


PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 1 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

PLAN ANUAL DE VACANTES

DEPARTAMENTO DE PERSONAL  
SUBSISTEMA DE GESTIÓN TALENTO HUMANO

CEDE1


2026



Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede1@ejercito.mil.co - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA




 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p><b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b></p>	Pág. 2 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Contenido

1	Introducción .....	3
2	Marco Normativo .....	4
3	Marco Conceptual.....	5
4	Finalidad del Plan .....	9
5	Alcance .....	10
6	Antecedentes Institucionales .....	10
7	Lineas Estratégicas .....	12
8	Objetivos.....	13
8.1.	Objetivo General.....	13
8.2.	Objetivos Específicos .....	14
9.	Ejecución .....	14
9.1.	Análisis de la Planta .....	14
9.2.	Misiones .....	17
10	Evaluación y Seguimiento.....	23
10.1	Indicadores de Evaluación.....	24
11	Glosario - Abreviaturas – Siglas:.....	25
12	Bibliografía.....	25
13	Anexos.....	26



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 3 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

### 1. Introducción

La Ley No. 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”*.

Adicionalmente, la Constitución Política, en su artículo 125, dispone 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”*.

El Plan Anual de Vacantes del Ejército Nacional se fórmula con el objetivo de atender los requerimientos legales para la provisión del talento humano de la planta civil del Ejército Nacional, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004 por el cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública, en el artículo 17 en el que se estipula como instrumento de ordenación del empleo público, la ordenación de elaborar y actualizar los planes y plantas de empleo

Teniendo en cuenta lo anterior, el Departamento de Personal (CEDE1), guía sus acciones mediante este documento para proyectar el recurso humano de servidores públicos (civiles de planta) 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.

A través de este plan se articula con el cumplimiento de los objetivos nacionales enmarcados en el Plan Nacional de Desarrollo (PND), a los objetivos Sectoriales descritos en el Plan Estratégico Sectorial (PES) y los objetivos institucionales definidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI), además se desarrolla acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los parámetros del Sistema Integrado de Gestión (SIG).




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede1@ejercito.mil.co - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 4 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

### 2. Marco Normativo

- 2.1. Constitución Política de Colombia del 20 de julio de 1991.
- 2.2. Ley 115 del 08 de febrero de 1994, "Por la cual se expide la ley general de educación".
- 2.3. 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".
- 2.4. 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".
- 2.5. 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".
- 2.6. 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".
- 2.7. 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".
- 2.8. 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".
- 2.9. 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".
- 2.10. 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".
- 2.11. 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-




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede1@ejercito.mil.co - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 5 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Unidad de Gestión General-Ejército Nacional-Armada Nacional-Fuerza Aérea Colombiana-Policía Nacional”.

- 2.12. Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”.
- 2.13. 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”.
- 2.14. 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”.
- 2.15. 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”.
- 2.16. Resolución No.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”.
- 2.17. Resolución No. 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 No. 002420 de 2018 del 25 de octubre de 2018”.
- 2.18. Circular Externa No. 100-006-2023 del 29 de septiembre de 2023, “Lineamientos para no modificar el manual específico de funciones y de competencias laborales una vez iniciado el concurso de méritos”.
- 2.19. Plan Estratégico Institucional 2022-2026 Ejército Nacional “Hombres y Mujeres de Honor al servicio de la nación 2022-2026” emitido por el Ejército Nacional.

### 3. Marco conceptual

El marco conceptual del Plan Anual de Vacantes establece los lineamientos teóricos y normativos que orientan la planeación, provisión y administración de los empleos públicos en el Ejército, conforme a los principios de mérito, igualdad, transparencia, eficacia y eficiencia.

3.1 La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC): *“es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos. Se trata de un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de*




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede1@ejercito.mil.co - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 6 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

*carácter permanente y de nivel nacional, dotado de autonomía administrativa, personería jurídica y patrimonio propio.*

*La CNSC actúa como órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público, conforme a los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política, en especial los de objetividad, independencia e imparcialidad” (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004, artículos 1, 2 y 3).*

*La Ley 909 de 2024, en el artículo 28 establece los Principios que rigen el ingreso y el ascenso en la carrera administrativas, dentro de los cuales se encuentran: concursos, méritos y accesibilidad universal.*

- a. Concursos: *“la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función”.*
- b. Mérito: *“principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos”.*
- c. Accesibilidad universal: *“el Estado garantizará la participación a personas con discapacidad en la administración pública en términos de igualdad real a las personas sin discapacidad, propendiendo por la especial protección de aquellas que por condiciones físicas o sociales deban afrontar mayores barreras de acceso al empleo y a la función pública; y establecerá medidas diferenciales de oportunidad que tengan en cuenta el nivel de dificultad que experimenta una persona al realizar diferentes actividades e involucrarse en situaciones propias de su entorno cotidiano”*
- d. Libre concurrencia e igualdad en el ingreso: *“todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole” (Ley 909 de 2004, artículo 28).*
- e. Publicidad: *“se entiende por la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales” (Ley 909 de 2004, artículo 28).*
- f. Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC: *“es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil” (Concepto 018881 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública).*




