 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Pág. 1 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

DEPARTAMENTO DE PERSONAL  
SUBSISTEMA DE GESTIÓN TALENTO HUMANO

2026



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Pág. 2 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Contenido


1.	Introducción .....	3
2.	Marco Normativo .....	4
3.	Marco Conceptual.....	5
4.	Finalidad del Plan .....	8
5.	Alcance.....	8
6.	Antecedentes Institucionales .....	8
7.	Líneas estratégicas.....	10
8.	Objetivos.....	12
8.1.	Objetivo General.....	12
8.2.	Objetivos Específicos.....	12
9.	Ejecución .....	13
9.1.	Misiones .....	23
10.	Evaluación y seguimiento .....	28
10.1.	Indicadores de evaluación .....	28
11.	Glosario - Abreviaturas – Siglas.....	29
12.	Bibliografía.....	30
13.	Anexos.....	30
	ANEXO A. Plan de acción anual.....	31



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
 Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SCIE101

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Pág. 3 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

## 1. Introducción

El Ejército Nacional de Colombia avanza en un proceso permanente de transformación institucional, marcado por los desafíos estratégicos, operacionales y administrativos que demanda el entorno nacional. En este escenario, el fortalecimiento del personal militar y de los servidores públicos (civiles de planta) se consolida como un factor decisivo para garantizar la idoneidad, la disciplina, el desempeño y la efectividad en el cumplimiento de la misión constitucional. La gestión del personal se configura como el eje transversal que impulsa la capacidad operativa, la toma de decisiones y la confianza que la Institución ofrece al país.

En concordancia con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Ejército orienta su gestión hacia el fortalecimiento de todas las etapas del ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y retiro). Este propósito implica consolidar una Fuerza adaptable, especializada y alineada con estándares éticos, profesionales y de servicio, capaz de responder con oportunidad a las dinámicas de seguridad y defensa que enfrenta el Estado.

En este marco, el Departamento de Personal (CEDE1) emite anualmente el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), el cual se encuentra plenamente articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y su enfoque de mejoramiento continuo. Esta alineación permite estructurar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos de gestión del talento humano, con énfasis en el fortalecimiento del bienestar integral, la capacitación, la provisión de vacantes, los procesos de incorporación y la gestión oportuna de la seguridad y salud en el trabajo.

El propósito fundamental del PETH es articular las directrices del talento humano con las políticas y lineamientos del Sector Defensa aplicables a los procesos de gestión del talento humano, asegurando una dirección coordinada que responde tanto a las prioridades institucionales como a los desafíos estratégicos del sector. Esta integración orienta la gestión del ciclo de vida del personal (ingreso, desarrollo y retiro) con el fin de asegurar coherencia estratégica y fortalecimiento de las capacidades institucionales.

El presente plan también se encuentra alineado con los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) del Ejército Nacional, especialmente con el objetivo orientado a consolidar la gestión del talento humano transversalizando las políticas de género. Esta orientación busca garantizar un desarrollo integral, eficiente y funcional del personal, reflejado en la ejecución de los planes de acción institucional asociados a los planes que componen este instrumento: Plan Institucional de Vacantes, Plan Institucional de Bienestar, Plan Institucional de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación y Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo.


En consecuencia, este plan es de aplicación para todos los funcionarios y procesos del Ejército Nacional, abarcando desde la planeación hasta la verificación del cumplimiento de políticas, directrices y lineamientos en materia de talento humano. Se incorporan para ello



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
 Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SCES10-1

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b>	Pág. 4 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

los elementos establecidos en la normatividad vigente y en los documentos institucionales aplicables.

Con este enfoque, el PETH se posiciona como un instrumento fundamental para garantizar el fortalecimiento, desarrollo y bienestar del personal militar y civil, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de la misión institucional de la Fuerza.

## 2. Marco Normativo


- 2.1. Constitución Política de Colombia de 1991.
- 2.2. Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".
- 2.3. Ley 87 del 29 de noviembre de 1993, "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones".
- 2.4. Ley 115 del 8 de febrero de 1994, "Por la cual se expide la Ley General de Educación".
- 2.5. Ley 190 del 6 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".
- 2.6. 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, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones".
- 2.7. 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".
- 2.8. 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".
- 2.9. Ley 1474 del 12 de julio de 2011, "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- 2.10. Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019, "Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
 Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SOE10-1

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b>	Pág. 5 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.

- 2.11. Ley 2016 del 27 de febrero de 2020, “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”
- 2.12. Decreto 1070 del 26 de mayo de 2015, “Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”.
- 2.13. Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- 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 815 del 8 de mayo de 2018, “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- 2.16. Decreto 1299 del 25 de julio de 2018, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional”.
- 2.17. Resolución del Ministerio de Defensa Nacional N° 1028 del 03 de abril de 2024, “Por la cual se adopta el “Plan Estratégico del Sector Defensa y Seguridad – Guía de Planeamiento Estratégico 2022-2026””.
- 2.18. Resolución del Ejército Nacional N° 00000864 de 16 de febrero de 2024, “Por la cual se aprueba y adopta el Plan Estratégico Institucional 2022-2026 del Ejército Nacional”.
- 2.19. Decreto vigente por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación.

### 3. Marco Conceptual


Para la correcta comprensión y aplicación del PETH, se establece el siguiente marco conceptual, el cual reúne los principales términos, definiciones y enfoques que orientan la gestión del talento humano. Este marco proporciona claridad conceptual y garantiza la alineación con la normatividad vigente, el MIPG y las políticas de administración pública aplicables al Sector Defensa.



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
 Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SCR10-F

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Pág. 6 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- 3.1. Empleo Público: Es el núcleo básico de la estructura de la función pública. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado<sup>1</sup>.
- 3.2. Comisión Nacional Del Servicio Civil (CNSC): Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad.<sup>2</sup>
- 3.3. 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.<sup>3</sup>
- 3.4. Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. 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.<sup>4</sup>
- 3.5. 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.<sup>5</sup>
- 3.6. Capacitación: Es el "conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> 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".

<sup>2</sup> Acuerdo 001 de 2004 del 16 de diciembre de 2004 "Por el cual se aprueba y adopta el reglamento de organización y funcionamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil", Artículo 1°.

<sup>3</sup> Concepto 018881 del 17 de enero del 2022 "Referencia: empleos. Manual de Funciones. Certificaciones laborales" Departamento Administrativo de la Función Pública.

<sup>4</sup> Plan anual de vacantes y previsión de empleos de enero 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública.

<sup>5</sup> Decreto 815 del 8 de mayo de 2018 "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos", Artículo 2.2.4.2.


<sup>6</sup> Ley 1064 del 26 de julio de 2006, "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
cede1@ejercito.mil.co www.ejercito.mil.co



SQE-001

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b>	Pág. 7 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- 3.7. Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.<sup>7</sup>
- 3.8. Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.<sup>8</sup>
- 3.9. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar del trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.<sup>9</sup>
- 3.10. Política de seguridad y salud en el trabajo: Compromiso de la Alta Dirección de una organización con la seguridad y salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.<sup>10</sup>
- 3.11. Programas de bienestar social: Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.<sup>11</sup>
- 3.12. Salud mental: La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.<sup>12</sup>

<sup>7</sup> Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", artículo 2.2.4.6.2, numeral 6.

<sup>8</sup> Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", Artículo 2.2.4.6.2, numeral 9.


<sup>9</sup> Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", Artículo 2.2.4.6.2, numeral 12.

<sup>10</sup> Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", Artículo 2.2.4.6.2, numeral 28.

