 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 1 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS


DEPARTAMENTO DE PERSONAL
SUBSISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2026




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



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 2 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Contenido

1. Introducción.....	3
2. Marco normativo.....	4
3. Marco conceptual.....	6
4. Finalidad del Plan.....	8
5. Alcance.....	10
6. Antecedentes institucionales.....	11
7. Líneas estratégicas.....	12
8. Objetivos.....	13
8.1 Objetivo General.....	13
8.2 Objetivos específicos.....	13
9. Ejecución.....	13
10. Evaluación y Seguimiento.....	25
10.1 Indicadores de Evaluación.....	33
11. Glosario, abreviaturas y siglas.....	35
12. Bibliografía.....	35
13. Anexos.....	36
Anexo A. Plan de Acción 2026.....	37

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 3 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

1. Introducción

El Ejército Nacional, conforme a sus capacidades, despliega su recurso humano para el cumplimiento de la misión constitucional, que redunde en el orden público al amparo de la población civil por las amenazas de los grupos armados organizados, la protección de la infraestructura del país y la inversión del sector público y privado, garantizando la seguridad y soberanía del Estado en todo el territorio nacional y que será respaldado por el Presupuesto de la Nación, a través de un Decreto y Resolución, donde se establecerán según el nivel jerárquico y grado las correspondientes Plantas de personal.

Del mismo modo, el Decreto 1790 del 14 de septiembre de 2000¹, el Decreto 1793 de 14 de septiembre de 2000², y el Decreto 1861 de 2017³, con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", establecen que las entidades deben elaborar Planes anuales de previsión de recursos humanos⁴, teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. A partir de la objetividad de este Plan, se puede tener una base técnica o jurídica en la previsión de recursos humanos, para que instancias como el Crédito Público se incluyan en el presupuesto nacional.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015⁵, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo, se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos. La gestión de talento humano busca la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

Por lo anterior el presente Plan pretende la articulación de los lineamientos para consolidar la gestión del talento humano transversalizando las políticas de género, más específicamente en el curso de acción de la optimización de los procedimientos en el proceso de administración del personal, implementando el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La estrategia principal de este lineamiento es el relevo generacional y el mantenimiento de efectivos, los cuales se monitorean constantemente, detectando así las necesidades de la Fuerza, de esta forma, se optimizan los recursos.

Así mismo, permite caracterizar cuantitativa y cualitativamente al personal que ingresa a la Institución, durante la vigencia del presente Plan. Lo anterior, contemplando las variables de los costos de personal y el aseguramiento del presupuesto asignado respecto a la Planta vigente, conforme a las directrices del Gobierno Nacional de austeridad en el gasto.

¹ Decreto 1790 del 14 de septiembre de 2000, "Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares"


² Decreto 1793 de 14 de septiembre de 2000, "Por el cual se expide el Régimen de Carrera y Estatuto del Personal de Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares",

³ Decreto 1861 de 2017, "Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización", respaldan jurídicamente a las Fuerzas Militares.

⁴ Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos.

⁵ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública




 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 4 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		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 Estatutaria 1581 del 17 de octubre de 2012, "Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales."
- 2.3. Ley 30 del 28 de diciembre de 1992, "Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior".
- 2.4. Ley 115 del 08 de febrero de 1994, "Por la cual se expide la ley general de educación".
- 2.5. Ley 909 del septiembre 23 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- 2.6. Ley 872 del 30 de diciembre de 2003, "Por la cual se crea el sistema de gestión de calidad de las ramas del poder público".
- 2.7. Ley 1104 del 13 de diciembre de 2006, "Por la cual se modifican algunos artículos del Decreto 1790 de 2000, sobre la carrera de los integrantes de las Fuerzas Militares."
- 2.8. Ley 1257 del 04 de diciembre 2008, "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones."
- 2.9. Ley 1562 del 11 de julio de 2012, "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional."
- 2.10. Ley 1621 del 17 de abril de 2013, "Por medio de la cual se expiden normas para fortalecer el Marco Jurídico que permite a los organismos que llevan a cabo actividades de inteligencia y contrainteligencia cumplir con su misión constitucional y legal, y se dictan otras disposiciones".
- 2.11. Ley 1861 del 4 de agosto de 2017, "Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización".
- 2.12. Ley 1862 del 4 de agosto de 2017, "Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar."
- 2.13. Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019: "Por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés".



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 5 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- 2.14. Ley 2016 del 27 de febrero de 2020: "Por el cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones".
- 2.15. Ley 2341 del 24 de noviembre de 2023, "Por medio de la cual se establecen disposiciones especiales para resolver la situación militar de mayores de veinticuatro (24) años y los estudiantes universitarios que hayan superado los cinco (5) semestres de la carrera y se dictan otras disposiciones".
- 2.16. Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "colombia potencia mundial de la vida".
- 2.17. Decreto Ley 1790 del 14 de septiembre de 2000, "Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares."
- 2.18. Decreto Ley 1793 del 14 de septiembre de 2000, "Por el cual se expide el régimen de carrera y el estatuto del personal de soldados profesionales de las Fuerzas Militares."
- 2.19. Decreto 094 del 11 de enero de 1989, "Por el cual se reforma el estatuto de la capacidad psicofísica, incapacidades, invalideces e indemnizaciones del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, Soldados, Grumetes, Agentes, Alumnos de las Escuelas de Formación y personal civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional".
- 2.20. Decreto 1075 de 26 de mayo del 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación".
- 2.21. Decreto 1070 de 26 mayo de 2015, "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa"
- 2.22. Decreto 1083 de 26 mayo de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública."
- 2.23. 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".
- 2.24. Decreto 977 del 7 de junio de 2018, "Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto número 1070 de 2015 en lo relacionado con la reglamentación del servicio de reclutamiento, control reservas y la movilización."
- 2.25. Decreto 2257 del 22 de diciembre de 2023, "Por el cual se fija la Planta de alumnos de las Escuelas de Formación y la Planta de Soldados de las Fuerzas Militares".
- 2.26. Decreto 2225 del 22 de diciembre 2023, "Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 1 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1070 de 2015 "Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa", por medio del cual se reglamenta la gratuidad en



