

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES	Pág. 1 de 19
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 1
		Fecha de emisión: 2024-12-11

PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

DEPARTAMENTO DE PERSONAL SUBSISTEMA DE GESTIÓN TALENTO HUMANO

2025

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzónejercito.mil.co-www.ejercito.mil.co



PÚBLICA



Contenido

1. Introducción	3
2. Marco Normativo	4
3. Marco Conceptual (Definiciones)	6
4. Finalidad del Plan	9
5. Alcance	9
6. Antecedentes Institucionales	9
7. Líneas estratégicas	9
8. Objetivos	12
8.1. Objetivo General	13
8.2. Objetivos Específicos	13
9. Ejecución	13
10. Evaluación y seguimiento	16
10.1. Indicadores de evaluación	16
11. Glosario - Abreviaturas – Siglas	17
11. Bibliografía	17
12. Anexos	17

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzónejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





administración de personal, empleando el ciclo de Planear, Hacer, Verificar, Actuar (PHVA) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), para lograr un desarrollo integral, eficiente y funcional.

Con fundamento en lo anterior, el Ejército Nacional a través de la Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas (JEMPP) y CEDE1, emite el plan anual de vacantes el cual es una herramienta que apunta a la efectiva gestión de los empleos y provisión del talento humano calificado para desempeñar los cargos de acuerdo al perfil establecido en los manuales de funciones, permitiendo el cumplimiento de la misión, así mismo, permite tener la información actualizada sobre las vacantes, y lograr que estos sean provistos de acuerdo con la viabilidad presupuestal.

2. Marco Normativo

1. Constitución Política de Colombia de 1991.
2. Ley 115 del 08 de febrero de 1994, "Por la cual se expide la ley general de educación".
3. Ley 190 del 06 de junio de 1995, "Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa".
4. Ley 489 del 29 de diciembre de 1998, "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional".
5. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
6. Ley 1033 del 18 de julio 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, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política".
7. Ley 1562 del 11 de julio de 2012, "Por la cual se modifica el sistema de riesgos labores y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
8. Ley 1581 de 2012, Que regula la protección de datos personales y regula el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política.

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





1. Introducción

Con el objetivo de atender los requerimientos legales para la provisión del talento humano de la planta civil del Ejército Nacional y según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 que expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y que establece los planes para el cálculo empleos necesarios, identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas, estimación de costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado y el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública 1083 de 2015, que establece dentro de las políticas de desarrollo administrativo la de talento humano orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y los temas relacionados con Clima Organizacional.

Teniendo en cuenta lo anterior el Departamento de Personal (CEDE1), guía sus acciones a través del presente documento para proyectar el recurso humano necesario y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

La Constitución Política de Colombia en el artículo 125, establece que "los empleos en los órganos y entidades del estado son de carrera, se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la constitución o la ley, serán nombrados por concurso público".

Por otra parte, la Ley N° 909 de 2004 en el artículo 15, establece que es función específica de *"las unidades de personal elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas"*. De igual forma, esta ley señala en el artículo 17 que se debe *"elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación"*. Por último, se debe tener en cuenta *"la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado"*.

El presente plan se articula con en el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI), principalmente impactando en el objetivo N°9 en la "Consolidación de la gestión del talento humano transversalizando las políticas de género", a través del curso de acción de la optimización de los procedimientos en el proceso de

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D. C.
cede1@buzónejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



