

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024



INDUSTRIA MILITAR DE COLOMBIA
02/01/2024
GERENCIA DE TALENTO HUMANO

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	OBJETIVO.....	7
2.1	OBJETIVO GENERAL.....	7
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
3.	ALCANCE.....	8
4.	DURACIÓN.....	8
5.	MARCO NORMATIVO.....	8
6.	CONCEPTOS IMPORTANTES PARA EL PLAN DE BIENESTAR.....	11
6.1	FELICIDAD EN EL TRABAJO.....	11
6.2	BIENESTAR LABORAL.....	11
6.3	ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	11
6.4	CULTURA ORGANIZACIONAL.....	11
6.5	CLIMA LABORAL.....	11
6.6	CAMBIO ORGANIZACIONAL.....	12
6.7	ESTRATEGIAS DE ALTO IMPACTO.....	12
6.8	VALORES CORPORATIVOS.....	12
7.	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	13
7.1	MISIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR.....	14
7.2	VISIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR.....	14
7.3	BENEFICIARIOS.....	14
7.4	RESPONSABLE.....	14
8.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN.....	14
8.1	CARACTERISTICAS DE LA POBLACIÓN.....	15
8.2	ANÁLISIS DE ENCUESTA DE BIENESTAR.....	21
8.3	DIAGNÓSTICO E INTERVENCIÓN CLIMA LABORAL.....	22
9.	COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR.....	25
9.1	FELICIDAD LABORAL.....	26
9.2	MODELO DE FELICIDAD.....	26
9.2.1	Lider Transformador.....	27
9.2.2	Trabajo En Equipo.....	27

9.2.3	Estilo de Vida y Trabajo Saludable.....	27
9.2.4	Procesos Eficientes.....	27
9.3	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	27
9.4	PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR “SERVIDORES SALUDABLES ENTIDADES SOSTENIBLES”	28
9.5	GESTORES DE FELICIDAD DE BIENESTAR VIRTUAL.....	28
9.5.1	Líder Transformador (GEFES- Gestores de Felicidad).....	29
9.6	MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	29
10.	AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	30
10.1	MEDICIÓN DE AMBIENTE LABORAL	30
10.2	PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS	30
10.3	ESTRATEGIA BIENESTAR “HACIENDO DE INDUMIL UN MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR”	31
10.4	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	31
10.4.1	Eventos recreacionales, deportivos y recreativos	32
10.4.2	Eventos artísticos y culturales incluyen talleres en artes o artesanías presenciales y/o virtuales	32
10.4.3	Trabajo en casa	32
10.4.4	Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”	32
10.4.5	Bienestar espiritual.....	33
10.4.6	Equilibrio entre la vida laboral y familiar.....	33
10.4.7	Horarios Flexibles	33
10.4.8	Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	33
10.4.9	Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año) 33	
10.4.10	Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su Profesión 33	
10.4.11	Desvinculación laboral asistida.....	34
10.4.12	Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	34
10.4.13	Celebración de cumpleaños.....	34
10.4.14	Entorno laboral saludable	34
10.4.15	Salud Mental	34
10.4.16	Higiene Mental.....	35
10.4.17	Estrategias de trabajo bajo presión.....	35

10.4.18	Prevención del sedentarismo	35
10.4.19	Convivencia Social	35
10.4.20	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	36
10.4.21	Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales	36
10.4.22	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.....	36
10.4.23	Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.....	36
10.5	ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.....	36
10.5.1	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.....	36
10.6	Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar Social 37	
10.6.1	Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las Entidades Públicas	37
10.7	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	37
10.8	TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	38
10.8.1	Creación de cultura digital para el bienestar	38
10.9	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	38
11.	INTEGRIDAD	39
12.	SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	39

1. INTRODUCCIÓN

El plan anual de Bienestar Integral y felicidad de la Industria Militar para el 2024 tiene como objetivo principal "Fortalecer el ambiente laboral de los equipos de trabajo a través de estrategias de bienestar que eleven la motivación, satisfacción laboral y calidad de vida de los colaboradores y sus familias en el propósito de hacer de Indumil un gran lugar para trabajar" para ello contamos con un personal competente, innovador, dinámico que a través de estrategias impulsará el compromiso y sentido de pertinencia, incrementando la productividad y la creatividad en los procesos.

Este se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de cinco dimensiones, Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión, Transformación Digital y Identidad y Vocación por el servicio Público y de manera articulada con las demás líneas de acción estipuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, estrategias que permiten generar un impacto positivo en su motivación, satisfacción laboral y calidad de vida laboral de todos funcionarios.

Con base en lo anterior, las actividades que se plantean para la vigencia 2024, involucran a los funcionarios en actividades culturales, recreativas, institucionales, deportivas y de integración cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

El Modelo de Planeación y Gestión (MIPG) como herramientas de conceptualización que permiten resaltar los aspectos importantes para tener en cuenta, La Ruta de la Felicidad tiene como objetivo lograr que la felicidad del trabajador le haga ser más productivo, componentes como el equilibrio entre su trabajo y la vida personal, incentivos, bienestar, promoción y prevención en la salud son los conceptos que se tienen en cuenta en esta ruta, así como la propuesta del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), contenida en el programa Nacional de Bienestar "Servidores Saludables Entidades Sostenibles" de la cual contiene cinco ejes que abordan las necesidades en los Lo anterior alineado con el objetivo estratégico de la perspectiva de "Aprendizaje e Innovación - Desarrollar las competencias del Talento Humano y consolidar el modelo de felicidad", planteado en el Plan Estratégico de la Industria Militar.

En este sentido, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de 1991 el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Así mismo, la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) involucra temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.

El presente plan desarrolla el Sistema Institucional de Estímulos de la Industria Militar, formulado de acuerdo con la información obtenida en el diagnóstico que tuvo como insumo la encuesta de necesidades general realizada a los funcionarios de la entidad en la vigencia 2023. Dicha necesidades se encuentran enmarcadas en el contexto laboral y el balance con la vida familiar, desde la lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios de la entidad, asumiendo los nuevos retos provenientes de

los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Defensa Nacional como cabeza del Sector, así como los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano, bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de los funcionarios y por ende, de las entidades públicas.

Asimismo, este plan busca propiciar espacios y condiciones que favorezcan y mejoren el nivel de vida laboral y personal de los funcionarios y así generar un mayor sentido de pertenencia, compromiso y participación en las diferentes actividades asociadas al cumplimiento de las funciones asignadas a cada uno de los funcionarios a través de los componentes de bienestar e incentivos.

El Componente plan de incentivos, tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades, conforme con lo establecido en el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 35 de la Ley 909 de 2004.

De acuerdo con la Resolución 312 de 2013 expedida por el Departamento Administrativa de la Función Pública en su artículo 35, los programas de incentivos se entienden como componentes tangibles del Sistema de Estímulos y deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que, para la Industria Militar, el Talento Humano es el eje central para el desarrollo de su propósito, por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales a efectos de desarrollar las capacidades intelectuales, deportivas, culturales y fomentar el desarrollo de habilidades en entornos que generen reconocimiento a la labor de los funcionarios.

De esta manera, las actividades que se plantean para la vigencia 2024, no solamente involucran a los servidores sino también se incorporan actividades que permitirán el compartir con sus familias incluyendo programas culturales, institucionales, formativos, deportivos y recreativos con una forma novedosa de conectarse con las experiencias de bienestar que apunten a identificar alertas tempranas e intereses característicos de las personas según el momento de vida que atraviesan en ciclos vitales como: embarazo, paternidad, relaciones de pareja, duelo, soltería, hijos adolescentes, entre otras.

2. OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar estrategias que permitan mejorar las condiciones para el desarrollo integral del Talento Humano de la Industria Militar, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su núcleo familiar, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación orientadas a aumentar su compromiso, motivación y capacidad productiva, propiciar condiciones adecuadas y seguras, favorecer el bienestar, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los funcionarios de la entidad con el fin de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.
- Fortalecer valores organizacionales en función de una cultura del servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo y recreativo de los funcionarios que prestan sus servicios en la Industria Militar.
- Fomentar el trabajo en equipo, integridad, adaptación y tolerancia a través de jornadas de recreación y de esparcimiento con cada uno de los grupos de trabajo.
- Fortalecer el plan de incentivos recompensando el desempeño eficiente de los funcionarios y los grupos de trabajo que prestan sus servicios en la Industria Militar.
- Promover la participación de los funcionarios en las actividades de bienestar.
- Favorecer a las condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, incrementando el vínculo, compromiso y la participación de los funcionarios de la Industria Militar.
- Contribuir al bienestar integral a través de los ejes de la calidad de vida, bienestar emocional, bienestar intelectual, reconocimiento y actuar ético, atendiendo las necesidades de los funcionarios y sus familias.
- Generar estrategias innovadoras y creativas que impacten de manera positiva a la construcción del bienestar, a través de la interiorización y práctica del Modelo de Felicidad Laboral.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos pretende satisfacer las necesidades de bienestar de los funcionarios, de forma integral para fortalecer un clima organizacional buscando elevar su motivación, satisfacción laboral y calidad de vida con miras a obtener lo mejor de su potencial para alcanzar un alto nivel de excelencia en la Gestión.

La Industria Militar, cuenta con cuatro unidades de negocio y personal descentralizado, personal que tiene diferentes necesidades de acuerdo con la caracterización sociodemográfica y la dinámica de trabajo orientada al servicio por lo cual el alcance del siguiente plan contemplara las asociadas con el personal de servicio.

4. DURACIÓN

El presente plan de Bienestar contempla las actividades que se desarrollaran en la vigencia 2024 por el término de un año.

5. MARCO NORMATIVO

Ley 489 de 1998, Artículo 26 establece "Estimulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgara anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes "Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."

Decreto 1083 de 2015 Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Ley 909 de 2004, parágrafo Artículo 36 El parágrafo del Artículo 36 establece que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto 1567 de 1998, Artículos 20 al 25 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

Artículo 19º: Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus servidores, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26°.- Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- Los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.
- Ley 1811 de 2016 "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito".

Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo 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 648 de 2017, Artículo 2.2.11.1.4, 2.2.12.1.2.2 " Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Ley 1780 de 2016 "Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"

Concepto 216141 de 2016 DAFP "programa Estado Joven - Prácticas Laborales.

Decreto 884 de 2012 "por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones".

Ley 1712 de 2014 "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones".

Decreto 648 de 2017, Capítulo 5 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Corte Constitucional, **Sentencia T-685**, Dic. 02/16

Ley 1221 de 2008 "por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones".

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

Concepto 70171 de 2015 DAFP "Entrega de dotación de vestido y calzado de labor".

Circular Externa 100-008 de 2013 "horarios flexibles para servidores públicos con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad.

Decreto N° 1499 del 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Artículo 2.2.22.1.1 Sistema de Gestión".

Decreto 612 del 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.

Ley 2195 de 2022 " Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

Ley 1952 de 2019 "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho.

Ley 1857 de 2017 " Por la cual el empleador debe brindar al trabajador dos días libres al año para compartir con su familia".

Resolución 312 de 2013 "Por la cual se establecen los parámetros para formular los programas de capacitación y estímulos para los servidores públicos" del Departamento Administrativo de la Función Pública

Ley 1952 de 2019, artículo 37 - numerales 4 y 5:

- 4. Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.
- 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Guía de salario emocional DAFP.

Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5

Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998

Ley 1823 de 2017, por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"

Ley 2191 de 2022. "por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral".

Ley 2101 de 2021 por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"

Resolución No. 115 del 2 junio de 2023. Por medio de la cual la Industria Militar adopta el Protocolo integral para la prevención, protección y atención de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.

6. CONCEPTOS IMPORTANTES PARA EL PLAN DE BIENESTAR

6.1 FELICIDAD EN EL TRABAJO

Es lograr el bienestar de los funcionarios de la entidad, a través de brindar o generar un buen Clima Laboral, un ambiente cálido, amable, respetuoso y cómodo que le ofrezca la oportunidad de realizarse profesionalmente desempeñando y disfrutando lo que le gusta y aprovechando los beneficios y reconocimientos, así como los éxitos compartidos.

6.2 BIENESTAR LABORAL

Se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de vida de las personas y en su familia, y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana. Elevando los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público y directivo.

6.3 ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Es la estimulación que se le otorga al funcionario por su buen desempeño en su ámbito laboral, con la intención de que se esfuerce por mantenerlo, motivan a los funcionarios y directivos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les motiva de forma permanente a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

6.4 CULTURA ORGANIZACIONAL

Es la unión de normas, hábitos, valores, mitos, creencias, tabúes, interacciones personales, comunicación, estilos de autoridad y reglas, que son compartidos por las personas de la entidad que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el entorno y entre ellos mismos.

6.5 CLIMA LABORAL

Es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.

El concepto se asimila al de dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio. Fue el sociólogo Kurt Lewin quien

desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento. Orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico.

6.6 CAMBIO ORGANIZACIONAL

Es aquella estrategia normativa que hace referencia a la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que exista un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras. El cambio se facilita no se gestiona. Para poder tener el conocimiento de cuando hacer cambios en la organización, se necesita tener una buena planeación, tener bien identificado cuáles son sus defectos, identificar problemas y errores que la organización sufre, y tener reflejado un enfoque de las consecuencias del cambio a producir.

6.7 ESTRATEGIAS DE ALTO IMPACTO

Comprende actividades específicas de carácter masivo orientadas a generar cambios significativos en los estilos de vida laborales a través de acciones de prevención y promoción.

6.8 VALORES CORPORATIVOS

Estos enmarcan la suma de comportamientos con los que se espera lograr los resultados de rentabilidad y generación de valor. En la Industria Militar los valores corporativos son seis:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar
- **Transparencia:** Es la capacidad que tiene un ser humano para que los demás entiendan de una manera comprensible sus motivaciones, intenciones y objetivos. La Transparencia se enfoca en llevar a cabo prácticas y métodos a la disposición pública, **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

- Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

FIGURA No. 1. CARTILLA DE INTEGRIDAD INDUMIL



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación estratégica tiene por objeto diseñar e implementar la planificación y desarrollo de actividades de bienestar laboral, medir su impacto a nivel estratégico logrando un mejor clima laboral, cultura de auto cuidado y potencializar los elementos del modelo de felicidad laboral.

- Motivar la participación activa de los funcionarios y sus familias en las actividades culturales, recreativas, deportivas y de integración que se realicen para fortalecer el trabajo en equipo y la integración en un marco de sana competencia y acciones orientadas a la vivencia de valores y principios institucionales.
- Mejorar la percepción individual y colectiva del entorno laboral por parte de los funcionarios a través de la implementación de campañas y estrategias específicas, para que las acciones individuales y colectivas se caractericen por la productividad y la excelencia en el cumplimiento de los fines estratégicos de la entidad.
- Fomentar en los funcionarios actitudes y aptitudes positivas para el desarrollo del potencial laboral y personal a través de incentivos y auxilios que ofrece la entidad.
- Crear condiciones propicias en el ambiente de trabajo que aporten al desarrollo de la creatividad, el sentido de pertenencia, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas
- Prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los funcionarios.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los funcionarios mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los Funcionarios en escenarios normales y de crisis.

7.1 MISIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

La misión del plan de bienestar para la Industria Militar durante la vigencia 2024 se encuentra centrada en fortalecer el ambiente laboral y la cultura organizacional de Indumil a través de estrategias de bienestar, estímulos e incentivos que eleven la motivación, satisfacción y calidad de vida de los colaboradores y sus familias a fin de construir ambientes de trabajo armoniosos que faciliten el cumplimiento de los metas y los objetivos organizacionales.