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 6 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20


los procesos de incorporación de hombres y mujeres como soldados profesionales, infantes de marina profesional y patrulleros y patrulleras de policía de que trata el artículo 115 de la Ley 2294 de 2023”.

- 2.27. Decreto 472 del 28 de abril de 2025, “Por el cual se fija la Planta de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares”.
- 2.28. Resolución N°00000864 del 16 de febrero de 2024, “por el cual se aprueba y adopta el Plan Estratégico Institucional 2022-2026 del Ejército Nacional.”
- 2.29. Directiva Presidencial 004 de abril de 2012, “Eficiencia Administrativa y Lineamientos de la Política Cero Papel en la Administración Pública”.
- 2.30. Directiva Permanente N° 20151110000277 del 28 de septiembre de 2015, “Lineamientos Estratégicos para las Fuerzas Militares en Equidad de Género, Enfoque Diferencial y Prevención de Violencia Basada en Género”.
- 2.31. Directiva Permanente N° 01017 del 22 de noviembre de 2016, “Incorporación de Oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales, Soldados Bachilleres – Regulares – Campesinos – Vinculación de Personal Civil (Nombramientos Personal Civil de Planta)”.
- 2.32. Directiva Permanente N° 000109 del 02 de octubre de 2021, “Lineamientos para la aplicación de los estudios de credibilidad y confiabilidad en el Ejército Nacional”.
- 2.33. Directiva Permanente N° 00000065 del 04 de abril de 2022, “Instrucciones para desarrollar al interior del Ejército Nacional, lineamientos impartidos por el Ministerio de Defensa Nacional y el Comando General de las Fuerzas Militares en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención de violencias basadas en género”.
- 2.34. Manual Fundamental de Referencia del Ejército Nacional (MFRE-1.0) “Nuestra Profesión” 2017.
- 2.35. Plan Estratégico Institucional 2022-2026 “Hombres y Mujeres de Honor al Servicio de la Nación 2022-2026” emitido por el Ejército Nacional.

3. Marco conceptual


- 3.1. Acto administrativo: es la manifestación de la voluntad de la administración, tendiente a producir efectos jurídicos ya sea creando, modificando o extinguiendo derechos para los administrados o en contra de éstos, tiene como presupuestos esenciales su sujeción al orden jurídico y el respeto por las garantías y derechos de los administrados. (Sentencia 1436 del 25 de octubre de 2000, capítulo VI, apartado 3.3, Corte Constitucional de Colombia).



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 7 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- 3.2. Apto: es apto quien presente condiciones sicofísicas que permitan desarrollar normal y eficientemente la actividad militar, policial y civil correspondiente a su cargo, empleo o funciones. (Decreto 1796 del 14 de septiembre de 2000).
- 3.3. Capacidad psicofísica: es el conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y potencialidades de orden físico y psicológico que deben reunir las personas a quienes se les aplique el presente decreto, para ingresar y permanecer en el servicio, en consideración a su cargo, empleo o funciones. (Decreto 1796 del 14 de septiembre de 2000).
- 3.4. Ciclo PHVA: procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo, a través de los pasos del Planear-hacer-verificar-actuar (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.2., numeral 10).
- 3.5. Evaluación de aptitud psicofísica: el personal inscrito se someterá a tres evaluaciones de aptitud psicofísica practicadas por oficiales de sanidad o profesionales de la salud al servicio de la Fuerza Pública. (Ley 1861 del 04 de agosto de 2017 Artículo N°18).
- 3.6. Comité de evaluación psicofísica: el comité de Evaluación de Aptitud Psicofísica estará integrado por oficiales de sanidad o profesionales en medicina, odontología y psicología de la Fuerza Pública, que se encuentren debidamente autorizados por los Directores de Reclutamiento de las Fuerzas Militares y la Oficina de Coordinación de Incorporaciones y Control Reservas de la Policía Nacional para adelantar el proceso de incorporación a la prestación del servicio militar. (Decreto 977 del 07 de junio de 2018, Artículo 2.3.1.4.4.1.)
- 3.7. Inscripción: la Organización de Reclutamiento y Movilización es la responsable de inscribir anualmente a los colombianos que en dicho periodo estén llamados a definir su situación militar, una vez hayan cumplido la mayoría de edad. (Ley 1861 del 04 de agosto de 2017 Artículo N°17).
- 3.8. Concentración e incorporación: cumplidos los requisitos de ley, los conscriptos aptos elegidos se citan en el lugar, fecha y hora determinados por las autoridades de Reclutamiento, con fines de selección e ingreso, lo que constituye su incorporación a filas para la prestación del servicio militar. (Ley 1861 del 04 de agosto de 2017 Artículo N°23).
- 3.9. Cuota de compensación militar: el inscrito que no ingrese a filas y sea clasificado, deberá pagar una contribución ciudadana, especial y pecuniaria al Tesoro Nacional. (Ley 1861 del 04 de agosto de 2017 Artículo N°26).
- 3.10. Condiciones de salud: el conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.2., numeral 11).




