



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021

DEPARTAMENTO DE PERSONAL  
SUBSISTEMA DE PERSONAL





## Contenido

1. Introducción	3
2. Marco Normativo	3
3. Antecedentes Institucionales	8
4. Marco Conceptual	8
5. Línea Estratégica	12
6. Meta	12
7. Objetivos	12
7.1. Objetivo General	12
7.2. Objetivos Específicos	12
8. Alcance o Finalidad del Plan	13
9. Responsabilidades del Plan	13
10. Definiciones y abreviaturas	14
11. Metodología y Construcción del Plan	15
12. Cobertura y áreas a intervenir	18
13. Reforma Planta	21
14. Ejecución	22
15. Evaluación y Seguimiento	23
15.1. Indicadores de evaluación	23
16. Bibliografía	23
17. Anexo A Plan de Acción MIPG	1
17. Anexo A Plan de Acción MIPG	1

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25

## 1. Introducción

El Ejército Nacional se ha catalogado como una de las Fuerzas que está en desarrollo constante en temas de organización. Por consiguiente, se han realizado grandes cambios al interior de la Institución. En especial en lo que concierne a asuntos estratégicos, para asumir los nuevos retos que enfrenta el contexto organizacional externo e interna. Con base en esto, se han asumido modelos de Gestión de Calidad, Procesos, Gestión Humana, entre otros.

De acuerdo a la Disposición N° 0004 del 26 de febrero de 2016 “Reestructuración Ejército Nacional”, se establece una nueva estructura organizacional, con la cual se crea el Departamento de Personal, perteneciente de la Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas (JEMPP); este Departamento tiene como misión principal la planeación de la Gestión del Talento Humano a nivel Ejército Nacional, teniendo como marco de acción orientar la cultura organizacional hacia el componente más importante: El personal militar y civil.

En la actualidad, el Departamento de Personal (CEDE1) planifica la gestión estratégica del personal definida en la Directiva Estructural de Personal. En ella, se establecen las políticas de mando orientadas a optimizar e innovar la gestión del talento humano de la Fuerza.

El Departamento de Personal (CEDE1) trabaja en conjunto con el Comando de Personal (COPE R), Comando de Reclutamiento y Control de Reservas (COREC) y las Escuelas de Formación (ESMIC — EMSUB) para el desarrollo de los procesos de Gestión del Talento Humano y así desde un enfoque holístico dar cumplimiento óptimo a la misión Institucional.

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito articular los lineamientos en materia de talento humano a las estrategias del Ejército Nacional, las cuales se evidencian en el Plan Estratégico (PEI), el informe plan de acción estratégico y por procesos, la Directiva estructural de personal y las políticas Institucionales, directrices y lineamientos emitidos por el Departamento de Personal para la efectiva Gestión del personal de la Fuerza. A su vez, la Política Institucional del Talento Humano busca dar a conocer, al exterior e de la Institución, los lineamientos básicos en materia de Talento Humano

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25

y los diferentes planes que la componen.

El Ejército Nacional siempre ha tenido dentro de sus prioridades el personal militar y civil; por tal motivo, el Plan Estratégico del Talento Humano será aplicado a todos los funcionarios del Ejército Nacional, desde la planeación que incluye emisión, difusión, implementación, ejecución, seguimiento hasta la verificación de las políticas institucionales, directrices y lineamientos para la gestión del personal militar y civil de la Fuerza.

