

SUBSISTEMA DE PERSONAL

El Departamento de Personal del Ejército Nacional, fortalece las competencias y optimiza los servicios prestados al personal militar y civil del Ejército Nacional en la vinculación, administración y retiro, promoviendo el cumplimiento de la normatividad, llevando así a que el cuerpo de Oficiales, Suboficiales, Soldados y personal civil que integran las Unidades, mediante la emisión de lineamientos y directrices de Talento Humano.

1. Objetivo N.º 11 “Mejorar el Talento Humano”

De acuerdo con las actividades planeadas el Departamento de Personal realiza actividades para el cumplimiento del objetivo “mejorar la gestión del Talento Humano” para ello se presenta la siguiente información:

1.1 Vinculación de Personal

Se proyectó la incorporación y reclutamiento en la Fuerza, mediante los siguientes planes para fortalecer el mando y control en las Unidades de primera línea, con la proyección de incrementar la planta personal de oficiales, suboficiales, soldados profesionales y SL12 – SL18 para la vigencia 2022; así:

Tabla N.º 22 Planes de incorporaciones 2022.

N.º	N.º Plan	Planes de Incorporación
1	27.706	Oficiales de las Armas a la (ESMIC).
2	16.246	Incorporación Oficiales Administrativos (ESMIC).
3	23.732	Suboficiales de las Armas a la (EMSUB).
4	32.018	Suboficiales Curso Extraordinario a la (EMSUB).
5	3.040	Incorporación Soldados SL12 – SL18

Fuente: Departamento de Personal (CEDE1).

1.2 Incorporación a la Escuela Militar de Cadetes (ESMIC)

Se incorporarán 273 aspirantes a la carrera de las Armas en la Escuela Militar de Cadetes (ESMIC).

1.3 Incorporación a la Escuela Militar de Suboficiales (EMSUB)

Se elaboraron los lineamientos con el fin de adelantar el proceso de incorporación del Curso N.º 110 extraordinario de Suboficiales e incorporar a 740 Suboficiales a la Escuela Militar de Suboficiales (EMSUB) para el segundo semestre del presente año.

De igual manera se realizó el proceso de incorporación del personal de aspirantes a ingresar al curso de Suboficiales de las Armas en la Escuela Militar de Suboficiales (EMSUB) en la vigencia 2022, y llevar a cabo la incorporación de 200 Suboficiales para el segundo semestre del presente año.

1.4 Plan de Incorporación SL12 y SL18

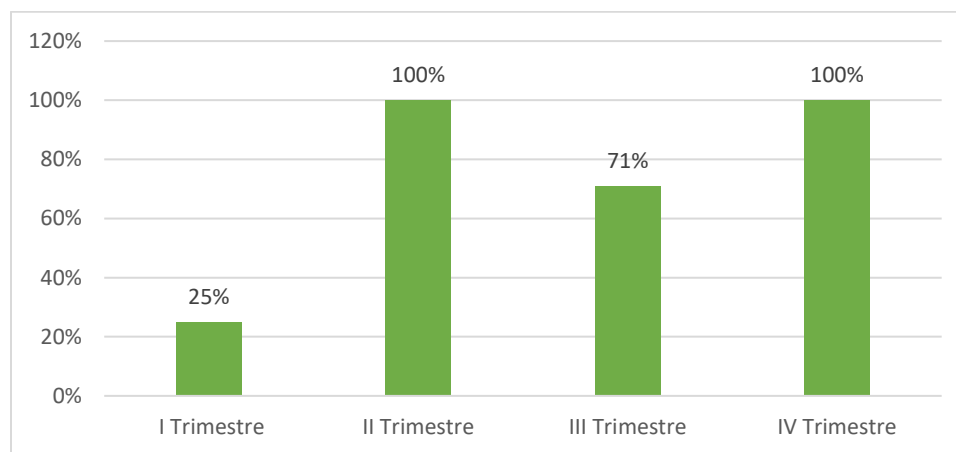
Se incorporaron para el tercer contingente un total de 10.857 Soldados que prestan el servicio militar obligatorio en la vigencia 2022, de un total de 18.517, registrándose un faltante de 7.760 hombres, y para el cuarto contingente se proyectaron 17.059 pero solo se incorporó 7.362, con un cumplimiento del 57%.

1.5 Administración de Personal Comando de Personal (COPER)

La administración de personal se optimiza a través de los procesos de administración de personal, gestión humana por competencias, servicios integrales de Salud, preservación de la integridad y seguridad, centros de reclusión, prestaciones sociales, la unión familiar, y el bienestar de la Fuerza” así:

1.6 Trazabilidad de registro individual de prestación de servicio (RIPS).

Figura N.º 78 Trazabilidad de Registro Individual de Prestación de Servicio (RIPS).



