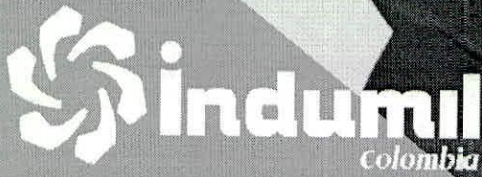


PLAN ANUAL DE VACANTES 2024



VICEPRESIDENCIA CORPORATIVA
GERENCIA DE TALENTO HUMANO
02/01/2024

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....3

2. OBJETIVO3

 2.1 OBJETIVO GENERAL.....3

 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS3

3. ALCANCE4

4. DEFINICIONES4

5. PLAN DE ANUAL DE VACANTES.....4

6. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS5

 6.1 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....5

 6.1.1 Provisión de los Empleos de Empleados Públicos5

 6.1.2 Provisión de Empleos de los Servidores Públicos6

 6.1.3 Provisión de Vacantes Definitivas para Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.....6

 6.1.4 Ingreso, Permanencia y Retiro6

7. NECESIDADES DEL PERSONAL DE PLANTA.....6

8. PROYECCIÓN INDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL11

9. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL11

10. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....11

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 a 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 establecidos en el Decreto 157 del 28 de enero de 2022.

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 2024 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. OBJETIVO

2.1 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 al presupuesto aprobado y normatividad aplicable.

2.2 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.

3. 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.

4. 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.

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.

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.

5. PLAN DE ANUAL DE VACANTES

El Plan de Anual de Vacantes, 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 vacantes 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 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.

6. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

6.1 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

6.1.1 Provisión de los 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 los Servidores Públicos

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 instructivo IM OC GTH IN 001 establecido en el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad.

6.1.3 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.

6.1.4 Ingreso, Permanencia y Retiro

Ingreso: En concordancia con el instructivo IM OC GTH IN 001 Selección y Vinculación del Personal se adelanta el proceso de vincular y seleccionar el personal idóneo de acuerdo al 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
- Responsable de la Inducción gerencia de talento humano, jefes relaciones industriales y dependencias donde el funcionario va a desarrollar la su función.

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 a lo estipulado en el instructivo IM OC GTH IN 002 Desvinculación del personal, realizando la desvinculación cumpliendo 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. NECESIDADES DEL PERSONAL DE PLANTA

La Industria Militar cuenta con la siguiente planta global para el cumplimiento de los objetivos institucionales para la vigencia 2024:

TABLA No. 1. EMPLEADOS PÚBLICOS

No. DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
1 (uno)	PRESIDENTE DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA 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: Gerencia de Talento Humano, 2023

TABLA No. 2. TRABAJADORES OFICIALES

NIVEL	CLASE	GRADO
-------	-------	-------

DIRECTIVO

VICEPRESIDENTE	II	23
VICEPRESIDENTE	I	22
GERENTE DE FÁBRICA	II	22
GERENTE DE FÁBRICA	I	21
GERENTE	II	20
GERENTE	I	19
JEFE DE OFICINA	II	20
JEFE DE OFICINA	I	19
ASESOR	I	12
ASESOR	I	11
ASESOR	I	10

NIVEL	CLASE	GRADO
-------	-------	-------

DIRECTIVO MEDIO

DIRECTOR	III	18
DIRECTOR	II	17
DIRECTOR	I	16
JEFE DE GRUPO	III	12
JEFE DE GRUPO	II	11
JEFE DE GRUPO	I	10
JEFE DE PLANTA	III	12
JEFE DE PLANTA	II	11
JEFE DE PLANTA	I	10

NIVEL	CLASE	GRADO
-------	-------	-------

PROFESIONAL

PROFESIONAL MASTER	III	22
PROFESIONAL MASTER	III	21
PROFESIONAL MASTER	III	20

PROFESIONAL MASTER	III	19
PROFESIONAL MASTER	III	18
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	II	18
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	II	17
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	II	16
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	II	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	II	14
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	II	13
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	II	12
PROFESIONAL	I	12
PROFESIONAL	I	11
PROFESIONAL	I	10
PROFESIONAL	I	9
PROFESIONAL	I	8
PROFESIONAL	I	7
PROFESIONAL	I	6
PROFESIONAL	I	5
PROFESIONAL	I	4
PROFESIONAL	I	3
PROFESIONAL	I	2
PROFESIONAL	I	1

NIVEL	CLASE	GRADO
-------	-------	-------

TÉCNICO		
JEFE DE ÁREA	III	19
JEFE DE ÁREA	II	18
JEFE DE ÁREA	II	17
JEFE DE ÁREA	II	16
JEFE DE ÁREA	II	15
TÉCNICO	I	19
TÉCNICO	I	18
TÉCNICO	I	17
TÉCNICO	I	16
TÉCNICO	I	15
TÉCNICO	I	14
TÉCNICO	I	13
TÉCNICO	I	12
TÉCNICO	I	11
TÉCNICO	I	10
TÉCNICO	I	9
TÉCNICO	I	8
TÉCNICO	I	7

NIVEL	CLASE	GRADO
-------	-------	-------

ASISTENCIAL		
ASISTENCIAL	I	22
ASISTENCIAL	I	21
ASISTENCIAL	I	20
ASISTENCIAL	I	19
ASISTENCIAL	I	18
ASISTENCIAL	I	17
ASISTENCIAL	I	16
ASISTENCIAL	I	15

NIVEL	CLASE	GRADO
-------	-------	-------

OPERATIVO		
OPERATIVO	I	8
OPERATIVO	I	7
OPERATIVO	I	6
OPERATIVO	I	5
OPERATIVO	I	4
OPERATIVO	I	3
OPERATIVO	I	2
OPERATIVO	I	1