El Talento Humano dentro del Ejército Nacional es el eje principal que permite alcanzar la misión y dar cumplimiento al Plan Estratégico Institucional. En el cual se fijaron objetivos a corto, mediano y largo plazo, definidos en los siguientes documentos institucionales:

Plan Seguridad y Salud en el trabajo

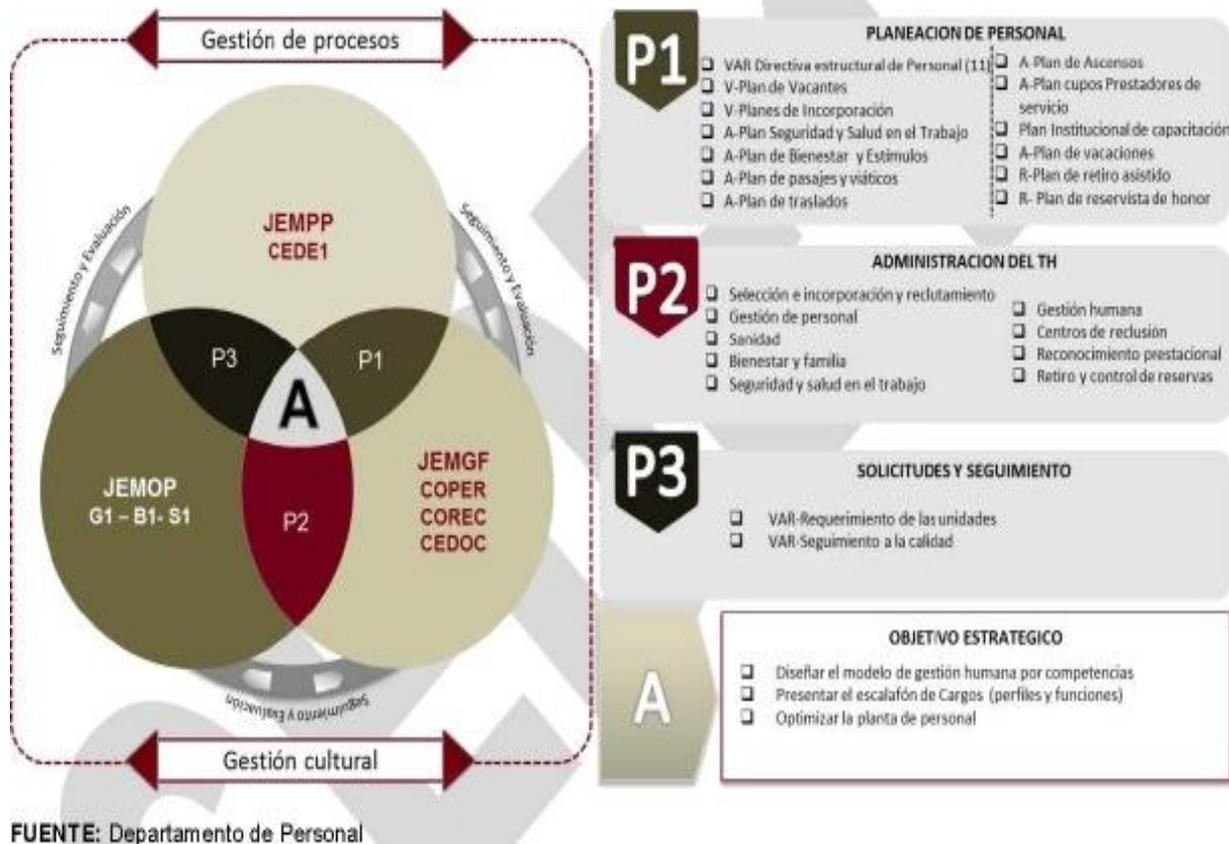
Plan de Previsión de Recursos

Plan Institucional de capacitación

Plan de Vacantes

Plan de Bienestar y Estímulos





## 2. Marco Normativo

1. Constitución Política de Colombia de 1991.
2. Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones”.
3. Ley 65 de 1993 “Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario”.
4. Ley 1010 de 2006 “Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso.
5. laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
6. Ley 1090 de 2006 “Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones”.