7.2 VISIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

La visión del plan de bienestar durante la vigencia 2024 estará centrada en hacer de Indumil una de las mejores empresas para trabajar en Colombia en razón a su alto índice de ambiente laboral, su cultura de servicio y modelo de liderazgo que apalanca su productividad y enaltece su nombre como marca empleadora líder en el país.

7.3 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar y ambiente laboral todos los funcionarios de la Industria Militar, pasantes Sena, pasantes universitarios, personales en comisión de la fuerza, soldados del área de seguridad y personales en misión.

En temas relacionados con la salud, educación y recreación, capacitación, beneficios que reciben tanto los trabajadores como su familia a través de los programas de bienestar y ambiente laboral que desarrolla Indumil junto a la Caja de Compensación Familiar.

7.4 RESPONSABLE

La Vicepresidencia Corporativa por medio de la Gerencia de Talento Humano - Dirección de Bienestar lideran, ejecutan y realizan seguimiento a las actividades que generen mayor sentido de pertenencia, compromiso por parte de los funcionarios de la entidad con el propósito de propiciar un mejor ambiente laboral y obtener una mejor calidad de vida, implementando planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

8. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

La felicidad laboral se debe generar desde el momento de la vinculación del personal y estar presente en cada proceso profesional, personal o laboral, conociendo a profundidad

las necesidades de bienestar del colaborador como las de su familia de igual manera se tuvieron en cuenta las características de la cultura institucional, sus valores corporativos y los componentes del modelo de felicidad a partir del liderazgo, el trabajo en equipo, estilos de vida y trabajo saludable y procesos eficientes con lo que se espera lograr los resultados, aplicando un tipo de liderazgo humano, consciente y feliz, así como las políticas y planes que desde la función pública se alinea con respecto al tema.

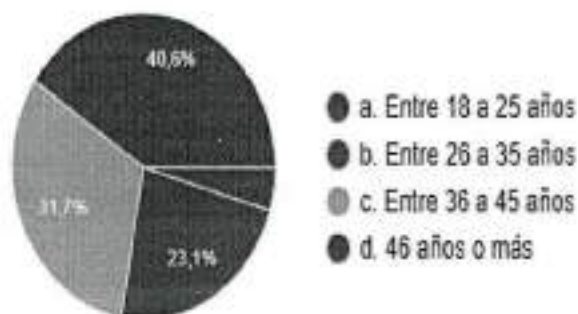
El presente Plan de Bienestar Integral y de Felicidad se encuentra diseñado de acuerdo a las necesidades identificadas, alineadas a las políticas y la cultura institucional, para la presente vigencia se encontrara compuesto por cinco ejes, equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y felicidad laboral, los cuales a partir del concepto gestión de la felicidad, transformación digital y alianzas interinstitucionales generaran estrategias para la mejora de la calidad de vida de los funcionarios de la Industria Militar.

8.1 CARACTERISTICAS DE LA POBLACIÓN

En la caracterización que se relaciona a continuación se evidencia el nivel de satisfacción de los funcionarios en relación con las actividades de bienestar y capacitación que la entidad realizo donde se relaciona el nivel de satisfacción así:

La diferencia generacional que se encuentra en Indumil tiene una proporción significativa entre los 26 años del 23%, de 36 años con un 31.7% y el 40.6 % de los 46 años de edad, lo cual permite la retención del conocimiento y experiencia, beneficiando a Indumil, en la toma de decisiones y resolución de problemas por parte de los empleados de mayor edad. Da lectura adicional, de tener un potencial de planes de sucesión que aseguren una transición generacional adecuada.

GRÁFICA No. 1. EDADES



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

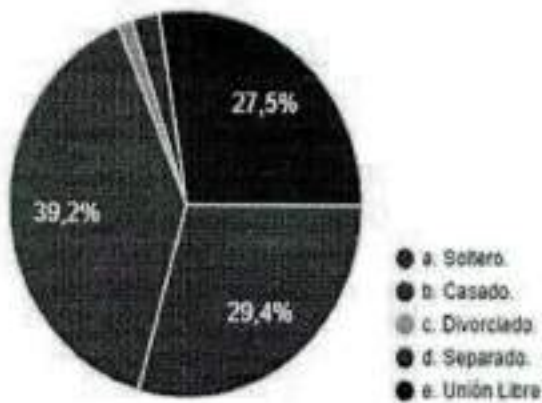
GRÁFICA No. 2. GÉNERO



Una tercera parte de los procesos de Indumil son productivos en metalmecánica, lo cual refleja que el 76% de la organización es personal masculino, por consiguiente, se continúan generando políticas y actividades en términos de igualdad de género y diversidad. El 22% del personal femenino demuestra la representación femenina en puestos de liderazgo, técnicos y productivos y permiten a Indumil generar prácticas que promueven la igualdad de oportunidades y la inclusión de las mujeres. Así mismo, Indumil es consciente de que la diversidad de género y la igualdad de oportunidades son fundamentales para la sostenibilidad de una organización.

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

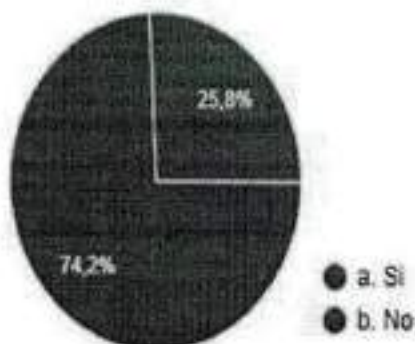
GRÁFICA No. 3. ESTADO CIVIL



El análisis del estado civil en Indumil más que un dato sociodemográfico que permite establecer la continuidad de dentro del plan de bienestar de beneficios familiares e incluir otros como planes de capacitación etc. Así mismo, propender por una conciliación y equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como la capacidad que tiene las personas para asumir responsabilidades laborales como estabilidad económica para sus hogares.

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

GRÁFICA No. 4. HIJOS



Una característica principal los empleados que tienen hijos es la responsabilidad y el compromiso, ya que el cuidado, la educación y el bienestar de los hijos son prioridades importantes en la vida de los empleados. El 74% de los encuestados tienen hijos y éstos representan un sentido de propósito y una motivación adicional para influir en la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Teniendo en cuenta que los hijos representan sentido de gratificación y felicidad, por consiguiente, la administración continúa generando políticas y prácticas en el entorno laboral, con el objetivo de fomentar la una relación coherente entre el trabajo y vida personal.

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

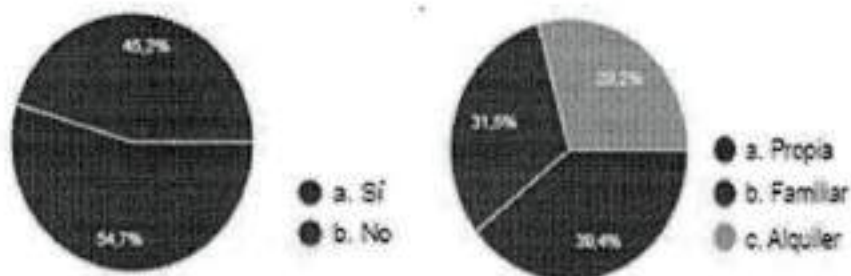
GRÁFICA No. 5. NIVEL EDUCATIVO



Los resultados de la pregunta permiten establecer una equidad en términos de porcentaje entre las personas que son técnicos 27%, bachilleres 21%, tecnólogos 19%, profesionales 15% y con el 14% personal con posgrado, esto quiere decir, que casi el 74% de las personas tienen algún tipo de educación formal adicional a su bachillerato. Las capacidades técnicas y profesionales dan lectura a una fuerza laboral altamente capacitada en áreas específicas, así como un desarrollo y crecimiento profesional continuo. Es por esto que Indumil cuenta con un Plan Institucional de Capacitación que les permite a las personas fortalecer sus competencias como factor relevante para evaluar el desempeño y continuar con una alta capacidad de aprendizaje continuo.

