromiso, el cual se convertirá en una herramienta de gestión, al igual que se sirva de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Mejorar el subsistema de Control y Gestión en lo relacionado con el Bienestar para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia.

15. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.
- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrán estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

- **Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos**

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: Ambiente laboral, bienestar, inducción y re inducción.

- **Ruta del Crecimiento: liderando talento**

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, desarrollo de competencias, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y re inducción, valores, ambiente laboral, promoción y ascensos.

- **Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos**

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los funcionarios de la Industria Militar de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los funcionarios para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, ambiente laboral, integridad, rendición de cuentas, e integridad.

- **Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien**

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan

revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

▪ **Ruta del análisis de datos: conociendo el talento**

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano y SIGEP.

16. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

Para finalizar correctamente el proceso de planeación estratégica es necesario verificar que los planes propuestos son los idóneos para la entidad. En esta evaluación se utilizaron una serie de instrumentos de evaluación y metodología para optimizar y alinear el mejoramiento continuo.

TABLA No. 7. MECANISMOS DE EVALUACIÓN

MECANISMOS DE EVALUACIÓN	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Plan de Acción	Trimestral	Gerencia de Talento Humano
Comité de gestión y desempeño institucional	Trimestral o de acuerdo programación	Oficina de Planeación
Seguimiento de indicadores de gestión de los planes	Mensual	Gerencia de Talento Humano
Autodiagnóstico GETH	Anual	Gerencia de Talento Humano

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

El presente plan rige a partir de la fecha de su expedición.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
FIRMA:	FIRMA: <i>Ronald Jamilton Moreno Samaniego</i>	FIRMA: <i>Oscar Al. Jaramillo Carrillo</i>
NOMBRE:	NOMBRE:	NOMBRE:
<i>Andrea del Pilar Corredor Gómez</i>	Ronald Jamilton Moreno Samaniego	Coronel (R.A.) Oscar Al. Jaramillo Carrillo
CARGO:	CARGO:	CARGO:
Gerente Talento Humano de la Industria Militar	Jefe Oficina de Planeación y G.I. de la Industria Militar	Vicepresidente Corporativo de la Industria Militar