PÚBLICA



9. Ley 1712 del 06 de marzo de 2014, "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones".
10. Ley 1960 de 27 de junio de 2019, "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
11. Decreto Ley 1792 del 14 de septiembre de 2000, "Por el cual se modifica el estatuto que regula el régimen de administración del personal civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial".
12. Decreto Ley 91 del 17 de enero 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".
13. Decreto 1295 de 22 de junio 1994, "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".
14. Decreto 092 del 17 de enero de 2007, "Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa".
15. Decreto 4168 del 29 de octubre de 2007, "Por el cual se ajusta a la nueva nomenclatura y clasificación de empleos de la planta de personal de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Ejército Nacional y se dictan otras disposiciones".
16. Decreto 4889 del 23 de diciembre de 2011, "Por el cual se suprimen unos empleos de la planta de personal de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional- Unidad de Gestión General-Ejército Nacional-Armada Nacional-Fuerza Aérea Colombiana-Policía Nacional".
17. Decreto 1070 del 26 de mayo de 2015, "Por el cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Administrativo de Defensa".
18. Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública".
19. Decreto 2016 del 16 de octubre del 2015, "Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional - Ejército Nacional y se dictan otras disposiciones".
20. Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



PÚBLICA



21. Decreto 371 del 08 de abril de 2021, "Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2021 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación".
22. Decreto 078 del 21 de enero de 2022, "Por el cual se modifica la planta de personal de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional -Ejército Nacional."
23. Decreto 397 del 17 de marzo de 2022, "Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación".
24. Decreto N°199 del 20 de febrero de 2024 "Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2024 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación."
25. Resolución N°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"
26. Resolución N°00007722 del 25 de octubre de 2021, " Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión, el Modelo Estándar de Control Interno, el Subcomité Central de Coordinación del Sistema de Control interno en el Ejército Nacional de Colombia, se dictan otras disposiciones y se deroga la resolución N°002420 de 2018 del 25 de octubre de 2018"
27. Directiva Presidencial 004 del 03 de abril de 2012, "Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política Cero Papel en la Administración Pública".
28. Plan Estratégico Institucional 2022-2026 Ejército Nacional "Hombres y Mujeres de Honor al servicio de la nación 2022-2026" emitido por el Ejército Nacional.
29. Guía de Plan Estratégico Institucional 2022-2026 Ejército Nacional. "Hombres y Mujeres de Honor al servicio de la Nación".

3. Marco Conceptual

Con el fin de comprender el Plan Anual de Vacantes, es importante conocer los conceptos con relación a los niveles jerárquicos, funciones y la clasificación de los empleos públicos, definidos a continuación:

- 3.1 Niveles jerárquicos y funciones de los empleos:** Dentro del Ejército Nacional se pueden evidenciar los siguientes niveles jerárquicos, establecidos de acuerdo a las funciones, competencias técnicas y los requisitos exigidos para su desempeño, así:

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





- a. **Nivel Profesional:** Comprende los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- b. **Nivel Técnico:** Hace referencia a la categoría técnica para apoyo de seguridad y defensa la cual agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas transversales y de apoyo, de orden administrativo del sector defensa, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- c. **Nivel Asistencial:** Se refiere a la categoría auxiliar para apoyo de seguridad y defensa. Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas de orden administrativo, propias de los niveles superiores pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.
- d. **Nivel Orientador de Defensa o Espiritual:** Comprende "los empleos públicos de los centros educativos y escuelas de formación del Sector Defensa, cuyas funciones están asociadas al proceso educativo formal, al aprendizaje y entrenamiento de técnicas y tecnologías existentes en el Sector Defensa; o cuya naturaleza corresponda a funciones de orientación y acompañamiento espiritual de los servidores públicos y sus familias que integran el sector defensa, dentro de los planes, programas y proyectos institucionales"¹.

3.2 Empleos de la función pública:

- a. **Empleos públicos de carrera:** de acuerdo al DAFP los empleos de carrera son aquellos que se ejercen en los órganos y entidades del Estado, los cuales son provistos a través de un Concurso de Mérito, con el fin de garantizar la eficiencia en la administración pública, la igualdad de acceso al servicio público y la estabilidad y el ascenso de los empleos.
- b. **Empleos públicos de libre nombramiento y remoción:** "Son empleos de libre nombramiento y remoción, los siguientes:
 - 1) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices. Esto es, los de Ministro de Defensa Nacional, Viceministro, Secretario General, Comisionado Nacional para la Policía Nacional, Jefes de Oficina Jurídica, Planeación y demás oficinas asesoras, Directores y Jefes de Control Interno.