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25

7. Ley 1033 de 2006 “Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector defensa”.
8. Ley 1616 de 2013 “Por la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones”.
9. Ley 1709 de 2014 “Por la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993, de la Ley 599 de 2000, de la Ley 55 de 1985 y se dictan otras disposiciones”.
10. Ley 1712 de 2014 “Por la cual se crea la Ley de transparencia y del Derecho de Acceso a la información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
11. Decreto 094 de 1989 “Por la cual se reforma el estatuto de la capacidad psicofísica, incapacidades, invalideces e indemnizaciones del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, Soldados, Grumetes, Agentes, Alumnos de las Escuelas de Formación y personal civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional”.
12. Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
13. Decreto 1792 de 2000 “Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa, se establece la Carrera Administrativa Especial”.
14. Decreto 1793 de 2000 “Por la cual se expide el régimen de carrera del personal de Soldados Profesionales”.
15. Decreto 1796 de 2000 “Por el cual se regula la evaluación de la capacidad psicofísica y de la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la Fuerza Pública, alumnos de las Escuelas de Formación y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993”.
16. Decreto 4433 de 2004 “Por medio del cual se expide el régimen pensional de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública”.
17. Decreto “Ley” 91 de 2007 “Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”.
18. Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.



 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25

19. Decreto 1070 de 2015 “Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”
20. Decreto 465 de 2017, “Por la cual se modifica la Planta de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares”.
21. Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 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”.
22. Resolución 5261 de 1994 “Expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social “Por la cual se establece el manual de actividades, intervenciones y procedimientos.
23. Resolución Ministerial 1382 de 2001 “Por la cual se aprueban los documentos del proceso de evaluación del personal de Oficiales y Suboficiales de las fuerzas Militares”
24. Resolución 2181 de 2008 “Por la cual se expide la guía aplicativa del sistema obligatorio de garantía de. calidad en la atención de salud, para las instituciones prestadores de servicios de salud de carácter público”.
25. Resolución 1111 de 2017 “Estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleados y contratantes”.
26. Resolución 4248 de 2018 “Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se integra el Modelo Estándar de Control Interno en el Sector Defensa, se crea el comité de gestión y desempeño para el sector Defensa, el comité de coordinación del Sistema de control Interno, el Comité Sectorial de Auditoría Interna, se establecen otros lineamientos y se derogan unas Resoluciones”.
27. Resolución 242 de 2018 “Por la cual se conforma el Comité Institucional y Desempeño, se actualiza al Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Ejército Nacional de Colombia y se dictan otras disposiciones”
28. Disposición 016 del 2018 “Por la cual se deroga la disposición No. 015 del 24 de mayo de 2018, 039 del 28 de julio de 2003 y se establecen los parámetros para el diligenciamiento y tramite de los documentos del proceso de evaluación y clasificación del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares”.
29. Manual Fundamental Ejército MFRE 1.4 “Nuestra Profesión”.
30. Manual Fundamental Ejército 1-01 “Doctrina”.
31. Manual Fundamental Ejército &22 “Liderazgo”.
32. Directiva Presidencial 04 de 2012 “E//c/ene/a Administrativa y Lineamientos de

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25

la Política Cero Papel en la Administración Pública”.

33. Norma Técnica de Calidad NTC-ISO 9001:2008

34. Plan Estratégico Institucional.

### 3. Antecedentes Institucionales

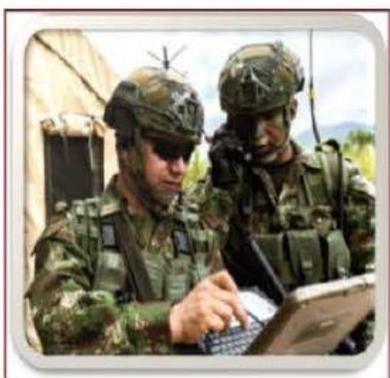
El plan de transformación permite que la institución se proyecte al futuro, anticipando los retos del mañana y preparándose desde hoy para seguir cumpliendo con la misión constitucional. En el mundo se han iniciado procesos de transformación que le ha permitido fortalecerse y estar preparados para los retos de un mundo cada vez más dinámico y cambiante. Nuestro Ejército no podía ser ajeno a esta tendencia, ni ser inferior a la responsabilidad de afrontar con eficiencia los requerimientos que demande el país en el futuro (Jefatura de Planeación y Transformación, 2012).

