

INDUMIL

---

# Plan estratégico de Talento Humano 2018

---

División de Administración de Personal

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	4
3. DIMENSION DE TALENTO HUMANO – MIPG.....	6
Alcance de la Dimensión .....	6
- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.....	7
- Ruta del Crecimiento: liderando talento .....	7
- Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos.....	8
- Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.....	8
- Ruta del análisis de datos: conociendo el talento .....	8
4. PLAN DE ACCIÓN MATRIZ ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO - GETH .....	9
POLÍTICA DE INTEGRIDAD .....	9
ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN.....	11
EQUIPO DIRECTIVO.....	11
OBJETIVO GENERAL DEL PLAN.....	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
RESEÑA HISTÓRICA.....	13
ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD .....	15
5. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO .....	15
CICLO DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA DE LA INDUSTRIA MILITAR .....	16
INGRESO .....	16
PERMANENCIA.....	16
RETIRO .....	17
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL .....	17
DISTRIBUCION PLANTA.....	17
PLAN ANUAL DE VACANTES.....	17
PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO .....	18
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO .....	18
ESTRATEGIAS .....	19
SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO .....	19

---

## 1. INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano de la Industria Militar, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con esta orientación es que la Industria Militar elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus funcionarios durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, su misión, visión y además fortaleciendo sus compromisos; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

Por consiguiente y dentro del plan estratégico corporativo, encontramos la política de “Gestión de Talento Humano”, el cual está orientada a fortalecer el capital humano mediante prácticas de gestión, principios, valores a fin de movilizar sus conocimientos y capacidades en el logro de los objetivos estratégicos de la organización. Incluye, entre otros, el plan de capacitación y desarrollo de personal, el plan de bienestar y ambiente laboral.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se adelantan de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso y las estrategias de la Organización

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación y desarrollo de personal, evaluación del desempeño, bienestar, estímulos, promociones, traslados y asensos entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio, pensión o de manera voluntaria de los funcionarios.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscriben a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios de la Industria Militar.



## 2. JUSTIFICACIÓN

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación de MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los funcionarios, se busca que las organizaciones se fortalezcan y establezcan un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los funcionarios , esto con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

En este sentido, es que las entidades fundamentan su gestión en la planeación organizacional, pues este proceso dinámico les permite desarrollar su capacidad para fijarse un objetivo de manera conjunta, observarse y anticiparse a las oportunidades y desafíos que el entorno y las condiciones internas de la organización les demandan. Así como constituirse en un elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas.

El componente de planeación del Talento Humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que para MIPG el talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, es decir que los esfuerzos de la administración, se deben encaminar a sus acciones y alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en su gestión del talento humano. Esto le permite no sólo generar las condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, sino que, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional, alcanzando las rutas de creación de valor que permitan resultados eficaces para la Gestión Estratégica de Talento Humano, en sus cinco rutas (Ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos).

Es necesario en la planeación estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la Matriz de GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual nos permite establecer la fase de madurez de la GETH, en el caso de La Industria Militar arrojó un resultado de 74.8 % es decir que la entidad cumple con los requisitos de la política e invita a un trabajo enfocado en la ruta del servicio y la ruta de la calidad, sin descuidar las demás rutas.



Dependencia responsable

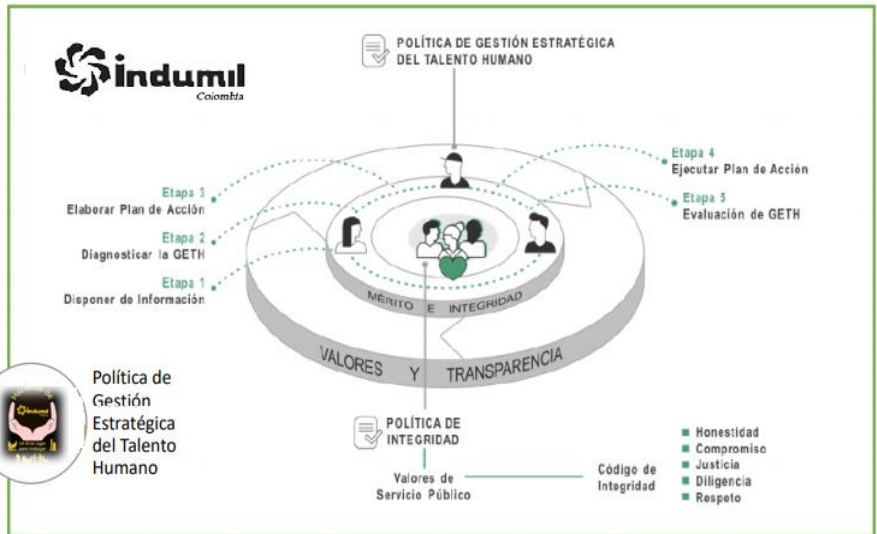
División de Administración de Personal



Política de Gestión Estratégica del Talento Humano



Política de Integridad



**RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>70</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>64</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>73</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>74</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>68</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>73</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>74</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>73</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>69</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>75</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>65</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>63</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>68</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>68</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>71</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>65</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>76</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>76</b>