 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 8 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- 3.11. Eficacia: capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea, tras la realización de una acción. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.2., numeral 15).
- 3.12. Eficiencia: relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.2., numeral 16).
- 3.13. Exónerado: ciudadano que no tiene la obligación de prestar el servicio militar (Ley 1861 del 04 de agosto de 2017, artículo 12).
- 3.14. No apto: es no apto quien presente alguna alteración psicofísica que no le permita desarrollar normal y eficientemente la actividad militar, policial o civil correspondiente a su cargo, empleo o funciones. (Decreto 1796 del 14 de septiembre de 2000).
- 3.15. Movilización: es la medida que determina el Gobierno Nacional para la movilización de recursos disponibles humanos, militares, industriales, agrícolas, naturales, tecnológicos, científicos, o de cualquier otro tipo para que el país consiga su máxima capacidad militar en los casos que, según las disposiciones constitucionales y legales, se pase de una situación de paz a un estado de excepción e igualmente para coadyuvar en el deber de protección a las personas residentes en Colombia, el servicio de seguridad y del cumplimiento de los fines esenciales del Estado. (Ley 1861 del 04 de agosto 2017 Artículo N°59).
- 3.16. Registro: documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.2., numeral 29).
- 3.17. Remiso: para los efectos del literal c) del artículo 46 de la Ley 1861 de 2017, se entenderá por remiso el ciudadano que habiendo sido citado a concentración, no se presente en la fecha, hora, y lugar indicado por el Servicio de Reclutamiento y Movilización. (Decreto 977 del 07 de junio de 2018, Artículo 2.3.1.4.11.1.).
- 3.18. Servicio militar voluntario para mujeres: el servicio militar voluntario femenino, se sujetará a las necesidades que determinen los Comandantes de la Fuerza Pública y el Director del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, quienes adelantarán el proceso de definición de la situación militar conforme a lo dispuesto en la Ley 1861 de 2017. (Decreto 977 del 07 de junio de 2018, Artículo 2.3.1.4.2.1.).
- 3.19. Verificar: revisar que los procedimientos y acciones implementadas están consiguiendo los resultados deseados (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.2., numeral 10).

4. Finalidad del Plan

El presente Plan tiene como finalidad fortalecer la Planeación estratégica del Talento Humano militar, asegurando la previsión, sostenibilidad y relevo generacional del personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales y Conscriptos, en concordancia con el Objetivo N° 9 del Plan Estratégico Institucional (PEI): 'Consolidar la gestión del Talento Humano transversalizando políticas de género'. En este sentido, el Plan articula los lineamientos de previsión de recursos humanos con los principios del Modelo Integrado de



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 9 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Planeación y Gestión (MIPG), implementando el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) como herramienta de mejora continua en la administración del personal militar.

FASE 1					
Entradas del Proceso					
Tendencias estadísticas	Relevo generacional	Efectivos por grado	Ascensos	Retiros	Novedades

FASE 2		
Restricciones del Proceso		
Tabla de Organización y Equipo	Planta Oficiales, Suboficiales, Soldados y Alumnos	Escalafón de Cargos

FASE 3			
Proceso			
Junta asesora del MDN	Debate y aprobación de ascensos (Senado de la República)	Comité de ascensos (EJC)	Cálculo Cupo Planta (CEDE1)

FASE 4					
Salidas del Proceso					
Plan de Incorporación de Oficiales, Suboficiales y Soldados en las Escuelas de Formación y lineamientos de incorporación de concriptos	Circulares de incorporación	Cupos Planta proyectados para la siguiente vigencia	Cupos curso de ascenso CAEM CIDENAL CEM CIM PISAJ CAPALID CAPAVAN	Ascensos Oficiales (junio-diciembre) Suboficiales (marzo-septiembre)	Plan de previsión de Recursos Humanos

Fuente: Departamento de Personal (CEDE1)

A continuación se definen las Fases del ciclo PHVA del presente Plan, así:

4.1. Fase 1. Entrada del proceso (Planear):

Prospectiva del personal: tendencias estadísticas, relevo generacional, efectivos por grado (Oficiales, Suboficiales Y Soldados), ascensos, retiros, altas y bajas y novedades.

4.2. Fase 2. Restricciones del proceso (Planear):


En el ejercicio de la Planeación, se tienen en cuenta variables como, Tabla de Organización y Equipo (TOE), Planta (Oficiales, Suboficiales, Soldados y Alumnos) y escalafón de cargos; consecuentemente el presente Plan propende por el mantenimiento de efectivos y relevo generacional del personal militar.

4.3. Fase 3. Proceso (Hacer):



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



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 10 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Con las variables relacionadas en la fase anterior, se procede a proyectar los cursos semestrales en las Escuelas de Formación Militar para que en su momento los alumnos se den de alta como Subteniente, Cabo Tercero y Soldado Profesional, como también la programación de los contingentes de conscriptos en la vigencia.

Así mismo, el Departamento de Personal realiza los cálculos de los cupos de Planta de los diferentes grados de Oficiales, Suboficiales y Soldados. Inicialmente el proyecto de Planta se presenta al Jefe del Departamento de Personal (CEDE1), segunda presentación a la Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas (JEMPP), tercera presentación al Segundo Comandante del Ejército Nacional (SECEJ), cuarta presentación y final al Comandante del Ejército Nacional (COEJC).

