

INDUSTRIA MILITAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025



Vicepresidencia Corporativa – Gerencia de Talento
Humano
DICIEMBRE 2024

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	4
2.1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3.	PROPÓSITO.....	5
4.	ALCANCE.....	5
5.	DURACIÓN	5
6.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	5
7.	MARCO NORMATIVO	7
8.	EJES TEMÁTICOS.....	9
8.1.	EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	10
8.2.	EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	11
8.3.	EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	11
8.4.	EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	12
8.5.	EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.....	13
8.6.	EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS	13
9.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	14
10.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN	15
10.1.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	15
10.2.	IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS CONCERTACIÓN Y CALIFICACIÓN DE COMPROMISOS 2024.....	16
11.	FASES EN EL DESARROLLO DEL PIC.....	17
11.1.	SENSIBILIZAR	17
11.2.	DIAGNOSTICAR.....	18
11.3.	FORMULAR.....	18
11.4.	IMPLEMENTAR	19
11.5.	REALIZAR SEGUIMIENTO	19
11.6.	EVALUAR.....	20
12.	LINEAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA ALTA GERENCIA Y DIRECTIVAS DE LA INDUSTRIA MILITAR	20
12.1.	LÍNEA 1: HABILIDADES PARA LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA	20
12.2.	LÍNEA 2: ASUNTOS ESTRATÉGICOS PARA EL CAMBIO, EL BIENESTAR Y LA PAZ SOCIAL	21
13.	METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	22

14.	INDUCCIÓN.....	23
14.1.	GENERALIDADES DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN	23
14.1.1.	Programa de Inducción	23
14.2.	REINDUCCIÓN.....	24
14.3.	PROGRAMA DE BILINGÜISMO.....	25
15.	DESARROLLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN	25
15.1.	RECURSOS.....	25
15.2.	RESPONSABLES.....	25

1. INTRODUCCIÓN

La Industria Militar estableció como su principal objetivo “Enaltecer a los funcionarios y su valor”, reconociendo al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad, siendo el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Así mismo, es importante mencionar que, la gestión del talento humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de la Industria Militar, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2024, Indumil necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus funcionarios, por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando a través de la encuesta de detección de necesidades, enfocada a cada uno de los ejes temáticos establecidos (Paz Total, memoria y derechos humanos, Territorio, vida y ambiente, Mujeres, inclusión y diversidad, Transformación digital y cibercultura, Probidad, ética e identidad de lo público y Habilidades y competencias.) La Industria Militar, estableció dentro de sus objetivos institucionales el “Desarrollo de las competencias del Talento Humano y fortalecimiento del modelo de felicidad laboral”, el cual por medio de la gestión estratégica del Talento Humano como eje fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales, en la nueva realidad laboral a la que se enfrenta el mundo y en la que las organizaciones han tenido que desarrollar de manera prioritaria en sus colaboradores, competencias y habilidades requeridas para desempeñar su labor en nuevos ambientes, con nuevos estilos de relacionamiento y nuevas estrategias para llegar a los resultados esperados. Es así como Indumil, por medio de la mejora continua, se ha adaptado a las dinámicas y necesidades que se han presentado para continuar avanzando en el camino del desarrollo y excelencia.

Cabe anotar, que lo anterior debe ir alineado con la misión de la Industria Militar a partir del principio de transparencia y mejora continua, con los cuales se busca brindar bienes y servicios de calidad a la población en general, teniendo en cuenta que un pilar fundamental para lograrlo es la formación constante de los funcionarios para llegar a la cultura organizacional deseada y de esta manera impactar de manera positiva en los resultados.

El éxito de la Industria Militar, radica en desarrollar, orientar y fortalecer las competencias de sus funcionarios, cada día creando un compromiso en el logro de los objetivos en relación con la cultura organizacional y la gestión de conocimiento.

La Industria Militar está comprometida con sus funcionarios facilitando el acceso a la capacitación bajo la visión de proporcionar oportunidad, impartir equidad e igualdad lo que genera un reconocimiento, empoderamiento y mejora en las competencias y prestación con excelencia del servicio.

El Plan de capacitación para la vigencia 2025, se enfoca en fomentar el desarrollo de los funcionarios a través del fortalecimiento de las competencias laborales, capacidades y habilidades que en ultimas se transforman en comportamientos que permiten evidenciar el desempeño esperado, orientado a resultados específicos, medibles, cuantificables y que se encuentran en sintonía con el propósito y objeto institucional.

2. OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los funcionarios de la Industria Militar, 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.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir las líneas estratégicas para la formulación de los planes y programas de capacitación y formación parte de la Industria Militar.
- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Concertación y calificación de compromisos, resultados de PIC, Grupos primarios, Gestores, entre otras).
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Evaluar los resultados obtenidos de acuerdo con la eficiencia y eficacia.
- Diseñar los programas de formación y capacitación de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Implementar herramientas tecnológicas que permitan transformar la adquisición de competencias por parte de los funcionarios.
- Desarrollar procesos de capacitación enfocados a la mejora continua, innovación y servicio que contribuyan a las metas institucionales.
- Evaluar y medir los procesos de capacitación en término de impacto frente a los resultados de los diagnósticos institucionales
- Fortalecer los procesos de Inducción y reinducción, entrenamiento, gestionando de manera Tecnológica la adquisición de conocimientos.
- Mediante la participación en las capacitaciones, fortalecer las competencias establecidas y aumentar el nivel de contribución de los funcionarios en sus áreas y procesos.

- Implementar en coordinación con los procesos y aliados estratégicos, el desarrollo de los programas de capacitación, bajo diferentes modalidades (presencial, semi-presencial y virtual), enfatizando para esta vigencia los programas virtuales que cumplan en la formación conceptual, pedagógica y temática, logrando mejorar la capacidad laboral.

3. PROPÓSITO

La mejora constante del desempeño laboral de los funcionarios de la Industria Militar teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020-2030, atendiendo los retos y desafíos, de la Industria 4.0 de la cuarta revolución industrial, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos funcionarios que mejoran su desempeño continuamente, la Entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de capacitación está dirigido a todos los funcionarios y colaboradores de la Industria Militar, que requieran fortalecer sus competencias por medio de las diferentes modalidades de formación estipulados y es de obligatorio cumplimiento una vez así se requiera en las normas institucionales o aplicables. inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los funcionarios, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

5. DURACIÓN

Este plan tiene una vigencia de 12 meses

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los funcionarios, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Competencias Laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa. Necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Indumil).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los funcionarios servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica.

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

Planes de Capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

Profesionalización del Servidor Público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. (Decreto 648 de 2017).

7. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998: Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 1952 de 2019, Art. 37, numeral 3 y Art. 38, numeral 42: Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de septiembre 23/2004: Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1064 de 2006: Por la cual se dictan 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.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005): Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Artículo 53 de la Constitución Política Nacional: Establece la Obligatoriedad por parte de todos los empleadores, incluido el estado, de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto 1083 de 2015: Que compilo el decreto 4665 de 2007, Plan nacional de Formación y capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, que permite el desarrollo de sus competencias y el Decreto 1567 de 1998, que crea el sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos.

Decreto 894 de 2017: Por el cual se dictan normas 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.

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.

Resolución 390 de 2017: por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Figura 1. Sistema Nacional de Capacitación y sus Componentes



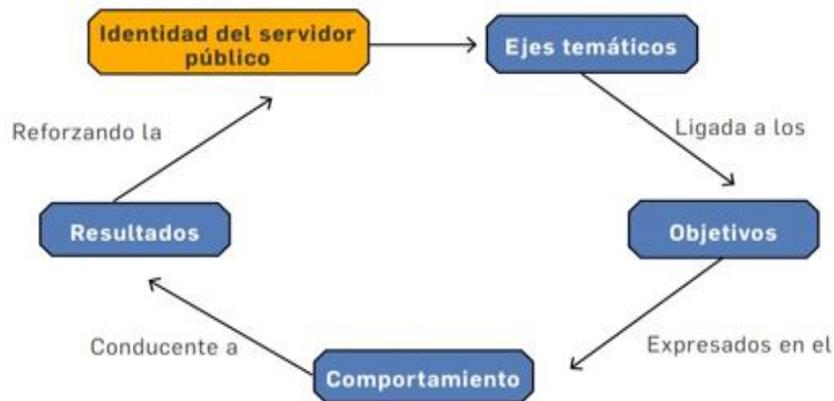
Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

Fuente: Función Pública, 2023

8. EJES TEMÁTICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.

Figura 2. Ciclo de Identidad del Servidor Público



Fuente: Función Pública, 2023

En la siguiente gráfica se esquematizan los seis ejes, así:

Figura 3. Ejes Plan Nacional de Formación y Capacitación



Fuente: Función Pública, 2023

8.1. EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Este eje se orienta hacia la transformación institucional y cultural de cada funcionario.