<sup>11</sup> Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", artículo 20.

<sup>12</sup> Ley 1616 del 21 de enero de 2013 "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones" Artículo 3.



 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b> <small>PATRIA HONOR LEALTAD</small>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b>	Pág. 8 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

3.13. Promoción de la salud mental: La promoción de la salud mental es una estrategia intersectorial y un conjunto de procesos orientados hacia la transformación de los determinantes de la Salud Mental que afectan la calidad de vida, en procura de la satisfacción de las necesidades y los medios para mantener la salud, mejorarla y ejercer control de la misma en los niveles individual y colectivo teniendo en cuenta el marco cultural colombiano.<sup>13</sup>

3.14. Servidores públicos: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.<sup>14</sup>

#### 4. Finalidad del Plan

La finalidad del Plan es fortalecer y potenciar el talento humano del Ejército mediante la implementación de lineamientos y acciones que promuevan un ambiente laboral adecuado. Se busca consolidar el sentido de pertenencia, mejorar el desempeño y apoyar el desarrollo integral del personal militar y civil. Este enfoque integral permite armonizar la estrategia institucional, las exigencias de bienestar y desarrollo personal del talento humano garantizando que el personal Militar y Servidores públicos (civiles de planta) cuenten con las condiciones y herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente, ética y en coherencia con la misión, visión y objetivos de la Fuerza.

#### 5. Alcance

El PETH del Ejército aplica a todo el personal militar y servidores públicos (civiles de planta), en cada una de las unidades y niveles jerárquicos. El Plan comprende las acciones relacionadas con el ingreso, administración, desarrollo y retiro del personal, de acuerdo con la normatividad vigente y las políticas institucionales. Su alcance incluye la planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua de los procesos de gestión del talento humano, asegurando una administración coherente con los objetivos estratégicos de la Fuerza.

#### 6. Antecedentes Institucionales

El Ejército Nacional 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>15</sup>. Este instrumento estratégico permite a la Fuerza proyectarse, anticiparse y adaptarse a los desafíos actuales y venideros, preparándose desde el presente para garantizar el cumplimiento de la misión constitucional. Dichos

<sup>13</sup> Ley 1616 del 21 de enero de 2013 "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones" Artículo

15.

<sup>14</sup> Constitución Política de la República de Colombia 1991, Artículo 123


<sup>15</sup> Plan Estratégico de Transformación del Ejército del Futuro (PETEF) 2042, que emite el Ejército Nacional.



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
 Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



502510-1

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b>	Pág. 9 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

avances responden a las dinámicas y cambios de la sociedad, lo que demanda un fortalecimiento integral del talento humano que conforma la Institución. Este fortalecimiento reafirma en un alto desempeño del personal, capaz de ajustarse a las diversas tareas, misiones y actividades necesarias para el logro de los objetivos institucionales.

El proceso de consolidación y profesionalización inicia con los hombres y mujeres que integran la Fuerza, quienes constituyen el pilar fundamental para la transformación institucional. La formación integral, el desarrollo de competencias y el fortalecimiento de principios y valores son elementos esenciales para conformar un Ejército competente, organizado y motivado. Esto permite afrontar con solvencia los desafíos actuales y futuros, consolidando una Fuerza adaptable, especializada y alineada con estándares de alta calidad.

En el marco de este proceso de transformación en el año 2016, el CEDE1 emitió directrices fundamentales para estructurar la Gestión del Talento Humano, entre ellas la Directiva Permanente N° 01032 de 2016<sup>16</sup>, que establece las directrices generales de administración del personal. Paralelamente, se publicaron lineamientos relevantes como la Directiva Permanente N° 01022<sup>17</sup>, orientada a la gestión de prestaciones sociales ejecutada por la Dirección de Prestaciones Sociales (DIPSO), la Directiva Permanente N° 01029<sup>18</sup>, relacionada con la preservación de la integridad y seguridad del personal que integra la Institución, bajo responsabilidad de la Dirección de Preservación de la Integridad y Seguridad del Ejército (DIPSE) y la Directiva Permanente N° 01017<sup>19</sup>, mediante la cual se dictan lineamientos para la incorporación de Oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales, Soldados Regulares y la vinculación del personal civil de planta.

Para el año 2017, en concordancia con la normatividad en materia de bienestar, CEDE1 emitió la Directiva Permanente N.º 00222<sup>20</sup>, que estableció políticas y lineamientos en materia de familia y bienestar, sentando los fundamentos para la estructuración del Plan Institucional de Bienestar, ejecutado por la Dirección de Familia y Bienestar (DIFAB).

A nivel normativo, la expedición del Decreto 612 de 2018<sup>21</sup> estableció las directrices para la formulación de los planes institucionales en materia de talento humano, entre ellos el PETH, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar y el Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos instrumentos aseguran que la gestión del talento humano del Ejército esté alineada con las directrices del DAFF, abarcando los elementos

<sup>16</sup> Directiva permanente N° 01032 del 22 de noviembre del 2016 "Políticas y lineamientos en administración de personal a desarrollar al interior del Ejército Nacional".

<sup>17</sup> Directiva permanente N° 01022 del 22 de noviembre de 2016 "Proceso de administración de personal Dirección de Prestaciones (DIPSO)".

<sup>18</sup> Directiva permanente N° 01029 del 22 de noviembre de 2016 "Proceso administración de la Preservación de la Integridad y Seguridad del Ejército".

<sup>19</sup> Directiva permanente N° 01017 del 22 de noviembre del 2016 "Incorporación de Oficiales, Suboficiales, Soldados profesionales, Soldados Bachilleres – Regulares – Campesinos, Vinculación de Personal Civil (Nombramientos personal civil de planta).

<sup>20</sup> Directiva permanente N° 00222 del 27 de diciembre de 2017 "Políticas y lineamientos en familia y bienestar del Ejército Nacional".


<sup>21</sup> Decreto 612 de 2018 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".



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
 Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SOE10-1

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b>	Pág. 10 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

fundamentales del ciclo de vida laboral: ingreso, desarrollo y retiro.

En 2020, CEDE1 emitió la Directiva Permanente N.º 00000166<sup>22</sup>, mediante la cual se definieron los procedimientos del ciclo de Gestión Humana por Competencias. Este documento establece lineamientos para los procesos de inducción, reinducción, clima organizacional e inducción al puesto de trabajo, garantizando un enfoque integral para el desarrollo del personal militar y de los servidores públicos (civiles de planta).

En 2021, el Ejército avanzó significativamente en la adopción del MIPG, mediante la Resolución N.º 00007722 del 25 del 2021<sup>23</sup>, emitida por el Departamento de Planeación (CEDE5) y firmada por el Comandante del Ejército, consolidando las bases para la planificación y gestión institucional.

Con el fin de fortalecer continuamente estos procesos, el Departamento de Personal (CEDE1) mantiene una labor permanente de actualización y consolidación de los lineamientos en materia de personal, abarcando todo el ciclo laboral de los integrantes de la Fuerza. Este esfuerzo institucional busca aportar valor a la gestión del talento humano, promoviendo su desarrollo, estandarización y capacidad de adaptación frente a los desafíos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Sectorial (PES) 2023–2026 y en el PEI 2022-2026.