Inmerso en las políticas del Comandante del Ejército Nacional, se identifica la Gestión Humana como punto focal ya que, es el ser humano el centro de la institución al Ejército Nacional lo forjan hombres y mujeres con profundo sentido patrio, honor militar y ética en todas sus actuaciones, razón por la cual, el bienestar en sus miembros y sus familias es una prioridad. Adicionalmente, la gestión del Talento Humano se basa en el respeto al otro (superiores, subordinados y población) y en el desarrollo progresivo de competencias y perfiles especializados, con el fin de construir una cultura de alto desempeño que, reconozca al capital humano como el activo intangible de mayor valor en el Ejército Nacional. No hay duda de que los soldados de Colombia seguirán siendo prenda de garantía para construir la paz (Documento Estructural, 2017).

Igualmente, la innovación en la gestión de personal se convirtió en competencia clave de los procesos y procedimientos en el Talento Humano. Este principio, se crea una continua revisión y seguimiento de los factores del contexto externo e interno que impactan como agentes de cambio en la dirección de personal de la Fuerza.



En este sentido, cabe destacar que, para incorporar las nuevas iniciativas, se contó con la participación de Oficiales, Suboficiales, Soldados y Civiles en los diferentes Comités de Revisión Estratégica e Innovación en el último quinquenio. Este análisis sirvió de base para explorar y profundizar sobre el desarrollo de patrón de referencia idóneo para el diseño y despliegue de políticas de personal. Las cuales, sustentan procedimientos que le garantizan a la Fuerza mayor compromiso, sentido de pertenencia, motivación, bienestar, desarrollo, equidad y justicia.



## 2012-2015

La administración de personal referencia un nuevo marco de modernización del Talento Humano mediante el diseño y desarrollo del modelo integrado de gestión humana por competencias. A partir de este momento, se incorporaron nuevas propuestas que han facilitado el desarrollo de las competencias integrales de nuestro personal militar y civil como componente dominante, permitiendo mantener un alto nivel de desempeño, configurando una Fuerza inteligente, evolucionada, admirada y respetada por todos los colombianos.

## 2016

Nace una nueva estructura organizacional, en la cual, se crea el Departamento de Personal (CEDE1) de la Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas (JEMPP); departamento que constituye en la planeación del área de personal blanco de actuación que, le permite grabar en su cultura organizacional el componente más importante "el hombre y la mujer". como centro de gravedad para asumir los retos y roles dentro de una Fuerza multimisión. Una cultura fértil que proporciona condiciones que facilitan una administración a la luz de las competencias mediante el establecimiento de estructura de cargos (escalafones de cargos por competencias), selección de personal por competencias, inducción, re inducción y entrenamiento al cargo, capacitación y desarrollo, gestión del desempeño, plan de carrera y de sucesión, planes de bienestar y todos los procesos de aprendizaje a que haya lugar, en un ambiente de trabajo sano y de crecimiento integral.



 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25



## ACTUALMENTE

Bajo esta dimensión, el Departamento de Personal busca liderar la dinámica relacional con el Comando de Personal y el Comando de Reclutamiento, homologo e integrados de la ejecución de los procesos y procedimientos con prácticas eficaces de la gestión de personal para el cumplimiento calificado de la misión institucional.