Figura 4. Temáticas del Eje 1



Fuente: Función Pública, 2023

8.2. EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje busca interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre la sociedad y naturaleza. En este sentido las y los funcionarios tendrán la amplitud para construir herramienta que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelven, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Figura 5. Temáticas del Eje 2



Fuente: Función Pública, 2023

8.3. EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje busca cualificar las capacidades del talento humano de la entidad en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

Figura 6. Temáticas del Eje 3



Fuente: Función Pública, 2023

8.4. EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Busca conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la Industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público.

Figura 7. Temáticas del Eje 4



Fuente: Función Pública, 2023

8.5. EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Busca fomentar el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público y la identidad de las y los funcionarios, es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los funcionarios deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se puedan presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

Figura 8. Temáticas del Eje 5



Fuente: Función Pública, 2023

8.6. EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Se basa en la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de las y los funcionarios. A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar las competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, u diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Figura 9. Temáticas del Eje 6



Fuente: Función Pública, 2023

9. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los funcionarios, orientados al desarrollo del componente de capacitación son los siguientes:

- La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- Educación Formal: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. art. 7).
- Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- Inducción y Reinducción: Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional.
- Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

10. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

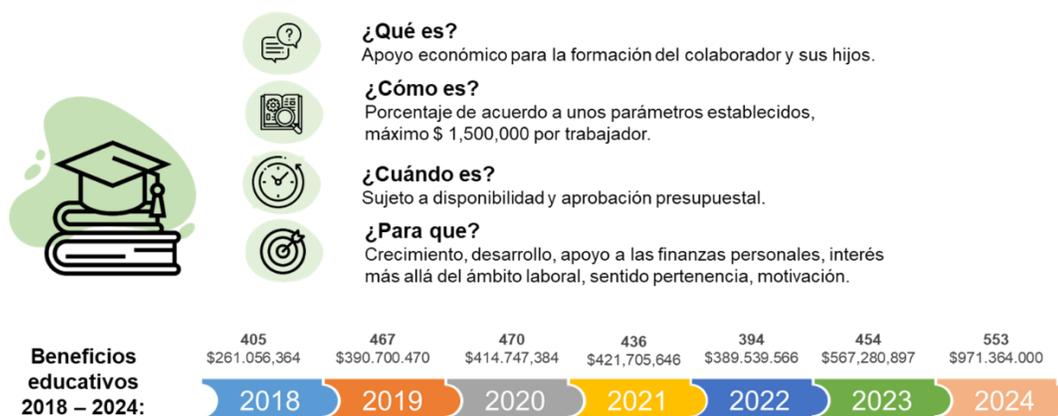
10.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El proceso de diagnóstico de las necesidades de capacitación para la vigencia 2025 se realizó mediante los resultados de la vigencia 2024, obteniendo los siguientes resultados.

- a. Teniendo en cuenta la nueva realidad vivida en la vigencia 2025, los procesos de capacitación se realizaron de manera virtual, y presencial en un 100%, apoyados en herramientas tecnológicas propias de la Industria Militar o las suministradas por los aliados estratégicos contratados para el desarrollo de los programas, quienes reportaban el cumplimiento de los mismos mediante los informes finales o los diplomas de certificación de los programas, dando cubrimiento a la totalidad de los funcionarios de la empresa.
- b. En el desarrollo de los programas contratados para los funcionarios de la Industria Militar se brindaron capacitaciones en Habilidades Digitales, Análisis Financiero, Contabilidad en las Organizaciones, Metodología y Herramientas para la innovación en la Gestión Pública, Interpretación de Planos para Maquinaria Industrial, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Salud Financiera, Entorno Laboral.
- c. La implementación de la plataforma CLAP – Escuela de Formación Indumil, que permitió brindar capacitación a todos los funcionarios de la empresa, en la cual se destacan los cursos de Ciberseguridad, Diversidad e Inclusión, Continuidad del Negocio, Customer Experience y la Inducción y Reinducción.
- d. En la modalidad de apoyo educativo en la vigencia 2024, en desarrollo de este pilar, se ejecutó el programa de beneficios educativos mediante el cual otorgó 553 auxilios económicos por un valor total de \$ 971.364.000 a los funcionarios y a sus hijos para adelantar estudios técnicos, tecnológicos,

pregrado y postgrado, cifra que ha venido aumentando en cada vigencia haciendo evidente así el apoyo para el crecimiento y desarrollo profesional de los colaboradores y sus familias.