## 7. Líneas estratégicas

Las líneas estratégicas del PETH del Ejército se orientan a consolidar la gestión del talento humano, en concordancia con el Objetivo Estratégico del PEI N.º 9: "Consolidar la gestión del talento humano transversalizando las políticas de género"<sup>24</sup>. Este enfoque garantiza una gestión integral del talento humano, articulada a las dimensiones y políticas del MIPG y el SIG mediante la promoción de competencias, y el fortalecimiento de valores que impacten directamente en la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

En este marco, las líneas estratégicas se estructuran bajo un enfoque integral que fortalece las etapas de ingreso, desarrollo y retiro, mediante la implementación de mecanismos de capacitación, bienestar y salud en el trabajo basados en estándares de calidad y mejora continua. Estas acciones buscan asegurar un entorno laboral adecuado, seguro y propicio para el desarrollo profesional y personal del personal militar y servidores públicos (civiles de planta) de la Fuerza.

La estrategia de consolidación del talento humano se desarrolla a través de cuatro cursos de acción, orientados a fortalecer la gestión integral del personal, garantizando la

<sup>22</sup> Directiva permanente N.º 00000166 del 22 de septiembre de 2020 "Procedimientos del ciclo de Gestión Humana desarrollados por la Dirección Humana por Competencias".

<sup>23</sup> Resolución N.º 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".


<sup>24</sup> Plan Estratégico Institucional 2022 – 2026 "Hombres y mujeres de honor al servicio de la Nación".



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
 Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SOE10-1

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Pág. 11 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

articulación de los procesos institucionales y el cumplimiento de los lineamientos de nivel ministerial. Estos cursos de acción se constituyen como ejes estratégicos que respaldan los objetivos institucionales y se sustentan en la actualización permanente de los lineamientos de personal, así:

- Incentivar el servicio militar y la vinculación de nuevo personal.

Lineamientos aportantes:

- Plan Institucional de Previsión de Recursos Humanos 2026.
- Plan Institucional de Vacantes 2026.
- Directiva de Personal 01032 de 2016.
- Directiva de Incorporación 01017 de 2016.

Estos lineamientos orientan la gestión del proceso de incorporación, permitiendo proyectar necesidades, promover oportunidades de vinculación y asegurar la disponibilidad del personal requerido para el cumplimiento de las misiones constitucionales.

- Optimizar los procedimientos en el proceso de administración del talento humano.

Lineamientos aportantes:

- Procesos de actualización de directivas, lineamientos y procedimientos institucionales.
- Actualización y estandarización de la caracterización de procesos bajo el formato FO-JEMPP-CEDE5-617.

Este curso de acción contribuye a garantizar la eficiencia administrativa mediante la mejora de procedimientos, la actualización normativa y la estandarización de prácticas de gestión, en coherencia con el enfoque de mejora continua del SIG y el MIPG.


- Mejorar la prestación de bienes y servicios para fortalecer la calidad de vida del personal.

Lineamientos aportantes:

- Plan Institucional de Bienestar 2026.
- Plan Institucional de Capacitación 2026.
- Implementación de la Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus Familias 2023–2027 del Ministerio de Defensa Nacional.

Este eje fortalece los programas de bienestar y capacitación, busca elevar los niveles de satisfacción, y garantiza condiciones dignas y adecuadas para el desarrollo integral del personal y sus familias.



 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Pág. 12 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- Implementar y transversalizar las Políticas de Gestión del Talento Humano, Bienestar y Género.

Lineamientos aportantes:

- Actualización de la Directiva 01032 de 2016, con inclusiones normativa con enfoque de género.
- Plan Institucional de Bienestar 2026.
- Plan Institucional de Capacitación 2026.
- Implementación de la Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus Familias 2023 - 2027.
- Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.

Este curso de acción consolida un enfoque de gestión humana que integra la igualdad de oportunidades, el enfoque diferencial y la equidad de género, además de promover entornos saludables y seguros para todos los miembros de la Fuerza.

Finalmente, la consolidación de estos lineamientos, integrada con el seguimiento de los planes de acción y los instrumentos de evaluación y monitoreo, como los indicadores de proceso y estratégicos, permite avanzar de manera sostenida en el fortalecimiento y consolidación del talento humano, contribuyendo a la estrategia institucional de la Fuerza y garantizando la alineación con los objetivos sectoriales y nacionales.

## 8. Objetivos

### 8.1. Objetivo General

Fortalecer y consolidar la gestión del talento humano del Ejército mediante la planificación, implementación, seguimiento y mejora continua de los planes institucionales que integran el ciclo de vida laboral, garantizando la eficiencia, eficacia y efectividad en la administración del personal militar y servidores públicos (civiles de planta). Todo ello, en articulación con las políticas, lineamientos institucionales, el MIPG, el SIG y las directrices del sector defensa, con el propósito de contribuir al cumplimiento de la misión constitucional y al fortalecimiento de las capacidades institucionales de la Fuerza.

### 8.2. Objetivos Específicos


8.2.1. Fortalecer la calidad de vida y el bienestar integral del personal mediante la implementación del Plan Institucional de Bienestar, incluyendo estrategias que promuevan el bienestar emocional, social y físico de los miembros de la Fuerza y sus familias, en concordancia con la Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública.



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SCB10-1

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Pág. 13 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- 8.2.2. Anticipar y asegurar las necesidades de talento humano a través del desarrollo y ejecución del Plan Institucional de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Institucional de vacantes, garantizando la disponibilidad oportuna del personal militar y servidores públicos (civiles de planta) requerido para responder eficazmente a las demandas operativas e institucionales.
- 8.2.3. Fortalecer las competencias del personal militar y servidores públicos (civiles de planta) mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, asegurando la actualización permanente de conocimientos y habilidades, alineada con las estrategias institucionales y el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) vigente.
- 8.2.4. Promover un ambiente laboral seguro y saludable, mediante la implementación del Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo, orientado a la prevención de riesgos laborales y la protección de la integridad física, mental y emocional del personal.
- 8.2.5. Evaluar y mejorar de manera continua el clima organizacional en las Unidades Militares y Dependencias, fortaleciendo la cohesión, motivación y compromiso del personal para el cumplimiento de la misión institucional.
- 8.2.6. Facilitar la adecuada integración y adaptación del personal, mediante el desarrollo de programas de inducción y reinducción que respondan a las necesidades institucionales y promuevan el fortalecimiento de la cultura organizacional.
- 8.2.7. Acompañar el proceso de retiro del personal militar y servidores públicos (civiles de planta), mediante la implementación de programas y estrategias que faciliten una transición adecuada hacia la vida civil, en concordancia con las políticas de bienestar y desarrollo integral del talento humano.
- 8.2.8. Garantizar la mejora continua en la administración del talento humano, evaluando periódicamente los procesos de gestión, identificando oportunidades de mejora y adoptando acciones que incrementen la eficiencia, efectividad y calidad del servicio institucional.

## 9. Ejecución

Para la formulación del PETH, se adoptaron los lineamientos establecidos por el DAFP, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2.2.22.3.4 del Decreto 1499 de 2017, el cual determina que el MIPG es de obligatorio cumplimiento para los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional.


El enfoque con el que se fundamenta el desarrollo del PETH, es una planeación integral orientada a fortalecer la gestión del talento humano, promover la efectividad de las políticas asociadas y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Fuerza.