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

GRÁFICA No. 7. ADQUISICIÓN DE VIVIENDA

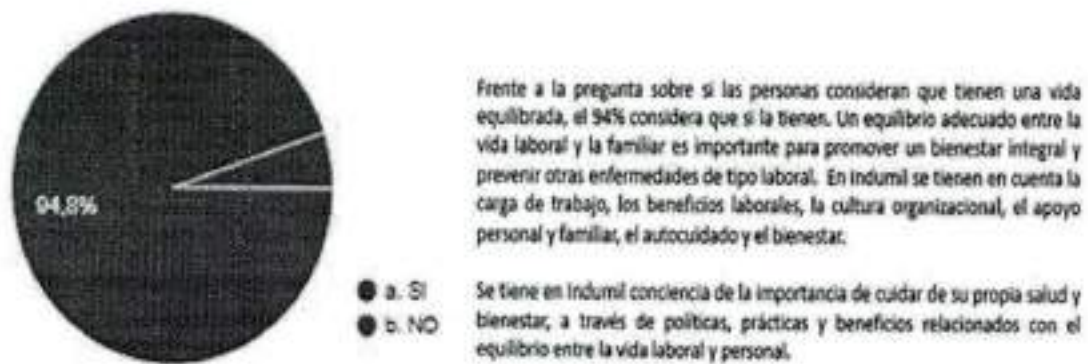


Este resultado permite establecer necesidades y prioridades de los empleados, ya que el 45% de los encuestados no tienen vivienda propia. Los propietarios pueden tener una mayor estabilidad financiera, un sentido de pertenencia y arraigo hacia la organización, mientras que aquellos que quienes alquilan vivienda, pueden tener mayor flexibilidad y movilidad geográfica, lo que hace que tanto los beneficios adicionales (como transporte) y programación de producción se vean interrumpidos y modificados constantemente. El análisis le da a la organización herramientas para formular políticas y prácticas de la organización de una manera que fomenten el bienestar de los empleados.

En términos específicos de tipo de tenencia, se puede observar que un porcentaje significativo representa la vivienda de tipo familiar o colectiva, con o sin algún tipo de relación familiar.

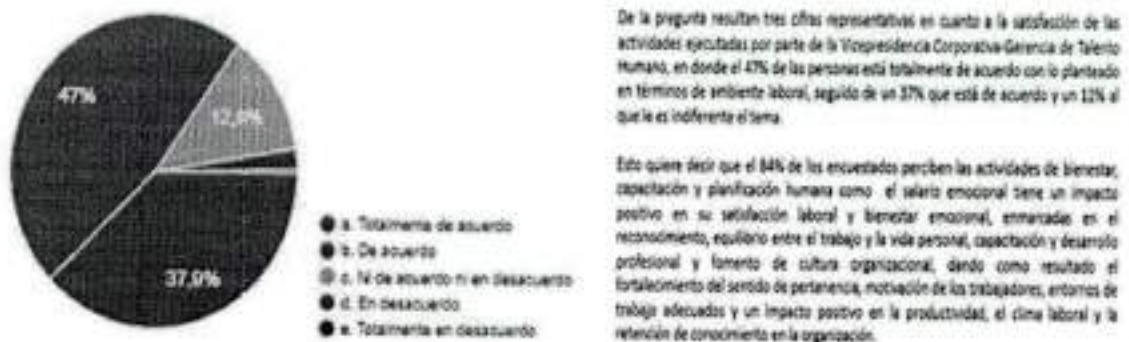
Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

GRÁFICA No. 8. PERCEPCIÓN EQUILIBRIO DE VIDA



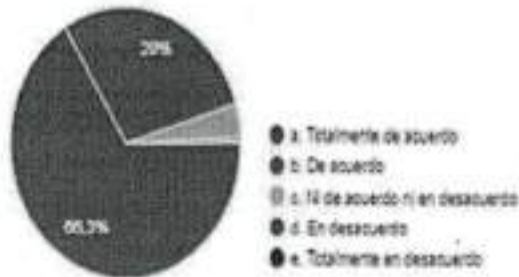
Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

GRÁFICA No. 9. SATISFACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA VICEPRESIDENCIA CORPORATIVA - GERENCIA DE TALENTO HUMANO



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

GRÁFICA No. 10. SATISFACCIÓN DE DÍAS LIBRES (SEMANA SANTA, FAMILIA, MUJER, SECRETARIA, CUMPLEAÑOS, HALLOWEEN, FIN DE AÑO)



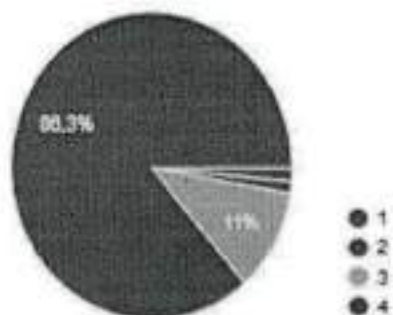
De acuerdo con los resultados de esta pregunta, los días libres siguen siendo un elemento de reconocimiento importante por parte de las personas, es así como el 56% de las personas está de acuerdo con el otorgamiento de días libres como recompensa de días especiales en Indumil.

Como resultado de las calificaciones totalmente de acuerdo y de acuerdo se llega a la conclusión que un 95% de las personas manifiesta una alta satisfacción con este tipo de prácticas, que representa no solo el día descanso para los trabajadores sino también la posibilidad de compartir con sus seres queridos y fortalecer los vínculos entre la vida laboral y familiar.

Es importante también reconocer lo que significa para Indumil, en términos de productividad, la ausencia de los trabajadores y los esfuerzos que se hacen para fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso hacia la organización.

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

GRÁFICA No. 11. SATISFACCIÓN DE INCENTIVOS (BONOS, ALIMENTACIÓN, BOLETAS DE CINE, ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN EN FECHAS ESPECIALES, ANIVERSARIO, CIERRE GESTIÓN)



Teniendo en cuenta que la calificación más alta frente a esta pregunta es 4, con un 86%, seguido de un 11% con calificación de 3, se puede concluir el 97% de los encuestados tiene una satisfacción alta frente a la entrega de incentivos económicos, en reconocimiento al trabajo y fechas especiales para los trabajadores.

El otorgamiento de este tipo de incentivos sigue jugando un papel importante en la motivación y el desempeño de los empleados, estimulando el compromiso con los objetivos y cumplimiento de metas de la organización. No solo son resultados de reconocimientos a los empleados sino también el aumento de la satisfacción laboral, retención de talento y mejora del desempeño laboral.

Para los trabajadores el hecho de entregar incentivos económicos genera confianza frente a la organización y su sostenibilidad, sentimientos de equidad y perciben la preocupación de la empresa no solo por el trabajador sino por su familia también.

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

GRÁFICA No. 12. OTRO SALARIO EMOCIONAL (TRANSPORTE, ALIMENTACIÓN, REFRIGERIO, CASA FISCAL, BENEFICIO EDUCATIVO, EDUCACIÓN FORMAL, CENTRO VACACIONAL, DOTACIÓN, DEPORTES, RECREACIÓN, ASCENSOS, PROMOCIONES, CUMPLEAÑOS, Y REMUNERACIÓN)

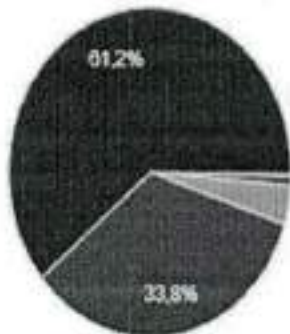


Tener como resultado que el 96% de las personas presentan un nivel de satisfacción frente a otro tipo de salario emocional como beneficios de transporte, alimentación, beneficios educativos etc, muestra que las personas reconocen que estos incentivos están dirigidos a promover la salud y el bienestar de los empleados, la seguridad y movilidad de las personas, (especialmente si trabajan largas horas o en condiciones que requieren un alto nivel de concentración), beneficios económicos para el trabajador y sus hijos así como la seguridad industrial para el desempeño de las funciones

Estos servicios y beneficios como los anteriores, buscan generar un impacto significativo en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, así como asegurar la productividad y sentido de pertenencia con la empresa.