Figura 10. Beneficios Educativos 2018 - 2024



Fuente: Función Pública, 2024

10.2. IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS CONCERTACIÓN Y CALIFICACIÓN DE COMPROMISOS 2024

De acuerdo con el manual de competencias para los trabajadores oficiales de la Industria Militar, los resultados obtenidos en la concertación y calificación de compromisos y competencias comportamentales de la vigencia anterior y las políticas establecidas en la Entidad, aportaron al cumplimiento del direccionamiento estratégico. Se identificó como necesidad fortalecer temáticas como:

- Mejora Continua
- Orientación al Cliente
- Orientación al Resultados y Responsabilidad
- Comunicación Efectiva
- Liderazgo y Toma de Decisiones
- Compromiso con la Organización
- Visión Estratégica
- Resolución de Conflictos
- Manejo de la Información
- Relaciones Interpersonales

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares de la Industria Militar se identificaron considerar e incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

- Temas que orienten respecto a la inclusión laboral en el sector público.

- Reforzar conocimiento frente a las políticas que se lideran desde la Industria Militar.
- Liderazgo.
- Sistemas de información y de gestión institucional.
- Actualización tributaria.
- Actualización en normas técnicas.
- Actualización de cursos de ley.
- Gestión del riesgo.
- Servidor público 4.0.
- Integridad en el servicio público.
- Habilidades blandas.
- Capacitaciones requeridas por los procesos, que estén acordes con las necesidades de la empresa y con el presupuesto de capacitaciones.

Las actividades se desarrollarán a través de la Red Institucional, el convenio de capacitación con Colfuturo, Universidad Militar, Departamento Administrativo de la Función Pública, Escuela Superior de Administración Pública, así como diferentes entidades públicas y privadas e instituciones de educación superior.

11. FASES EN EL DESARROLLO DEL PIC

11.1. SENSIBILIZAR

Esta fase consiste en desarrollar estrategias de sensibilización sobre la importancia de la capacitación y formación permanente en los funcionarios:

Figura 11. Actividades de Sensibilización

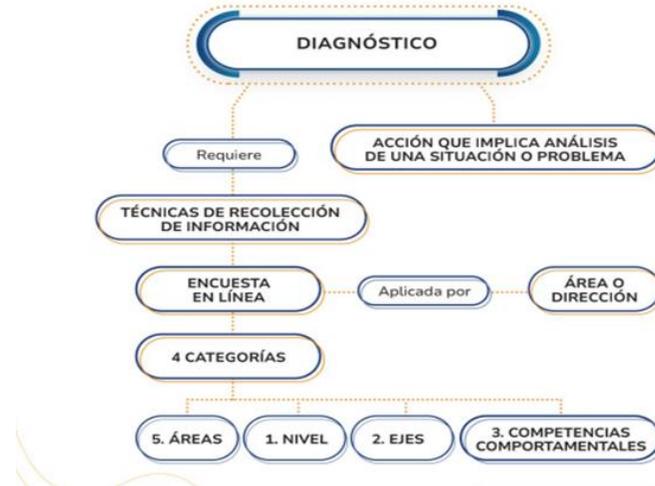


Fuente: Función Pública, 2023

11.2. DIAGNOSTICAR

Entiéndase como la acción que implica el análisis y valoración de una situación o problema a partir de la información recolectada. Para ellos es importante diseñar e implementar técnicas de recolección de información que le permita conocer de manera rápida y sistemática las necesidades de formación y capacitación del personal adscrito a la Industria Militar.

Figura 12. Establecimiento del Diagnóstico



Fuente: Función Pública, 2023

11.3. FORMULAR

Consiste en realizar un plan de acción para poder dar respuestas a las necesidades de formación y capacitación identificadas en el diagnóstico.

Figura 12. Establecimiento de la Formulación



Fuente: Función Pública, 2023

11.4. IMPLEMENTAR

Consiste en el desarrollo de las estrategias y actividades propuestas en la fase anterior, lo que implican tomar decisiones respecto al orden de priorización de los temas a abordar.