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D. C.  
Cede1@ejercito.mil.co - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 7 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- g. Lista de elegibles: *“listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de un (1) año contado a partir de su firmeza y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito”* (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.6.20 y Decreto Ley 927 de 2023, artículo 36).
- h. Perfil del empleo: *“descripción estructurada que define los requisitos mínimos, funciones esenciales, competencias y condiciones específicas que debe reunir el servidor público para desempeñar un cargo”* (Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.5.3.3 y 2.2.5.3.4.).
- i. Carrera Administrativa: *“es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”* (Ley 909 de 2004, artículo 27).
- j. Niveles jerárquicos: *“los niveles jerárquicos constituyen la forma de organización de los empleos públicos según la complejidad de las funciones, el grado de responsabilidad, los requisitos y las competencias exigidas para su desempeño”* (Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015).
- k. Nivel Profesional: *“corresponde a los empleos cuya naturaleza exige la aplicación de conocimientos científicos, técnicos o humanísticos propios de una profesión reconocida legalmente, diferente a la técnica profesional o tecnológica. Estos empleos implican responsabilidad en la planeación, ejecución, coordinación o supervisión de actividades orientadas al cumplimiento de los planes, programas y proyectos institucionales”* (Ley 909 de 2004, artículos 19 y 20; Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.1.).
- l. Nivel Técnico: *“agrupa los empleos cuya función principal consiste en desarrollar actividades técnicas y operativas de apoyo a los procesos misionales, administrativos y de gestión del Sector defensa. Su desempeño demanda conocimientos específicos y habilidades prácticas derivadas de la formación tecnológica o técnica profesional, aplicadas a procedimientos y labores especializadas”* (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.1; Ley 909 de 2004).
- m. Nivel Asistencial: *“comprende los empleos encargados de ejecutar labores de apoyo administrativo, operativo o manual, que complementan las funciones de los niveles superiores. En este nivel predominan las tareas rutinarias, operativas o de simple ejecución, orientadas a garantizar el funcionamiento eficiente de las dependencias del Ejército”* (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.1.).




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede1@ejercito.mil.co - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 8 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- n. Nivel Orientador de Defensa o Espiritual: *“incluye los empleos públicos de los centros educativos y escuelas de formación del Sector Defensa cuyas funciones se relacionan con los procesos educativos formales, la instrucción técnica o tecnológica militar, y las labores de orientación y acompañamiento espiritual dirigidas a los servidores públicos y sus familias. Este nivel contribuye directamente al desarrollo integral del talento humano y al fortalecimiento de los valores institucionales”* (Ley 909 de 2004.).
- o. Funciones: *“en cada nivel jerárquico, las funciones corresponden al conjunto de actividades, responsabilidades y competencias asignadas a los empleos, orientadas al cumplimiento de los fines constitucionales y misionales del Ejército Nacional, así como a la ejecución de sus planes, programas y proyectos institucionales. Estas funciones se desarrollan bajo los principios de mérito, eficiencia, equidad y transparencia”* (Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015).
- p. Competencias laborales: *“se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el Sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”* (Decreto 815 de 2018, artículo 2.2.4.2).
- q. Clasificación de empleos públicos: *“proceso mediante el cual se agrupan los empleos según su naturaleza, nivel jerárquico, funciones y requisitos, con el fin de garantizar la coherencia de la estructura organizacional y la adecuada administración del talento humano”* (Ley 909 de 2004, artículos 4 y 5; Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.1.).
- r. Tipos de vinculación o nombramiento de los empleos públicos: *“los tipos de vinculación determinan la forma en que un empleo público es provisto y las condiciones de permanencia de su titular”* (Ley 909 de 2004, artículos 5, 7, 23 y 24, y el Decreto 1083 de 2015).
- s. Empleos de carrera administrativa: *“son aquellos que se proveen mediante concurso de mérito, con el fin de garantizar la igualdad de acceso al servicio público, la eficiencia en la administración y la estabilidad en el empleo. Los servidores que ingresan por esta modalidad adquieren derechos de carrera una vez superado el período de prueba”* (Artículos 5, 23 y 24 de la Ley 909 de 2004).
- t. Empleos de libre nombramiento y remoción: *“corresponden a los cargos de dirección, confianza o tengan asignadas funciones de asesoría institucional, Estos empleos son provistos a discreción de la autoridad nominadora y pueden ser retirados libremente”* (Ley 909 de 2004, artículo 5 y Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.1.1).
- u. Empleos de carácter provisional: *“son aquellos ocupados temporalmente mientras se surte el proceso de selección por concurso de mérito. El nombramiento provisional tiene*




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede1@ejercito.mil.co - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 9 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

*carácter excepcional y debe ceñirse estrictamente a las condiciones establecidas por el DAFP y la CNSC” (Ley 909 de 2004, artículo 24 y Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.4).*

- v. Encargo: *“mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente” (Ley 1960 de 2019, artículo 24).*
- w. Vacante definitiva: *“es aquella que se presenta cuando un empleo público no cuenta con un titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Esta situación da lugar al proceso de provisión definitiva mediante concurso de mérito o nombramiento directo, según la naturaleza del cargo. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909” (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.9).*
- x. Vacante temporal: *“el empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones”:*
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. Período de prueba en otro empleo de carrera.

(Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.2.2)

- y. Evaluación del desempeño: *“el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales” (Ley 909 de 2004, artículo 38)*

#### 4. Finalidad del Plan

Identificar, actualizar y administrar la información relacionada con los empleos vacantes en el Ejército Nacional, con el propósito de planificar de manera oportuna y eficiente la provisión de los cargos durante la vigencia 2026. Esta gestión permite anticipar las necesidades de personal civil de planta y asegurar que los procesos de ingreso y provisión se desarrollen conforme a los requerimientos institucionales, al marco normativo vigente y a la disponibilidad presupuestal asignada. Asimismo, facilita la toma de decisiones estratégicas para favorecer




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede1@ejercito.mil.co - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 10 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

la continuidad del servicio y la adecuada dotación de talento humano en las Dependencias de la Fuerza.

### 5. Alcance

El presente Plan aplica a todas las Unidades, Jefaturas, Direcciones y Dependencias del Ejército que administran y gestionan talento humano correspondiente a los servidores públicos (civiles de planta). Su finalidad es equilibrar las necesidades de personal con la planta vigente, estableciendo la planificación necesaria para la provisión de empleos durante la vigencia 2026, conforme a los lineamientos establecidos por la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las disposiciones emitidas por el MDN y el DAFP.

El Plan orienta los procesos institucionales de identificación y provisión de empleos mediante:

- El estudio y análisis de la planta de personal correspondiente a los servidores públicos (civiles de planta).
- La participación en los concursos de méritos adelantados por la CNSC o la entidad que esta delegue o concentre la función.
- El uso de listas de elegibles vigentes cuando corresponda, atendiendo las necesidades institucionales, la disponibilidad presupuestal y los requerimientos del servicio.