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

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 2024 de la siguiente manera:

TABLA No. 3. TRABAJADORES OFICIALES

Denominación	Cantidad
EMPLEADO PÚBLICO	3
TRABAJADOR OFICIAL	1410
Total	1413

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

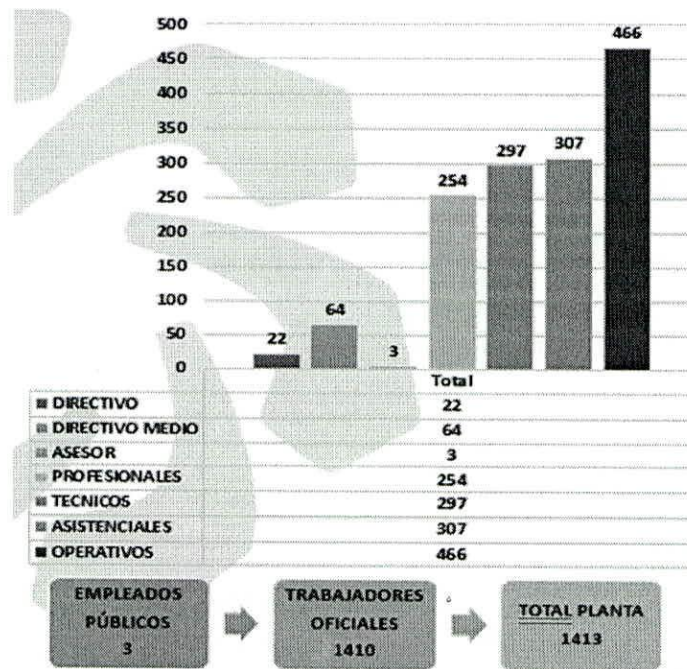
La planta de personal de la Industria Militar se reestructuro mediante Decretos 156 y 157 del 28 enero de 2022.

De otra parte, es evidente que la operación de la entidad ha aumentado en los últimos años, lo cual deja ver que, aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional aprobada mediante Decretos 156 y 15y del 28 de enero de 2022.

En este contexto, la Industria Militar una vez más adelantará la gestión ante las instancias competentes para obtener la reestructuración de la planta de personal suficiente que le permita cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades que le ha fijado el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Desarrollo.

En el marco del plan de la presente vigencia, se realizará el diagnóstico de necesidades con base en la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública.

GRÁFICA No. 1. DISTRIBUCIÓN PLANTA DE PERSONAL



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

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 (38) 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 llevara a cabo el plan de bienestar para la vida continuada para ayudarle a estos funcionarios a pasar a ser pensionados:

TABLA No. 4. TRABAJADORES OFICIALES

Mujeres		Hombres	
Edad	Cantidad	Edad	Cantidad
54	9	54	0
55	2	55	0
56	0	56	1
59	0	59	23

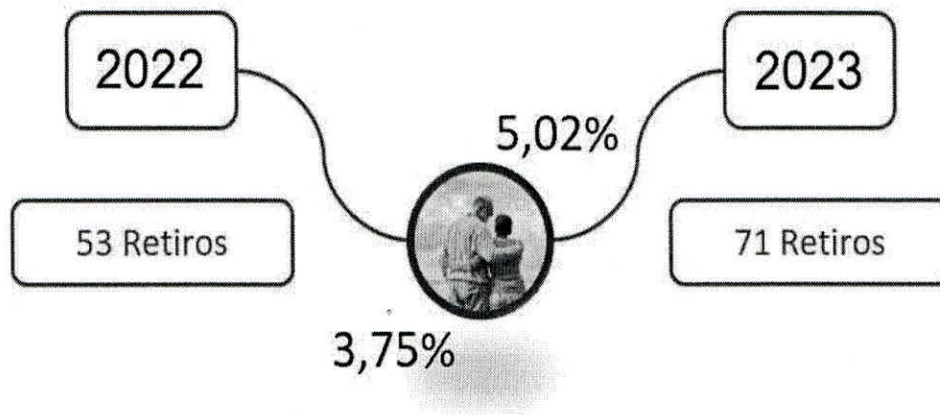
63	0	60	3
TOTAL			
38			

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

8. PROYECCIÓN INDICE DE 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 2023 pero sin superar el 8% anual. A continuación, se muestra el comportamiento histórico del IRP a través de los años:

FIGURA No. 1. RESULTADOS ROTACIÓN DE PERSONAL



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

La proyección del IRP y el número de retiros que se presenten para el 2024, se realizara través de la técnica del promedio móvil ponderado tomando como datos históricos por nivel los datos de los años 2022 y 2023.

De acuerdo a las proyecciones realizadas la previsión de recursos humanos se debe hacer para el cubrimiento de 15 retiros durante el transcurso de la vigencia en los diferentes niveles de cargo de la Entidad y para los diferentes procesos de la misma.

9. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2024, 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 \$ 1.300.000.000.000

10. SEGUIMIENTO Y CONTROL


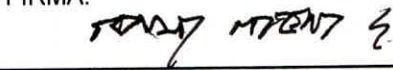

El seguimiento y control del desarrollo del Plan Anual de Vacantes se llevará a cabo realizando la medición del siguiente indicador y se llevará a cabo con las actividades establecidas en el cronograma.

TABLA No. 5. INDICADORES

Nombre del Indicador	Formula	Meta
Indicador de Rotación del Personal	$\frac{\# \text{ de retiros}}{\text{Total personal de planta}}$	<8%

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

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

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