Figura 13. Establecimiento de la Implementación



Fuente: Función Pública, 2023

11.5. REALIZAR SEGUIMIENTO

Consiste en revisar periódicamente los avances en el plan de acción propuesto para evidenciar su cumplimiento.

Figura 14. Realización del Seguimiento



Fuente: Función Pública, 2023

11.6. EVALUAR

Consiste en medir los resultados alcanzados y el cumplimiento de las metas propuestas en el PIC. Esta actividad se debe realizar al finalizar cada año y para ellos se sugieren tres (3) niveles de evaluación.

Figura 15. Implementación de la Evaluación



Fuente: Función Pública, 2023

12. LINEAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA ALTA GERENCIA Y DIRECTIVAS DE LA INDUSTRIA MILITAR

Las líneas que se relacionan identifican los temas y los objetivos perseguidos en la formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos de la entidad. Cada línea en su desarrollo deberá dar cuenta de la consecución de objetivos.

12.1. LÍNEA 1: HABILIDADES PARA LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

Se orienta a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos de la Industria Militar y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, y la eficiencia, eficacia y transparencia del servicio público.

Figura 16. Líneas Temáticas – Alta Dirección

No.	Línea Temática	Descripción
1.	Habilidades Gerenciales y directivas	Fortalecer las capacidades de la alta dirección del Estado mediante el desarrollo de habilidades para la gestión sistémica del conocimiento, toma de decisiones estratégicas; la prospectiva y la planeación de organizaciones, el liderazgo transformador, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, gerencia y evaluación del talento humano, colaboración, resolución de conflictos, innovación y gestión del tiempo.
2.	Gobierno para la transformación Digital y Cíbercultura	Fortalecer y expandir el uso intensivo de las TIC, el desarrollo de servicios y procesos inteligentes para la toma de decisiones basada en datos y evidencia, facilitar la interoperabilidad y la innovación, el gobierno en línea, digital y abierto.
3.	Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
4.	Comunicación Pública y de gobierno	Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.
5.	Gestión Integral Contractual	Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.
6.	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros.
7.	Gobierno y Corporaciones Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, legitimidad y filosofía de las normas.
8.	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-	Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.
9.	Gobierno, Estado y Administración Pública	Orientada hacia la organización y del funcionamiento del Estado, ramas del poder público, pesos y contrapesos, control de tutela entre el sector central y descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.

Fuente: Gerencia de Talento Humano con base en los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023

12.2. LÍNEA 2: ASUNTOS ESTRATÉGICOS PARA EL CAMBIO, EL BIENESTAR Y LA PAZ SOCIAL

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y territorios.

Figura 17. Líneas Temáticas – Asuntos Estratégicos

No.	Línea Temática	Descripción	No.	Línea Temática	Descripción
1.	Gobierno para la Paz Total	Busca Generar lineamientos para la territorialización de la paz total como parte de las agendas públicas territoriales. Se orienta hacia la conceptualización y alineación programática del Sistema Nacional de Paz con la estructura de planeación del Estado.	5.	Gobierno para el cambio climático	Orientada a fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial entorno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas forestales, entre otras medidas.
2.	Gobierno para la Nueva Ruralidad	Orientada a generar lineamientos de política para fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos.	6.	Estado y Gobierno	Orientada hacia el fortalecimiento de capacidades para la gobernanza integral del territorio, el mejoramiento del vínculo entre Estado y ciudadanía y los retos para la construcción de la paz total.
3.	Gobierno Tradicional y Propio	Orientada a fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.	7.	Gobierno en Prospectiva	Orientada a generar un ejercicio de prospectiva determinando escenarios de actuación del alto gobierno frente a los retos relacionados con el fortalecimiento de las entidades públicas territoriales y nacionales, así como el fortalecimiento del vínculo Estado-ciudadanía.
4.	Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	Orientada a la acción estratégica del alto gobierno para la preservación de la cuenca amazónica, entendiéndolo como uno de los principales retos planetarios liderados por Colombia. Esto comprende el posicionamiento de la protección amazónica como tema de la agenda de cooperación internacional entre gobiernos y escuelas de gobierno, el apoyo a la implementación de procesos de restauración ecológica orientados a la contención de la deforestación, el avance en el catastro multipropósito, entre otros aspectos.	8.	Gobierno en activación Económica	Orientada a generar capacidades para el desarrollo de procesos de activación económica territorial, con énfasis en gestión y promoción turística de destinos, coadyuvando a la construcción de alternativas de producción económica sostenible.
			9.	Gobierno de las mujeres	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.
			10.	Planeación para el Desarrollo Territorial	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.