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D. C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SCM:10-1

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Pág. 14 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

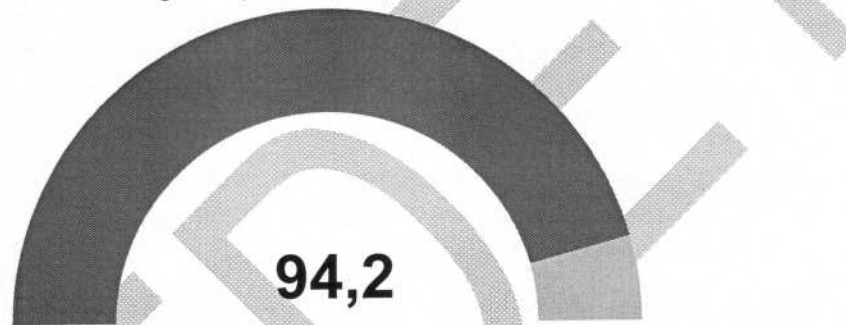
La metodología se desarrolla en cinco fases principales, descritas a continuación:

Fase 1: Medición formulario único reporte de avances de la gestión (FURAG)

Para la identificación de la línea base del MIPG se tomó como referencia la evaluación de la gestión y el desempeño institucional obtenida mediante la medición del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), siguiendo los lineamientos e instrumentos definidos por el DAFP.

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la Dimensión de Talento Humano de la Fuerza para la vigencia 2024:

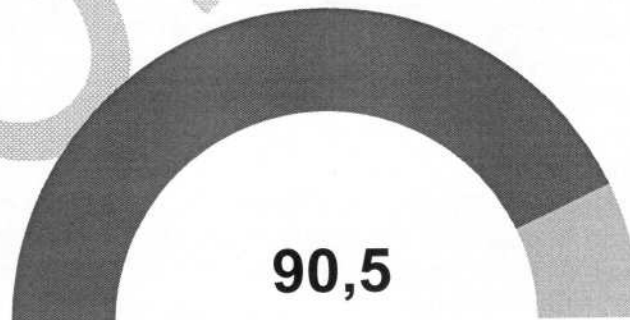
Grafica 1 índice de gestión y desempeño para la Dimensión de Talento Humano



Fuente: Micrositio medición de desempeño institucional - Departamento Administrativo de la Función pública

El índice de gestión y desempeño para la Dimensión de Talento Humano alcanzó un resultado de 94,2, lo que evidencia un nivel óptimo de desempeño frente al promedio general de referencia de las entidades públicas (86,6 %). Asimismo, el Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano registró un valor de 94,9, confirmando la solidez del área en materia de políticas, procesos y resultados.

Grafica 2 Índice de gestión y desempeño de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano




Fuente: Micrositio medición de desempeño institucional - Departamento Administrativo de la Función pública



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SOE010-1

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Pág. 15 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

El reporte del DAFP generó tres recomendaciones orientadas a fortalecer la implementación del Decreto 1800 de 2019, relacionadas con:

- Definir indicadores de desempeño que permitan medir el impacto de las nuevas funciones o metas asignadas a la entidad, su relación con los productos y servicios prestados y la posible ampliación de cobertura institucional.
- Evaluar el modelo de operación y modalidades legales disponibles para garantizar la prestación eficiente y eficaz de los servicios, conforme al Decreto 1800 de 2019.
- Determinar los empleos en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos mediante nombramiento provisional, en cumplimiento del Decreto 1800 de 2019.

En atención a estas recomendaciones, se emitió la respectiva alerta para su incorporación en el Plan Institucional de Vacantes de la vigencia 2026.

Fase 2: Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.


Posterior al análisis con la herramienta de autodiagnóstico “Matriz GETH”, se evaluó el estado general de la política de gestión del talento humano en el marco del MIPG, permitiendo identificar el nivel de madurez institucional y las temáticas prioritarias con impacto en la creación de valor público.

El diagnóstico permitió integrar estos hallazgos con los planes institucionales que conforman la gestión del talento humano y priorizar ejes temáticos relacionados con carrera administrativa, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, administración del personal civil y militar, clima organizacional, evaluación del desempeño e integridad, entre otros.

Tabla 1 Temáticas a integrar planes institucionales

Eje temático	Temática
Carrera administrativa	<p>Procesos de selección servidores públicos (civiles de planta)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de vacantes</li> <li>• Procesos de selección</li> <li>• Etapas</li> <li>• Presupuesto</li> <li>• Vacantes</li> <li>• Perfiles</li> </ul>
Carrera administrativa	<p>Caracterización de los empleos de servidores públicos (civiles de planta):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planta de personal</li> <li>• Perfiles de los empleos</li> <li>• Manuales de funciones</li> <li>• Naturaleza de los empleos</li> <li>• Vacantes</li> </ul>
Carrera administrativa	Cumplimiento de la legislación laboral



 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Pág. 16 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20


Eje temático	Temática
Seguridad y Salud en el Trabajo	
Bienestar	Reconocimiento por buen desempeño
Evaluación de desempeño	Evaluación de desempeño para personal de Oficiales y Suboficiales <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lineamientos</li> <li>• Proceso</li> <li>• Etapas</li> <li>• Fechas</li> <li>• Escala de valoración</li> </ul>
Evaluación de desempeño	Evaluación de desempeño para Servidores públicos (civiles de planta) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lineamientos</li> <li>• Proceso</li> <li>• Etapas</li> <li>• Fechas</li> <li>• Escala de valoración</li> </ul>
Bienestar	Medición de clima organizacional <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumento de medición</li> <li>• Dimensión del clima organizacional</li> <li>• Comunicación de los resultados</li> <li>• Determinar objetivos, alcance, población y propósito</li> <li>• Formato de evaluación</li> <li>• Cronograma con frecuencias, fechas, responsables y recursos necesario</li> <li>• Formato de presentación de resultados</li> <li>• Socializar resultados</li> <li>• Definir plan de acción</li> <li>• Evaluación de la medición</li> </ul>
Carrera administrativa	Comisión de personal
Retiro de personal militar y servidores públicos (civiles de planta)	Retiro en personal militar y servidores públicos (civiles de planta) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadística retiro</li> <li>• Análisis por modalidad de retiro</li> <li>• Encuestas / entrevistas de retiro para Identificación de razones de retiro</li> </ul>
Administración de personal (militar y civil)	Caracterización servidores públicos (civiles de planta) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antigüedad</li> <li>• Nivel educativo</li> <li>• Edad</li> <li>• Género</li> <li>• Tipo de vinculación</li> <li>• Experiencia laboral</li> <li>• Discapacidad</li> </ul>
Administración de personal (militar y civil)	Caracterización personal militar (Solo datos estadísticos) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antigüedad</li> <li>• Nivel educativo</li> <li>• Edad</li> <li>• Género</li> </ul>



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
cede1@ejercito.mil.co www.ejercito.mil.co



SCEIIP-1

 <p><b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	Pág. 17 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Eje temático	Temática
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discapacidad</li> </ul>
Bienestar	Caracterización de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros
Seguridad y Salud en el Trabajo	Promoción y prevención de la salud
Seguridad y Salud en el Trabajo	Promoción y prevención de la salud
Bienestar	Programa "Entorno laboral saludable"
Bienestar	Teletrabajo
Bienestar	Ambiente físico
Bienestar	Incentivos
Bienestar	Programa "Servimos"
Bienestar	Horarios flexibles
Carrera administrativa	Mejoramiento individual
Inducción, inducción al cargo y reinducción	Inducción y reinducción
Administración del talento humano	Código de integridad para personal militar, servidores públicos (civiles de planta) y contratistas.
Administración del talento humano	Declaración conflicto de intereses para personal militar, servidores públicos (civiles de planta) y contratistas
Administración del talento humano	Ley de Cuotas - Ley 581 de 2000
Administración de personal civil	Lineamientos Sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP)

Fuente: Evaluación y seguimiento del Departamento de Personal (CEDE1)

### Fase 3: Levantamiento de información Alineación con las Rutas del Servidor Público y Creación de Valor

Las rutas del servidor público –felicidad, crecimiento, servicio, calidad y análisis– se articulan mediante actividades específicas que permiten integrar los lineamientos del PETH con la generación de valor para el personal militar, civil y contratista de la Fuerza.