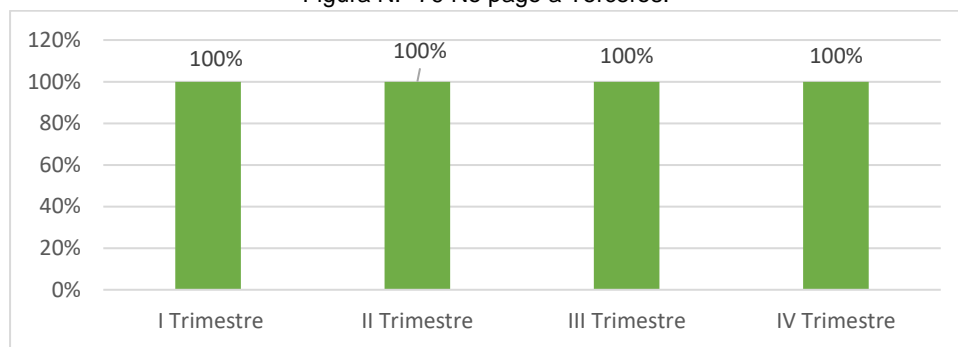
Fuente: Departamento de Personal (CEDE1).

Se capacitó al personal en la manipulación de información para evaluar su trazabilidad y así poder justificar el gasto de los servicios médicos de la red externa, con el fin de optimizar su entrega y hacer la respectiva trazabilidad.

1.7 No pago a terceros

La Sección jurídica hace seguimiento y control al 100% de los requerimientos allegados por concepto de pago de prestaciones sociales, comunica y capacita a los usuarios para realizar los trámites prestaciones para la entrega del dinero a los beneficiarios, quienes son los titulares de derecho, para que terceros no obtengan los poderes para hacer trámites prestacionales.

Figura N.º 79 No pago a Terceros.

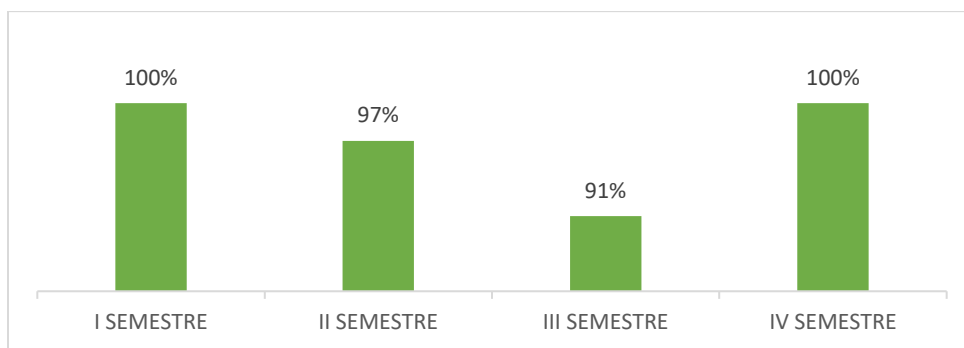


Fuente: Departamento de Personal (CEDE1).

1.8 Satisfacción servicios de familia

Desde el área de programas de la Dirección de Familia (DIFAB) se brinda asesoría por parte de los equipos interdisciplinarios, para ayudar a cada consultante que asistió en búsqueda de una asesoría a nivel jurídico o psicosocial frente alguna problemática familiar, aportando soluciones de acuerdo con las necesidades de la familia militar.

Figura N.º 80 Satisfacción servicios área de familia

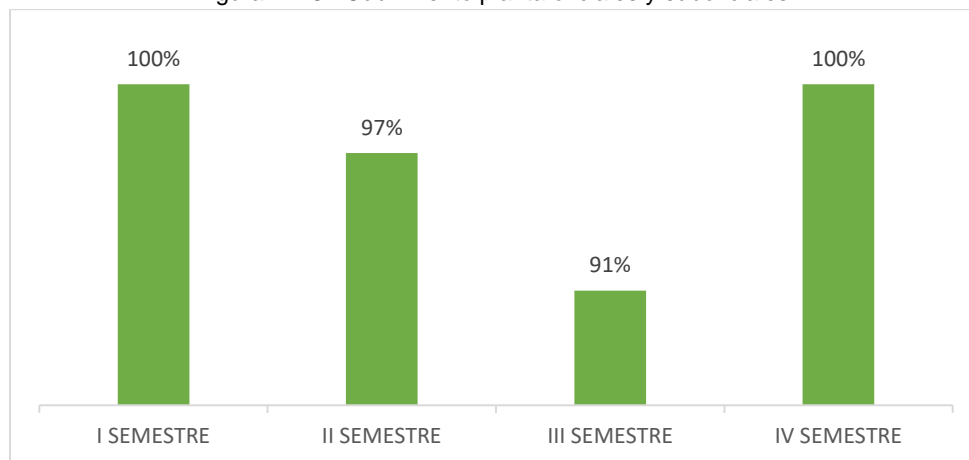


Fuente: Departamento de Personal (CEDE1).

