



PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Liberado: 2022-12-26
Número de Rev. 16
Cód. IM OC GTH PS 001
Página 1 de 6

Macroproceso ¹: Apoyo	Objetivo del proceso / subproceso ⁵: Planear, organizar, ejecutar y controlar las acciones que promuevan el bienestar, la capacitación, el mejoramiento de las competencias laborales y el desarrollo del talento humano, así como la gestión de la cultura, el clima laboral y la compensación, manteniendo una planta de personal adecuada que contribuya al desarrollo del pensamiento estratégico de la Organización, el fortalecimiento institucional y, una cultura de integridad y respeto por los derechos humanos.
Tipo de proceso ²: Proceso de Apoyo	
Líder del proceso / subproceso ³: Gerente de Talento Humano	
Intervienen ⁴ : - Presidencia - Vicepresidencia - Oficinas Asesoras - Gerencias de Fábrica - Directores - Jefaturas de Grupo - Jefaturas de Planta	



ENTRADAS ⁶			A	P	Descripción del Proceso / Subproceso ⁹	SALIDAS ¹⁰		
Proveedor ⁷		Entrada ⁸	V	H		Productos Principales ¹¹	Clientes ¹²	
Interno	Externo		Actividades Principales.					
Proceso Gestión Estratégica	Gobierno Nacional	Plan Estratégico Iniciativas Estratégicas	Planear (Establecer lineamientos para lograr los resultados) (Ver Listado Maestro de Registros por Procesos o Subprocesos)					
	Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP							
	Ministerio de Defensa – GSED							
	Ciudadanía							
	Proveedores							
	Comunidad							

DOCUMENTO CONTROLADO

DESTINO: CONTEC AUDITORIA EXTERNA

FECHA: 2025-07-16

COPIA N° 1

Plan de Acción proceso Talento Humano Matriz	Presidencia de la Industria Militar	Junta Directiva
Matriz Identificación Necesidades y Expectativas de las Partes Interesadas INEPI.	Proceso Gestión Estratégica	Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del Gestor Documental SYNERGY. La copia o impresión diferentes a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad del Grupo Administrador de Documentos de la Industria Militar.

Proceso Gestión Estratégica						
Proceso Gestión de Responsabilidad Social		Plan Operativo			Plan de Necesidades, oficinas, Synergy.	Proceso Gestión de Servicios Presidencia de la Industria Militar Gestión Financiera
Proceso Gestión Financiera						
Proceso Gestión Legal	Presidencia de la República	Decreto 156 de 2022 Decreto 157 de 2022 Normograma y Matriz de identificación de requisitos legales	Hacer (Ejecutar lo planificado) (Ver Listado Maestro de Registros por Procesos o Subprocesos) 	Directrices para la vinculación de trabajadores oficiales.	Procesos del SGI Grupos de Interés Internos	Grupos de Interés Externos
	Ministerio de Defensa	Resolución 1003 del 28 de febrero de 2011 Resolución 6815 del 31 de diciembre de 2015		Funciones y competencias de los Empleados Públicos, Funcionarios Civiles y no Uniformados del Sector Público.	Procesos del SGI Grupos de Interés Internos	Grupos de Interés Externos Ministerio de Defensa
	Función Pública	Código de Integridad del Servidor Público Colombiano		Valores del Servidor Público	Procesos del SGI	Grupos de Interés
Procesos del SGI		Decreto 156 de 2022 por el cual se modifica la estructura de Indumil y Decreto 157 de 2022 por el cual se modifica la planta de Indumil		Selección, Contratación y Permanencia del Personal	Procesos del SGI	
Proceso Gestión Seguridad y Defensa		Estudios de Seguridad del Personal		Matriz de cargos críticos	Proceso Gestión Seguridad y Defensa	
Procesos del SGI		Necesidades de Capacitación.		Plan Institucional de Capacitación.	Procesos del SGI	

Procesos del SGI		Diagnóstico de necesidades de bienestar.	 INDUSTRIA MILITAR DOCUMENTO CONTROLADO DESTINO: ICONTEC AUDITORÍA EXTERNA FECHA: 2025-07-16 COPIA N° 1	Programa de Bienestar y Ambiente Laboral.	Procesos del SGI	
Proceso Gestión del Talento Humano		Novedades de Nómina		Reportes de seguridad social, aportes patronales y parafiscales, FNA liquidados.	Personal de Nómina	
	Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Circular Conjunta No. 13 del 18 de abril del 2007		Bonos y Cuotas Partes Pensionales.	Grupos de Interés Internos	Grupos de Interés Externos
	Presidencia de la República	Decreto 2701 de 1988		Anticipo de Cesantías.	Procesos del SGI	
Procesos del SGI		Viáticos y gastos de viaje		Documento de radicación de los viáticos y gastos de viaje	Proceso Gestión Financiera	
Procesos del SGI		Concertación de compromisos y competencias comportamentales		Informe general del resultado de la concertación y calificación de compromisos.	Presidencia de la Industria Militar	
Procesos del SGI		Solicitud de reservas para el Centro Vacacional Melgar		Encuesta de Satisfacción del Centro Vacacional Melgar	Proceso Gestión del Talento Humano	
Proceso Gestión del Talento Humano		Objetivos del proceso	Verificar (Realizar análisis, monitoreo, seguimiento y medición, gestión del riesgo) (Ver Listado Maestro de Registros por Procesos o Subprocesos)	Indicadores de Gestión de desempeño del Proceso	Proceso Gestión Estratégica, Proceso Gestión del Talento Humano	
Proceso Gestión del Talento Humano		Desempeño del proceso en relación al Sistema de Gestión Integral.		Información sobre el desempeño y eficacia del Sistema de gestión de la calidad (Resultado encuesta cliente interno, indicadores de gestión, estado de las no conformidades y acciones	Proceso Gestión Estratégica	
Proceso Gestión de Control Interno		Plan anual de Auditorias				



PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Liberado: 2022-12-26
Número de Rev. 16
Cód. IM OC GTH PS 001
Página 4 de 6

Proceso Gestión Estratégica		Informes de Auditoria		correctivas, preventivas y de mejora, etc.)		
Proceso Gestión del Talento Humano		Indicadores de Gestión, Matriz de Riesgos	Actuar (Tomar acciones para mejorar) (Ver Listado Maestro de Registros por Procesos o Subprocesos)	Mapa de Riesgo Oportunidades de mejora, acciones preventivas y/o correctivas Informe de materialización de riesgos IM OC OFP 159	Proceso Gestión Estratégica	

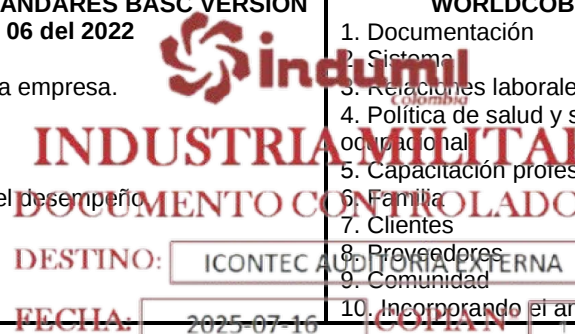
DOCUMENTOS Y REGISTROS APLICABLES AL PROCESO ¹³

REQUISITOS LEGALES Y REGLAMENTARIOS ¹⁴

Ver Normograma de la Industria Militar (Intranet Gestor Documental Synergy - Link noticias)

SISTEMAS DE GESTIÓN

NTC ISO 9001:2015 4. Contexto de la organización. 5. Liderazgo. 6. Planificación. 7. Apoyo. 8. Operación. 9. Evaluación del desempeño. 10. Mejora.	NTC ISO 14001:2015 4. Contexto de la organización. 5. Liderazgo. 6. Planificación. 7. Apoyo. 8. Operación. 9. Evaluación del desempeño. 10. Mejora.	NTC ISO 45001:2018 4. Contexto de la organización. 5. Liderazgo y participación de los trabajadores. 6. Planificación. 7. Apoyo. 8. Operación. 9. Evaluación del desempeño. 10. Mejora.	NTC ISO/IEC 17025:2017 4. Requisitos generales. 5. Requisitos relativos a la estructura. 8. Requisitos del Sistema de Gestión.
NTC ISO/IEC 27001:2013 4. Contexto de la organización. 5. Liderazgo. 9. Evaluación del desempeño. 10. Mejora.	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG 1. Dimensión: Talento Humano. 2. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación. 3. Dimensión: Gestión con Valores para Resultados. 4. Dimensión: Evaluación de Resultados. 5. Dimensión: Información y Comunicación. 6. Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación. 7. Dimensión: Control Interno.	NORMA Y ESTÁNDARES BASIC VERSION 06 del 2022 4. Contexto de la empresa. 5. Liderazgo. 6. Planificación. 7. Apoyo. 8. Evaluación del desempeño. 9. Mejora.	WORLD COB CSR 2011.3 1. Documentación 2. Sistema 3. Relaciones laborales 4. Política de salud y seguridad ocupacional 5. Capacitación profesional 6. Familia 7. Clientes 8. Proveedores 9. Comunidad 10. Incorporando el ambiente a la PRSE



La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del Gestor Documental SYNERGY. La copia o impresión diferentes a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad del Grupo Administrador de Documentos de la Industria Militar.