Con respecto a los ascensos de Oficiales superiores y en los Suboficiales en los grados de Sargento Primero, Sargento Mayor, Sargento Mayor de Comando Conjunto, la Junta asesora del Ministerio de Defensa Nacional (MDN), debate y aprueba los ascensos. En el caso de los señores Generales, el Senado de la República realiza los respectivos debates para su ascenso.

4.4. Fase 4. Salidas del proceso (Verificar - Actuar):


En cuanto a las salidas del proceso se realizan informes trimestrales de seguimiento de los indicadores de acuerdo a los siguientes productos:

- a. Plan de Incorporación de Oficiales, Suboficiales y Soldados en las Escuelas de Formación.
- b. Lineamientos de incorporación de conscriptos.
- c. Cupo Planta de oficiales y suboficiales.
- d. Cupos para los cursos de ascenso: Curso de Altos Estudios Militares (CAEM), Curso Integral de Defensa Nacional (CIDENAL), Curso de Estado Mayor (CEM), Curso de Información Militar (CIM), Programa Integral para Suboficiales de Alta Jerarquía (PISAJ), Curso de Capacitación y Liderazgo (CAPALID) y Curso de Capacitación Avanzada (CAPAVAN).
- e. Ascensos de Oficiales (junio – diciembre), Suboficiales (marzo – septiembre)
- f. Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- g. Planes de mejoramiento, mesas de trabajo CEDE1- Comando de Reclutamiento y Control Reservas (COREC).

5. Alcance

El presente Plan abarca el proceso de selección e incorporación de los aspirantes a la



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 11 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" (ESMIC), Escuela Militar de Suboficiales "Sargento Inocencio Chincá" (EMSUB), la Escuela de Soldados Profesionales "Soldado Pedro Pascasio Martínez Rojas" (ESPRO) y los conscriptos que prestarán el servicio Militar.

En ese orden de ideas, el proceso de selección tiene como finalidad escoger el personal acorde con la necesidad de la Fuerza, quienes, como futuros integrantes de las Unidades del Ejército Nacional, cumplirán a cabalidad con las necesidades de seguridad del pueblo colombiano en concordancia con la Misión Institucional, teniendo en cuenta el mantenimiento de efectivos y el relevo generacional.

Con respecto a lo anterior, en la proyección del mantenimiento de efectivos y relevo generacional del personal Militar, el CEDE1 compila y consolida estadísticamente los datos concernientes a efectivos, retiros, ascensos y situaciones especiales, realizando prospectiva en especial la Planeación por escenarios (simulación), la cual, será acorde a los lineamientos presupuestales por el Gobierno Nacional, que a su vez es la base para la toma de decisiones del mando.

Por consiguiente, se cita el Plan de Fortalecimiento del pie de fuerza "Ayacucho plus", que consiste en reforzar en las áreas de alto impacto de orden público, mediante el reemplazo de los conscriptos con Soldados Profesionales, para el aumento de la respectiva Planta, por lo tanto, el presente Plan contribuye al cumplimiento de los siguientes programas que requieren recurso humano:

- a. Plan de Campaña "Ayacucho plus".
- b. Transición a la Paz.
- c. Transición y modernización.
- d. Defensa Nacional "Amenaza Externa e Interna".

6. Antecedentes institucionales


El Comandante del Ejército Nacional, en ejercicio de las facultades legales conferidas, entre otras, por el artículo 29 del Decreto 1512 del 11 de agosto de 2000⁶, y en desarrollo de lo dispuesto en la Disposición N° 0004 de 26 de febrero de 2016⁷, creó la Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas (JEMPP) y el Departamento de Personal (CEDE1), como órganos encargados de la planeación, formulación y coordinación de las políticas institucionales.

En este marco, entre las capacidades del CEDE1 se destaca la formulación y emisión de políticas orientadas al fortalecimiento de la gestión del personal, con el propósito de asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Fuerza, a partir de la planeación integral

⁶ Decreto 1512 del 11 de agosto de 2000 "Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones".

⁷ Disposición No. 0004 del 26 de febrero 2016 "Por la cual se reestructura el Ejército Nacional, se aprueban sus Tablas de Organización y Equipo TOE y se dictan otras disposiciones".



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 12 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

de los procesos de ingreso, desarrollo y retiro del personal, en los diferentes niveles jerárquicos y grados que la componen.

De esta forma, el Ejército Nacional asegura el mantenimiento de efectivos, conformados por Oficiales, Suboficiales y Soldados Profesionales, aportando continuamente personal para conformar el Talento Humano del Ejército Nacional, según la dinámica de los procesos de incorporación.

En ese sentido, la Fuerza desarrolla de manera estructurada y metodológica las actividades orientadas a la Planeación de las incorporaciones del personal, atendiendo las necesidades institucionales proyectadas. A partir de este ejercicio, se determinan los cupos y se comunica anualmente a las Escuelas de Formación el resultado de la Planeación correspondiente. Estas actuaciones hacen parte de un ciclo continuo que contribuye al sostenimiento del pie de fuerza y permite que la incorporación y el reclutamiento se armonicen con los requerimientos operacionales y la misión del Ejército Nacional.

7. Líneas estratégicas

El presente Plan impacta la línea estratégica "*Fomento de la dimensión humana*" del Plan Estratégico Institucional 2022-2026 (PEI)⁸. De igual manera, impacta el objetivo estratégico N°9⁹, el cual hace alusión a la Consolidación de la gestión del Talento Humano transversalizando las políticas de género. Es decir, se orienta directamente al fortalecimiento del Talento Humano como eje fundamental del desarrollo institucional, garantizando así prácticas de incorporación, formación y administración del personal que promuevan la igualdad, el respeto por los derechos y la participación equitativa dentro de la Fuerza.