#### Ruta de la felicidad:

Tabla 2 Alineación ruta de la felicidad

Componente	Temática	Productos de alineación	Temática	Productos de alineación	A que le apuntamos
Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Seguridad y salud en el trabajo	Plan institucional de SST	Promoción y prevención de la salud	Plan institucional de SST	La felicidad Nos hace productivos
	Clima organizacional	Medición clima organizacional	Programa Entorno laboral saludable	Plan institucional de SST	
	Diagnóstico de necesidades de bienestar	Los informes finales del Plan de Bienestar permitirán tener los resultados óptimos.	Ambiente físico	Plan institucional de SST	



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
cede1@ejercito.mil.co www.ejercito.mil.co



SCB-10-1

 <p><b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	Pág. 18 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Componente	Temática	Productos de alineación	Temática	Productos de alineación	A que le apuntamos
Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Plan de bienestar	Plan Institucional de Bienestar	Programa Servimos	Plan Institucional de Bienestar	
	Incentivos	Plan Institucional de Bienestar			
	Clima organizacional	Instrumento de medición de clima	Información confiable y oportuna sobre rotación de personal, ausentismo, etc.	SIATH –MOCE	
Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Plan de bienestar	Plan Institucional de Bienestar	Innovación en bienestar	Instrumento de medición de clima	
	Inducción y reinducción	Directiva Gestión humana por competencias	Programa Servimos	Plan Institucional de Bienestar	
	Planes de mejoramiento individual	Personal de planta	Valores	Código de honor CEDE7	
	Entorno laboral saludable	Plan institucional de SST			
Ruta para generar innovación con pasión	Plan estratégico de talento humano	PETH	Clima laboral	Instrumento de medición de clima	
			Informe de razones de retiro	Informes de seguimiento a los lineamientos	
			Valores	Código de honor CEDE7	

Fuente: Evaluación y seguimiento del Departamento de Personal (CEDE1)

Ruta del crecimiento:

Tabla 3 Alineación ruta del crecimiento


Componente	Temática	Productos de alineación	Temática	Productos de alineación	A que le apuntamos
Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Plan de capacitación	PIC - CEDE7	Planes de mejoramiento individual	Personal de planta	Liderando talento
	Acuerdos de gestión	PEI	Trabajo en equipo (PIC)	PIC	
	Desarrollo de competencias gerenciales	Modelo de Gestión Humana por Competencias 1.0	Clima organizacional	Instrumento de medición de clima	
Ruta para implementar una cultura de	Plan de bienestar e incentivos	Plan Institucional de Bienestar	Integridad	Código de honor CEDE7	
			Inducción y reinducción	Programa de inducción, inducción al	



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
cede1@ejercito.mil.co www.ejercito.mil.co



SC0210-1

 <p><b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	Pág. 19 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Plan estratégico del talento humano	PETH	Diagnóstico de necesidades de capacitación	cargo y reinducción PIC
	Mejoramiento del Clima organizacional	Instrumento de medición de clima	Desarrollo de competencias gerenciales	Modelo de Gestión Humana por Competencias 1.0
Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Plan de bienestar e incentivos	Plan Institucional de Bienestar	Comunicación e integración	CEDE5 – CEDE6
	Cultura organizacional	Lineamientos de personal	Identificación de los valores Integridad	Código de Ética Institucional - DANTE Código de Ética Institucional - DANTE
Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Plan estratégico de talento humano	PETH	Evaluación de eficacia de la capacitación	PIC
	PIC	PIC	Integridad	Código de Ética Institucional DANTE
	Inducción y reinducción	Programa de inducción, inducción al cargo y reinducción	Desarrollo de competencias gerenciales	Modelo de Gestión Humana por Competencias 1.0

Fuente: Evaluación y seguimiento del Departamento de Personal (CEDE1)

Ruta del servicio:

Tabla 4 Alineación ruta del servicio


Componente	Temática	Productos de alineación	Temática	Productos de alineación	A que le apuntamos
Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Planeación estratégica del talento humano	PETH	Inducción y reinducción	Programa de inducción, inducción al cargo y reinducción	Al servicio de los ciudadanos
	Plan institucional de capacitación	PIC	Cultura organizacional	Lineamientos de personal	
Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Plan de bienestar e incentivos	Plan institucional de bienestar	Integridad	Código de ética institucional - dante	
	Plan de capacitación	PIC	Incentivos	Plan institucional de bienestar	
	Evaluación de desempeño	Personal de planta	Integridad	Código de ética institucional - dante	
	Inducción y reinducción	Programa de inducción, inducción al cargo	Plan de bienestar Evaluación de la	Plan institucional de bienestar PIC - CEDE1	



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
cede1@ejercito.mil.co www.ejercito.mil.co



SGS 10-1

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Pág. 20 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Componente	Temática	Productos de alineación y reinducción	Temática	Productos de alineación	A que le apuntamos
			eficacia de la capacitación		

Fuente: Evaluación y seguimiento del Departamento de Personal (CEDE1)

Ruta de la calidad:

Tabla 5 Alineación ruta de la calidad

Componente	Temática	Productos de alineación	Temática	Productos de alineación	A que le apuntamos
Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Planeación estratégica del talento humano	PETH	Cultura organizacional	Lineamientos de personal	La cultura de hacer las cosas bien
	Evaluaciones de desempeño	Personal de planta		Código de ética institucional - DANTE	
	Indicadores confiables	Tablero de control anual (procesos y estratégicos)	Integridad	Informes de seguimiento a los lineamientos	
Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Considerar toda la normatividad aplicable	Normograma	Valores	Código de honor – CEDE7	
	Evaluación de competencias	Personal de planta	Integridad	Código de ética institucional - DANTE	
	Evaluación del desempeño	Personal de planta			

Fuente: Evaluación y seguimiento del Departamento de Personal (CEDE1)

Ruta del análisis de datos:

Tabla 6 Alineación ruta del análisis de datos

Componente	Temática	Productos de alineación	Temática	Productos de alineación	A que le apuntamos
Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Mecanismo de información de la planta de personal	SIATH Ministerio de defensa	Plan de vacantes	Plan institucional de vacantes	Conociendo el talento
	Caracterización del talento humano	SIATH Ministerio de defensa	Registros y trazabilidad	Gestión de archivo	
	Planeación estratégica del talento humano	PETH	SIGEP	Registros e actualización - carrera administrativa	


Fuente: Evaluación y seguimiento del Departamento de Personal (CEDE1)



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
 Bogotá D. C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SCB10-1

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Pág. 21 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Fase 4: Consolidación de Planes y lineamientos institucionales que componen el PETH para la vigencia 2026

En esta fase se integran los planes institucionales que conforman el núcleo estratégico del PETH. Cada uno se describe mediante sus objetivos, alcances y relación directa con la planeación estratégica del talento humano, resaltando su aporte específico al fortalecimiento de las capacidades del personal militar y servidores públicos (civiles de planta) del Ejército.

- **Plan de Previsión del Talento Humano:** Este plan establece la línea base para la planificación estratégica del capital humano, asegurando la disponibilidad del personal militar requerido para el funcionamiento óptimo de la Fuerza. Su ejecución se evalúa mediante indicadores clave relacionados con los procesos de incorporación.

El seguimiento se efectúa a través de informes trimestrales emitidos por la Dirección de Planeación Estratégica de Personal (DIPEP). Este proceso garantiza la trazabilidad del avance y la toma de decisiones oportunas en materia de gestión del talento humano.