		Requisitos Estándar 6.0.1. Empresas con relación directa con la carga, las unidades de carga y las unidades de transporte de carga.	
NTC ISO 37001: 2017 4. Contexto de la organización. 5. Liderazgo. 6. Planificación. 7. Apoyo. 8. Operación. 9. Evaluación del desempeño. 10. Mejora.	SELLO DE NO DISCRIMINACIÓN 4. Practicas organizacionales y principios. 5. Establecimiento del compromiso. 6. Aspectos fundamentales para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de Discriminación. 7. Seguimiento y Evaluación. 8. Mejora Continua.	SELLO SAFE & HEALTHY 1. Infraestructura física y seguridad. 2. Seguridad y salud en el trabajo. 3. Medio Ambiente. 4. Plataforma de servicios.	OPERADOR ECONÓMICO AUTORIZADO (OEA) Resolución 015/2016 (requisitos importador y exportador) Resolución 011941/2021 - OEA - Exportador Resolución 011940/2021 - OEA - Importador
SELLO DE SOSTENIBILIDAD			
Dimensión Ambiental a. Política. b. Objetivos y metas ambientales. c. Cambio climático. d. Desempeño ambiental. e. Cumplimiento legal. f. Gestión ambiental. g. Consumo sostenible.		Dimensión Económica a. Gobierno corporativo. b. Rendición de cuentas. c. Política anti-corrupción y anti-soborno. d. Planeación y evaluación de riesgos. e. Responsabilidad del producto/servicio con el cliente. f. Cadena de abastecimiento.	
		Dimensión Social a. Derechos humanos. b. Sociedad. c. Seguridad y salud en el trabajo. d. Equidad e igualdad en los trabajos. e. Bienestar laboral. f. Desarrollo del talento humano.	

INDICADORES DE GESTIÓN ¹⁶		RIESGOS Y OPORTUNIDADES ¹⁷
Eficacia	Cumplimiento Plan de Bienestar Denuncias por Actos de Discriminación Días de Vacaciones Usados	Ver Mapas de riesgos y oportunidades del proceso / subproceso.
Eficiencia	Cumplimiento SAM Cubrimiento de Vacantes	
Efectividad	Rotación de Personal Efectividad de las Capacitaciones Satisfacción del Cliente Interno	

RECURSOS ¹⁸	
Humanos: Gerente de Talento Humano, Dirección de Bienestar y Compensación, Jefes Grupo Talento Humano, Profesionales, Técnicos, Asistenciales.	Infraestructura: Los asignados por la organización para el cumplimiento de la misión del proceso.
Tecnológicos:	Financieros:



PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Liberado: 2022-12-26
Número de Rev. 16
Cód. IM OC GTH PS 001
Página 6 de 6

Los asignados por parte de la Gerencia de Tecnologías de la Información y que reposan en los inventarios particulares de cada funcionario.

De acuerdo al presupuesto aprobado en cada vigencia.

CONTROL DE SALIDAS NO CONFORMES (VER PROCEDIMIENTO OBLIGATORIO) ¹⁹

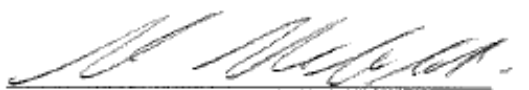
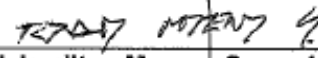
Descripción	Característica de Calidad	Responsable	Momento de la Revisión	Tratamiento de la Salida NC
Documentación e informes (Programas)	Oportunidad y Calidad	Líder de Proceso y Equipo de Trabajo	En la Elaboración y Entrega	Realizar los ajustes y cambios en los documentos e informes

Acciones de mejora, preventivas y correctivas ²⁰

TOMAR ACCIONES DE MEJORA, PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACUERDO A LOS RESULTADOS DE LOS INDICADORES DE GESTIÓN. Ver Procedimiento para Tomar Acciones de Mejora, Preventivas y Correctivas - IM OC OFP PR 002.

CONTROL DE CAMBIOS ²¹

Sección	Motivo / Descripción de la Modificación
Indicadores de Gestión	Se ajustan los indicadores y se incluye el indicador de eficacia "Denuncias por Actos de Discriminación"
Objetivo del Proceso	Se modifica y ajusta la redacción del objetivo del proceso
Descripción del Proceso	Se ajustan las descripciones del proceso, las entradas y salidas
Sistemas de Gestión	Se ajusta la redacción y los puntos que aplican al Proceso de Talento Humano

REVISÓ	APROBO
 Andrea del Pilar Corredor Gómez Gerente de Talento Humano	 CR (RA) Oscar Alberto Jaramillo Carrillo Vicepresidente Corporativo
 Sergio Alberto Villada Agudelo Director de Riesgos y Transformación	 Ronald Jamilton Moreno Samaniego Jefe Oficina de Planeación

	
INDUSTRIA MILITAR	
DOCUMENTO CONTROLADO	
DESTINO:	ICONTEC AUDITORÍA EXTERNA
FECHA:	2025-07-16
COPIA N°	1

Elaborado por: John Alexander Ruidiaz Herrera
Cargo: Profesional Gerencia Talento Humano

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del Gestor Documental SYNERGY. La copia o impresión diferentes a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad del Grupo Administrador de Documentos de la Industria Militar.