

INDUSTRIA MILITAR

PLAN DE PREVISIÓN Y DE VACANTES 2025



Vicepresidencia Corporativa – Gerencia de Talento
Humano
DICIEMBRE 2024

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	2
3.	OBJETIVOS	3
3.1.	OBJETIVO GENERAL.....	3
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
4.	ALCANCE.....	3
5.	DEFINICIONES.....	4
6.	CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS.....	4
6.1.	METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	4
6.2.	NECESIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL	6
6.3.	PROYECCIÓN ÍNDICE ROTACIÓN DE PERSONAL.....	8
6.4.	PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS PARA EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	9
6.5.	PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE TRABAJADORES OFICIALES	9
7.	ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL.....	10
8.	SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	10

1. INTRODUCCIÓN

La Industria Militar bajo el marco de la gestión del conocimiento y en la búsqueda de la organización óptima del talento humano de la Entidad, desarrolla el Plan Anual de Vacantes, el cual está diseñado para la identificación de necesidades de personal, de acuerdo con los objetivos institucionales y en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018 por el cual se reglamenta la integración de planes institucionales y estratégicos.

La Industria Militar cuenta con una planta global de 1410 trabajadores oficiales y 3 empleados públicos establecido en el Decreto 157 del 28 de enero de 2022, por el cual se modifica la planta de personal de la Industria Militar.

A partir de la identificación de necesidades, el análisis de las vacantes abiertas en los diferentes procesos, el comportamiento del índice de rotación de la vigencia anterior, los cambios de actividades en los diferentes procesos y proyectos especiales que se llevan a cabo, se plantean las metodologías y prácticas para el manejo organizacional del talento humano con enfoque en los objetivos organizacionales que permitan el crecimiento y desarrollo profesional de los funcionarios en pro del cumplimiento de los objetivos estratégicos y específicos de cada una de las dependencias de la Industria Militar y por ende del objetivo principal y estratégico de la institución.

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que sea requerido, es la Gerencia de Talento Humano.

2. PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan de Previsión de Talento Humano, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el Decreto 1083 de 2015, la cual determina: “deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance”:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Manteniendo actualizada la planta global de personal necesaria para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del talento humano. En este contexto, el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que en el marco de la financiación de la educación superior le enmarque el Gobierno Nacional.

Sin embargo, es de aclarar que de acuerdo con el concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública con radicado 20156000005321 del 15 de enero de 2015, el proceso de selección y cubrimiento de vacantes de los Empleados Oficiales no se encuentra reglamentado, como si lo está la provisión de empleo público. Lo anterior significa que el Presidente de la Industria Militar es libre nominador para establecer el proceso de selección de los trabajadores oficiales y no cuenta con requisición del cargo frente a la selección de personal.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Efectuar el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con la planta de personal y fortalecimiento de competencias que permitan cubrir necesidades futuras, desde los procesos de selección, potenciales a desarrollar, cuadros de backup, a partir de la capacitación y formación y experiencia relacionada, de acuerdo con el presupuesto aprobado y normatividad aplicable.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planear las necesidades del talento humano, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.
- Definir la forma de previsión de los empleos y cargos vacantes.
- Proyectar la rotación de personal con base en los datos históricos y el índice de rotación de personal, para el análisis de necesidades que se generen en la planta de personal.
- Planear la provisión anual de talento humano a partir del diseño de estrategias que permitan identificar las necesidades de personal en la planta.
- Determinar e identificar las formas de cubrimiento de las necesidades del personal de los diferentes procesos de la Entidad.

4. ALCANCE

El presente plan permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, por medio de:

- La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las políticas de ingreso, desarrollo, cambios en la planta de personal, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- El cálculo de los empleados necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles previamente establecidos en la normatividad vigente aplicable y los manuales de funciones y competencias de la Entidad, y manual de Directrices de trabajadores oficiales.