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

GRÁFICA No. 13. FELICIDAD FRENTE AL TRABAJO



Las calificaciones de 5 para un 61% de las personas encuestadas y un 34% con calificación de 4, frente a la percepción de la felicidad en el entorno laboral, muestra que los trabajadores experimentan un nivel alto de satisfacción y alegría en su trabajo. Esto se debe a la implementación de una serie de factores como tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo, ser reconocido y valorado su trabajo en las tareas que realiza.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Es importante destacar que el 95% de los trabajadores tienen nivel de felicidad alto y aunque puede variar de persona a persona, la Industria Militar apunta a dar respuesta a los individuos frente a sus necesidades y expectativas, destacando que se disfruta y experimenta una importante satisfacción en su ambiente laboral.

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

El Plan de Bienestar 2024 de la Industria Militar se elabora de acuerdo a las políticas institucionales y gubernamentales en concordancia con el Modelo integrado de planeación y gestión, que ubican al Talento Humano como la dimensión principal de la organización por ser el activo más preciado quienes por medio de su labor aportan al cumplimiento de la misión institucional, en consecuencia se hace importante conocer la percepción y propuestas de los funcionarios en el desarrollo del Plan de Bienestar.

Por medio de la detección, recolección y análisis de necesidades manifestadas por medio de la encuesta de medición de clima y ambiente laboral, y recomendaciones de los compañeros flash más cerca de ti, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades.

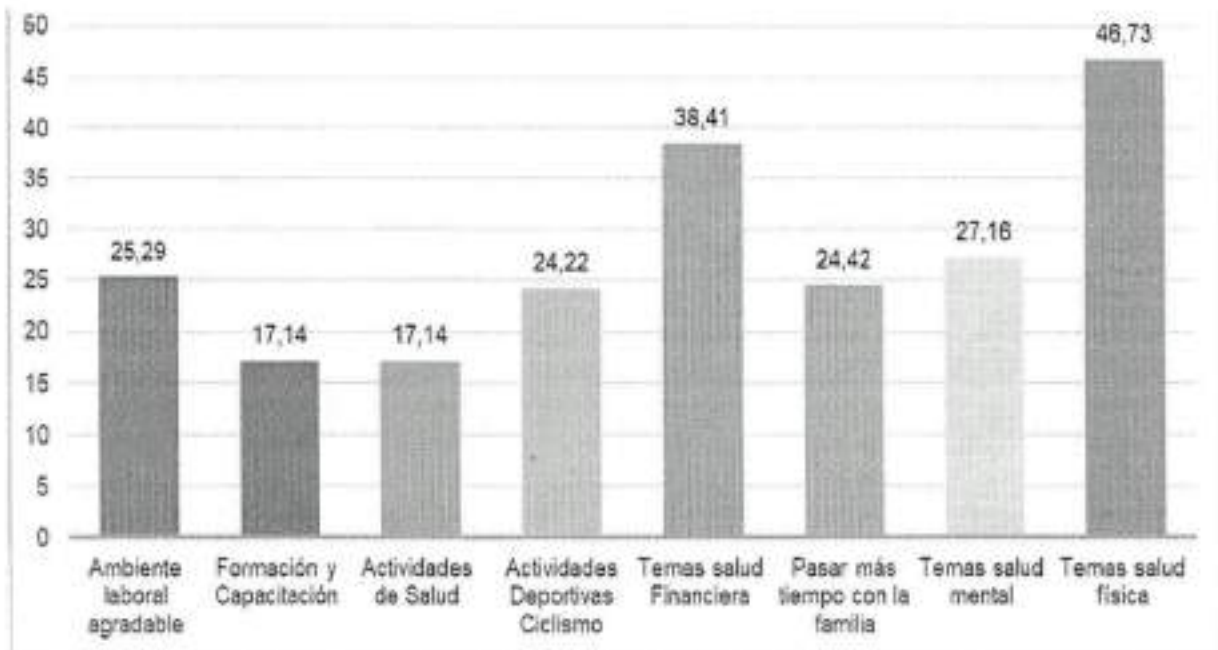
De acuerdo a lo anterior se diseña el Plan de Bienestar con énfasis en la felicidad laboral de la Industria Militar 2024.

8.2 ANÁLISIS DE ENCUESTA DE BIENESTAR

Como punto de partida para analizar los elementos a tener en cuenta en la formulación del Plan de Bienestar Integral y Felicidad, siendo las necesidades de los funcionarios el insumo principal para la creación de este, se formula una encuesta de percepción de cliente interno como método de recolección de información en la cual participaron 1134 funcionarios de la planta de personal.

Ante la pregunta ¿Qué considera que sería importante tener en cuenta en la formulación del Plan de Bienestar 2024?

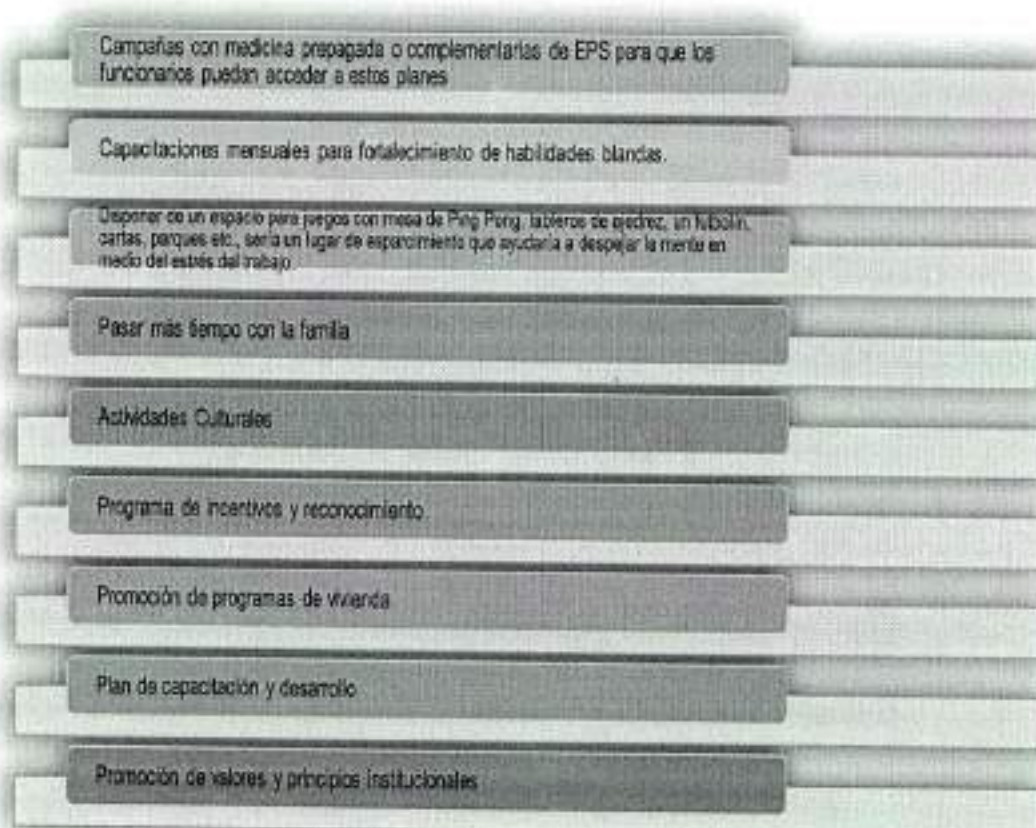
GRÁFICA No. 14. ASPECTOS A CONSIDERAR



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

Las siguientes propuestas serán tenidas en cuenta por su nivel de innovación, serán analizadas y se verificará la viabilidad de ejecutarlas.

FIGURA No. 2. ¿QUÉ CONSIDERA QUE SERÍA IMPORTANTE TENER EN CUENTA EN LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR 2024?