Así mismo, con relación al objetivo en mención impacta el curso de acción 9.1 Planteado por el Ejército Nacional:


9.1 Incentivar el servicio militar y la vinculación de nuevo personal al Ejército Nacional.

De acuerdo con lo anterior, el Comando del Ejército Nacional, emite el Plan Institucional de Previsión de Recursos Humanos con el fin de realizar seguimiento del número de efectivos de Oficiales y Suboficiales por grados con respecto a los ascensos y retiros, así como también del personal de Soldados respecto a las altas y bajas, frente a la Planta vigente, teniendo en cuenta la información suministrada por la sección que corresponda al interior de la DIPER, con el fin de Planear las incorporaciones por el COREC y aplicados en la ESMIC, la EMSUB, la ESPRO y para los conscriptos, asegurando con ello, el relevo generacional y el mantenimiento de efectivos, coadyuvando al cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la institución.

⁸ "Todos aquellos objetivos relacionados con la gestión, capacitación y entrenamiento del personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados profesionales (...) que hacen parte de la Fuerza, preparándolos física, ética, cognitiva y socialmente para que su aporte en cada uno de los macroprocesos, procesos y procedimientos de la Institución sea coherente, positivo, convergente y coordinado, garantizando así una mayor eficiencia en las tareas operativas y administrativas del Ejército Nacional".

⁹ "Consolidar la gestión del talento humano transversalizando las políticas de género"



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 13 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

8. Objetivos

8.1 Objetivo general

Establecer los lineamientos institucionales para la Planificación, coordinación y ejecución del proceso de incorporación del personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales y Conscriptos liderado por el COREC, contribuyendo al relevo generacional y al sostenimiento del pie de fuerza del Ejército Nacional, conforme a la normatividad vigente, los lineamientos del Comando Superior y la disponibilidad presupuestal.

8.2 Objetivos específicos

- a. Evaluar, mediante el análisis comparativo y el seguimiento permanente, los efectivos de Oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales y personal conscripto (SL12 y SL18), confrontándolos con la Planta vigente, con el fin de determinar con precisión los requerimientos y el tamaño de los cursos en las Escuelas de Formación Militar.
- b. Evaluar la cuota de incorporación de oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales y conscriptos (SL12 y SL18) en las Escuelas de Formación Militar, verificando su cumplimiento respecto a lo Planificado, a fin de establecer oportunamente Planes de acción, tales como la programación de cursos extraordinarios o ajustes en la proyección de incorporación.

9. Ejecución

9.1. Misión general

El Comando del Ejército Nacional en coordinación con el COREC, establecen las necesidades y misiones para adelantar el proceso de incorporación y vinculación de Oficiales, Suboficiales y Soldados de la Fuerza para la vigencia 2026 llevando acabo el proceso de administración y gestión de personal tendientes a optimizar el talento humano con el fin de facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esto se efectúa mediante procesos eficientes de incorporación de las Escuelas de Formación, que garanticen la disponibilidad de efectivos para desarrollar labores administrativas, determinando los lineamientos y políticas generales que deben cumplir los aspirantes para el ingreso, desarrollo y retiro.

Para los servidores públicos civiles de Planta, la previsión de recursos humanos está contemplada en el Plan Institucional de Vacantes 2026, el cual se publicará en la página oficial del Ejército Nacional en el siguiente link: <https://www.ejercito.mil.co/>


9.2. Misiones particulares

1. Comando del Ejército Nacional (COEJC)



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



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 14 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

1.1 Dirección de Comunicaciones Estratégicas (DICOE)

- a. Coordinar con el COREC y las diferentes Escuelas de Formación la elaboración de materiales comunicacionales para su difusión. Además, llevar a cabo la promoción a través de diversas plataformas digitales y otros elementos publicitarios que faciliten la correcta implementación de cada una de las incorporaciones proyectadas para la vigencia.
- b. Promover, coordinar y gestionar la difusión de las diferentes campañas de incorporación y convocatorias con la Comisión Nacional de Televisión (CNTV), utilizando el Código Cívico. Estrechando la colaboración con canales de televisión regionales, locales, públicos y privados, así como el uso de las redes sociales oficiales de las Fuerzas Militares, medios radiales e impresos en diferentes niveles, y la promoción a través de páginas web externas.

1.2 Inspección General del Ejército (CEIGE)

Informar al CEDE1 los hallazgos relevantes que se puedan identificar durante las inspecciones que realicen en las Unidades y Dependencias, que puedan afectar la previsión de recursos humanos en el Ejército Nacional.

2. Segundo Comandante del Ejército Nacional (SECEJ)


2.1 Dirección de aplicación de Normas de Transparencia del Ejército (DANTE)

Efectuar el acompañamiento y monitoreo a nivel estratégico de la ejecución de los procedimientos desarrollados por la Fuerza en materia de Talento Humano. En caso de identificarse situaciones que requieran análisis adicional o la emisión de nuevos lineamientos para optimizar el proceso, se deberá informar oportunamente al CEDE1, a fin de que se establezcan las directrices correspondientes.