¹ Decreto 092 del 17 de enero de 2007. "Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa".

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzónejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





- 2) Los empleos de cualquier nivel jerárquico cuyo ejercicio implique confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando se encuentren adscritos a sus respectivos despachos: Ministro de Defensa Nacional, Viceministro, Secretario General, Comandante General de las Fuerzas Militares, Comandantes y Segundos Comandantes de Fuerza, Jefe del Estado Mayor Conjunto, Director y Subdirector General de la Policía Nacional.
- 3) También serán de libre nombramiento y remoción los empleos adscritos a las Oficinas de Comando, de las unidades y reparticiones de inteligencia y de comunicaciones, en razón de la necesaria confianza intuito personas, requeridas en quienes los ejerzan, dado el manejo que debe dársele a los asuntos sometidos al exclusivo ámbito de la reserva, del orden público y de la seguridad nacional.
- 4) Los empleos cuyo ejercicio implique la administración y el manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, esto es, pagadores, almacenistas, tesoreros.

PARÁGRAFO. También se considerarán de libre nombramiento y remoción aquellos empleos que posteriormente sean creados y señalados en la nomenclatura con una denominación distinta, que correspondan a los criterios señalados en el presente artículo.²

3.3 Vacante:

Todo aquel puesto laboral sin ocupar, por el que la entidad se encuentra en un proceso de búsqueda de talento para que una persona asuma ese cargo y se pueden clasificar de la siguiente manera:

- a. **Vacante Definitiva:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- b. **Vacante Temporal:** Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:
 - 1) Vacaciones.
 - 2) Licencia.
 - 3) Permiso remunerado.
 - 4) Comisión, salvo en la de servicios al interior.
 - 5) Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
 - 6) Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
 - 7) Periodo de prueba en otro empleo de carrera.

² Decreto 1792 de 14 de septiembre del 2000, "Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial."

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzónejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





4. Finalidad del Plan

Emitir lineamientos e instrucciones, con el objetivo de ejecutar el Plan Anual de Vacantes, el cual facilita la planificación del talento humano para el año 2025, según las necesidades del personal civil y los empleos en el sector defensa, facilitando que las estrategias de ingreso del personal estén alineadas con las necesidades específicas de la institución en el período mencionado y permita una gestión efectiva de los recursos humanos, teniendo en cuenta una estimación de los costos y financiación con el presupuesto asignado para el año en vigencia.

5. Alcance

El Plan Anual de Vacantes permite realizar la identificación de los empleos disponibles, teniendo como referente la situación de la planta a 27 de agosto de 2024 y las cantidades de empleos establecidos en los decretos correspondientes. El siguiente Plan aplica a todas las Unidades del Ejército Nacional.

6. Antecedentes Institucionales

Desde el año 2015, el Ejército Nacional ha emitido lineamientos para la ejecución del presente plan, siguiendo la normatividad vigente establecida por el DAFP, para la provisión de empleos en la entidad, así mismo, define la distribución de estos en la planta global, de acuerdo con la necesidad de la Fuerza y teniendo en cuenta los retiros efectuados, con el fin de optimizar el cubrimiento de las vacantes temporales y definitivas para el funcionamiento de los procesos y procedimientos desarrollados al interior de la Entidad.

De acuerdo a la tabla N° 1, el Ejército Nacional junto a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), realizó la convocatoria del concurso abierto de méritos N° 637 del 2018, para proveer 1.744 vacantes ofertadas, de los cuales para el año 2024 se han provisto 1298.