2. Cubrimiento de planta

Con respecto a la planta autorizada para el año 2022 se logró mantener el cubrimiento de personal del personal militar.

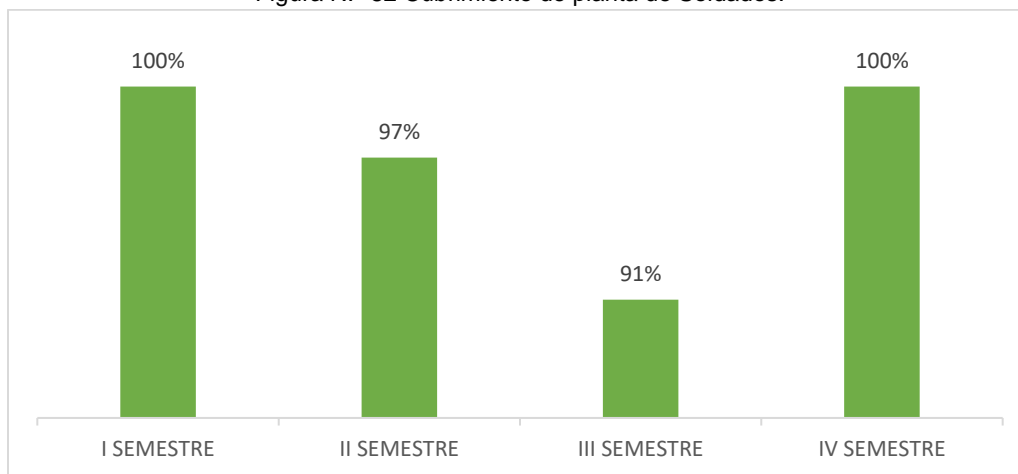
Figura N.º 81 Cubrimiento planta oficiales y suboficiales.



Fuente: Departamento de Personal (CEDE1).

De igual forma, se logró mantener el cubrimiento de efectivos del personal de soldados en un porcentaje del 92%, con respecto a la planta autorizada.

Figura N.º 82 Cubrimiento de planta de Soldados.

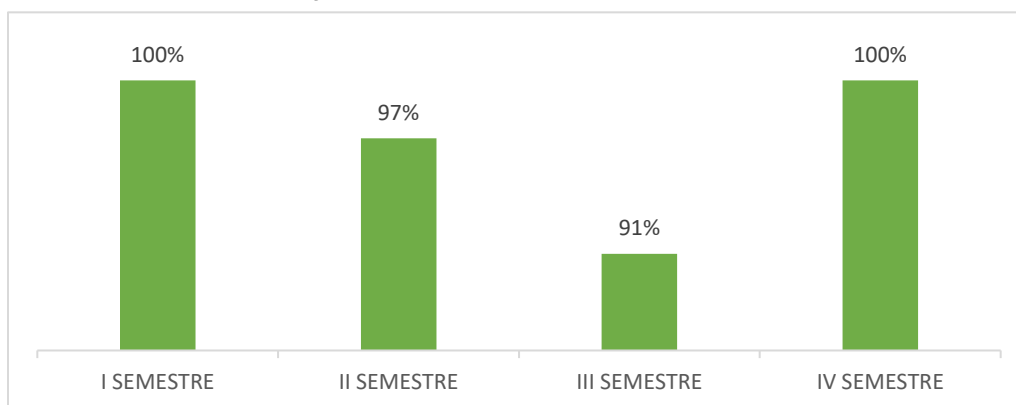


Fuente: Departamento de Personal (CEDE1).

Se implementaron los lineamientos del Comandante del Ejército Nacional, referente al personal que se destaca en el cumplimiento de la misión institucional.

3. Seguridad y salud en el trabajo

Figura N.º 83 Cobertura en formación SST.



Fuente: Departamento de Personal (CEDE1).

Se capacitó a 1810 militares y civiles, sobre los procedimientos para llevar a cabo actividades de trabajo seguro en alturas y otras actividades a desarrollar en las diferentes unidades, con el fin de identificar de manera correcta los actos y condiciones inseguras en el cumplimiento de la misión.