- **Plan Institucional de Capacitación:** El plan orienta el fortalecimiento de habilidades y competencias del personal militar y servidores públicos (civiles de planta), promoviendo el desarrollo profesional continuo y la alineación con los desafíos estratégicos de la Fuerza. Para la presente vigencia, el PIC integra la perspectiva de desarrollo de competencias a través de la Gestión Humana.

Su evaluación se desarrolla mediante informes trimestrales remitidos por la Dirección de Potencial Humano (DIPOH). Este proceso permite verificar el cumplimiento de metas de formación y la pertinencia de las actividades ofertadas.

- **Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Este lineamiento orienta la promoción del autocuidado, la prevención de riesgos laborales y la protección integral del personal militar y servidores públicos (civiles de planta) del Ejército. Se apoya en herramientas como la batería de riesgo psicosocial y desarrolla actividades encaminadas al fortalecimiento del bienestar laboral, el control de peligros identificados y la adopción de medidas preventivas para reducir accidentes y enfermedades laborales.

Estas acciones se articulan con el Modelo de Preservación Inteligente (PREINTELI), asegurando un enfoque estratégico y proactivo. Su seguimiento se realiza mediante informes trimestrales emitidos por la Dirección Planeación Estratégica de Personal (DIPEP).


- **Plan Institucional de Bienestar:** Este plan busca mejorar la calidad de vida del personal mediante actividades de orientación familiar, programas socioculturales, eventos institucionales, actividades recreativas, medición de clima organizacional y estrategias



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
cede1@ejercito.mil.co www.ejercito.mil.co



SOE10-1

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b>	Pág. 22 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

de reconocimiento laboral. Su propósito es generar condiciones que aporten al desarrollo integral del talento humano, mitiguen factores de riesgo y fortalezcan la cohesión y el bienestar de las familias militares y servidores públicos (civiles de planta).

La medición del avance se desarrolla a través de indicadores asociados a la oferta de servicios de bienestar y mediante informes trimestrales elaborados por la DIPOH.

- Programa de inducción, inducción al cargo y reinducción: Este programa define los lineamientos para garantizar que el personal militar y servidores públicos (civiles de planta) reciba los conocimientos básicos, misionales, normativos y procedimentales necesarios para asumir sus responsabilidades de manera eficiente. Su estructura y aplicación se encuentran definidas en su versión vigente, asegurando un proceso estandarizado que facilita la adaptación del nuevo talento humano y la actualización del personal en servicio.

El control se realiza a través de la revisión sistemática de los componentes del programa, asegurando el cumplimiento de los lineamientos institucionales establecidos. El seguimiento a este programa lo realiza la DIPOH, de acuerdo a las responsabilidades definidas en el mismo.

- Clima Organizacional: De acuerdo con la Directiva de Gestión del Talento Humano Basada en Competencias expedida por la Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas (JEMPP), el clima organizacional corresponde a las percepciones compartidas sobre las características institucionales que influyen en el comportamiento y rendimiento del personal.

La evaluación del clima organizacional constituye un elemento fundamental para identificar las dinámicas del entorno laboral, la incidencia de la cultura organizacional, la coherencia entre los valores institucionales y las prácticas diarias, así como el rol de los líderes en la consolidación de ambientes laborales saludables.

El Plan Institucional de Bienestar vigente establece los lineamientos y mecanismos de evaluación del impacto y determina los ajustes necesarios para fortalecer la cohesión, el compromiso y la satisfacción del personal en todas las Unidades Militares y Dependencias.

#### Fase 5: Plan de acción PETH

Para garantizar el seguimiento adecuado de la implementación del PETH, se incorpora un Plan de Acción (Anexo A) donde se consolidan las actividades, responsables, indicadores y mecanismos de verificación correspondientes a los planes que integran el PETH.

Este instrumento permite monitorear la ejecución de los lineamientos institucionales durante la vigencia 2026, asegurar el cumplimiento de los objetivos propuestos y verificar



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
 Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b>	Pág. 23 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

la articulación entre las actividades ejecutadas y las metas del MIPG.

En conclusión, la metodología del PETH garantiza una articulación integral con los objetivos estratégicos del Ejército y las directrices del DAFP. Su enfoque estructurado comprende desde la planeación y el diagnóstico, hasta la ejecución, evaluación y mejora continua, permitiendo que cada componente del PETH contribuya efectivamente al fortalecimiento del talento humano y la consolidación de ambientes laborales saludables.

## 9.1. Misiones

### 9.1.1. Misión general

El Ejército Nacional emite lineamientos con el objetivo de fortalecer la gestión del talento humano mediante la implementación y ejecución de planes, actividades y estrategias orientadas al desarrollo integral del personal, la cohesión familiar y la mejora de la calidad de vida del personal militar y empleados públicos (civiles). Para ello, promueve la implementación de los planes de vacantes, de previsión de recursos humanos, de seguridad y salud en el trabajo, de capacitación y de bienestar, así como la integración permanente de nuevos lineamientos que fortalezcan y optimicen el desarrollo, gestión, motivación y permanencia del personal en la Fuerza.


### 9.1.2. Misiones particulares

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

##### 1.1. Departamento de Personal (CEDE1)

- a. Emitir anualmente los lineamientos, planes, políticas y directrices que orientan la gestión del talento humano en el Ejército, asegurando su conformidad con la normatividad vigente y su articulación con el MIPG. Estos instrumentos deberán garantizar el adecuado desarrollo de las tres etapas del ciclo del talento humano: ingreso, desarrollo y retiro, promoviendo una gestión coherente, actualizada y alineada con las necesidades institucionales.
- b. Presentar la medición institucional anual correspondiente a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano mediante el FURAG de la vigencia inmediatamente anterior, en cumplimiento de las instrucciones y el cronograma establecido por el CEDE5. Esta responsabilidad incluye consolidar las respuestas y soportes requeridos, gestionar la solicitud y recolección de información ante las unidades involucradas, asistir a las mesas de trabajo convocadas para este fin, realizar el pre-diligenciamiento del formulario y, finalmente, efectuar la presentación oficial, el diligenciamiento definitivo y el cargue de los soportes en la plataforma correspondiente, conforme a los lineamientos emitidos por el DAFP.



 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b> <small>PATRIA HONOR LEALTAD</small>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Pág. 24 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20