Tabla 1. Oferta Vacantes

Nivel	Cantidad
Profesional	164
Técnico	189
Asistencial	945
TOTAL	1298

Fuente: Sección Carrera Administrativa de la Dirección de Personal (DIPER)

Para la presente vigencia en el marco del concurso sector defensa 2025, cabe mencionar que el Ejército Nacional adelantó el pago a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para la organización de la fase de planeación del concurso y subsiguientes (Convocatoria, Divulgación, Inscripción, Verificación de requisitos, Aplicación de pruebas) por un valor de (\$1.712.254.540), en el mes de septiembre de 2024 en el cual se reportaron 425 vacantes distribuidas de la siguiente manera.

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzónejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





Tabla 2. Oferta Vacantes

NIVEL DEL EMPLEO	VACANTES
Profesional	26
Técnico	76
Asistencial	323
TOTAL	425

Fuente: Sección Carrera Administrativa de la Dirección de Personal (DIPER)

Sin embargo, se suscribió un contrato de consultoría para realizar el estudio técnico requerido por la ley en términos de la actualización de la planta de personal civil y el manual específico de funciones y competencias laborales, de acuerdo a la metodología establecida por el DAFP, lo cual podría modificar la oferta de vacantes, a su vez identificar empleos y perfiles requeridos para el cumplimiento de las diferentes funciones de las unidades del Ejército Nacional.

En el escenario actual para el año 2025, se cuenta con 909 vacantes, distribuidas así³:

Tabla 3. Distribución de vacantes por nivel jerárquico y grado

DENOMINACIÓN DE LOS CARGOS	SIGLA	VACANTES
NIVEL PROFESIONAL		39
Profesional de Defensa	PD1	8
Profesional de Defensa	PD2	5
Profesional de Defensa	PD4	21
Profesional de Defensa	PD6	3
Profesional de Defensa para Inteligencia y Contrainteligencia	PD14	2
NIVEL ORIENTADOR		56
Orientador Defensa	OD11	2
Orientador Defensa	OD12	4
Orientador Defensa	OD13	11
Orientador Defensa	OD14	3
Orientador Defensa	OD16	5
Orientador Defensa	OD18	2
Orientador Defensa	OD6	1
Orientador Defensa	OD7	9
Orientador Defensa	OD8	6
Orientador Defensa	OD9	6
Orientador Espiritual	OE13	6
Orientador Espiritual	OE14	1
NIVEL TÉCNICO		99
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	TA11	10
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	TA12	20
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	TA14	10

³ Oficio N° 2023318023109403 del 17 de octubre de 2023, "Respuesta oficio N° 2023203020700413"

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzónejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	TA17	3
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	TA18	3
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	TA19	1
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	TA21	5
Técnico de Servicios	TS11	36
Técnico de Servicios	TS12	5
Técnico de Servicios	TS14	2
Técnico de Servicios	TS17	2
Técnico de Inteligencia	TI18	1
Técnico de Inteligencia	TI19	1
NIVEL ASISTENCIAL		715
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	AA12	181
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	AA14	4
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	AA16	3
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	AA19	2
Auxiliar de Servicios	AS12	354
Auxiliar de Servicios	AS14	3
Auxiliar de Servicios	AS16	1
Auxiliar de Servicios	AS20	1
Auxiliar de Inteligencia	AI12	134
Auxiliar de Inteligencia	AI14	5
Auxiliar de Inteligencia	AI16	8
Auxiliar de Inteligencia	AI19	15
Auxiliar de Inteligencia	AI20	1
Auxiliar de Inteligencia	AI22	3
TOTAL		909

Fuente: Sección Carrera Administrativa de la Dirección de Personal (DIPER)

Por lo tanto, la planta de personal civil, conforme a los Decretos N° 4168 del 29 de octubre de 2007, 4889 de 2011, 2016 de 2015, 078 de 2022 y 079 de 2022, es de 5.864 empleos. Para la vigencia 2025, el 84.4% corresponde a los empleos provistos de la planta con 4955 servidores públicos laborando, la distribución de la planta vigente es la siguiente:

Tabla 4. Planta de personal civil del Ejército Nacional año 2025

Nivel de los Cargos	N° Cargos Planta	N° de Efectivos	N° Vacantes
Nivel Profesional	238	199	39
Nivel Orientador	325	269	56
Nivel Técnico	587	488	99
Nivel Asistencial	4714	3999	715
Total	5.864	4955	909

Fuente: Sección Carrera Administrativa de la Dirección de Personal (DIPER)

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzónejercito.mil.co-www.ejercito.mil.co



PÚBLICA



7. Líneas estratégicas

El presente Plan impacta la línea estratégica "Fomento de la dimensión humana" del Plan Estratégico Institucional 2022-2026 (PEI), la cual hace mención a:

Todos aquellos objetivos relacionados con la gestión, capacitación y entrenamiento del personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados profesionales, civiles y estudiantes que hacen parte de la Fuerza, preparándolos física, ética, cognitiva y socialmente para que su aporte en cada uno de los macroprocesos, procesos y procedimientos de la Institución sea coherente, positivo, convergente y coordinado, garantizando así una mayor eficiencia en las tareas operativas y administrativas del Ejército Nacional. (PEI 2022-2026, p.63⁴).

El plan anual de vacantes se articula con las líneas estratégicas de la Fuerza ya que permite prever la asignación del recurso humano durante la vigencia articulando acciones claves como las de identificación de los empleos vacantes, definición de cronogramas para la provisión de empleos y planificar las acciones propias del componente talento humano al corto plazo. Permite que se pueda establecer un flujo constante de personal para evitar ausencia en áreas críticas y optimizar el proceso de provisión de la planta en los términos establecidos en la política pública de formalización laboral y la normatividad vigente.

De igual manera, impacta el objetivo estratégico N° 9 "Consolidar la gestión del talento humano transversalizando políticas de género", el cual hace alusión que:

La Fuerza priorizará la moral de sus integrantes y la de sus familias a través de procesos óptimos y eficientes de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público, promoviendo la igualdad y diversidad en el Ejército. Es decir, se velará por la implementación de iniciativas que incentiven la incorporación de personal masculino y femenino a la Institución, afiancen el sistema de planeación, el cumplimiento del principio del mérito, la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud del personal. Así mismo, buscará desarrollar programas de preparación para el retiro o re-adaptación laboral del personal civil y uniformado. (PEI 2022-2026, p.70⁵)

Así mismo, con relación al objetivo en mención impacta los siguientes cursos de acción planteados por el Ejército Nacional:

9.3. Mejorar la prestación de bienes y servicios para el aumento de impactos positivos en la calidad de vida de los miembros de la Fuerza.

De acuerdo con lo anterior, el Comando del Ejército Nacional, por intermedio de la JEMPP y CEDE1, emite el plan anual de vacantes con el fin de realizar una efectiva gestión de los empleos y provisión del talento humano calificado para desempeñar los cargos de

⁴ Ejército Nacional. Plan Estratégico Institucional 2022-2026 "HOMBRES Y MUJERES DE HONOR AL SERVICIO DE LA NACIÓN".

⁵ Ibidem.

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzónejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES	Pág. 13 de 19
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 1
		Fecha de emisión: 2024-12-11

acuerdo al perfil establecido en los manuales de funciones, lo cual permite a su vez, el logro de la misión y objetivos estratégicos de la institución mediante la articulación para mejorar la planeación de recursos humanos, optimización del proceso de selección, control de presupuesto, fortalecimiento de la cultura organizacional, comunicación y coordinación entre las unidades haciendo que las necesidades de personal sean atendidas.

Consecuente a lo anterior, el proceso de selección tiene gran importancia debido a que es un procedimiento secuencial y ordenado en el que se utilizan herramientas y estrategias para la escogencia del talento humano que cumple un objetivo primordial: cubrir los cargos vacantes de la Entidad.