5. DEFINICIONES

Empleados Públicos: Trabajador por cuenta ajena cuyo empleador es el Estado, incluyendo la Administración pública y los agentes regulados por derecho público. Su modalidad de vinculación es de carácter legal y reglamentario, de libre nombramiento y remoción desarrollan actividades de dirección, manejo y confianza.

Índice de Rotación de Personal: Hace referencia al volumen de trabajadores que entran y salen de una compañía por diferentes razones y causas. Se puede interpretar como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente.

Mérito: Reconocimiento por la demostración de las cualidades personales, cualidades profesionales, experiencia y competencias requeridas para el desempeño de un cargo.

Trabajadores Oficiales: En atención a la naturaleza jurídica de la Entidad, con el trabajador oficial se suscribe un contrato individual de trabajo, razón por la cual su modalidad de vinculación es de carácter contractual (Ley 6a de 1945 y su decreto reglamentario 2127 de 1945, Decreto 1083 de 2015).

Vacante: Es el cargo de la planta global de la Entidad que queda disponible para ser provisto por un trabajador oficial vinculado o por una persona externa que acredite el perfil y las competencias exigidas para dicho cargo.

6. CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS

6.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

6.1.1. Provisión de Empleos de Empleados Públicos

Las vacantes de los empleos de la planta de personal de la Industria Militar se proveen dando cumplimiento a lo establecido en los Acuerdo 586 del 10 junio de 2022, teniendo en cuenta que una parte de la planta de personal de la Industria Militar está conformada por nueve (03) empleados públicos, según planta aprobada

mediante Decreto 157 del 28 de enero de 2022 (se entiende por empleados públicos los cargos de Presidente, Jefe Oficina Control Interno y Jefe Oficina Control Disciplinario Interno).

Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, vencimiento del término pactado, o fallecimiento.

Las vacantes de empleados públicos de nombramiento y remoción serán provistas por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en el artículo 2.2.13.2.3 del Decreto de 1083 de 2015 y concordantes.

6.1.2. Provisión de Empleos de Trabajadores Oficiales

La Entidad ha adoptado las Normas para la Eficiente Gestión del Talento Humano por medio del acuerdo de distribución de la planta de personal, el Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia para la Vinculación de Trabajadores Oficiales, IM OC GTH MN 003, concordante con el Instructivo de Selección, Contratación y Permanencia del Personal de Planta IM OC GTH IN 001, establecido en el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad.

6.1.3. Ingreso, Permanencia y Retiro

Ingreso: En concordancia con el Instructivo IM OC GTH IN 001 Selección, Contratación y Permanencia del Personal de Planta, se adelanta el proceso de vincular y seleccionar el personal idóneo de acuerdo con el Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia para la Vinculación de Trabajadores Oficiales IM OC GTH MN 003.

En el momento del ingreso, se realiza la inducción general a la institución, sistema de gestión de calidad y al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Entidad. De igual manera es responsabilidad del Jefe Inmediato efectuar la inducción al puesto de trabajo al nuevo colaborador contemplando y asegurando los siguientes aspectos:

- Objetivo del empleo.
- Conocimiento de las nuevas funciones y obligaciones contractuales responsabilidades.
- Temas a resaltar en la inducción específica respecto al empleo.
- Los responsables de la Inducción son: la Gerencia de Talento Humano, los Jefes de Grupo de Talento Humano, dependencias donde el funcionario va a desarrollar la su función y dependencias transversales a la operación de la empresa (Oficina de Seguridad y Defensa, Oficina de Planeación, Gerencia de Seguridad Industrial, Gerencia de T.I., etc.).

Permanencia: Se establece la formulación, desarrollo y seguimiento de los planes y programas del proceso de Gestión del Talento Humano, tales como: plan de capacitación, gestión de la evaluación acuerdos de gestión para los empleados públicos, calificación y concertación de compromisos, programa de bienestar y ambiente laboral. Así mismo, se da cumplimiento en conformidad con el Decreto 1083 de 2015 y 1072 de 2015. Por último, en la permanencia se efectúan las demás situaciones administrativas a que haya lugar, tales como: vacaciones, licencias, comisiones, certificaciones, entre otras.