- c. Planear, proyectar, emitir, hacer difusión y realizar seguimiento al Plan Institucional de Bienestar correspondiente a la vigencia 2026, consolidando trimestralmente un informe que refleje el nivel de cumplimiento de las misiones, actividades, cronogramas, análisis del indicador y demás elementos establecidos en el plan, con el fin de verificar su correcta ejecución. Dicho informe deberá incluir el análisis detallado realizado por la DIPOH, evaluando los avances, resultados y oportunidades de mejora. La entrega del informe deberá efectuarse a EVASE CEDE1, como máximo, dentro de los primeros cinco (5) días del mes siguiente al cierre del trimestre.
- d. Planear, proyectar, emitir, hacer difusión y realizar seguimiento al Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondiente a la vigencia 2026, consolidando trimestralmente un informe que refleje el nivel de cumplimiento de las misiones, actividades, cronogramas, análisis del indicador y demás elementos establecidos en el plan, con el fin de verificar su correcta ejecución. Dicho informe deberá incluir el análisis detallado realizado por la DIPEP, evaluando los avances, resultados y oportunidades de mejora. La entrega del informe deberá efectuarse a EVASE CEDE1, como máximo, dentro de los primeros cinco (5) días del mes siguiente al cierre del trimestre.
- e. Planear, proyectar, emitir, hacer difusión y realizar seguimiento al Plan Institucional de Vacantes correspondiente a la vigencia 2026, consolidando trimestralmente un informe que refleje el nivel de cumplimiento de las misiones, actividades, cronogramas, análisis del indicador y demás elementos establecidos en el plan, con el fin de verificar su correcta ejecución. Dicho informe deberá incluir el análisis detallado realizado por la DIPEP, evaluando los avances, resultados y oportunidades de mejora. La entrega del informe deberá efectuarse a EVASE CEDE1, como máximo, dentro de los primeros cinco (5) días del mes siguiente al cierre del trimestre.
- f. Planear, proyectar, emitir, hacer difusión y realizar seguimiento al Plan Institucional de Previsión de Recursos Humanos correspondiente a la vigencia 2026, consolidando trimestralmente un informe que refleje el nivel de cumplimiento de las misiones, actividades, cronogramas, análisis del indicador y demás elementos establecidos en el plan, con el fin de verificar su correcta ejecución. Dicho informe deberá incluir el análisis detallado realizado por la DIPEP, evaluando los avances, resultados y oportunidades de mejora. La entrega del informe deberá efectuarse a EVASE CEDE1, como máximo, dentro de los primeros cinco (5) días del mes siguiente al cierre del trimestre.
- g. Planear, proyectar, emitir, hacer difusión y realizar seguimiento al Plan Institucional de Capacitación correspondiente a la vigencia 2026, consolidando trimestralmente un informe que refleje el nivel de cumplimiento



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
 Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SOE101

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE</b> <b>TALENTO HUMANO</b>	Pág. 25 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

de las misiones, actividades, personal capacitado, cronogramas, análisis del indicador y demás elementos establecidos en el plan, con el fin de verificar su correcta ejecución. Dicho informe deberá incluir el análisis detallado realizado por la DIPOH, evaluando los avances, resultados y oportunidades de mejora. La entrega del informe deberá efectuarse a EVASE CEDE1, como máximo, dentro de los primeros cinco (5) días del mes siguiente al cierre del trimestre.

- h. Realizar seguimiento al presente Plan, consolidando trimestralmente un informe que refleje el nivel de cumplimiento de las misiones, actividades, cronogramas, análisis del indicador y demás elementos establecidos en el plan, integrando a su vez los resultados de los cinco planes institucionales aportantes (Bienestar, Capacitación, Vacantes, Previsión de Recursos Humanos y Seguridad y Salud en el Trabajo), con el fin de verificar su correcta ejecución. Este informe deberá incluir análisis detallado de avances, resultados, y oportunidades de mejora. El cual deberá entregarse, como máximo, dentro los primeros veinte (20) días del mes siguiente al cierre del trimestre a CEDE5 y atendiendo a los lineamientos y seguimiento del MIPG Sectorial establecido para la vigencia.
- i. Realizar el seguimiento y la revisión de los resultados de la medición institucional generada a través del FURAG, incorporando las observaciones emitidas por el DAFFP, con el fin de identificar acciones de mejora que fortalezcan los procesos para la siguiente vigencia.

## 1.2. Departamento de Planeación (CEDE5)


Realizar las gestiones necesarias, conforme a la normatividad vigente, para la publicación en la página web oficial del Ejército Nacional de los planes institucionales que integran la gestión del talento humano, incluyendo los planes de Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo y el PETH, garantizando su difusión oportuna y adecuada.

## 2. Jefatura de Estado Mayor Generador de Fuerza (JEMGF)

### 2.1. Comando de Personal (COPER)

- a. Realizar las coordinaciones necesarias con las Direcciones de COPER para garantizar la adecuada difusión y ejecución de las actividades, capacitaciones, jornadas institucionales y demás acciones derivadas de los planes que integran la gestión del talento humano, incluyendo los Planes de Bienestar, Capacitación, Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo y el PETH, asegurando su desarrollo oportuno, articulado y en estricto cumplimiento de los lineamientos



 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Pág. 26 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

institucionales.

- b. Dar cumplimiento a las solicitudes de información periódica derivadas del seguimiento a los planes que integran la gestión del talento humano, asegurando la entrega oportuna, completa y acorde con los parámetros y tiempos establecidos para tal finalidad.
- c. Atender de manera oportuna las solicitudes de información y las mesas de trabajo requeridas por el Departamento de Personal, en atención a la medición institucional correspondiente a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano para el reporte FURAG, garantizando un desarrollo articulado y conforme a los lineamientos institucionales, así como la entrega completa, oportuna y acorde con los parámetros y tiempos establecidos para tal finalidad.

## 2.2. Comando de Reclutamiento (COREC)

- a. Realizar las coordinaciones necesarias con las Direcciones de COREC para garantizar la adecuada difusión y ejecución de las actividades, capacitaciones, jornadas institucionales y demás acciones derivadas de los planes que integran la gestión del talento humano, incluyendo los Planes de Bienestar, Capacitación, Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo y el PETH, asegurando su desarrollo oportuno, articulado y en estricto cumplimiento de los lineamientos institucionales.
- b. Dar cumplimiento a las solicitudes de información periódica derivadas del seguimiento a los planes que integran la gestión del talento humano, asegurando la entrega oportuna, completa y acorde con los parámetros y tiempos establecidos para tal finalidad.
- c. Atender de manera oportuna las solicitudes de información y las mesas de trabajo requeridas por el Departamento de Personal, en atención a la medición institucional correspondiente a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano para el reporte FURAG, garantizando un desarrollo articulado y conforme a los lineamientos institucionales, así como la entrega completa, oportuna y acorde con los parámetros y tiempos establecidos para tal finalidad.

## 9.1.3. Instrucciones generales de coordinación


1. Implementar y ejecutar los lineamientos, planes y actividades establecidos en el presente Plan, garantizando la adecuada gestión del ingreso, administración, desarrollo y retiro del personal militar y de los servidores públicos (civiles de planta), en coherencia con los objetivos y directrices institucionales.



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SCE/10-1

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Pág. 27 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

2. Fortalecer los procesos de gestión de personal, promoviendo la optimización del talento humano, con el fin de apoyar efectivamente el cumplimiento de los objetivos y planes institucionales, contribuyendo al desarrollo integral del Ejército Nacional.
3. Asegurar que todas las unidades bajo su responsabilidad den cumplimiento a los lineamientos, metas y objetivos definidos en el PETH, el Plan de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Bienestar, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando una implementación articulada, eficaz y consistente en cada nivel de la organización.
4. Reforzar la articulación entre las diferentes jerarquías y unidades responsables, asegurando la ejecución oportuna y precisa de las actividades e instrucciones establecidas en el presente Plan. La coordinación interinstitucional y entre niveles de mando será esencial para garantizar la adecuada implementación y el cumplimiento de los lineamientos de talento humano en toda la Fuerza.
5. Promover la disponibilidad, actualización y adecuada gestión de la información relacionada con el talento humano, asegurando su trazabilidad, veracidad y oportunidad, en apoyo a los procesos de planeación, evaluación y seguimiento institucional.
6. Promover la participación activa del personal militar y de los servidores públicos (civiles de planta) a su cargo en las actividades, capacitaciones, jornadas institucionales y demás acciones derivadas de los planes institucionales que integran la gestión del talento humano, fomentando su compromiso, fortalecimiento de capacidades y contribución al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

#### 9.1.4. Disposiciones administrativas


1. Cada Unidad será responsable de garantizar el apoyo administrativo necesario para el adecuado cumplimiento del PETH, el Plan de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Bienestar, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando la disponibilidad de los recursos, información y medios requeridos para su efectiva implementación.
2. La ejecución del presente Plan debe enmarcarse en los principios de austeridad, eficiencia, economía y efectividad que orientan la gestión pública en la Rama Ejecutiva del orden nacional. En consecuencia, todas las actividades deberán desarrollarse bajo criterios de responsabilidad fiscal, racionalización del gasto y cumplimiento estricto de las disposiciones vigentes en materia de austeridad del gasto público, garantizando el uso transparente y adecuado de los recursos asignados.