8. Objetivos

8.1. Objetivo General

Emitir lineamientos e instrucciones con el fin de suplir las necesidades de personal civil de planta, de acuerdo a los niveles jerárquicos y funciones de los empleos vacantes en cada una de las Dependencias, Divisiones, Brigadas y Batallones.

8.2. Objetivos Específicos

- a. Identificar las necesidades de personal de planta de Dependencias y unidades Tácticas del nivel División, Brigada y Batallón, con el fin de realizar una efectiva gestión de los empleos y provisión del talento humano competente para desempeñar los cargos de acuerdo al perfil establecido en los manuales de funciones.
- b. Mantener la información actualizada sobre la distribución de las vacantes, con el propósito de que estos sean provistos de acuerdo con la viabilidad presupuestal de la Fuerza.

9. Ejecución

a. Misión general

El Comando del Ejército Nacional, a través de la JEMPP y del CEDE1, emiten lineamientos e instrucciones para la provisión del personal civil de planta para las vacantes en las Dependencias, Divisiones, Brigadas y Batallones, de acuerdo al presupuesto asignado para el año 2025.

b. Misiones particulares

1. Comando del Ejército (COEJC)

1.1 Dirección de Comunicaciones Estratégicas (DICOE)

Realizar diferentes esfuerzos comunicacionales (piezas publicitarias, mensajes institucionales, videos, entre otros), con innovación en formatos audiovisuales, dirigidos al público interno y externo de la Fuerza para dar a conocer las

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
 Bogotá, D.C.
cede1@buzónejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



PÚBLICA



vacantes disponibles de carrera administrativa y enviarlas a quienes integran el proceso de comunicaciones estratégicas en las Unidades para ampliar su difusión, facilitando que el proceso de selección tenga un mayor impacto.

2. Segundo Comandante del Ejército (SECEJ)

2.1 Comando Financiero y Presupuestal (COFIP)

Efectuar la destinación de recursos requeridos para cubrir la planta autorizada, para la vigencia 2025.

2.2 Dirección de Aplicación de Normas del Transparencia del Ejército (DANTE)

Promover que el plan anual de vacantes se desarrolle bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito, transparencia e imparcialidad, de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

3. Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas (JEMPP)

3.1 Departamento de Personal (CEDE1)

- a. Dar viabilidad a los proyectos de reforma de planta de los civiles de Carrera Administrativa del Ejército Nacional, ante el Ministerio de Defensa Nacional (MDN) y al Departamento de la Función Pública (DAFP).
- b. Realizar en coordinación con la Dirección de Personal (DIPER) del Comando de Personal (COPER), la estimación de todos los costos para la provisión de las vacantes de civiles de planta, así como el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- c. Elaborar propuesta para la ubicación de vacantes de acuerdo a los requerimientos de las Unidades y Dependencias de la Fuerza, la cual será remitida a la DIPER para su análisis y ejecución.
- d. Elaborar los estudios técnicos de la reforma planta y creación de empleo del personal civil perteneciente a la Fuerza que se requieran de acuerdo a las necesidades del personal.
- e. Hacer seguimiento semestral para que la provisión de las vacantes del personal civil de planta se realice de acuerdo a las necesidades de personal, nivel jerárquico, funciones, perfiles establecidos y presupuesto asignado para el año 2025.
- f. Recepcionar de manera semestral (Junio - Diciembre) el informe de la cantidad de personal nombrado y de retiros efectuados que será enviado por la sección de Carrera Administrativa de la DIPER.