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

8.3 DIAGNÓSTICO E INTERVENCIÓN CLIMA LABORAL

La Industria Militar durante la vigencia 2023 realizó la Medición y Valoración del Ambiente Laboral a través de Great Place to Work Institute "Una firma global de consultoría dedicada a el análisis y la comprensión de fenómenos psicosociales con más de 30 años de experiencia en participando en la construcción de grandes lugares para trabajar en 51 países del mundo entre ellos Colombia."

Es una valoración que permite conocer la percepción de los colaboradores frente a su ambiente de trabajo y su nivel de satisfacción frente a ello, en términos de relaciones, colaborador – compañía; colaborador – estilo de liderazgo; colaborador – colaborador, entre otros aspectos que son valorados por el trabajador durante su experiencia laboral.

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

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

FIGURA No. 3. RECONOCIMIENTO A INDUMIL - GPTW



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

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

FIGURA No. 4. MEDICIÓN GPTW - INDUMIL



Fuente: Medición de Ambiente Laboral Great Place to Work 2023

Con base en los resultados obtenidos en la Medición de Ambiente Laboral La Industria Militar diseño e implemento Un Plan de Intervención de Ambiente Laboral encaminado a

"Contribuir con el mejoramiento del ambiente laboral al interior de la Industria Militar a través de diferentes estrategias de intervención que faciliten el fortalecimiento de la Credibilidad, Respeto, Compañerismo, Ecuanimidad y el Orgullo al interior de los equipos de trabajo con el fin de elevar el índice de ambiente laboral y consolidar a Indumil como un gran lugar para trabajar en Colombia".

FIGURA No. 5. ACTIVIDADES DE INTERES



CINE



MANUALIDADES



SALUD FISICA



FINANZAS PERSONALES

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

FIGURA No. 6. ACTIVIDADES DE INTERES RESPECTO A RECREACIÓN Y DEPORTES



ACTIVIDADES RECREATIVAS



JUEGOS DE MESA



CICLISMO

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

FIGURA No. 7. ACTIVIDADES DE INTERES RESPECTO A BENEFICIOS DE SALUD Y BELLEZA



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

De acuerdo con lo anterior, estas actividades serán estudiadas e implementadas de acuerdo al presupuesto y disposiciones de las directivas de la Entidad, siempre en aras de fortalecer el plan de bienestar se buscarán estrategias que puedan satisfacer las necesidades del personal en la búsqueda del mejorar la calidad de vida.

9. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR

La felicidad laboral se genera desde el momento de la vinculación del personal al estar presente en cada proceso, profesional, personal o laboral, conociendo a fondo sus necesidades y las de su familia. Por lo cual se tuvieron en cuenta las características de la cultura institucional, sus valores corporativos y los componentes del modelo de felicidad a partir del liderazgo, el trabajo en equipo, estilos de vida y trabajo saludable y procesos eficientes con lo que se espera lograr los resultados, aplicando un tipo de liderazgo humano, consciente y feliz, así como las políticas y planes que desde la función pública se alinea con respecto al tema.

El presente Plan de Bienestar Integral y de Felicidad se encuentra diseñado de acuerdo a las necesidades identificadas a las políticas establecidas y la cultura institucional para la presente vigencia está compuesto por cinco ejes, equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y felicidad laboral los cuales a partir del concepto gestión de la felicidad, transformación digital y alianzas interinstitucionales generaran estrategias para la mejora de la calidad de vida de los funcionarios de la Industria Militar.

9.1 FELICIDAD LABORAL

Este concepto se alinea con el estado de ánimo de felicidad el cual a su vez está compuesto por emociones de alegría, tranquilidad. Es por ello por lo que la felicidad laboral no es otra cosa más que la decisión propia de ser feliz por medio de las diferentes prácticas que desde el área de Talento Humano son propuestas para generar espacios que promueven las emociones positivas.

9.2 MODELO DE FELICIDAD

Como política de la Entidad y a fin de promocionar la estrategia de felicidad laboral se implementó el modelo de felicidad el cual está compuesto por otros componentes a su vez que contemplan las necesidades personales como son el desarrollo, las fisiológicas y de salud, la interacción social que son la base fundamental en la construcción de felicidad en una organización. Estos a su vez se componen de cuatro elementos a su vez encierran los aspectos más relevantes para el concepto de calidad de vida al interior de la organización, estos son la base fundamental en la construcción de la felicidad laboral.

FIGURA No. 8. MODELO DE FELICIDAD



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

9.2.1 Líder Transformador

Un líder de la Industria Militar debe ser un buen comunicador, asertivo justo, que llegue a la mente y al corazón de sus colaboradores por medio de un liderazgo de servicio, que promueva el trabajo en equipo, camaradería y la confianza, que tenga compromiso institucional, que actúe con valores, principios y ética, que sea responsable de todos sus actos, que potencialice el talento de sus colaboradores, y que haga que las cosas pasen, esto se alinea con el plan de capacitación a fin de lograr un modelo de liderazgo que se ejemplifica desde todos los niveles iniciando con la alta gerencia.

9.2.2 Trabajo En Equipo

Es la base de toda organización, la forma de realizar las actividades y alcanzar metas puestas en común, en la Industria Militar se estimula el trabajo en equipo por medio de la equidad en el trato, comunicación asertiva, respeto, camaradería y diferentes herramientas esto alineado con la convivencia social fundada en un actuar en principios y valores organizacionales establecidos en la Industria Militar.

9.2.3 Estilo de Vida y Trabajo Saludable

La nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones nos lleva a actualizar el eje de nuestro modelo de felicidad y enfocarlo a fortalecimiento de la salud mental, equilibrio psicosocial, cultura de auto cuidado en procura de generar un ambiente cálido y políticas compuestas en el sistema de Gestión y seguridad y salud en el trabajo.

9.2.4 Procesos Eficientes

Este elemento comprende la capacidad de las personas de innovar y con apoyo de las tecnologías crear procesos más limpios, rápidos que llevan a la simplificación de las tareas organización y fluidez en el trabajo, ítem que impacta de manera directa al modelo de felicidad laboral, dado que al tener procesos con objetivos más claros y eficientes contribuye a la calidad de vida de los funcionarios de la Industria Militar.

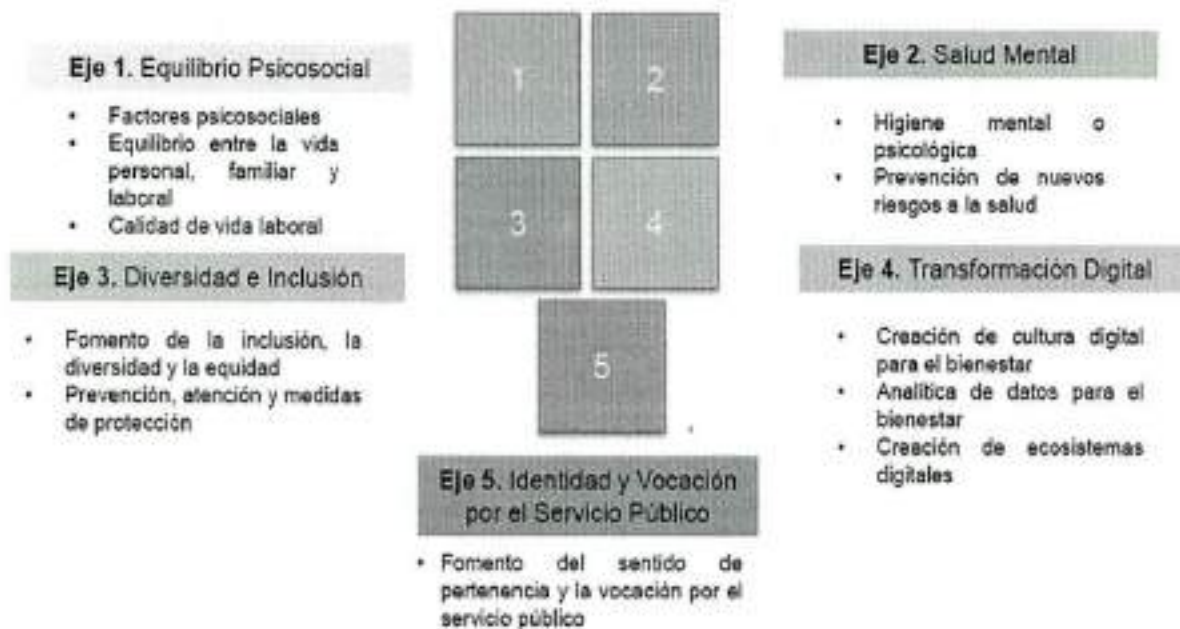
9.3 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Por medio de este modelo la Función Pública establece lineamientos para la gestión de los planes y programas de las entidades del sector público, las cuales para el componente de Bienestar se encuentran contenidas en la categoría 39, 40 y 41 por medio de los cuales se propone elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos los cuales serán tenidos en cuenta para el desarrollo del plan anual de bienestar y felicidad en la Industria Militar.