Imagen 1. Matriz de gestión estratégica de talento humano

### 3. DIMENSION DE TALENTO HUMANO – MIPG

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

#### Alcance de la Dimensión

En esta sección se aborda la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- cuyo propósito es ofrecerle una organización para gestionar los servicios del área de Talento humano (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los funcionarios de la Industria Militar

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los funcionarios garantizando el Principio de mérito, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño



individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG

*“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.*

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

- **Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos**

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: Ambiente laboral, bienestar, inducción y reinducción.

- **Ruta del Crecimiento: liderando talento**

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, desarrollo de competencias, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y re inducción, valores, ambiente laboral.



#### - **Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos**

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los funcionarios de la Industria Militar de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los funcionarios para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, ambiente laboral, integridad, rendición de cuentas, e integridad.

#### - **Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien**

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

#### - **Ruta del análisis de datos: conociendo el talento**

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano y SIGEP.







La primera es que, aunque parezca obvio, las entidades públicas están integradas por funcionarios, es decir, por ciudadanos que dedican su vida a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus conciudadanos desde la administración pública. La segunda es que, aunque existe un amplio cuerpo normativo, su implementación en la cotidianidad de las entidades no ha alcanzado los Resultados y transformaciones esperadas en los funcionarios .

La tercera es que la transparencia, entendida desde una mirada instrumental asociada al suministro de información, rendición de cuentas y apertura de datos, aunque necesaria para facilitar todo tipo de control y la participación ciudadana, así como consolidar la democracia y la legitimidad del Estado, no es suficiente para transformar las prácticas de las entidades y los funcionarios; es fundamental entonces consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los trabajadores de Indumil y la cultura de la entidad . En tal sentido, la integridad como aspecto sustantivo y la transparencia como aspecto instrumental, son necesarias para prevenir la corrupción y aunados a herramientas de seguimiento y control, y al establecimiento y promoción de valores, incentivan a los funcionarios de Indumil a interiorizar y fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.

Cabe aclarar que la integridad no es solo un asunto moral, dado que tiene también un sentido práctico pues se trata de comportamientos de los funcionarios de Indumil en el ejercicio de sus funciones. La integridad es más un camino que un objetivo y se entiende como una manera constante, coherente y permanente de hacer las cosas. Esto refuerza el sentido práctico de la integridad, apropiado para trabajar en torno a los hábitos, actitudes y percepciones cotidianas de los trabajadores de la Industria Militar. En este sentido, la integridad también tiene que ver con la eficiencia, productividad. Entendida de esta manera, la integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza en los trabajadores de la Industria militar.

Todo lo anterior evidencia la necesidad de construir una política de Integridad para la Industria Militar , dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un 'código general' o 'código tipo' que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los funcionarios públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público. Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos.

El Código de Integridad elaborado por Función Pública constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

La adopción del Código debe contemplar los siguientes aspectos:

Contar con el liderazgo del equipo directivo y la división de administración de personal para llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.



## **ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN**

Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que Indumil ha logrado la consolidación de la presente dimensión:

Talento Humano:

- Vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la Industria Militar
- Conocedor de las políticas institucionales, del Direccionamiento Estratégico y Planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad.
- Fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades de la Industria Militar
- Comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia
- Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral

## **EQUIPO DIRECTIVO**

Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo. Que ejemplifica los valores con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones permitiendo que con su liderazgo la entidad de cumplimiento de propósito fundamental PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

## **OBJETIVO GENERAL DEL PLAN**

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión Estratégica de Talento Humano, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en MIPG “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados en la Industria Militar .