4. Jefatura de Estado Mayor Generadora de Fuerza (JEMGF)

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzónejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





4.1 Comando de Personal (COPER)

- a. Realizar, a través de la sección de Carrera Administrativa de la DIPER, las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera del Ejército Nacional, de acuerdo con los términos y condiciones que establezca la normatividad vigente.
- b. Efectuar, a través de la sección de Carrera Administrativa de la DIPER, el nombramiento del personal civil, atendiendo a los perfiles requeridos para los empleos Públicos asignados en el Ejército Nacional, de acuerdo con lo provisto en la normatividad vigente.
- c. Enviar, a través de la sección de Carrera Administrativa de la DIPER al CEDE1, con una periodicidad semestral (Junio- Diciembre), la cantidad de personal nombrado y de retiros ejecutados, con el fin de actualizar el Plan Anual de Vacantes.
- d. Efectuar, a través de la sección de Carrera Administrativa de la DIPER, el estudio técnico de la reforma de planta y creación de empleo del personal civil perteneciente a la Fuerza de acuerdo a los tiempos y compromisos establecidos en las mesas de trabajo.
- e. Mantener actualizada las bases de datos del personal de carrera administrativa, para adelantar acciones de verificación y control de los procesos con el fin de observar el adecuado nombramiento de personal de acuerdo al principio de mérito y a los perfiles establecidos en los manuales de funciones, así como para la formulación e implementación de programas internos de la Fuerza, con informes trimestrales de gestión a esta actividad.
- f. Elaborar y presentar los proyectos de reforma de los cupos de planta de los civiles de Carrera Administrativa y solicitar al Departamento de Personal (CEDE1) la viabilidad de los mismos.

c. Instrucciones generales de coordinación

1. El presente plan, se ajustará según los cambios normativos en temas de personal para empleados públicos, establece directrices claves para garantizar el cumplimiento de metas y objetivos en el ámbito administrativo del Ejército. Una de las piedras angulares de este plan es la coordinación efectiva entre las unidades comprometidas, especialmente entre los comandos de las Fuerzas y unidades, para asegurar un planeamiento y nombramiento de personal civil al servicio de la Fuerza coherente.
2. La importancia de las unidades comprometidas en cumplir las actividades e instrucciones emitidas en el plan subraya la necesidad de una ejecución precisa. Así mismo, la coordinación entre las diferentes jerarquías, desde las Jefaturas de Estado Mayor hasta unidades orgánicas, es esencial para garantizar la

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





actualización constante de la información sobre los cargos vacantes de acuerdo con los movimientos de la planta de personal.

3. El plan destaca la importancia de desarrollar evaluaciones y un indicador de control en todos los niveles para gestionar exitosamente las capacidades administrativas del Ejército. La actualización semestral de la información de los cargos vacantes es un aspecto crucial para mantener la transparencia y eficiencia en la gestión de personal.
4. La comunicación y colaboración entre las unidades comprometidas se autorizan explícitamente, destacando la necesidad de dar cumplimiento al plan. Además, se enfatiza que la información obtenida en el cumplimiento de metas se utilizará para emitir lineamientos que orienten las directrices del personal civil en los diferentes niveles y grados, lo que sugiere un enfoque estratégico basado en resultados.
5. La DIPER se posiciona como un punto clave para recibir evidencias de las acciones desarrolladas, fortaleciendo así la visión de la provisión de empleos y el cumplimiento de metas para el año 2025.

d. Disposiciones administrativas

1. Cada dependencia responde por el apoyo logístico administrativo requerido para el cumplimiento del presente Plan.
2. El presente Plan se debe fundamentar en una política pública de austeridad, eficiencia, economía y efectividad que debe prevalecer en la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, y con el fin de obrar de manera responsable y hacer prevalecer el principio de economía, en el marco de las normas sobre austeridad del gasto público.

10. Evaluación y seguimiento

El CEDE1 verifica el cumplimiento del plan, mediante el seguimiento al plan de acción anual, así mismo, se requerirá a las unidades responsables del cumplimiento del Plan, un informe semestral, de las actividades desarrolladas en cumplimiento a las misiones y/o responsabilidades establecidos en el presente documento.