9.4 PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR "SERVIDORES SALUDABLES ENTIDADES SOSTENIBLES"

El departamento Administrativo de la Función Pública ha diseñado estrategias que promuevan la calidad de vida, la productividad y efectividad de la labor diaria, de los funcionarios articulada con la felicidad en el trabajo y el equilibrio de su vida personal, familiar y laboral, por medio de los 5 ejes.

FIGURA No. 9. EJES DE BIENESTAR



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023

9.5 GESTORES DE FELICIDAD DE BIENESTAR VIRTUAL

En razón a la distancia de cada unidad de negocio se generaron estrategias en las cuales se mantuvo constante comunicación con los funcionarios de la Industria Militar, razón por la cual se implementara un espacio por medio de la tecnología denominado "GEFES" gestores de felicidad", a través de los cuales se realiza la divulgación, promoción y sensibilización de cada uno de los elementos y componentes del modelo de felicidad así como de los ejes propuestos por el Departamento de la Función Pública generando un canal de divulgación para todos los funcionarios y que tengan conocimiento de todas las actividades que se van desarrollando en el área de bienestar y capacitación así:

FIGURA No. 10. COMPONENTES DEL MODELO DE FELICIDAD



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

9.5.1 Líder Transformador (GEFES- Gestores de Felicidad)

Un líder de la Industria Militar debe ser un buen comunicador, asertivo justo, que llegue a la mente y al corazón de su equipo de trabajo por medio de un liderazgo de servicio, que promueva el trabajo en equipo y la confianza, que tenga compromiso institucional, que actúe con valores, principios y ética, que sea responsable de todos sus actos, que potencialice el talento de sus colaboradores, y que haga que las cosas pasen, esto se alinea con el plan de capacitación a fin de lograr un modelo del líder Indumil el cual se socializa desde la alta gerencia.

9.6 MODELO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Como resultado del Modelo de felicidad laboral, y con el fin de fortalecer el concepto de ADN Líder Indumil se estableció un modelo de liderazgo el cual se imprime en la cultura de la Entidad con la finalidad de lograr el propósito de ser una de las mejores empresas para trabajar en Colombia, este modelo este compuesto por cuatro dimensiones (características), las cuales a su vez se dividen en comportamientos que debe tener un líder en Indumil:

- Innova
- Es ejemplo
- Es resiliente
- Retroalimenta

FIGURA No. 11. MODELO DEL LIDERAZGO TRANSFORMADOR



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2023

10. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el funcionario como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios de Indumil.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los funcionarios, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

10.1 MEDICIÓN DE AMBIENTE LABORAL

El ambiente Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el ambiente laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

10.2 PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Concebido para preparar a los funcionarios que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

10.3 ESTRATEGIA BIENESTAR "HACIENDO DE INDUMIL UN MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR"

Tomando como punto de partida la medición de clima Laboral realizada en el año 2019 en la Industria Militar La estrategia busca presentar los beneficios que puede llegar a tener un funcionario vinculado mediante una relación legal y reglamentaria; Aquí estarán inmersos los beneficios ya establecidos y nuevos proyectos que surgen del trabajo de la Gerencia de Talento Humano de Personal, la Caja de Compensación Familiar y demás lineamientos impartidos por la Administración.

10.4 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este componente tiene como fundamento el equilibrio entre la vida personal y laboral, está relacionado con aquellas actividades que ayudan al desarrollo del sentido de pertenencia por la conexión con la Entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo teniendo en cuenta que factores como el ocio y el deporte son fundamentales para el equilibrio de la vida laboral.

Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los funcionarios, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, para lo cual es importante hacer una caracterización con el fin de identificar los grupos poblaciones y con ello determinar el tipo de actividad deportiva a desarrollar, la duración e intensidad de la misma, así como monitorear el resultado de dicho proceso; eventos artísticos y culturales; capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos; promover eventos de emprendimiento que les permitan a los funcionarios dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo; bienestar espiritual; entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios, como por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de los funcionarios y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los funcionarios que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de los funcionarios y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

10.4.1 Eventos recreacionales, deportivos y recreativos

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas y recreativas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria. Generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral.

Actividades las cuales están relacionadas en el cronograma de actividades de bienestar anual.

10.4.2 Eventos artísticos y culturales incluyen talleres en artes o artesanías presenciales y/o virtuales

Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e

integración familiar, la terapia artística ayuda a lidiar con la liberación del estrés pues es un gran componente de relajación y adicional a ello estos talleres sirven para la estimulación de la creatividad.

Actividades las cuales están relacionadas en el cronograma de actividades de bienestar anual.

10.4.3 Trabajo en casa

Con el fin de propender por el bienestar y la salud de los funcionarios y colaboradores de la Industria Militar ha implementado el trabajo en casa, brindando así la posibilidad de alternar con la presencialidad en época de pandemia, sin embargo la industria militar se encuentra dentro de las excepciones para tener la permanencia para la producción pero en caso de presentarse incrementos de contagio por Covid-19 la Industria Militar en pro del bienestar y salud de los funcionarios tiene implementado el trabajo en casa.

10.4.4 Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”

Como iniciativa del Departamento Administrativo de la función Pública está contemplado este espacio en el cual los funcionarios pueden participar a fin de mostrar sus

habilidades, para lo cual se actuará como intermediario de la entrega de la información a fin de promover la participación.

10.4.5 Bienestar espiritual

Este componente integra la concepción de bienestar espiritual entendido como los valores y creencias que tienen las personas, teniendo en cuenta la libertad de culto. Así mismo, buscarán el trato igualitario de todos los funcionarios sin importar la religión o fe que profesen.

10.4.6 Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Teniendo en cuenta que este equilibrio contribuye al bienestar de los funcionarios, este componente del plan de bienestar encamina a proteger la dimensión familiar.

10.4.7 Horarios Flexibles

La Industria Militar establece los horarios flexibles para los funcionarios empleados públicos y trabajadores oficiales con el fin de estimular el rendimiento, las condiciones de trabajo, su calidad de vida y la de su núcleo familiar.

10.4.8 Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

Con el fin de incentivar el uso adecuado del tiempo libre la Industria Militar establece estrategias de promoción y difusión sobre el manejo del tiempo y poder general equilibrio entre la vida personal y laboral, por lo anterior se establecen actividades las cuales son divulgadas por medio del grupo de bienestar compañero flash y los diferentes medios de comunicación.

Desconexión laboral: Unifica los procedimientos internos para proteger el goce efectivo del descanso de los funcionarios y se adoptan las medidas que restablezcan este derecho. Derecho de los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, para cuestiones de su actividad laboral fuera de su jornada.

Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias: Con el fin de integrar a las familias de los funcionarios se establece un espacio para la celebración del día de la familia con el fin de contribuir a la calidad de vida.

10.4.9 Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)

Por medio de actividades de integración, reflexión, capacitación y reconocimiento se llevará a cabo la celebración del día del servidor con el fin de exaltar la labor y recordar la importancia de eficiencia y adecuada prestación del servicio.