**FIGURA 1.** Reseña Histórica Departamento de Personal

#### 4. Marco Conceptual

- ✓ Administración de personal: Es el proceso administrativo de coordinar eficazmente la gestión de: conocimiento, desarrollo, habilidades y destrezas, capacidades, experiencias de los integrantes de la Fuerza. (Castellanos, 2012).
- ✓ Cultura organizacional: Determina la forma como funciona una empresa y, esta se observa a través de sus estrategias, estructuras y sistema. Una buena organización formada de valores y normas permite a cada uno de los individuos identificarse con ellos y, poseer conductas positivas dentro de la misma obteniendo mayor productividad por parte de los mismos, así como fuera de la empresa demostrando al público una buena imagen del lugar donde laboran y lo satisfecho que se siente en ella. (Significados, 2017).
- ✓ Desvinculación laboral: Situación administrativa que implica el retiro del personal generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2018).
- ✓ Estrategia: Plan para dirigir un asunto. Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles. La estrategia está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación. (Arboleda 8 Serna, 2017).
- ✓ Estrategia Militar: ¡Es el arte o la forma de dirigir operaciones militares! En este sentido,

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25

la estrategia militar hace referencia a los planes de acción diseñados para alcanzar la victoria en un conflicto bélico teniendo en cuenta diferentes variables. (Lugo, 2018).

- ✓ Fortalecimiento Institucional: Consiste fundamentalmente en la mejora de la eficiencia y la eficacia, principalmente a nivel organizacional. (Grandcraft, 2016).
- ✓ Talento Humano: Está relacionada con la planeación, organización, desarrollo y coordinación y el control establecido para promover el desempeño eficiente del personal, así como también brindar el medio que permite a las personas que colaboran en la administración del talento humano.
- ✓ Vinculación de Personal: proceso de obtener los recursos humanos necesarios que permitan el logro de los objetivos de la organización. (Mildred, 2008).

## 5. Líneas Estratégicas

El Departamento de Personal realiza la planeación del Talento Humano en la institución, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de talento humano en función de los objetivos Institucionales, la valoración del personal vinculado actualmente y con el desarrollo de actividades orientadas a cubrir las necesidades identificadas en el Ejército Nacional. Por tal motivo, las actividades de gestión del talento humano están alineadas con los planes y programas organizacionales; de tal manera que, contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se definen los procesos de desvinculación del personal. Por lo tanto, se cuenta con las líneas estratégicas del Talento Humano, encaminadas a:

Líneas Estratégicas de Talento Humano:

FIGURA 2. Líneas Estratégicas de Talento Humano

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25



FUENTE: Departamento de personal

## 6. Meta



Fuente: Departamento de personal

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25

## 7. Objetivos:

### 7.1 Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano en el Ejército Nacional, afianzando sus principios, valores y competencias con el fin de coadyuvar al mejoramiento de las actuaciones de la Fuerza; específicamente en lo referido a la vinculación, administración y retiro bajo principio de mejora continua con el fin de optimizar la gestión del Talento Humano.

### 7.2 Objetivos Específicos

- ✓ Programar la provisión de los empleos vacantes de la planta de personal civil para la vigencia 2020, con el fin de contribuir al adecuado funcionamiento del Ejército Nacional.
- ✓ Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de personal militar Oficial, Suboficial y Soldados del Ejército Nacional.
- ✓ Ejecutar actividades de capacitación destinadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos que hacen parte del Ejército Nacional.
- ✓ Diseñar mecanismos o estrategias que permitan mitigar los conflictos y dificultades a nivel personal, laboral y familiar del personal de la Fuerza, contribuyendo a la satisfacción en el desempeño de la labor y el logro de los objetivos de la Fuerza.
- ✓ Cumplir los estándares mínimos, específicos y particulares, orientados a la implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejército Nacional.

## 8. Alcance o Finalidad del Plan

El Plan Institucional de Talento Humano será aplicado a todos los funcionarios del Ejército Nacional desde la planeación incluyendo, la emisión, difusión, implementación, ejecución y seguimiento hasta la verificación de las políticas Institucionales, directrices y lineamientos para la administración del personal militar y civil de la Fuerza.

