

INDUSTRIA MILITAR

PLAN DE PREVISIÓN Y DE VACANTES 2026



Vicepresidencia Corporativa – Gerencia de Talento
Humano
ENERO 2026

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. MARCO LEGAL.....	4
5. ALCANCE.....	6
6. DEFINICIONES	6
7. CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS.....	7
7.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	7
7.1.1. Provisión de Empleos de Empleados Públicos	7
7.1.2. Provisión de Empleos de Trabajadores Oficiales.....	7
7.1.3. Ingreso, Permanencia y Retiro	7
7.2. NECESIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	8
7.3. PROYECCIÓN ÍNDICE ROTACIÓN DE PERSONAL.....	10
7.3.1. Factores que Influyen en la Rotación en la Industria Militar	11
7.4. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS PARA EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.....	13
7.5. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE TRABAJADORES OFICIALES	13
8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL	13
9. VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD .	13
10. TRABAJO EN CASA.....	14
11. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL.....	14
12. SEGUIMIENTO Y CONTROL	14

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.

Se aborda el desarrollo de la planeación de vacantes para el 2026 a partir del análisis de la estructura interna, composición de la planta de la Entidad, análisis de la tabla organizacional, análisis del índice de rotación, programa de retiro asistido, análisis de costos de la nómina de la planta y finaliza con las conclusiones de la optimización organizacional para la vigencia.

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. MARCO LEGAL

- Decreto ley 19 de 2012 "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública" Artículo 93 y 94.
- Ley 6 de 1945 "por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos jurisdicción especial de trabajo.
- Decreto 156 y 157 de 2022 "Por el cual se establece la planta de personal de empleados públicos y se fija el número de trabajadores oficiales de La Industria Militar.
- Decreto 1083 de 2015 del Artículo 2.2.13.2.1 al 2.2.13.2.4 y Artículo 2.2.30.2.1 al 2.2.32.7.
- Decreto 1070 de 2015 "Decreto Único Reglamentario del Sector Defensa" Artículo 2.2.1.1.1.1.1. al Artículo 2.2.1.1.1.5.1.
- Decreto 1083 de 2015 del Artículo 2.2.13.2.1 al 2.2.13.2.4 y Artículo 2.2.30.2.1 al 2.2.32.7.
- Decreto 2701 de 1988 (diciembre 29) Por el cual se reforma el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales de las entidades descentralizadas, establecimientos públicos o empresas industriales y comerciales del estado, adscritos o vinculados al Ministerio de Defensa Nacional.
- Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencia de Trabajadores Oficiales.
- Resolución 139 del 08 de julio de 2022, Manual Especifico de Funciones y Competencias para los empleos públicos de los funcionarios civiles y no uniformados de la Industria Militar.
- Norma de Calidad ISO 9001:2015 numerales 4.2, 6.1, 7.1.6, 7.3, 7.5.1, 7.5.3, 7.5.2, 8.7, 9.1.1, 9.1.3, 9.3, 9.3.1, 9.3.2, 10.1, 10.2, 10.3.

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG Dimensión Talento Humano, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Ley 789 de diciembre de 2022, se reglamenta el contrato de aprendizaje SENA.
- Ley Estatutaria 1618 de febrero de 2013, "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad".
- Decreto 2011 de 2017, porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el Sector Público.
- Circular conjunta 100-05 de 2018 Ministerio de Trabajo, Implementación del Decreto 2011 de 2017 porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Decreto 392 de 2021, beneficios tributarios por primer empleo y nuevos empleos.
- Decreto 2011 de 2017 numeral 1 del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, 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.
- Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad".
- Resolución 583 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social.
- Por la cual se implementa la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.
- Resolución 0452 del primero de abril de 2021, medidas para implementar Estado Joven-prácticas laborales en el Sector Público.
- Directiva presidencial 05 del 25 de agosto de 2023, derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público.
- Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento de las entidades públicas.

- Circular Externa 008 de 2023 de la Superintendencia Financiera de Colombia
- Ley Estatutaria 1618 de 2013, pp10. Guía para el proceso de Inclusión Laboral de personas con discapacidad. Ministerio de Trabajo.
- Ley 2466 de 2025 Reforma laboral Gerencia de Talento Humano
- Resolución No. 11 – 02454 del 08 de mayo de 2023 a través de la cual se regula la cuota SENA a 67 aprendices.

5. 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.

6. 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.

7. CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS

7.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

7.1.1. 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.

7.1.2. 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.

7.1.3. 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.