10.4.10 Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su Profesión

De manera trimestral y con la realización de actividades de reconocimiento se exaltará la labor de los profesionales en la Industria Militar, actividades las cuales están enmarcadas en un ambiente de reflexión, y excelencia en la labor en la cual se transmite el comportamiento basado en compromiso, pasión y transformación.

10.4.11 Desvinculación laboral asistida

En la Industria Militar y de acuerdo con las alianzas con entidades educativas y de la Industria Militar se puede acceder a los programas de formación para el trabajo y programa de pre pensionados según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. Facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

10.4.12 Programas de incentivos – reconocimientos por el buen desempeño

La Industria Militar cuenta con un plan de incentivos dentro de los cuales se otorga un incentivo a la figura del semestre la cual es escogida de acuerdo a la evaluación del jefe de cada área por reconocimiento al buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y excelencia.

10.4.13 Celebración de cumpleaños

El reconocimiento a través de estrategias de salario emocional son un elemento importante en el plan de bienestar de la Industria Militar, es por ello por lo que como celebración del día del cumpleaños para nuestros funcionarios se envía un recordatorio del cumpleaños por medio de nuestro medio de comunicación Induflash.

10.4.14 Entorno laboral saludable

Por medio de la realización de diferentes campañas de hábitos de vida saludable y jornadas le permiten al trabajador mejorar su calidad de vida y el de sus familias. Así como también la Caja dispone de una semana "Semana de la Salud" para la sensibilización del cuidado de la salud.

10.4.15 Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las funcionarios, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos.

Este ítem se compone por varios elementos que aportan a una vida saludable como lo son; el manejo del estrés, hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, visual y auditiva, entre otros. Actividades que son llevadas a cabo de manera recurrente en la Entidad y puestas en práctica por medio de la realización de este tipo de exámenes durante la "semana de la salud".

Por lo que, este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias: Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a los funcionarios a cómo resolver problemas en esta situación.

10.4.16 Higiene Mental

A través de actividades dirigidas por profesionales en el área de la salud mental se dispone el espacio de conferencias, talleres y campañas a fin de sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de tener una higiene mental, relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

10.4.17 Estrategias de trabajo bajo presión

Con el fin de brindar herramientas al servidor que le permitan abordar los retos diarios de la labor se destinara el espacio para la realización capacitaciones, talleres o conferencias en las cuales se traten temas relacionados con la administración del tiempo, trabajo bajo presión, y manejo del estrés.

10.4.18 Prevención del sedentarismo

Por medio de la generación de acciones que fomenten la actividad física que promuevan la prevención del sedentarismo a fin de prevenir riesgos con relación a la salud de los funcionarios, para esto la Industria Militar cuenta con el apoyo de la caja de compensación en área del deporte quien en desarrolla estas actividades.

10.4.19 Convivencia Social

A través de este ítem se formulan las acciones implementadas en relación con la inclusión, diversidad, equidad y representatividad. La Industria Militar propende por el fortalecimiento de una sana convivencia y espacios que generen excelente clima laboral, por medio un programa de convivencia institucional la Industria Militar actualiza las disposiciones normativas que regulan el comité de convivencia laboral, entre otros. Buscando así establecer un protocolo para la solución de conflictos en materia de convivencia.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de los funcionarios con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que,

este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la practica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

10.4.20 Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad

Por medio de actividades de sensibilización se realizarán campañas con el objetivo de promover la diversidad y equidad en el trato, de igual manera la Industria Militar adopta las políticas vigentes en materia de inclusión laboral, como lo es la ley 1429 de 2010 primer empleo, Ley 582 del 200 participación de las mujeres en niveles directivos, Decreto 2011 de 2017 vinculación de personas en condición de discapacidad.

10.4.21 Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales

La Industria Militar promueve el respeto por los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para lo cual se tiene planeado realizar una campaña y/o curso flash de sensibilización y divulgación de los mecanismos para hacer valer sus derechos de los diferentes entornos.

10.4.22 Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder

La Industria Militar cuenta con canales dispuestos para la denuncia de dichas situaciones, por lo cual desde y como actividad de este plan se realizarán diversas campañas de comunicación a fin de orientar a los funcionarios para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder.

10.4.23 Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

A través de los cursos flash la Industria Militar realizara la divulgación y prevención de este tipo de situaciones por medio de la capacitación sobre el concepto y como se sanciona.

10.5 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

10.5.1 Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar

Una de las estrategias para la creación de un plan de bienestar exitoso es generar diferentes alianzas, convenios y servicios para la realización de actividades y ampliar el portafolio de beneficios a los funcionarios de la Industria Militar, así como hacer parte a los diferentes beneficios del Ministerio de Defensa y el programa servimos del DAFP.

10.6 Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar Social

El banco de experiencias de éxito es una herramienta dispuesta por el Departamento de la Función Pública en el cual como Entidad del sector podemos dar a conocer aquellas actividades de éxito que han contribuido al bienestar social de los servidores, para lo cual La Industria Militar indagará y articulará lo correspondiente a fin de participar de manera activa en esta interesante estrategia.

10.6.1 Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las Entidades Públicas

La Industria Militar es una Entidad reconocida por su excelencia siendo ganadora del premio de Alta Gerencia 2021 y Premio de Innovación, de igual manera se une al diligenciamiento anual de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) prevista por el DANE.

10.7 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los funcionarios.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las de los funcionarios pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.

Igualmente, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos,

económicos, sociales y culturales de los funcionarios; adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas de los funcionario.

Sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón; incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.

Prevención, atención y medidas de protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

10.8 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Para un desarrollo oportuno del plan de bienestar es importante el acceso a la información de los funcionarios, conocer sus preferencias, pasatiempos y demografía son un claro horizonte para la formulación de estrategias que impacten a su bienestar y calidad de vida, es por ello por lo que este ítem es de suma importancia para la Industria Militar dado que siempre estamos a la vanguardia buscando la mejor manera de hacer las cosas.

10.8.1 Creación de cultura digital para el bienestar

Una cultura de innovación y transformación digital es vital en los funcionarios de la Industria Militar los cuales a través de las herramientas tecnológicas buscan siempre una forma eficiente de agilizar sus procesos, es por ello por lo que desde el presente plan se contemplan estrategias de divulgación y sensibilización que continúen permeando y fortaleciendo esta cultura.

10.9 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en los funcionarios sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los funcionarios respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan

para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

11. INTEGRIDAD

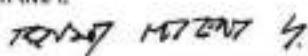


La Industria Militar es una Entidad reconocida por su desempeño y calidad, lo cual parte de la política de la Gerencia General siendo el factor más importante el recurso humano, por lo anterior los éxitos de la Entidad se deben a quienes hacen parte del talento humano en concordancia con el objetivo estratégico "Desarrollar las competencias del talento humano y consolidar el Modelo de Felicidad Laboral y las políticas de MIPG, a través del presente plan se generan estrategias para la prevención y autogestión con el fin de minimizar los riesgos y reprocesos, a través de una serie de actividades por medio de las cuales sensibiliza, orienta, socializa y promueve la participación de los funcionarios en pro de permear la cultura de un actuar en valores y principios, comportamiento ético de todos los funcionarios de la Industria Militar de la autogestión y la integridad al interior de la Entidad

12. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y evaluación para el proceso de control y verificación de la ejecución del Plan Anual de Bienestar y Felicidad se realizará por medio de los siguientes informes y canales de evaluación así:

- Encuesta de satisfacción de las actividades
- Diagnósticos de MIPG
- Encuesta de medición de ambiente laboral
- FURAG- Formulario Único de reporte de avances de la Gestión
- Informes de Gestión

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	Ronald Jamilton Moreno Samaniego	Coronel (R.A.) Oscar Al. Jaramillo Carrillo
CARGO:	CARGO:	CARGO:
Gerente Talento Humano de la Industria Militar	Jefe Oficina de Planeación y G.I. de la Industria Militar	Vicepresidente Corporativo de la Industria Militar