2.2 Oficina de Género del Ejército Nacional (OGENE)

- a. Orientar el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales que contemplan la ley de cuotas y el incremento de la participación progresiva del personal femenino en todos los niveles del mando, la toma de decisiones, los ambientes operacionales y de mantenimiento de la paz, bajo los principios de equidad de género, igualdad de oportunidades y no discriminación.
- b. Asesorar en la implementación y promoción de lineamientos para el mejoramiento de las condiciones de acceso, permanencia y progreso en la carrera militar, con el fin de coadyuvar en la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres, teniendo en cuenta la normatividad vigente y los



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 15 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20


lineamientos establecidos por el Comando Superior, mediante estrategias y acciones afirmativas que incentiven la equidad género como principio de igualdad.

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

3.1 Departamento de Personal (CEDE1)

- a. Determinar el número de cupos de la Planta de los Oficiales y Suboficiales, de acuerdo a las variables de efectivos, retiros, ascensos y situaciones especiales.
- b. Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación, con el presupuesto asignado.
- c. Realizar el estudio de asignación de armas, de los Alféreces de la ESMIC, como también de los Dragoneantes de la EMSUB, teniendo en cuenta las variables de efectivos, asignación histórica, cuadros de mando y género.
- d. Proyectar la cuota de Soldados Profesionales a incorporar por parte de la Fuerza, considerando las necesidades de mantenimiento de efectivos, los requerimientos de relevo generacional y las proyecciones operacionales, con el fin de asegurar la disponibilidad oportuna del personal requerido para el cumplimiento de la misión institucional.
- e. Planear las cuotas de incorporación de los conscriptos SL12 y SL18, de acuerdo con la necesidad y sostenibilidad del Pie de Fuerza, y remitirlas al CEDE3 para su consolidación y trámite correspondiente.
- f. Proyectar la incorporación de los cursos ordinarios y extraordinarios de las armas de Oficiales y Suboficiales, como también del Curso del Cuerpo Administrativo, garantizando la transversalización del enfoque de género en la distribución de cupos, la asignación de perfiles y la Planeación del relevo generacional, conforme a los requerimientos institucionales y a las políticas vigentes del Ejército Nacional.
- g. Realizar, en coordinación con OGENE, encuestas descriptivas y de percepción dirigidas al personal militar, con el propósito de identificar situaciones de riesgo, canalizar inquietudes y gestionar las necesidades que se presenten. Con base en la información obtenida, se adelantará la retroalimentación correspondiente, implementando mejoras en los procesos de formación de los alumnos en las Escuelas de Formación, Capacitación y Entrenamiento y en la prestación del servicio militar. Esta actividad se llevará a cabo en cada semestre de la vigencia 2026.



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 16 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- h. Analizar la caracterización del personal militar teniendo como base datos estadísticos de antigüedad, nivel educativo, edad, género y condición de discapacidad, garantizando información precisa y actualizada conforme a los requerimientos institucionales en materia de Talento Humano. La información obtenida podrá ser insumo para la proyección de las cuotas de incorporación de la vigencia, permitiendo orientar el proceso con criterios objetivos y alineados a las necesidades reales de la Fuerza.

3.2 Departamento de Inteligencia y Contrainteligencia (CEDE2)

- a. Emitir lineamientos e instrucciones al Comando de Apoyo de Combate de Contrainteligencia Militar (CACIM), para adelantar el proceso de estudio de seguridad personal, a los aspirantes a las Escuelas de Formación en cada proceso de incorporación.
- b. Enviar a las Escuelas de Formación el personal y el equipo necesarios para realizar la revisión y análisis de los estudios de seguridad personal, así como la verificación de la documentación suministrada por los aspirantes, con el propósito de prevenir, detectar y neutralizar cualquier amenaza que pueda afectar la correcta administración del Talento Humano durante los procesos de incorporación.
- c. Coordinar con las demás agencias de Inteligencia y entidades del Estado la agilización de la búsqueda y el registro de antecedentes, de conformidad con las solicitudes de las Escuelas de Formación, asegurando que dicho procedimiento se ejecute de manera oportuna y prioritaria cada vez que se adelante un proceso de incorporación.


3.3 Departamento de Operaciones (CEDE3)

- a. Realizar el Planeamiento y la distribución de los aspirantes a Soldados Profesionales que deben incorporar las Unidades de acuerdo a los lineamientos y la cantidad fijada como cuota que establece el CEDE1.
- b. Realizar el Planeamiento para la distribución del personal de SL12 y SL18 por Unidades, de acuerdo con los requerimientos operacionales, las necesidades de sostenimiento del pie de fuerza y las proyecciones de incorporación, y remitir dicho consolidado al COREC para el proceso correspondiente.

3.4 Departamento de Logística (CEDE4)

Establecer los lineamientos al COLOG para la adquisición y asignación del material que se requiera para el adecuado desarrollo de la formación militar en las Escuelas de Formación y para el personal de conscriptos que prestarán su servicio militar.



 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>	Pág. 17 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

3.5 Departamento de Planeación (CEDE5)

Verificar que el CEDE1, el CEDE4 y el CEDE7 contemplen en el Plan Anual de Adquisiciones de la vigencia 2026 las necesidades requeridas por la Fuerza, con el fin de garantizar la disponibilidad de los bienes y servicios necesarios para el personal a incorporar.

3.6 Departamento de Educación Militar (CEDE7)


Establecer las políticas y lineamientos para el desarrollo de los procesos de educación militar, instrucción, entrenamiento, reentrenamiento, ciencia y tecnología, teniendo en cuenta la doctrina en su función, en su contexto, fundamentos, términos y taxonomías, y su aplicación en el Ejército Nacional.