Este alcance asegura una gestión articulada, eficiente y transparente del talento humano civil, asegurando la continuidad del servicio y el cumplimiento de la normatividad aplicable.

### 6. Antecedentes Institucionales


El Ejército se encuentra inmerso en un proceso permanente de transformación institucional, orientado por los lineamientos del Plan Estratégico de Transformación del Ejército del Futuro (PETEF) 2042<sup>1</sup>. Este instrumento estratégico permite a la Fuerza proyectarse, anticiparse y adaptarse a los desafíos actuales y venideros, preparando sus capacidades desde el presente para facilitar el cumplimiento de la misión constitucional. Dichos avances responden a las dinámicas sociales y a los cambios del entorno, lo que exige un fortalecimiento integral del talento humano como eje fundamental de la operación militar y administrativa de la Institución.

El proceso de consolidación y profesionalización inicia con los hombres y mujeres que integran la Fuerza, quienes constituyen el pilar fundamental de la transformación institucional. La formación integral, el desarrollo de competencias y el fortalecimiento de principios y valores que permiten a la Fuerza conformar un Ejército competente, organizado y motivado, capaz de afrontar con solvencia los desafíos actuales y futuros bajo estándares de calidad, disciplina y excelencia.

<sup>1</sup> Plan Estratégico de Transformación del Ejército del Futuro (PETEF) 2042, que emite el Ejército Nacional



# PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 11 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

En 2021, el Ejército avanzó significativamente en la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), mediante la Resolución No. 00007722 del 25 del 2021<sup>2</sup>, emitida por el Departamento de Planeación (CEDE5) y firmada por el Comandante del Ejército, consolidando las bases para la planificación y gestión institucional, en concordancia con las disposiciones establecidas por el DAFP, orientadas a favorecer la planeación, administración y provisión eficiente de los empleos públicos conforme a los principios de mérito, igualdad y eficiencia administrativa. Su desarrollo se fundamenta en la normativa que regula la estructura del empleo público en el Sector Defensa, especialmente los Decretos 4168 de 2007, 4889 de 2011, 2016 de 2015 y los Decretos 078 y 079 de 2022, mediante los cuales se fijan y actualizan la planta del personal civil de la Nacional.

Desde la implementación del MIPG, y la adopción de políticas de gestión del talento humano bajo lineamientos del DAFP, la Fuerza ha venido consolidando procesos técnicos para la actualización y provisión de su planta civil. En la vigencia 2021 se enmarca la publicación del Plan Anual de Vacantes, fortaleciendo su articulación con los procesos de planeación institucional y presupuestal de la Entidad.

En desarrollo de estos lineamientos, y en coordinación con la CNSC, el Ejército ha adelantado procesos de selección meritocrática que propician la transparencia e idoneidad en el ingreso de servidores públicos. Durante el Concurso de Méritos N° 637 de 2018 se ofertaron 1.744 vacantes, de las cuales 1.298 fueron provistas a 2024, conforme a la distribución presentada en la Tabla 1.

Tabla No.1 Oferta Vacantes

Nivel	Oferta vacantes	Cantidad provista
Profesional	199	164
Técnico	267	189
Asistencial	1278	945
TOTAL	1744	1298

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

Estos avances han permitido al Ejército Nacional fortalecer progresivamente la gestión del talento humano civil, afirmando una administración más técnica, transparente y alineada con las necesidades institucionales. La articulación entre los lineamientos del DAFP, los procesos de modernización del Sector Defensa y las disposiciones del MIPG ha consolidado un marco operativo que facilita la planeación, provisión y actualización oportuna de los empleos públicos de la Fuerza.

En este contexto, el Plan Anual de Vacantes se convierte en un instrumento esencial para asegurar la disponibilidad del personal civil requerido, permitiendo anticipar necesidades, orientar los procesos de selección y fortalecer la continuidad del servicio en todas las Unidades militares y Dependencias del Ejército Nacional. Su elaboración y actualización responden a la necesidad de mantener una planta de personal adecuada, racional y


<sup>2</sup> Resolución No. 00007722 del 25 de octubre de 2021 "Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Modelo Integrado de Planeación y 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 una resolución".



Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede1@ejercito.mil.co - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 12 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

competente, capaz de apoyar de manera efectiva el cumplimiento de la misión constitucional de la Institución.

### 7. Líneas estratégicas

El Plan Anual de Vacantes se orienta a aportar al cumplimiento del Objetivo Estratégico N° 9 del PEI 2022–2026: “Consolidar la gestión del talento humano transversalizando las políticas de género”, articulándose con el direccionamiento institucional del PES y con los lineamientos establecidos por el DAFP.

Este enfoque permite fortalecer, desde la perspectiva del empleo público, la planeación, administración y provisión oportuna de los empleos de servidores públicos (civiles de planta) de la Fuerza, facilitando que los procesos asociados al ingreso del personal se desarrollen bajo los principios de mérito, igualdad y eficiencia administrativa.

En esa medida, el Plan Anual de Vacantes se constituye como un instrumento estratégico que:

- Identifica y organiza los empleos en vacancia definitiva en todas las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza.
- Proyecta las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, atendiendo los cambios operativos y administrativos de la institución.
- Planifica la provisión de empleos mediante concursos de méritos y/o listas de elegibles vigentes expedidas por la CNSC.
- Propicia la asignación oportuna y racional del talento humano civil, evitando vacíos de personal en áreas críticas y asegurando continuidad del servicio.

El Plan se articula con los cuatro cursos de acción definidos en el PEI, impactando de manera directa e indirecta en el desarrollo de ellos:

*9.1. Incentivar el servicio militar y la vinculación de nuevo personal al Ejército, mediante los lineamientos respecto a la vinculación de servidores públicos (civiles de planta).*

*9.2. Optimizar los procedimientos en el proceso de administración del personal, mediante la capacitación orientada a mejorar la comprensión, aplicación y estandarización de los procesos institucionales, fortaleciendo la eficiencia y el desempeño funcional de quienes intervienen en la gestión del talento humano.*


*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.*

*9.4. Implementar y transversalizar las Políticas de Gestión del Talento Humano.<sup>3</sup>*

<sup>3</sup> El Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, está constituido por 4 pilares, 5 transformaciones, 2 ejes transversales y 5 objetivos estratégicos, a través de los cuales se definen y articulan el despacho,



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 13 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Conforme a lo anterior, el Plan contribuye como una herramienta fundamental para:

- La planificación de la oferta pública de empleos.
- La provisión meritocrática de cargos civiles.
- La incorporación de talento humano idóneo que fortalece la capacidad institucional para ejecutar misiones operativas y administrativas.
- La garantía de igualdad de oportunidades y la transversalización gradual del enfoque de género en los procesos de provisión de empleos.
- Enfoque estratégico para la gestión de vacantes.