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25

## 9. Metodología

Para la metodología y Construcción del presente Plan Estratégico de Talento Humano, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública — DAFP, en lo dispuesto para este fin. Esta metodología, cuenta con un esquema de planeación articulado que facilita la implementación de las políticas e iniciativas que estén orientadas a fortalecer el desempeño Institucional, en procura del cumplimiento de las metas institucionales.

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2019 del Ejército Nacional, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Institucional 2016 — 2019, planes, programas y proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios.

La metodología utilizada en la construcción del plan inició con la elaboración de una DOFA, arrojando los siguientes resultados.

FIGURA 4. DOFA Departamento de personal



 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25

El Talento Humano es descrito como el capital más valioso de las entidades, que soportado con las herramientas necesarias contribuye al progreso económico. En el caso del Ejército Nacional, el Talento Humano lleva a la Fuerza a alcanzar el éxito, logrando así el cumplimiento de los objetivos planteados. Es importante recalcar que este potencial debe ir acompañado de programas, políticas y estímulos que fortalezcan el desempeño y compromiso del personal militar y civil de planta.

La planeación del Talento Humano dentro de la Fuerza es el eje principal para alcanzar la Misión Institucional y dar cumplimiento al Plan Institucional, en el cual, se fijaron objetivos a corto, mediano y largo plazo dentro del actual periodo presidencial. El Departamento de personal comprende las necesidades de los individuos de la Institución desde sus competencias, empleando diversas técnicas jurídicas, psicológicas, sociológicas, educativas, entre otras, para lograr hacer efectiva la administración del Talento Humano. Es importante resaltar que la administración en la gestión del Talento Humano se describe en el ciclo de calidad PHVA (Planear – Verificar - Actuar) para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor o empleado público de la Fuerza. En el proceso de implementación de la estrategia Institucional se definen las iniciativas estratégicas y componente como:

- Plan anual de vacantes.
- Plan de previsión del Talento Humano.
- Plan institucional de Capacitación.
- Plan institucional de Bienestar y Estímulos
- Plan institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de Inducción al puesto de trabajo.
- Clima Organizacional.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados en evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas. Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25

en indicadores, que facilite el cumplimiento de las estrategias trazadas en el sistema de Gestión del Talento Humano del Ejército Nacional, el cual, busca contribuir al logro de las metas y objetivos de la entidad.

## 10. Cobertura y Áreas a intervenir

- ✓ Comando del Ejército Nacional COEJC).
- ✓ Inspección General del Ejército Nacional (CEIGE).
- ✓ Comando de Transformación del Ejército del Futuro (COTE F).
- ✓ Dirección de Comunicaciones Estratégicas (DICOE).
- ✓ Dirección de Control de Investigaciones (DADAE).
- ✓ Oficina del Sargento Mayor Ejército (OSMEJ).
- ✓ Segundo Comando del Ejército Nacional (SECEJ).
- ✓ Ayudantía General de Comando Ejército (CEAYG).
- ✓ Comando de Apoyo Tecnológico (COATE)
- ✓ Comando Financiero y Presupuestal (COFIP).
- ✓ Dirección Aplicación normas de Transparencia (DANTE).
- ✓ Dirección de Relaciones Internacionales del Ejército (DIRIE).
- ✓ Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos (OADAS).
- ✓ Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas (JEMPP).
- ✓ Departamento de Personal (CEDE1).
- ✓ Departamento de Inteligencia y Contrainteligencia (CEDE2)
- ✓ Departamento de Operaciones (CEDE3).
- ✓ Departamento de Logística (CEDE4).
- ✓ Departamento de Planeación (CEDES).
- ✓ Departamento Comunicaciones (CEDE6).
- ✓ Departamento de Educación Militar (CEDE7).
- ✓ Departamento de Gestión fiscal (CEDE8).
- ✓ Departamento de Acción Integral y Desarrollo (CEDE9).
- ✓ Departamento de Ingenieros Militares (CEDE10).