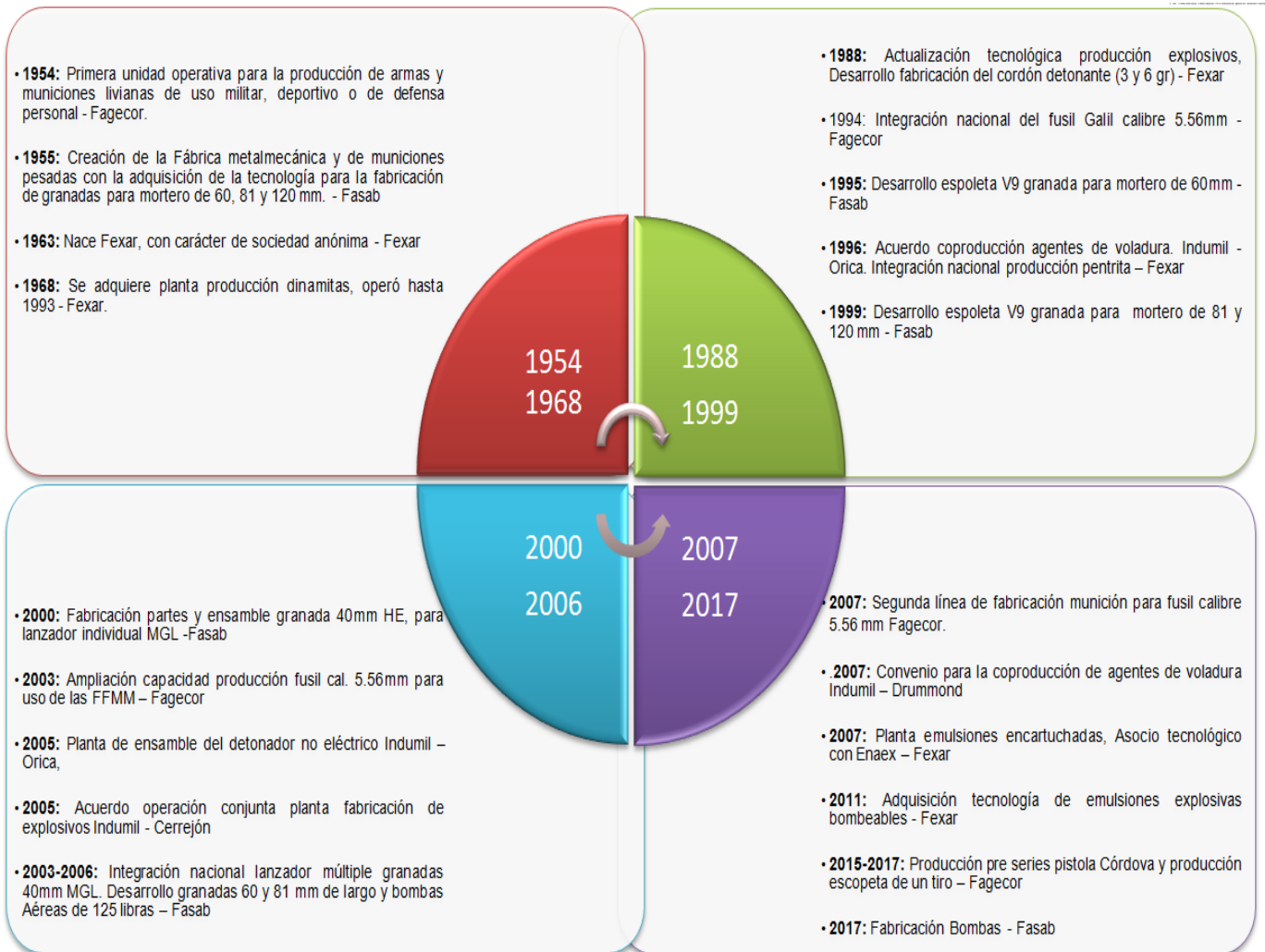


## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

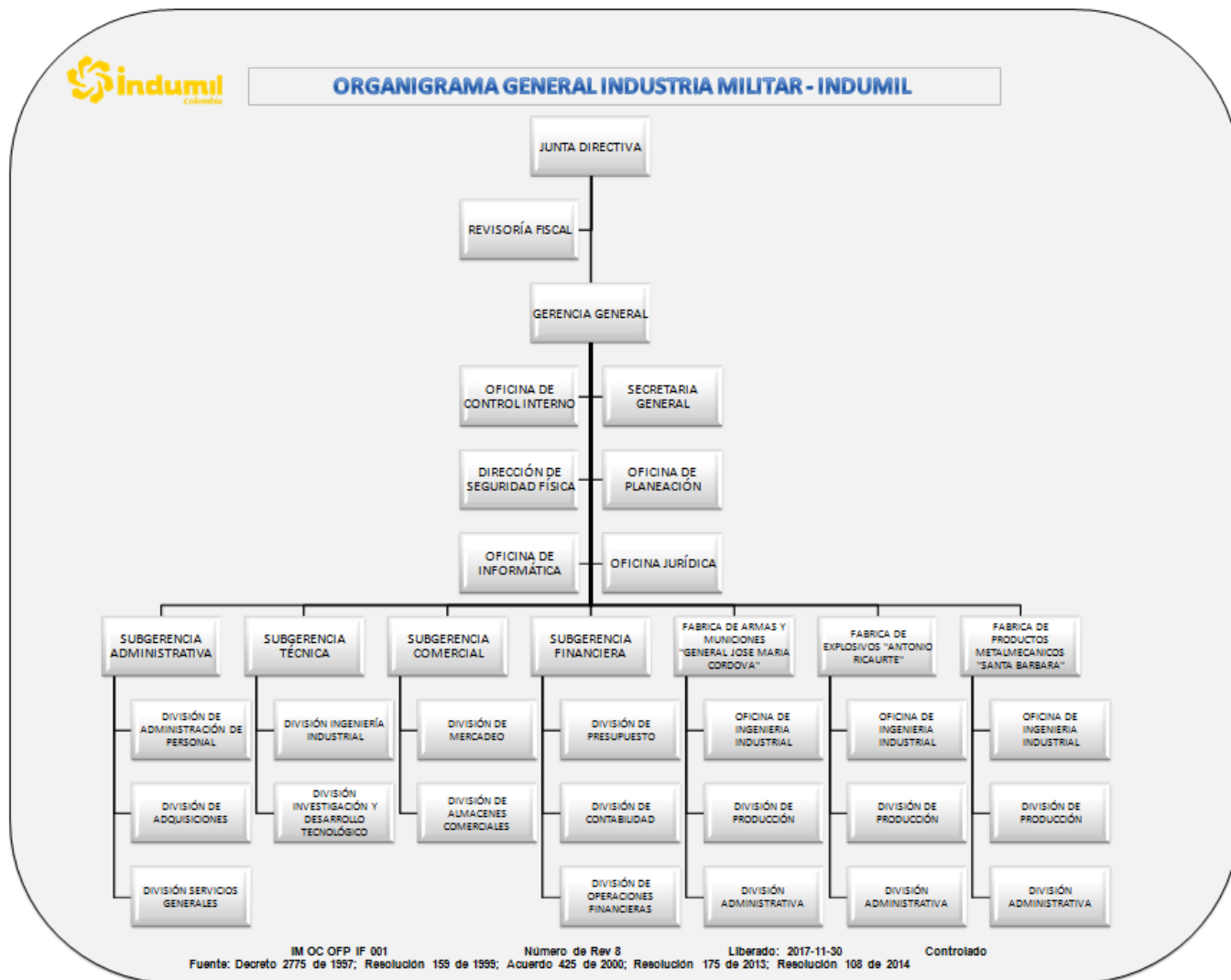
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar y ambiente laboral para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Industria Militar.
- Contar con un programa de inducción a la entidad.
- Cumplir con la realización de la concertación y calificación de compromisos de los funcionarios de la Industria Militar
- Generar la nómina y administrar la seguridad social de los funcionarios de la Industria Militar.
- Realizara seguimiento al sistema de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la Industria Militar
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la Industria Militar, así como los requerimientos de los ex funcionarios.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
- Mantener actualizado el plan estratégico del Talento humano.

## **RESEÑA HISTÓRICA.**

## Principales hitos en la historia de INDUMIL (1954-2017)



## ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD



### 5. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La planeación del Talento Humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar relacionados con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos funcionario, capacitación, la calidad de vida laboral, la concertación y calificación de compromisos y en general todas aquellas



actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que las desvinculación del personal.

## **CICLO DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA DE LA INDUSTRIA MILITAR**

### **INGRESO**

Para el ingreso de los funcionarios de la Industria Militar se cumplirá con la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal que cumpla con los requisitos del cargo.

- Vinculación: su propósito es buscar e identificar las personas que puedan ocupar las vacantes y cumplan con los requisitos del cargo.
- Inducción: vinculados los nuevos funcionarios deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la concertación y calificación de compromisos para los funcionarios oficiales y los acuerdos de gestión para los gerentes públicos.

### **PERMANENCIA**

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente de los funcionarios de la Industria Militar.