Retiro: El proceso se realiza de acuerdo con lo estipulado en el instructivo IM OC GTH IN 002 Desvinculación del personal, realizando la desvinculación en cumplimiento de las políticas relacionadas con entrega del puesto de trabajo, paz y salvo, y entrevista de retiro voluntaria, adjuntando esta información a la hoja de vida del exfuncionario.

6.2. NECESIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Industria Militar cuenta con la siguiente planta global para el cumplimiento de los objetivos institucionales para la vigencia 2025:

Tabla 1. Empleados Públicos

No. DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
1 (uno)	PRESIDENTE DE ENTIDADDESCENTRALIZADA VINCULADA DEL SECTOR DEFENSA	1-2	25
1 (uno)	JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	1-4	17
1 (uno)	JEFE DE OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	1-4	17

Fuente: Decreto 157 de 2022

Tabla 2. Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales

NIVEL JERARQUICO POR GRADO	No. De Cargos	DENOMINACIÓN DEL CARGO	TOTAL
DIRECTIVO	3	Empleados Públicos	3
	24	Vicepresidentes	3
		Gerentes de Fábrica	3
		Gerentes	9
		Jefe De Oficina	6
DIRECTIVO MEDIO	62	Asesor	3
		Director	35
		Jefe de Grupo	13
		Jefe de Planta	14
PROFESIONAL	254	Profesional	254
TÉCNICO	297	Técnico	297
ASISTENCIAL	307	Asistencial	307
OPERATIVO	466	Operativo	466
TOTAL PLANTA			
1413			

Fuente: Gerencia de Talento Humano 2024

A partir del comparativo, se identifican las necesidades de personal bajo lo cual trabajará el proceso de selección y vinculación para el cubrimiento de necesidades con base en los manuales de funciones y descriptivos de cargo asociados.

A partir de la composición de la planta de personal en términos de nivel y escala del cargo y la identificación de las vacantes, se realiza la identificación de las necesidades del personal para la vigencia 2025 de la siguiente manera:

Tabla 3. Necesidad de Personal Planta Global

Denominación	Cantidad
EMPLEADO PÚBLICO	3
TRABAJADOR OFICIAL	1410
Total	1413

Fuente: Gerencia de Talento Humano 2024

La planta de personal de la Industria Militar fue reestructurada mediante Decreto 157 del 28 de enero de 2022, con 03 empleados públicos y 1410 trabajadores oficiales.

El número de vacantes y/o vinculaciones por prestación de servicios en la Entidad se efectúan en atención a las necesidades del servicio y los nuevos proyectos que emprenda la Entidad en desarrollo de su objeto contractual.

Actualmente la Industria Militar no cuenta con funcionarios en edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron (53) funcionarios en situación de Pre pensionados por estar dentro de los años a la fecha de pensión. Se verificará con cada uno de ellos si cuenta con la condición de tener mínimo 156 semanas de cotización al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones y se llevará a cabo el plan de bienestar para la vida continuada, para ayudar a estos funcionarios a pasar a ser pensionados:

Tabla 4. Funcionarios pre pensionados

Mujeres		Hombres	
Edad	Cantidad	Edad	Cantidad
54	4	54	0
55	6	55	0
56	3	56	0
57	1	57	0
59	0	59	19
60	0	60	16
63	1	63	2
65	1	65	0
67	1	67	2
TOTAL			
56			

Fuente: Gerencia de Talento Humano 2024

6.3. PROYECCIÓN ÍNDICE ROTACIÓN DE PERSONAL

El índice de rotación del personal (IRP) es un indicador con el cual se mide el volumen de salidas y entradas del personal en la Entidad y se utiliza para realizar la intervención y plan de acción sobre los procesos que presenten un alto índice de rotación. Durante los últimos años el IRP ha tenido una tendencia a la baja teniendo como pico más alto el año 2024 pero sin superar el 8% anual.