7.2. 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 2026:

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
		Asesor	3
DIRECTIVO MEDIO	62	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 2025

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 2026 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 2025

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 (87) 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

Cantidad Mujeres	Cantidad Hombres
16	71
TOTAL: 87	

Fuente: Gerencia de Talento Humano 2025

7.3. 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.

Para la vigencia anterior, se estableció una meta de rotación inferior al 10%. Dicho umbral fue fijado bajo una estimación conservadora, priorizando la estabilidad absoluta, pero sin contar en ese momento con un estudio comparativo de mercado actualizado que reflejara las dinámicas post-pandemia y la realidad sectorial de la industria colombiana.

Por tal motivo se realizó un benchmarking con 14 empresas representativas del sector industrial y corporativo nacional (incluyendo empresas como Argos, Ecopetrol, Grupo Aval, entre otros). Este ejercicio de referencia permitió identificar una amplia dispersión en el comportamiento del mercado laboral para la vigencia, evidenciando dos realidades marcadas:

a. Un segmento de Alta Estabilidad: Representado por el sector minero-energético (Cerrejón, Ecopetrol, Enel), donde la rotación se mantiene en mínimos históricos entre el 3,7% y el 6%. Este escenario, aunque representa un ideal de estabilidad, puede conllevar a diferentes dificultades como:

- **Obsolescencia:** La falta de nuevos talentos impide la entrada de ideas frescas, nuevas metodologías y tecnologías. La organización se vuelve resistente al cambio ("siempre se ha hecho así").
- **Encarecimiento de la Nómina:** Una planta que no rota acumula antigüedad, lo que eleva significativamente los costos salariales, primas de antigüedad (para las empresas que lo otorgan) y pasivos prestacionales sin que necesariamente aumente la productividad.
- **Bloqueo de Ascensos:** Si los cargos superiores nunca quedan vacantes, el talento joven de alto potencial se frustra al no ver oportunidades de ascenso y termina abandonando la empresa (fuga de talento joven).

- **Clima Organizacional “Comfortable”:** Se corre el riesgo de caer en zonas de confort donde la exigencia baja y la competitividad interna desaparece.
- b. **Un segmento de Alta Dinámica:** Correspondiente a empresas de consumo masivo y servicios financieros (Nutresa, Corona, Grupo Aval), cuyos indicadores oscilan entre el 13% y el 24%, respondiendo a la naturaleza comercial y operativa de sus estructuras. Dentro de los obstáculos que puede generar una alta rotación, se encuentran:
- **Pérdida de Capital Intelectual:** En industrias técnicas (como la Industria Militar), la salida de expertos implica perder el know-how crítico que no se documentó.
 - **Sobrecostos de Reemplazo:** El costo de reclutar, seleccionar, realizar estudios de seguridad (personal crítico) y capacitar al nuevo personal es elevado.
 - **Caída en la Productividad (Curva de Aprendizaje):** Un empleado nuevo tarda entre 3 a 6 meses en ser 100% productivo. Una rotación alta mantiene a los equipos en "eterno aprendizaje".
 - **Inestabilidad en el Clima:** Genera incertidumbre y sensación de crisis en los empleados que se quedan.

El promedio de rotación de la muestra analizada se ubica en el 12,06%, con una mediana del 12,35%. El indicador de la Industria Militar (11,96%) se sitúa ligeramente por debajo de esta tendencia central, demostrando que su capacidad de retención está alineada, e incluso supera marginalmente, el comportamiento estándar del mercado laboral colombiano actual.

Este resultado ubica a la empresa en un rango de Rotación Funcional: se mantiene un nivel de estabilidad superior al de grandes empleadores como Argos (13,1%) o Porvenir (13,5%), evitando al mismo tiempo la rigidez organizacional. El 11,96% refleja una dinámica natural de renovación del tejido humano sin comprometer la continuidad operativa.

El benchmarking realizado esta vigencia reveló que una meta del <10% es atípica para el sector industrial productivo (donde solo el sector minero-energético logra esas cifras debido a condiciones excepcionales). Intentar forzar la rotación por debajo del 10% podría resultar contraproducente, ocultando problemáticas latentes o desincentivando la oxigenación necesaria de la planta.

7.3.1. 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.