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

4.1 Comando de Personal (COPER)

- a. Autorizar los pasajes y viáticos del personal delegado y responsable de la entrega de la cuota de los aspirantes a la ESPRO, el cual deberá corresponder a un (01) delegado por Batallón, uno (01) por Brigada y uno (01) por División, previa solicitud elevada y certificada por el Comandante de la Unidad comprometida, adjuntando INPER establecido.
- b. Recepcionar copia de la orden semanal de las diferentes Escuelas de Formación para dar de alta al personal aspirante como alumnos de las mismas.
- c. Realizar la actualización del Sistema de Información y Administración del Talento Humano vigente, según el listado enviado por las Escuelas de Formación, una vez que el personal seleccionado sea dado de alta como alumno.
- d. Situar los recursos correspondientes a la partida de alimentación para los alumnos de las Escuelas de Formación.
- e. Verificar que el personal que intervenga en el proceso de incorporación diligencie el acta de compromiso vigente, mediante la cual se formaliza la confidencialidad en el manejo de la documentación y de las carpetas requeridas para el proceso de selección, en cumplimiento de los lineamientos institucionales establecidos.
- f. Monitorear, a través de la Sección de Altas y Bajas y la Sección de Medicina Laboral el cumplimiento de los comités de incorporación en coordinación con las Brigadas y Batallones que adelantan la preselección de los



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL <small>ENTRER HONOR LACRUZ</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 18 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

aspirantes a Soldado Profesional, de acuerdo con el cronograma y las cantidades estipuladas.


- g. Dar instrucciones a los jefes de las oficinas de medicina laboral, para que avalen los procesos en las Escuelas de Formación unificando criterios de evaluación psicofísica y registrándolos en el sistema de Medicina Laboral (SIML), con el apoyo de un médico del área de medicina laboral de la DISAN.
- h. Coordinar, a través de la Dirección de Familia y Bienestar (DIFAB) con el CEDE9, el Comando de Apoyo de Acción Integral y Desarrollo (CAAID) y con el CEDOC, para realizar en las Escuelas de Formación jornadas de fortalecimiento institucional, motivando al personal militar.

4.2 Comando de Reclutamiento y Control Reservas (COREC)

- a. Realizar el Plan "R"¹⁰, mediante el cual se indica la cantidad de conscriptos a incorporar y la distribución a todas las Unidades comprometidas.
- b. Supervisar las Zonas y Distritos Militares de Reclutamiento para garantizar la finalidad del servicio de reclutamiento, en el marco de la normatividad vigente y el respeto por los Derechos Humanos.
- c. Supervisar, dirigir y controlar con efectividad la incorporación del personal en las Escuelas de Formación y la definición de la situación militar, conforme a la normatividad vigente en lo relacionado con la reglamentación del servicio de reclutamiento, control reservas y la movilización".
- d. Suscribir los convenios de colaboración o actos administrativos de interoperabilidad con las entidades del Estado necesarias, para fines de definición de la situación militar, con previa delegación por parte del Ministerio de Defensa Nacional.
- e. Difundir las directrices que emite el Departamento de Personal (CEDE1), para el desarrollo del proceso de la definición de la situación militar, teniendo en cuenta la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por el Comando Superior.
- f. Asesorar al Comando Superior en todo lo relacionado con el proceso de incorporación en las Escuelas de Formación y de la definición de la situación militar, teniendo en cuenta la normatividad vigente.

¹⁰ Plan anual que emite el Comando de Reclutamiento y Control Reservas, a través de la Dirección de Reclutamiento, con el fin de establecer las directrices, lineamientos e instrucciones en el desarrollo de la incorporación de Soldados SL12 mixto y SL18 mixto durante el año 2026




 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 19 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- g. Establecer los lineamientos para adelantar la evaluación, seguimiento y mejoramiento en los procesos de definición de la situación militar y de la incorporación en las Escuelas de Formación
- h. Emitir los lineamientos para realizar la digitalización de los documentos en los servicios de reclutamiento dentro del sistema de Información de Reclutamiento.
- i. Consolidar, informar y presentar los resultados de las incorporaciones en las Escuelas de Formación y de los Soldados SL12 y SL18, mediante la elaboración de informes de seguimiento trimestrales, con el fin de integrar las misiones relacionadas y garantizar la coherencia entre los distintos componentes institucionales en la incorporación y el reclutamiento.

4.3 Comando de Educación y Doctrina (CEDOC)

- a. Orientar y verificar que los contenidos curriculares de las Escuelas de Formación estén acordes con las necesidades institucionales en los temas de formación, capacitación, instrucción, entrenamiento y reentrenamiento.
- b. Supervisar el cumplimiento de las actividades consagradas del presente Plan para las Escuelas de Formación.
 - a) Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" (ESMIC)
 - (1) Diseñar en coordinación con el COREC el Plan interno de incorporación de acuerdo a los lineamientos emitidos por el CEDE1.
 - (2) Incorporar semestralmente en coordinación con el COREC de acuerdo con los lineamientos proporcionados por el CEDE1, excepto cuando por necesidades del servicio el Comandante del Ejército Nacional disponga incorporaciones extemporáneas.
 - (3) Coordinar con la DISAN, la recepción mensual de las carpetas de incorporación de sanidad diligenciadas para definir aptitud psicofísica (apto, aplazado y no apto).
 - (4) Diseñar un programa de becas para impulsar la incorporación del personal que sobresalga por su desempeño académico, psicofísico y deportivo; lo anterior ajustado al Reglamento Estudiantil de la ESMIC.
 - (5) Generar la tabla matriz de evaluación de los aspirantes en donde se establecen los requisitos y la ponderación de cada requerimiento que se desarrolle durante el proceso de incorporación y se informe




 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 20 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

al aspirante las pruebas a realizar, sin embargo, los resultados serán de carácter exclusivo de la dirección.