Así mismo el Plan aporta valor estratégico al proceso de gestión del talento humano al:

- Fortalecer la planeación de recursos humanos, permitiendo prever necesidades laborales y ajustar la oferta de empleos de acuerdo con la planta vigente.
- Optimizar el proceso de selección, facilitando la vinculación oportuna de servidores públicos civiles con el perfil requerido.
- Asegurar el uso adecuado del presupuesto, al permitir anticipar los costos asociados a la provisión de empleos.
- Mejorar la coordinación interna, asegurando que las diferentes direcciones y unidades remitan información coherente, consistente y actualizada sobre sus necesidades de personal.
- Aportar al fortalecimiento de la cultura organizacional, al asegurar procesos transparentes, meritocráticos y alineados con la normativa vigente.

En conclusión, las líneas estratégicas del Plan se enfocan en permitir una gestión ordenada, eficiente y transparente de los servidores públicos (civiles de planta), asegurando que la Fuerza cuente con el personal necesario para cumplir de manera efectiva su misión constitucional. Su contribución directa al Objetivo Estratégico No. 9 permite consolidar una gestión de talento humano basada en principios de mérito, igualdad y oportunidad, fortaleciendo las capacidades institucionales de la Fuerza.

## 8. Objetivos

### 8.1. Objetivo general

Asegurar la adecuada planeación, administración y provisión de los empleos de la planta de personal civil del Ejército, mediante la identificación de necesidades, el análisis de vacantes y la articulación de las acciones requeridas para asegurar su cobertura oportuna, eficiente y conforme a los principios de mérito, igualdad y transparencia, en alineación con la normativa vigente, el MIPG y las políticas del Sector defensa.

viceministerios y direcciones, con el fin de cumplir las metas institucionales para el cuatrienio.




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede1@ejercito.mil.co - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



# PÚBLICA

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 14 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

## 8.2. Objetivos específicos

- 8.2.1. Identificar, consolidar y analizar las necesidades de personal civil de planta en todas las Unidades, Jefaturas, Direcciones y Dependencias del Ejército, permitiendo que la información sobre vacantes sea oportuna, veraz y coherente con los perfiles definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- 8.2.2. Mantener actualizada la información institucional de vacantes, permitiendo proyectar su provisión de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, las necesidades del servicio y los lineamientos emitidos por el Ministerio de Defensa Nacional y el DAFP.
- 8.2.3. Realizar la caracterización del personal de servidores públicos (civiles de planta), con el fin de identificar perfiles, competencias, condiciones laborales y necesidades de fortalecimiento, facilitando procesos de planeación, provisión y toma de decisiones para el adecuado desarrollo del talento humano institucional.
- 8.2.4. Definir y aplicar los mecanismos de análisis y control (bases de datos institucionales, sistemas de información, estudios técnicos, reportes de gestión y proyecciones de planta), que permitan dar trazabilidad al análisis y seguimiento del movimiento de vacantes, nombramientos, retiros y a las acciones derivadas del presente Plan.
- 8.2.5. Coordinar con la CNSC la planeación y ejecución de los concursos de méritos en las modalidades de ascenso y abierto, propiciando procesos de selección transparentes, eficientes y alineados con los principios del sistema de carrera administrativa.

## 9. Ejecución

### a) Análisis de la planta

#### 1. Estado actual de la planta

De acuerdo con los Decretos No. 4168 del 29 de octubre de 2007, 4889 de 2011, 2016 de 2015, 078 de 2022 y 079 de 2022 que regulan la planta de servidores públicos (civiles de planta) del Ejército, la planta institucional está conformada por un total de cinco mil ochocientos sesenta y cuatro (5.864) empleos, de los cuales el 82,9% se encuentran provistos, equivalente a cuatro mil ochocientos sesenta y seis (4.866) servidores públicos en ejercicio.

La distribución de la planta vigente se presenta en la Tabla No. 2, la cual refleja la composición de los cargos de los servidores públicos (civiles de planta) y el número de vacantes a cubrir.

Tabla No. 2 Ocupación planta servidores públicos (civiles de planta)


Nivel de los Cargos	No. Cargos Planta	No. de Efectivos	No. Vacantes a cubrir	Porcentaje de ocupación
Profesional	238	190	48	80%
Orientador	325	276	49	85%
Técnico	587	469	118	80%



Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede1@ejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



PÚBLICA

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 15 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Nivel de los Cargos	No. Cargos Planta	No. de Efectivos	No. Vacantes a cubrir	Porcentaje de ocupación
Asistencial	4714	3931	783	83%
<b>Total</b>	<b>5.864</b>	<b>4866</b>	<b>998</b>	<b>83%</b>

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

La información muestra que para la vigencia 2025 se registraron novecientos noventa y ocho (998) vacantes distribuidas según nivel jerárquico y grado conforme se refleja en la Tabla No. 3, consolidando la mayor concentración en los niveles Asistencial y Técnico, que representan áreas críticas para la continuidad del apoyo administrativo, logístico, operativo y técnico de la Fuerza, datos verificados y corroborados mediante acta reunión No. 2025202038952673 de fecha 12 de diciembre de 2025.