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
cede1@ejercito.mil.co www.ejercito.mil.co



SGE/10-1

 <b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES</b> <b>EJÉRCITO NACIONAL</b> <b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Pág. 28 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

3. Cada Unidad debe garantizar 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.
4. 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.

#### 10. Evaluación y seguimiento

El seguimiento y evaluación de este Plan se llevará a cabo mediante informes trimestrales, los cuales reflejarán el avance en el desarrollo del talento humano a través de los distintos planes y componentes que impulsan la gestión del talento en el Ejército. Estos informes darán cuenta del cumplimiento de los cronogramas y objetivos estipulados en cada uno de los lineamientos clave, entre los cuales se incluyen:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Institucional de Bienestar

Este sistema de seguimiento asegura una supervisión continua, permitiendo realizar ajustes y mejoras que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos del talento humano en la Institución.

##### 10.1. Indicadores de evaluación

Este indicador mide el nivel de cumplimiento en la entrega y seguimiento de los informes relacionados con los diferentes planes institucionales del Ejército en el marco del PETH.

Tabla 7 Indicador de medición PETH


Indicador	Cumplimiento en la entrega de informes trimestrales de planes institucionales de SST, Vacantes y Previsión de recursos humano
Objetivo del Indicador	Garantizar el cumplimiento en la elaboración y entrega oportuna de los informes trimestrales correspondientes a los planes institucionales Vacantes, de Previsión de Recursos Humanos y de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de asegurar la trazabilidad, seguimiento y reporte permanente de la gestión desarrollada en cada uno de estos instrumentos.
Formula	$V1/N2*100$
Variabes	➤ V1: Número de informes elaborados y entregados



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
 Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SC0018-1

 <p><b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	Pág. 29 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Meta	<p>➤ V2: Número total de informes programados</p> <p>Alcanzar el 100 % de cumplimiento trimestral en la elaboración y entrega de los tres informes institucionales programados, asegurando que todos los reportes sean remitidos dentro del periodo establecido y en coherencia con los lineamientos normativos, técnicos y de seguimiento definidos.</p>
Frecuencia evaluación	La evaluación del indicador se efectuará trimestralmente
Método de Recolección de Datos o fuente de los datos	<p>La recolección de datos se realizará mediante la consolidación de los informes trimestrales de seguimiento generados por cada área responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Plan Anual de Vacantes: DIPEP</li> <li>➤ Plan de Previsión de Talento Humano: DIPEP</li> <li>➤ Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo: DIPEP</li> </ul>
Análisis de resultados	Los resultados se analizarán mediante una comparación con los períodos anteriores, identificando el cumplimiento y las áreas de mejora en la entrega y calidad de los informes. Este análisis incluirá una revisión de las desviaciones respecto a los cronogramas y se evaluará el impacto de estos informes en los objetivos del PETH.
Informe de resultados	Los resultados de la evaluación se comunicarán mediante un informe trimestral que será consolidado en el informe de análisis de indicadores de proceso/gestión
Unidad de Medida	Porcentual

Fuente: Evaluación y seguimiento del Departamento de Personal (CEDE1)

#### 11. Glosario - Abreviaturas – Siglas

PND: Plan Nacional de Desarrollo.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

SIG: Sistema Integrado de Gestión.

PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

FURAG: Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión.

GETH: Gestión Estratégica del Talento Humano.

SST: Seguridad y salud en el trabajo.

SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PIC: Plan Institucional de Capacitación

PETH: Plan Estratégico de Talento Humano.

PES: Plan Estratégico Sectorial.

PEI: Plan Estratégico Institucional.


PPR: Preparación para el Retiro.



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SGE10-1

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Pág. 30 de 31
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

## 12. Bibliografía

- 12.1. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018). "Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH".
- 12.2. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). "Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano - Tomo I".
- 12.3. Departamento Nacional de Planeación, (2023). "Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026".
- 12.4. Ejército Nacional. (2024). "Manual operativo del MIPG v6"
- 12.5. Ejército Nacional. (2024). "Plan institucional de bienestar y estímulos institucionales".
- 12.6. Ejército Nacional. (2024). "Plan institucional de capacitación".
- 12.7. Ejército Nacional. (2024). "Plan institucional de Previsión de recursos humanos".
- 12.8. Ejército Nacional. (2024). "Plan institucional de Seguridad y salud en el trabajo".
- 12.9. Ejército Nacional. (2024). "Plan institucional de vacantes".
- 12.10. Ministerio de Defensa Nacional. (2023). "Plan Estratégico Sectorial 2023-2026"
- 12.11. Morales J. (1994). "Sociedad y Bienestar. El concepto de bienestar". Anuario filosófico, pág. 603-611
- 12.12. Schwab, K. (2016). "La Cuarta Revolución Industrial". Editorial: Debate
- 12.13. Universidad de Cundinamarca. (2022). Plan de Bienestar e incentivos. Translocal Transmoderna.
- 12.14. Werther, W. B., & Davis, K. (1996). "Human Resources and Personnel Management. McGraw-Hill"

## 13. Anexos

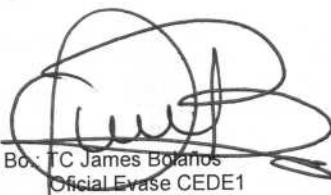
(ANEXO A) Plan de acción anual

Firmas,

  
Coronel. GERMAIN BEDOYA ALBA  
Jefe de Departamento de Personal

  
Elaboró: MY Juan Lasso  
Oficial de Planes de Mejoramiento

  
Revisó: CI Maritza Grañados  
Oficial Jurídica CEDE1

  
Vo. Bo: TC James Botanos  
Oficial Evase CEDE1



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
[cede1@ejercito.mil.co](mailto:cede1@ejercito.mil.co) [www.ejercito.mil.co](http://www.ejercito.mil.co)



SGS-01

PÚBLICA



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

Pág. 31 de 31

Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-10

Versión: 2

Fecha de emisión: 2026-01-20

ANEXO A. Plan de acción anual

Table with columns: No., Descripción de las actividades, Responsables, Indicadores, Frecuencia, Fecha de inicio, Fecha de fin, Descripción de las actividades, Responsables, Indicadores, Frecuencia, Fecha de inicio, Fecha de fin, Descripción de las actividades, Responsables, Indicadores, Frecuencia, Fecha de inicio, Fecha de fin.

Auténtica,

Coronel GERMAIN BEDOYA ALBA  
Jefe de Departamento de Personal

Elaboró: M<sup>te</sup> Juan Lasso  
Oficial de Planes de Mejoramiento

Revisó: C<sup>te</sup> Matiz Granados  
Oficial Jurídica CEDE1

Vo. Bo.: TC James Bolaños  
Oficial Evase CEDE1



Carrera 54 No. 26 - 25, edificio Fortaleza  
Bogotá D.C.  
cede1@ejercito.mil.co www.ejercito.mil.co



PÚBLICA