10.1. Indicadores de evaluación

Nombre del indicador	Porcentaje de ocupación planta
Descripción del indicador	Este indicador determina el porcentaje de puestos en vacantes de personal civil con referencia a la planta aprobada.
Periodo de medición	Semestral
Variable 1	Total, cargos provistos (Vacantes)
Variable 2	Total, cargos de planta aprobados planta global y temporal
Formula	$V1/V2 * 100\%$
Unidad de medida	Porcentaje

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





Fuente de datos	Sección Carrera Administrativa de la Dirección de Personal del Comando de Personal.
Meta	80%
Responsable	Departamento de Personal CEDE1
Análisis de resultados	Se evaluarán los resultados en el contexto de los objetivos generales del plan
Método de la descripción:	Informe semestral

11. Glosario - Abreviaturas – Siglas:

CEDE1: Departamento de Personal
COFIP: Comando Financiero y Presupuestal
COPER: Comando de Personal
DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública
DIPER: Dirección de Personal
JEMPP: Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas
MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión
PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar

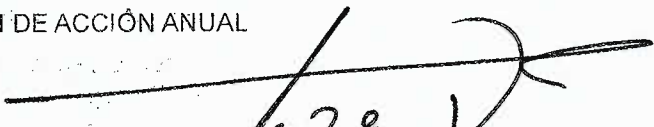
12. Bibliografía

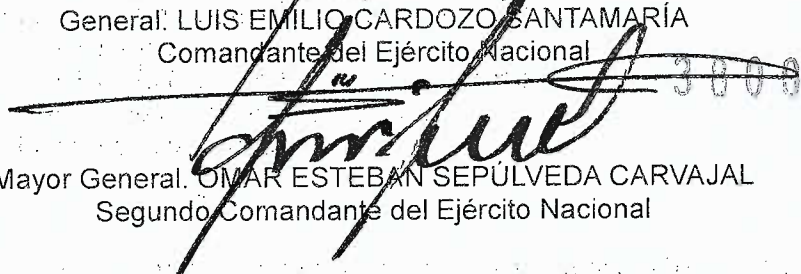
1. Plan Anual de vacantes y provisión de empleos vigencia 2023. Proceso Gestión del Talento Humano. Grupo de Gestión Humana. VERSIÓN 03.
2. Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Procesos de Selección o Concursos Públicos. Observatorio de Carrera Administrativa de la CNSC.
3. ABC del concurso de Mérito. Departamento Administrativo del Servicio Civil. Alcaldía Mayor de Bogotá.

13. Anexos

(ANEXO A) PLAN DE ACCIÓN ANUAL

Firmas,


General. LUIS EMILIO CARDOZO SANTAMARÍA
Comandante del Ejército Nacional


Mayor General. OMAR ESTEBÁN SEPÚLVEDA CARVAJAL
Segundo Comandante del Ejército Nacional

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co

PÚBLICA





Mayor General. OLVEIRO PÉREZ MAHECHA
Jefe de Estado Mayor de Planeación y Políticas

Auténtica,

Coronel. JHADERSON GERMÁN TORRES ENCISO
Jefe Departamento de Personal

Elaboró: MY. Wilson Colmenares
Oficial de Proyección

Revisó: CT. Maritza Grañados
Oficial Jurídica CEDE1

Vo. Bo.: CR. Germán Bedoya
Director DIPEP

Firmas de asesores jurídicos que intervinieron en la revisión del presente Plan.

CT. Maritza Grañados
Oficial Jurídica CEDE1

MY. Carol Castañeda
Asesora Jurídica JEMPP

MY. Vanessa Motta
Asesora Jurídica SECEJ

MY. Erika Jaimes
Asesora Jurídica COEJC

DISTRIBUCIÓN: se realizará a través del correo institucional a las unidades y Dependencias concernientes en la temática.

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N°. 26 25 CAN - Edificio Fortaleza
Bogotá, D.C.
cede1@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co

PÚBLICA