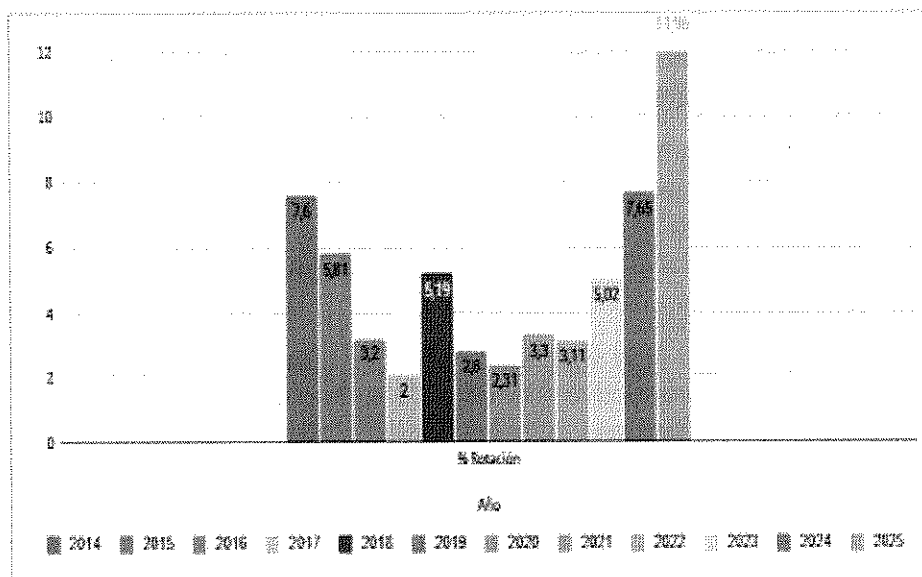
- **Inversiones en Capacitación:** Debido a la alta inversión en entrenamientos, una rotación alta puede representar un costo significativo y una pérdida de experiencia estratégica.
- **Estabilidad y Compromiso Laboral:** Los empleados en este sector suelen preferir estabilidad, por lo que una rotación alta podría ser señal de problemas internos como insatisfacción laboral, malas condiciones o un clima laboral desfavorable.

a. 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 15% 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:



Fuente: Gerencia de Talento Humano 2025

La proyección del IRP y el número de retiros que se presenten para el 2026, se realizara través de la técnica del promedio móvil ponderado tomando como datos históricos por nivel los datos de los años 2024 y 2025.

7.4. 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. En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

7.5. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE TRABAJADORES OFICIALES

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. De acuerdo con el Decreto 156 y 157 de 2022, el número de trabajadores oficiales de la Industria Militar será de 1410 cargos. El Presidente de la Industria Militar, distribuirá los cargos de la planta global a que se refiere el Decreto y ubicará al personal teniendo en cuenta la organización interna, los planes, programas y necesidades de la Entidad.

8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL

Para la vigencia 2026, 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

9. VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

De acuerdo con el decreto 2011 de 2017, se estableció un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad Pública.

Las entidades deberán efectuar el alistamiento necesario para el cumplimiento de la participación, en términos de la vinculación del porcentaje requerido y de ajustes razonables para la inclusión de esta población.

La Industria Militar actualmente cuenta con (30) personas con discapacidad en la Entidad, efectuando el cumplimiento de la política de gobierno; así mismo, se han realizado las adecuaciones y adaptaciones necesarias para facilitar el acceso la adaptación y la productividad de las personas en el entorno laboral.

10. TRABAJO EN CASA

El trabajo en casa se encuentra regulado por la Ley 2088 de 2021. El propósito de este plan es el de innovar con prácticas que mejoren condiciones laborales e incrementen el desempeño, y en esta modalidad utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación.

El Área de Talento Humano por solicitud del jefe inmediato podrá verificar la fecha de los días de necesidad por casos especiales con previo consenso, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

Actualmente la Industria Militar no tiene personal en esta modalidad. Sin embargo, se analizan casos particulares en donde, teniendo en cuenta la normatividad vigente y previa autorización por parte de Presidencia, para estudiar la viabilidad bajo la modalidad trabajo en casa.

11. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DEL PERSONAL




Para la vigencia 2026, la estimación del rubro de Gastos de Personal para proveer las obligaciones laborales con los 1413 funcionarios de la Entidad asciende a la suma de \$ 138.000.000.000

12. 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	Resultado 2025	Meta 2026
Indicador de Rotación del Personal	11,96%	<15%

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

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
FIRMA: 	FIRMA: 	FIRMA: 
NOMBRE: Andrea del Pilar Corredor Gómez	NOMBRE: Coronel (R) Cesar Augusto Vargas Guarín	NOMBRE: Coronel (R) Juan Carlos Mazo Giraldo
CARGO: Gerente de Talento Humano	CARGO: Gerente Administrativo – Con Asignación de Funciones de la Vicepresidencia Corporativa	CARGO: Presidente de la Industria Militar