Tabla No. 3 Distribución de vacantes por nivel jerárquico y grado


Denominación de los cargos	Sigla	Vacantes
Profesional de Defensa	PD1	11
Profesional de Defensa	PD2	5
Profesional de Defensa	PD3	1
Profesional de Defensa	PD4	24
Profesional de Defensa	PD6	5
Profesional de Defensa para Inteligencia y Contrainteligencia	PD14	2
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		<b>48</b>
Orientador Defensa	OD16	3
Orientador Defensa	OD14	4
Orientador Defensa	OD13	2
Orientador Defensa	OD12	9
Orientador Defensa	OD11	2
Orientador Defensa	OD9	7
Orientador Defensa	OD8	6
Orientador Defensa	OD7	9
Orientador Defensa	OD6	1
Orientador Espiritual	OE13	5
Orientador Espiritual	OE14	1
<b>NIVEL ORIENTADOR</b>		<b>49</b>
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	TA11	13
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	TA12	23
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	TA14	11
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	TA17	6
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	6
Técnico de Servicios	TS11	44
Técnico de Servicios	TS12	5
Técnico de Servicios	TS14	3
Técnico de Servicios	TS18	1
Técnico de Inteligencia	TI18	1
Técnico de Inteligencia	TI19	1
<b>NIVEL TÉCNICO</b>		<b>118</b>
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	AA13	207
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	AA14	4
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	AA16	4



Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
 Bogotá D.C.  
 Cede1@ejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



PÚBLICA

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 16 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Denominación de los cargos	Sigla	Vacantes
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	AA19	2
Auxiliar de Servicios	AS13	380
Auxiliar de Servicios	AS14	2
Auxiliar de Servicios	AS16	1
Auxiliar de Servicios	AS19	2
Auxiliar de Inteligencia	AI13	151
Auxiliar de Inteligencia	AI14	6
Auxiliar de Inteligencia	AI16	9
Auxiliar de Inteligencia	AI19	13
Auxiliar de Inteligencia	AI20	2
NIVEL ASISTENCIAL		783
TOTAL		998

Fuente: Información a corte octubre 2025 - Sección Carrera Administrativa de la Dirección de Personal (DIPER)

En el marco del Proceso de Selección No. 637 de 2018 – Sector Defensa, y como parte del fortalecimiento permanente de la planta de personal civil, el Ejército Nacional, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), ofertó un total de mil setecientos cuarenta y cuatro (1.744) vacantes. De estas, mil doscientas noventa y ocho (1.298) fueron provistas durante la vigencia 2024, conforme se detalla en la Tabla No. 4.

Tabla No. 4 Vacantes provistas 2024

Nivel	Provistos
Profesional	164
Técnico	189
Asistencial	945
TOTAL	1.298

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

## 2. Seguimiento planta personal 2026

Para la vigencia 2026, y en el marco de la planeación del Concurso de Méritos Sector Defensa III, el Ejército realizó el desarrollo de las fases de convocatoria, divulgación, inscripción, verificación de requisitos y aplicación de pruebas.

En este proceso se proyectó la provisión de 425 vacantes, cuya distribución por nivel jerárquico se presenta en la Tabla No. 5.

Tabla No. 5 Oferta Vacantes 2026

Nivel del empleo	Vacantes a proveer
Profesional	26
Técnico	76
Asistencial	323
TOTAL	425

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

De manera complementaria, la Fuerza adelanta el proceso de actualización de la planta de personal civil y del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, siguiendo la metodología establecida por el DAFF. Este ejercicio permitirá:




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
 Bogotá D.C.  
 Cede1@ejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co

PÚBLICA



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 17 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- Ajustar la oferta pública de empleos a las necesidades reales del servicio.
- Mejorar la correspondencia entre los perfiles y las capacidades requeridas.
- Optimizar la planeación del talento humano.
- Facilitar el cumplimiento del principio de mérito en la provisión de vacantes.

A partir del análisis realizado, se evidencia que la planta de personal civil del Ejército requiere un proceso continuo de fortalecimiento y actualización, tanto en su estructura como en la provisión efectiva de vacantes. La identificación de brechas y el comportamiento de los empleos por nivel orientan la toma de decisiones hacia una gestión más eficiente y basada en el mérito.

Asimismo, la articulación con la CNSC, el avance en los concursos de méritos y la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales son fundamentales para asegurar talento humano idóneo y facilitar la continuidad del servicio, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el MIPG y las políticas del Sector Defensa.

Con estos insumos, el Ejército consolida la base técnica necesaria para la planificación y seguimiento del Plan Anual de Vacantes 2026, permitiendo anticipar necesidades, ordenar la oferta pública de empleos y fortalecer la gestión del talento humano civil en toda la Fuerza.

### 10. Misiones

#### 1. Misión general

El Ejército Nacional emite lineamientos e instrucciones orientados a la adecuada gestión de empleos, provisión de servidores públicos (civiles de planta), y actualización de información permanente con el propósito de suplir las vacantes existentes en las diferentes Dependencias de la Fuerza, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal asignada para la vigencia 2026, en el marco de la normatividad vigente y las políticas del Sector Defensa.

#### 2. Misiones particulares

##### 1. Segundo Comandante del Ejército (SECEJ)

##### 1.1. Inspección General del Ejército Nacional (CEIGE)

Verificar el cumplimiento del presente Plan e informar al Departamento de Personal (CEDE1) las recomendaciones relevantes derivadas de las revistas e inspecciones efectuadas en las Unidades y Dependencias, cuando se identifiquen deficiencias u oportunidades de mejora especialmente en la provisión de vacantes y, en todo caso, en los procesos asociados al Talento Humano.




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede1@ejercito.mil.co - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 18 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Dichas recomendaciones deberán ser remitidas mediante informe dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su conocimiento, con el fin de permitir la valoración técnica y la adopción de las acciones a que haya lugar.