El porcentaje aceptable de rotación de personal en una Industria Militar puede variar según el contexto, las operaciones específicas y, los estándares del país o región. Sin embargo, en términos generales, las tasas de rotación aceptables en industrias relacionadas con alta especialización, como la militar son:

a. Tasa General Aceptable

Para las industrias especializadas (incluyendo la militar), el índice de rotación es del 5% al 10% anual. Este rango refleja un equilibrio entre la entrada de nuevos talentos y la retención del personal capacitado y experimentado.

b. Factores que Influyen en la Rotación en la Industria Militar

- **Naturaleza del trabajo:** Los trabajos militares y de industrias relacionadas, suelen requerir habilidades altamente especializadas, por lo que las empresas buscan minimizar la rotación para evitar la pérdida de conocimiento técnico.
- **Inversiones en Capacitación:** Debido a la alta inversión en entrenamientos, una rotación alta puede representar un costo significativo y una pérdida de experiencia estratégica.
- **Estabilidad y Compromiso Laboral:** Los empleados en este sector suelen preferir estabilidad, por lo que una rotación alta podría ser señal de problemas internos como insatisfacción laboral, malas condiciones o un clima laboral desfavorable.

c. Impacto de una Alta Rotación de Personal

- **Más del 10%:** Puede ser indicativo de problemas estructurales, como insatisfacción, malas condiciones laborales o liderazgo deficiente.
- **Menos del 5%:** Refleja un entorno laboral estable, aunque también podría significar falta de renovación o de oportunidades para nuevos talentos.

d. Estrategias para Mantener una Rotación Óptima

- Mejorar las condiciones laborales y el clima organizacional
- Implementar programas de desarrollo profesional y reconocimiento
- Fortalecer la comunicación interna y el liderazgo empático.

- Monitorear continuamente las tasas de rotación y las razones de salida.

Por lo anterior, una tasa de rotación anual entre el 5% y 10% es considerada aceptable en la Industria Militar, pero cualquier desviación significativa fuera de este rango debería ser analizada cuidadosamente para identificar y abordar problemas subyacentes.

A continuación, se muestra el comportamiento histórico del IRP a través de los años:

ROTACIÓN DE PERSONAL



Fuente: Gerencia de Talento Humano 2024

La proyección del IRP y el número de retiros que se presenten para el 2025, se realizara través de la técnica del promedio móvil ponderado tomando como datos históricos por nivel los datos de los años 2023 y 2024

6.4. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS PARA EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 2.13.2.1 del Decreto 1083 de 2015 que compiló el Decreto 4567 de 2011.

6.5. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE TRABAJADORES OFICIALES

Para la vigencia 2024, se continúa la provisión de las vacantes de trabajadores oficiales de acuerdo con lo dispuesto en el procedimiento interno controlado en su sistema Integrado de Gestión Selección y Vinculación de Personal y Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia de Trabajadores Oficiales.

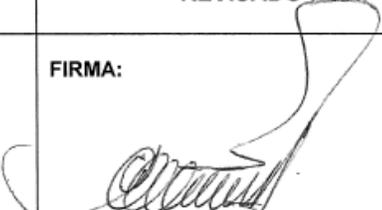
7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL

Para la vigencia 2025, la estimación del rubro de Gastos de Personal para proveer las obligaciones laborales con los 1413 funcionarios de la Entidad asciende a la suma promedio de \$ 177.755.510.574

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y control del desarrollo del Plan de Previsión de Recursos Humanos se llevará a cabo realizando la medición del siguiente indicador y se llevará a cabo con las actividades establecidas en el cronograma.

Nombre del Indicador	Formula	Meta
Indicador de Rotación del Personal	$\frac{\# \text{ de ingresos} + \# \text{ de retiros}}{\text{total personal de planta}} \times 2$	<8%

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