2. Desarrollo Dimensión talento humano MIPG en el Ejército Nacional

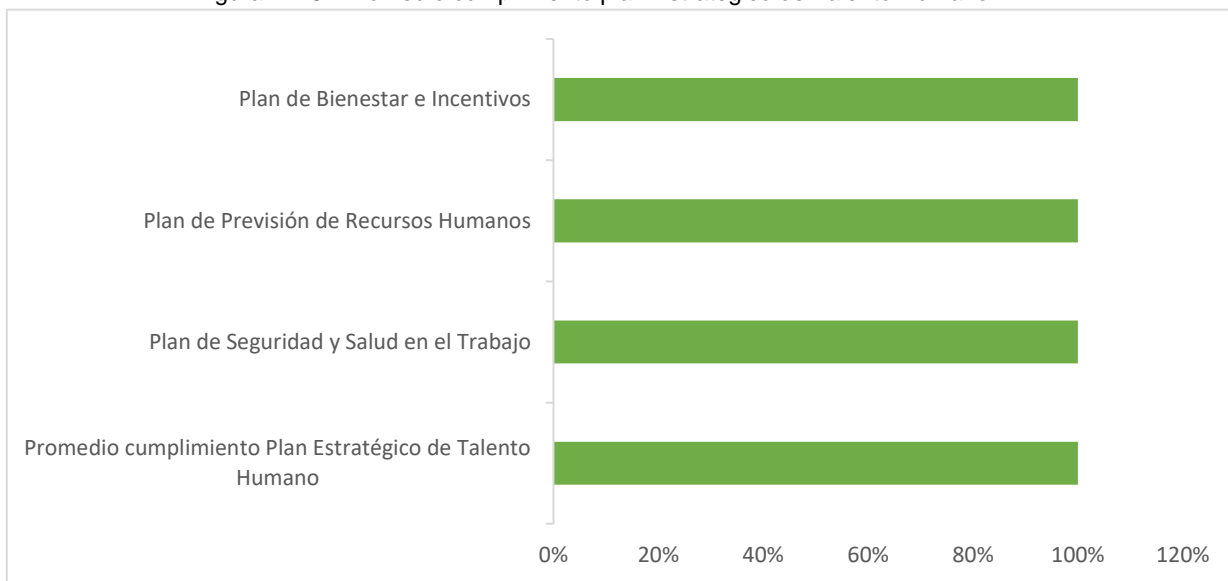
El Departamento de Personal en cumplimiento a lo establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 “Por medio del cual se establece la Integración de Sistemas de Gestión”¹, implementó y desarrolló el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – **MIPG**, a través del plan estratégico de Talento Humano de la Fuerza, el cual está conformado por los siguientes planes:

- a) Plan de Bienestar e Incentivos,
- b) Plan de Previsión de Recursos Humanos,
- c) Plan Anual de Vacantes.
- d) Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para el último trimestre del año 2022, el plan estratégico de Talento Humano logró un 100% de cumplimiento, así:

¹ **ARTÍCULO 133. Integración de Sistemas de Gestión.** Intégrense en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad de que trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998. El Sistema de Gestión deberá articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado. El Gobierno Nacional reglamentará la materia y establecerá el modelo que desarrolle la integración y articulación de los anteriores sistemas, en el cual se deberá determinar de manera clara el campo de aplicación de cada uno de ellos con criterios diferenciales en el territorio nacional.

Figura N.º 84 Promedio cumplimiento plan Estratégico de Talento Humano.



Fuente: Departamento de Personal (CEDE1).

Durante el último trimestre 2022, se logró cumplir con el 100% del Plan Estratégico de Talento Humano en el Ejército Nacional, logrando afianzar los principios, valores y competencias del personal.

3. Política de Gestión y desarrollo Humano

El Departamento de Personal a través de la Dirección de Innovación, Investigación y Desarrollo da cumplimiento, seguimiento y control a las iniciativas identificadas en la Política de Gestión y Desarrollo Humano del Ministerio de Defensa Nacional 2022-2027, la cual cuenta con 5 líneas estratégicas que buscan el fortalecimiento de los procesos:

- Administración del Capital Humano.
- Fortalecimiento jurídico en la Gestión del Capital Humano.
- Calidad de vida del Capital Humano y su familia.
- Cultura institucional y comunicaciones estratégicas para la gestión y el desarrollo del capital humano.
- Datos, sistemas de información y generación de conocimiento en gestión y desarrollo del capital humano.

Por lo anterior, se estructura el cuadro de mando y control para el desarrollo de las 67 iniciativas identificadas en la política, para la mejora y fortalecimiento de los procesos de talento humano en el Ejército Nacional.

4. Ciclo de Gestión Humana por Competencias

Se emitieron directrices para posicionar y generar una cultura de gestión por competencias en la institución:

Se envió el cuadernillo modelo así:

- Oficiales: 9.150
- Suboficiales: 30.040.