## 2. Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas (JEMPP)

### 2.1. Departamento de Personal (CEDE1)


- a. Analizar, gestionar y ejecutar los procesos relacionados a la actualización de la planta de personal, en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1800 de 2019<sup>4</sup> y la normatividad vigente. Lo anterior comprende la evaluación integral de los seis (6) aspectos establecidos en el Capítulo 4 del citado decreto, con el propósito de garantizar que la actualización de la planta se realice de manera técnica, adecuada y acorde con las necesidades institucionales.
- b. Analizar, gestionar y ejecutar los procesos relacionados con la verificación y, de ser procedente, la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la Circular Externa No. 100-006-2023 del DAFP<sup>5</sup> y la normatividad vigente, garantizando que dicho manual se mantenga actualizado, pertinente y alineado con las necesidades institucionales y los requerimientos misionales de la Fuerza.
- c. Atender, consolidar y reportar de manera oportuna los requerimientos relacionados con vacantes, concursos de méritos, plantas de personal y demás solicitudes formuladas por el DAFP, asegurando el cumplimiento de los parámetros técnicos definidos y de los plazos establecidos.
- d. Emitir concepto previo de viabilidad para los procesos de nombramiento y disposición de los servidores públicos (civiles de planta), garantizando que estos se adelanten conforme a las necesidades institucionales, el nivel jerárquico correspondiente y los perfiles, funciones y requisitos definidos en los manuales de funciones vigentes, en observancia de los lineamientos e instrucciones impartidos por la DIPEP.
- e. Realizar seguimiento al presente Plan mediante la elaboración de informes trimestrales que reflejen el nivel de cumplimiento de las misiones, actividades, cronogramas, análisis de indicadores y demás elementos definidos, con el fin de verificar su adecuada ejecución. Dichos informes deberán incluir un análisis detallado de avances, resultados y oportunidades de mejora, y ser remitidos a

<sup>4</sup> Decreto 1800 del 07 de octubre de 2019, Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

<sup>5</sup> Circular Externa No. 100-006-2023 del DAFP, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=224690>



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 19 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20


EVASE CEDE1 dentro de los primeros cinco (05) días del mes siguiente al cierre del trimestre, conforme a los lineamientos de seguimiento de los planes institucionales establecidos para la vigencia.

- f. Realizar el seguimiento y análisis de los nombramientos de los servidores públicos (civiles de planta), con base en la información remitida por el COPER dentro de los primeros cinco (05) días del mes siguiente al cierre trimestral. Este seguimiento deberá identificar el tipo de nombramiento, el nivel y grado del empleo, así como el motivo y la justificación correspondiente, verificando el cumplimiento de los principios de transparencia, publicidad, trazabilidad y calidad de la información.
- g. Realizar el seguimiento y análisis de los retiros de los servidores públicos (civiles de planta), de conformidad con lo establecido en el Decreto 1792 de 2000 y la normatividad vigente, con base en la información remitida por el COPER dentro de los primeros cinco (05) días del mes siguiente al cierre trimestral. Este análisis deberá contemplar la modalidad o causal del retiro, el nivel y grado del empleo, la verificación de los mecanismos utilizados para identificar las razones asociadas, así como la valoración de las posibilidades de provisión de la vacante generada. Los resultados obtenidos constituirán insumos para la toma de decisiones del mando, orientadas al fortalecimiento de la retención del talento humano y a la optimización de su gestión en la Fuerza.
- h. Analizar, gestionar y ejecutar los procesos relacionados con los encargos, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019 y la normatividad vigente, garantizando que estos se realicen conforme a las necesidades institucionales, el nivel jerárquico correspondiente y los perfiles, funciones y requisitos establecidos en los manuales de funciones vigentes, en atención a los lineamientos emitidos por la DIPEP y en estricto cumplimiento de los principios de mérito, transparencia y legalidad.
- i. Planear, emitir, difundir y realizar seguimiento a los lineamientos requeridos para el proceso de evaluación del desempeño y la formulación de planes de mejoramiento individual de los servidores públicos (civiles de planta), de conformidad con la Circular Externa No. 100-003-20246 y la normatividad vigente. Lo anterior incluye las distintas modalidades de vinculación, tales como carrera administrativa, provisionalidad, planta temporal y libre nombramiento y remoción, así como la definición y divulgación del cronograma, etapas, escalas de valoración y demás elementos necesarios para garantizar el adecuado desarrollo del proceso.

<sup>6</sup> Circular Externa No. 100-003-2024, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=228090>



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 20 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- j. Planear, emitir, difundir y realizar seguimiento a los lineamientos necesarios para el adecuado funcionamiento de la Comisión de Personal, en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 909 de 2004 y demás normatividad vigente, con el fin de asegurar la correcta aplicación de sus competencias, el desarrollo adecuado de sus procesos y la toma de decisiones bajo los principios de mérito, transparencia y legalidad.
- k. Realizar seguimiento a la adecuada aplicación de las disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), conforme a los requisitos establecidos en la normatividad vigente. Para tal efecto, se solicitará al COPER que, dentro de los primeros cinco (05) días del mes siguiente al cierre del semestre, remita un informe que evidencie el cumplimiento, la actualización y la correcta administración del SIGEP respecto de los servidores públicos (civiles de planta).

### 3. Jefatura de Estado Mayor Generadora de Fuerza (JEMGF)

#### 3.1. Comando de Personal (COPER)

Ejecutar, gestionar y reportar los requerimientos, responsabilidades y actividades relacionadas con el proceso de actualización y/o reforma de la planta de personal, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1800 de 2019 y la normatividad vigente. Así mismo, atender las solicitudes e instrucciones emitidas por CEDE1, afirmando que dicho proceso se desarrolle de manera técnica, oportuna y acorde con las necesidades institucionales, asegurando la coherencia con los lineamientos establecidos por el Departamento.

- a. Ejecutar, gestionar y reportar las actividades relacionadas con la actualización y/o reforma de la planta de personal, en cumplimiento del Decreto 1800 de 2019 y la normatividad vigente, atendiendo oportunamente las instrucciones de CEDE1 y garantizando un desarrollo técnico y acorde con las necesidades institucionales.
- b. Ejecutar, gestionar y reportar las acciones asociadas a la verificación y actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, conforme a la Circular Externa No. 100-0069-2023 del DAFP y la normatividad vigente, asegurando su pertinencia y alineación con los requerimientos misionales, de acuerdo con los lineamientos de CEDE1.
- c. Ejecutar, gestionar y reportar los procesos de nombramiento y disposición de los servidores públicos civiles de planta, garantizando su adecuación a los perfiles, requisitos, nivel jerárquico y necesidades institucionales, conforme a los manuales vigentes y a las directrices de CEDE1.
- d. Ejecutar, gestionar, difundir y reportar el proceso de encargos de servidores




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
[Cede1@ejercito.mil.co](mailto:Cede1@ejercito.mil.co) - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 21 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

públicos civiles de planta, conforme a la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019 y la normatividad vigente, asegurando el cumplimiento de los principios de mérito, transparencia y legalidad, de acuerdo con los lineamientos de CEDE1.