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25

- ✓ Departamento Jurídico Integral (CEDE11).
- ✓ Jefatura de Estado Mayor Generador de Fuerze (JEMGF).
- ✓ Comando de Personal (COPER).
- ✓ Comando de Educación y Doctrina (CEDOC).
- ✓ Comando de Ingenieros (COING).
- ✓ Comando Logístico (COLOG).
- ✓ Comando de Reclutamiento y Control Reservas (COREC).
- ✓ Jefatura de Estado Mayor de Operaciones (JEMOP).
- ✓ Unidades Operativas Mayores, Menores y Tácticas
- ✓ Unidades Fundamentales.
- ✓ Fuerzas de Tarea.

Se intervinieren todas las áreas del Ejército Nacional de Colombia y otras partes interesadas.

## Ejecución

El Ejército Nacional a través del Departamento de Personal, diseñará y mejorará continuamente las políticas, directrices y lineamientos orientados al fortalecimiento del Talento Humano. La planeación estratégica es la herramienta a través del cual, se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los funcionarios del Ejército Nacional en materia de personal. Por consiguiente, los componentes para la buena administración del talento humano en la Fuerza se materializan en los siguientes documentos:

- Plan anual de vacantes.
- Plan previsión de Talento Humano.
- Plan institucional de Capacitación.
- Plan institucional de Bienestar y Estímulos.
- Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de Inducción al puesto de trabajo.

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25

- Plan Clima Organizacional.

## 11. Evaluación y Seguimiento

La evaluación y seguimiento se hará bajo la metodología Balanced Scorecard para llevar a cabo la medición, evaluación de resultados y gestión del Ejército Nacional. Mediante un informe trimestral, se verificará el cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Dimensión I Talento Humano.

## 12. Indicadores de evaluación

La evaluación del plan se realizará de acuerdo al indicador planteado a continuación.

Nombre Indicador	Cumplimiento Dimensión Talento Humano MIPG en el Ejército Nacional		
Frecuencia de medición	Trimestral		
variables	V1. Promedio Planes MIPG con cumplimiento optimo ( $\geq 90\%$ ).	V2. Cumplimiento Dimensión Talento Humano (100%)	MIPG

## 13. Bibliografía:

1. Castellanos, M. (2012). "Administración de Personal".
2. Significados. (2017). "Cultura Organizacional". Recuperado de <https://www.significados.com/cultura-organizacional/>.
3. Alcaldía Mayor de Bogotá. (2018) "Plan Estratégico de Talento Humano"
4. Lugo, J. (2018) "Mapas estratégicos, Balanced Scorecard o Cuadro de Mando".
5. Grandcraft. (2016) ¿Qué es el fortalecimiento institucional?
6. Ugarte, T. Yarlequé, Y. Fiallo, D. "La Administración del Talento Humano". - Revista Caribeña de Ciencias sociales.
7. Mildred, Santiago. "Factores determinantes en la gestión de recursos humanos".

## 14. Anexos

- ✓ Plan de Seguridad y Salud es el Trabajo.
- ✓ Plan de Previsión de Recursos.

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 22
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 0
		Fecha de emisión: 2019-02-25

- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Plan de Vacantes.
- ✓ Plan de Bienestar y Estímulos.
- ✓ Plan de inducción al puesto de trabajo.
- ✓ Plan Clima Organizacional.

Firma,

**RAÚL HERNANDO FLÓREZ CUERVO**  
 Jefe de Estado Mayor de Planeación y Políticas

Autentica,

**Coronel Cesar Augusto Pardo Murillo**  
 Jefe del Departamento de Personal

Elaboró: Sv Judy Melo  
 Suboficial de evaluación y seguimiento

Revisó: MY. Yurybell Rodriguez  
 Asesora Jurídica JEMPP

VoBo: TC. Raúl Vidal  
 Oficial de Evaluación y Seguimiento (CEDE1)