- Capacitación y desarrollo de personal: Procesos que tienen un doble propósito: Instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los funcionarios, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo de la Industria Militar, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.

- Concertación y calificación de compromisos:  
La concertación es un medio diseñado para generar los compromisos de los funcionarios y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia la consecución de los resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.

- Bienestar y ambiente laboral:  
A fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los funcionarios y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de la industria Militar abordar los temas de: Bienestar y ambiente laboral.





## RETIRO

El ciclo laboral de los funcionarios se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleado con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del funcionario. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

Teniendo como marco normativo la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de administración de personal, La Industria Militar, elabora el presente Plan Estratégico de Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las diversas necesidades del personal, como de los procesos de ingreso, Permanencia y retiro, así como de los demás aspectos que coadyuvan para que las condiciones de trabajo y de clima laboral sean óptimas.

## ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

En cumplimiento Acuerdo 538A de 2013 La planta de personal de la Industria Militar se organiza por niveles y clases contando con 974 funcionarios oficiales y 9 cargos públicos así:

Nivel Jerárquico Por Grado	Número de cargos
EMPLEADOS PUBLICOS	9
DIRECTIVO	53
PROFESIONAL	86
ADMINISTRATIVO	290
TECNICO	108
OPERATIVO	437
<b>TOTAL</b>	<b>983</b>

## DISTRIBUCION PLANTA

Con el fin de emprender acciones orientadas al logro de la Gestión estratégica del talento humano se plantean los planes que permitirán el éxito del GETH.

## PLAN ANUAL DE VACANTES

Herramienta que permite mantener actualizada la planta con todas las novedades administrativas que se surten durante la vigencia, además de contar con información oportuna de todos y cada uno de los funcionarios.



## **PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO**

Se establecen los planes para la vigencia 2018 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

1. Plan de bienestar y ambiente laboral
2. Plan de previsión del Talento humano.
3. Plan institucional de capacitación PIC.
4. Plan estratégico de Talento Humano.
5. Plan anual de vacantes.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrados la Industria Militar debe desarrollar las cinco etapas.

1. Disponer de información: Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
2. Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano: Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en la Industria Militar.
3. Elaborar el plan de acción: Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicada la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento asociado a la matriz GETH, denominado “formato plan de acción”.
4. implementación plan de acción: Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la GETH se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, permanencia y retiro).

## **POLÍTICA DE TALENTO HUMANO**

La Industria Militar – Indumil , a través de la División de Administración de Personal diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano, considerado como factor estratégico para el logro de la misión y visión de la Entidad.

En particular la misión del Grupo de Talento Humano se ejecutará a partir de políticas en materia de formación, bienestar institucional y fomento del respeto, generación de un adecuado ambiente laboral.



## **ESTRATEGIAS**

Se entiende por estrategia de Talento Humano, como la “serie de acciones que orientan las políticas y prácticas de gestión de Talento Humano, para ponerlas al servicio de la industria Militar”.

Entendiendo que ponerse al servicio de los funcionarios de Indumil, se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en el marco estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano.

El objetivo institucional al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano corresponde a: Aplicar los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno en la Gestión del Talento Humano.

Las estrategias definidas, una vez realizado el análisis interno (Fortalezas y debilidades) y el análisis externo (Oportunidades y amenazas) son:

1. Mejorar el subsistema de Control de Gestión para fortalecer la capacidad institucional a través de capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al nuevo enfoque y las funciones asignadas a la entidad.

2. Mejorar el subsistema de Control de Evaluación, es decir los insumos en lo relacionado con el sistema de concertación y calificación de compromiso, el cual se convertirá en una herramienta de gestión, al igual que se sirva de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los OBJETIVOS INSTITUCIONALES.




Mejorar el subsistema de Control y Gestión en lo relacionado con el Bienestar para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia.

## **SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO**

Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los Planes y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la entidad y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humanos. El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la Implementación de los Planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos. La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión del Talento humano.



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

<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
FIRMA: 	FIRMA: 	FIRMA: 
<b>NOMBRE:</b>	<b>NOMBRE:</b>	<b>NOMBRE:</b>
<b>María del Pilar Serrano Buendía</b>	<b>Andres Estrada Cardona</b>	<b>Almirante (R.A.) Hernando Wills Velez</b>
<b>CARGO:</b>	<b>CARGO:</b>	<b>CARGO:</b>
Subgerente Administrativa	Jefe Oficina de Planeación y G.I.	Gerente Industria Militar