- e. Elaborar y remitir trimestralmente a CEDE1 un informe de seguimiento al cumplimiento de las actividades, cronogramas e indicadores del Plan, con análisis cualitativo y cuantitativo, identificación de brechas, acciones de mejora y evaluación de resultados, dentro de los tres (03) primeros días del mes siguiente al cierre del trimestre.
- f. Realizar los nombramientos de servidores públicos civiles de planta y remitir a CEDE1 un informe trimestral consolidado que identifique tipo de nombramiento, nivel, grado, motivo y justificación, garantizando transparencia, trazabilidad y calidad de la información.
- g. Tramitar los retiros de los servidores públicos civiles de planta, conforme al Decreto 1792 de 2000 y la normatividad vigente, y remitir a CEDE1 un informe trimestral que consolide el análisis por modalidad de retiro y las alternativas de provisión de las vacantes generadas.
- h. Ejecutar, gestionar y reportar el proceso de evaluación del desempeño y los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos civiles de planta, conforme a la normatividad vigente, y remitir a CEDE1 un informe semestral de seguimiento, incluyendo niveles de cumplimiento e incumplimiento por unidades.
- i. Ejecutar, gestionar y reportar las actividades relacionadas con la Comisión de Personal, garantizando su adecuado funcionamiento, periodicidad y toma de decisiones, conforme a la Ley 909 de 2004 y los lineamientos de CEDE1.
- j. Ejecutar, gestionar y reportar la correcta operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), remitiendo a CEDE1 un informe semestral de seguimiento con niveles de cumplimiento e incumplimiento discriminados por unidades.
- k. Ejecutar, gestionar y reportar las convocatorias a concurso para la provisión de empleos públicos de carrera, asegurando la transparencia del proceso y la primacía del mérito, conforme a la normatividad vigente y las directrices de CEDE1.
- l. Actualizar y administrar las bases de datos de los servidores públicos civiles de planta, con fines de control, verificación, seguimiento y atención de




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede1@ejercito.mil.co - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 22 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

requerimientos formulados por CEDE1.

- m. Remitir semestralmente a CEDE1 un informe estadístico de caracterización de los servidores públicos civiles de planta, que incluya variables de antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral y discapacidad.
- n. Atender y reportar oportunamente los requerimientos de CEDE1 relacionados con vacantes, concursos de méritos, plantas de personal y demás solicitudes, garantizando el cumplimiento de los parámetros técnicos y los principios de transparencia, publicidad y trazabilidad. Si desea, puedo unificar aún más, adaptarlo a un Plan Operativo, convertirlo en funciones de un cargo o ajustarlo a formato de acto administrativo.

#### 4. Instrucciones generales de coordinación

- a. Todas las Unidades deberán atender de manera oportuna, eficiente y conforme a la normatividad vigente los requerimientos administrativos y logísticos necesarios para la correcta ejecución de los procesos de nombramientos, retiros, evaluación del desempeño, reporte de personal y demás actuaciones inherentes a los servidores públicos (civiles de planta), en concordancia con los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico Militar del Ejército (PEMP) y el Plan Estratégico del Sector Defensa, dando estricto cumplimiento a las disposiciones e instrucciones impartidas por CEDE1 y COPER, evitando dilaciones injustificadas por aspectos de tiempo o documentación.
- b. Las Unidades deberán implementar, ejecutar y realizar seguimiento a los lineamientos, actividades y disposiciones establecidos en el presente Plan, garantizando una gestión integral y eficiente de los procesos de ingreso, administración y retiro de los servidores públicos (civiles de planta), en coherencia con los objetivos estratégicos, líneas de acción y capacidades institucionales definidas en el PEMP y en el Plan Estratégico del Sector Defensa.
- c. Se deberán fortalecer los procesos de gestión del talento humano, orientados a la optimización, profesionalización y desarrollo integral de los servidores públicos (civiles de planta), reconociéndolos como una capacidad estratégica para el cumplimiento de la misión constitucional del Ejército Nacional, en alineación con los objetivos estratégicos de modernización, eficiencia institucional y sostenibilidad establecidos en el PEMP y el Plan Estratégico del Sector Defensa.




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
[Cede1@ejercito.mil.co](mailto:Cede1@ejercito.mil.co) - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 23 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- d. Se deberá reforzar la articulación y coordinación entre las diferentes jerarquías, dependencias y Unidades responsables, garantizando la ejecución oportuna, coherente y precisa de las actividades e instrucciones contenidas en el presente Plan. La coordinación interinstitucional y la unidad de esfuerzo entre los distintos niveles de mando serán determinantes para asegurar la implementación efectiva de los lineamientos relacionados con los servidores públicos (civiles de planta), en concordancia con el PEMP y el Plan Estratégico del Sector Defensa, en toda la Fuerza.

### 5. Disposiciones administrativas

- a. Cada Unidad debe asegurar el adecuado ejercicio de las funciones del personal militar y de los servidores públicos (civiles de planta) bajo su responsabilidad, en estricto cumplimiento del Código de Integridad del Servidor Público, así como de los principios, valores y lineamientos éticos e institucionales del Ejército Nacional.
- b. Cada Unidad debe asegurar que el personal militar, los servidores públicos (civiles de planta) y los contratistas conozcan las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades, afectando el interés público. Para ello, deberán orientar la identificación, advertencia y gestión preventiva de posibles conflictos de interés, conforme al marco normativo vigente, promoviendo la transparencia, la probidad y la primacía del bien común.
- c. Cada dependencia responde por el apoyo logístico y administrativo requerido para el cumplimiento del presente Plan.
- d. 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.