Fuente: Gerencia de Talento Humano con base en los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023

13. METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Teniendo en cuenta la realidad laboral que vivimos y las nuevas prácticas que adquirimos nos ha llevado a asumir retos institucionales con metodologías mixtas abordando diferentes necesidades y temáticas mediante herramientas tecnológicas y formación presencial que faciliten la apropiación de los conceptos y el aprendizaje que permite a los funcionarios generar análisis y reflexión frente a los conceptos apropiados.

- **Educación On Line:** Metodología utilizada integrando acciones de formación directa, magistral dirigida por expertos otorgados por las entidades educativas, que transmiten conocimiento a los funcionarios de la Industria Militar logrando mejora competencias.
- **Formación Blended:** Metodología soportada en recursos como videos, manuales, videoconferencia o lecturas, que pueden ser consumidos de acuerdo con el tiempo y disposición de los funcionarios, soportados en una herramienta tecnológica.
- **Microlearning:** Metodología de gestión del conocimiento al interior de la Entidad por medio de mensajes o tips, cortos que permitan a los funcionarios resolver dudas o aclara conceptos de manera inmediata.
- **Presencial:** Metodología de clases magistrales que se llevan a cabo en un salón de clase en instituciones educativas o en la Industria Militar, dirigidas

por docentes expertos otorgados por las entidades que presten el servicio de formación.

14. INDUCCIÓN

La Inducción establece las acciones y parámetros que se deben tener en cuenta en la Industria Militar con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación.

Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Es importante aclarar que, el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido para el PIC cada vigencia.

14.1. GENERALIDADES DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

“(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

14.1.1. Programa de Inducción

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El aprovechamiento del programa, por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

- Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Industria Militar.
- Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Industria Militar.
- La Industria Militar desarrolla el programa de inducción por medio de la plataforma de capacitación a través de la cual todos los funcionarios tienen su usuario y contraseña para poder ingresar.

Figura 17. Fase de Evaluación



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023

14.2. REINDUCCIÓN

En la Industria Militar el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
- Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

14.3. PROGRAMA DE BILINGÜISMO

Desde el 2015 este programa creado en convenio con Función Pública y el SENA, está vigente para trabajadores públicos y contratistas quienes quieran aprender una segunda lengua a través del programa English Dot Works mediante clases virtuales dictadas a través de la plataforma Sofía Plus del Sena.

Este programa es virtual y tiene la ventaja de ser flexible con el horario, ya que, el trabajador podrá acceder a los contenidos las 24 horas del día en el momento que sea pertinente. English Dot Works se compone de 10 niveles que van desde el nivel Beginner hasta el 9 y, al completar todos los niveles, se obtiene un nivel B1 en inglés según el MCER. El programa, ha establecido la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, en la modalidad virtual con una duración de 180 horas en cada uno.

Para acceder a estas clases, los funcionarios deben tomar el examen de clasificación que ofrece el SENA con el objetivo de inscribirlos a una clase que cumpla sus expectativas y necesidades de lengua.

15. DESARROLLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

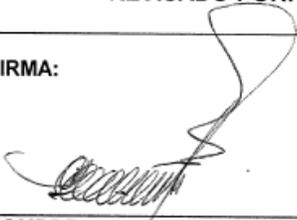
15.1. RECURSOS

Para el desarrollo del plan de capacitación se cuenta con un presupuesto de \$ 400.000.000 destinado para el fortalecimiento de las competencias asociadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.

15.2. RESPONSABLES

Para la ejecución de las actividades programadas para el plan de capacitación de acuerdo a los ejes de formación establecidos, el área responsable es la Vicepresidencia Corporativa-Gerencia de Talento Humano.

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

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
FIRMA: 	FIRMA: 	FIRMA: 
NOMBRE:	NOMBRE:	NOMBRE:
Andrea del Pilar Corredor Gómez	Coronel (R) Carlos Alberto Henao Jaramillo	Coronel (R) Juan Carlos Mazo Giraldo
CARGO:	CARGO:	CARGO:
Gerente de Talento Humano	Vicepresidente Corporativo	Presidente de la Industria Militar