



EJÉRCITO NACIONAL
PATRIA HONOR LEALTAD

BOLETÍN

N.º 102



FUENTE:

Departamento Administrativo de la Función Pública- Manual Operativo MIPG versión 5



FECHA:

31 MAYO DE 2023



OBJETIVO:

Dar a conocer los conceptos generales de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el fin de interiorizarlos en las diferentes Unidades del Ejército Nacional.

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG) concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la institución y como el gran factor de éxito que facilita la gestión y el logro de los 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.¹

LÍDER DE LA POLÍTICA



DEPARTAMENTO DE PÉRSONAL (CEDE1)

El propósito de la política de Talento Humano es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y con los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

¹ Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 5

EJÉRCITO NACIONAL

PATRIA HONOR LEALTAD

Entrada Principal carrera 54 # 25- 26 CAN.

cede5@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



8CE10-1



EJÉRCITO NACIONAL
PATRIA HONOR LEALTAD

BOLETÍN

N.º 102

• LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Etapa 1: disponer de información

- Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros.
- Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación y experiencia laboral.
- Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos y vacantes.

Etapa 2: diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

- Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH).

Etapa 3: diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

- Plan de acción
- Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).
- Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).



Coronel **WALTER IVAN BORRÉ TRONCOSO**
Director de Planeación Estratégica


Elaboró: PS. Ángela Pérez
Asesor Calidad CEDE5


Revisó: PS. Angy Kuabara
Asesora Jurídica CEDE5


Revisó: MY. Yumbell Rodríguez
Asesora Jurídica JEMPP


Vo. Bo: CR/Edgar Quiroz
Director Gestión de Calidad