### 11. 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 trimestral de las actividades desarrolladas en cumplimiento a las misiones y/o responsabilidades establecidas en el presente documento.




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede1@ejercito.mil.co - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



PÚBLICA

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p><b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b></p>	Pág. 24 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

1.1. Indicadores de evaluación

Nombre del indicador	Porcentaje de ocupación planta de personal civil
Descripción del Indicador	Mide el grado de ocupación de los cargos pertenecientes a la planta de personal civil del Ejército Nacional, comparando el número de empleos efectivamente provistos frente al total de empleos aprobados en la planta global y temporal vigente. Permite determinar la eficiencia en la gestión de provisión de cargos y la cobertura del talento humano civil en la Entidad.
Período de medición	Trimestral
Variable 1	Total de cargos provistos (empleados vinculados actualmente).
Variable 2	Total de cargos aprobados en la planta global y temporal vigente.
Fórmula	$V1/V2 * 100\%$
Unidad de medida	Porcentaje.
Fuente de datos	Sección Carrera Administrativa de la Dirección de Personal del Comando de Personal.
Meta	83%
Responsable	Departamento de Personal (CEDE1).
Análisis de resultados	El resultado del indicador permite analizar el grado de cobertura de la planta de personal civil frente a la capacidad aprobada, identificando brechas en la provisión de empleos, causas asociadas a los retiros, procesos de selección en curso o demoras administrativas. Los resultados se evaluarán en relación con las políticas de gestión del talento humano establecidas por el DAFP y el MDN.
Método de la descripción:	El análisis detallado y la evaluación de tendencias se consignarán en un informe trimestral, que incluirá variaciones porcentuales, interpretación de resultados y propuestas de mejora.




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede1@ejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co

PÚBLICA



## PÚBLICA

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 25 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

### 12. Glosario - Abreviaturas – Siglas:

PND: Plan Nacional de Desarrollo.  
DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.  
CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil.  
OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera.  
MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.  
SIG: Sistema Integrado de Gestión.  
GETH: Gestión Estratégica del Talento Humano.  
SIGEP: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público  
PETH: Plan Estratégico de Talento Humano.  
PETEF: Plan Estratégico de Transformación Ejército del Futuro.  
PES: Plan Estratégico Sectorial.  
PEI: Plan Estratégico Institucional.  
TH: Talento Humano.

### 13. Bibliografía

- 12.1. Departamento Nacional de Planeación. (2023). "Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026".
- 12.2. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). "Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano - Tomo I".
- 12.3. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018). "Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH".
- 12.4. Ministerio de Defensa Nacional. (2023). "Plan Estratégico Sectorial 2023-2026"
- 12.5. Plan Anual de vacantes y provisión de empleos. (2023). "Proceso Gestión del Talento Humano. Grupo de Gestión Humana. Departamento Administrativo de la Función Pública". Versión 03.
- 12.6. Departamento Administrativo del Servicio Civil. Alcaldía Mayor de Bogotá. "ABC del concurso de Mérito".
- 12.7. Ministerio de Educación Nacional. Serie guías N° 21. "Articulación de la Educación con el Mundo Productivo Competencias Laborales Generales".
- 12.8. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). "Sistema de gestión del talento humano por competencias laborales en el sector público colombiano".
- 12.9. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2024). "Manual operativo del MIPG V6".




Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
[Cede1@ejercito.mil.co](mailto:Cede1@ejercito.mil.co) - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



PÚBLICA

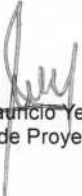
 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Pág. 26 de 27
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20


14. Anexos

(ANEXO A) Plan de Acción Anual

Firmas,

  
Coronel GERMAIN BEDOYA ALBA  
Jefe Departamento de Personal

  
Elaboró: MY Mauricio Yepes  
Oficial de Proyección DIPEP

  
Revisó: CT. Maritza Grañados  
Oficial Jurídica CEDE1

  
Vo. Bo.: TC. Alejandro Galindo  
Director DIPEP

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



Carrera 54 No. 25 – 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
[Cede1@ejercito.mil.co](mailto:Cede1@ejercito.mil.co) - [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)

PÚBLICA



PÚBLICA

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL  
COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES  
EJÉRCITO NACIONAL  
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

Pág. 27 de 27  
Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-09  
Versión: 2  
Fecha de emisión: 2026-01-20

PLAN ANUAL DE  
VACANTES

ANEXO A. PLAN DE ACCIÓN

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL		PLAN DE ACCIÓN ANUAL										
Nº	INDICADORES DE LOGRO	RESPONSABLE DEL PRODUCTO O COMPROMISO	LEGISLACIÓN	INFORMACIÓN BÁSICA				FECHA DE EJECUCIÓN	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE LOGRO
				INDICADOR DE LOGRO	INDICADOR DE LOGRO	INDICADOR DE LOGRO	INDICADOR DE LOGRO					
1	Estado de la planeación de acciones de personal en el Ejercito Nacional	Departamento de Personal (DEP)	Decreto 1073 de 2015	100%	1	1	1	1	1	1	1	1
2	Mejora en la planeación de acciones de personal en el Ejercito Nacional	Departamento de Personal (DEP)	Decreto 1073 de 2015	75%	1	1	1	1	1	1	1	1

Nota: Este plan de acción podrá ser consultado en el siguiente link: [http://intranet.ejercito.mil.co/s\\_i\\_g\\_planeacion\\_estrategica](http://intranet.ejercito.mil.co/s_i_g_planeacion_estrategica)

Auténtica,

  
Coronel GERMAIN BEDOYA ALBA  
Jefe Departamento de Personal

Elaboró: M.Y. Matucio Yepes  
Oficial de Proyección DIPEP

Revisó: C.T. Matúza Gramados  
Oficial Jurídica CEDE1

Vo. Bo.: T.C. Alejandro Galindo  
Director DIPEP

Nuestro Compromiso Colombia  
Carrera 54 No. 25 - 26, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
Cede 1@ejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co