- (6) Coordinar con la DICOE y el CEDE1 el diseño, la implementación y el desarrollo de campañas de divulgación e información sobre el proceso de incorporación, con el objetivo de motivar a un mayor número de aspirantes. Estas iniciativas incluirán la distribución de volantes en ferias universitarias a nivel nacional, así como la adecuación e instalación de puestos de exposición en centros comerciales situados en las zonas de reclutamiento y otros escenarios.
- (7) Coordinar con la DICOE, el CEDE1 y la Imprenta del Ejército Nacional la impresión de la publicidad necesaria para la difusión alusiva a cada convocatoria.
- (8) Verificar que el Comité de Incorporación diligencie el acta de compromiso vigente, mediante la cual se formaliza la confidencialidad en el manejo de la documentación y de las carpetas requeridas para el proceso de selección.
- (9) Seleccionar y coordinar con los centros médicos la realización de los exámenes médicos requeridos al aspirante durante el proceso de selección.
- (10) Aplicar las pruebas de conocimiento de un segundo idioma a los aspirantes durante el proceso selección; lo anterior con el objeto de clasificar el nivel de dominio del idioma.
- (11) Aplicar las pruebas físicas a los aspirantes durante el proceso de selección de acuerdo con la normatividad vigente.
- (12) Realizar las visitas domiciliarias a nivel nacional por los Oficiales delegados de incorporación, en el caso del departamento de Cundinamarca y en la ciudad de Bogotá por los oficiales superiores de la ESMIC, trabajador social y/o psicólogo (civiles o militares), con el fin de conocer el ámbito social, económico y familiar del aspirante.
- (13) Coordinar con los centros de poligrafía avalados por el B-2 la realización de las pruebas de poligrafía requeridos al aspirante durante el proceso de selección.
- (14) Seleccionar quienes integran el Comité de selección. Los comités de incorporación deben estar compuestos por personal altamente calificado y con un perfil específico.



 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>	Pág. 21 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- (15) Garantizar la igualdad en el tratamiento para el acceso a la misma, mediante el cumplimiento de los requisitos de selección ordenados por la ESMIC.
 - (16) Actualizar la página web de la ESMIC con todos los requisitos y detalles del proceso de incorporación.
 - (17) Coordinar de forma transversal con las Zonas de Reclutamiento, los trámites proporcionando un psicólogo de manera permanente para la aplicación y pruebas psicométricas y entrevistas psicológicas requeridas durante el proceso de incorporación, con el propósito de dar celeridad y efectividad.
 - (18) Realizar el pago de pasajes y viáticos al personal de incorporación.
- b) Escuela Militar de Suboficiales "Sargento Inocencio Chincá" (EMSUB)
- (1) Diseñar en coordinación con el COREC el Plan interno de incorporación de acuerdo a los lineamientos emitidos por el CEDE1.
 - (2) Realizar en coordinación con el COREC la incorporación semestral de alumnos conforme a los lineamientos emitidos por el CEDE1, salvo cuando, por necesidades del servicio, el Comandante del Ejército Nacional ordene la ejecución de incorporaciones para cursos extraordinarios.
 - (3) Coordinar con la DISAN, la recepción mensual de las carpetas de incorporación de sanidad diligenciadas para definir aptitud psicofísica (APTO, APLAZADO Y NO APTO).
 - (4) Efectuar en coordinación con el COREC visitas a los colegios de cada una de las Zonas de Reclutamiento y Control Reservas asignadas, especialmente de las provincias, con el propósito de promocionar el ingreso a la EMSUB y apoyar los procesos de difusión (volantes) apoyados por el personal orgánico de las Zonas de Reclutamiento y Control Reservas.
 - (5) Recepcionar los recibos de consignación por concepto de inscripción y carpetas, los cuales deben de ir anexos a la carpeta de documentación de los aspirantes.
 - (6) Coordinar y programar la reunión con el Comando Superior trimestralmente a fin de dar a conocer sus expectativas y necesidades tanto administrativas como de personal, con el fin de garantizar el buen funcionamiento educativo como Escuela de Formación Militar.



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 22 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20


- (7) Efectuar la visita a los Comandantes de las Divisiones, Brigadas, Batallones, Oficiales D-5, B-5, S-5, Comandantes de Zonas de Reclutamiento y Control Reservas, Distritos Militares, con el fin de presentar la situación de incorporación y el programa académico de la EMSUB para los cursos ordinarios de las armas.
 - (8) Verificar en coordinación con el COREC el cumplimiento de los requisitos documentales por parte de cada aspirante.
 - (9) Enviar las carpetas de exámenes médicos del personal que participó durante el proceso de selección y que fue matriculado a la DISAN para su respectivo archivo. El contenido es de carácter clasificado y reservado, como reza el Decreto Ley N° 1796 del 2000 en el artículo 13 "CARÁCTER RESERVADO".
 - (10) Verificar que las carpetas del personal aspirante no apto y aplazado sean sometidas a estudio por el Comité de Archivo al momento de efectuarse las transferencias primarias y secundarias, es decir, cuando el archivo de gestión sea transferido al archivo central. En todos los casos, deberá levantarse el acta correspondiente, acompañada de su respectivo inventario de eliminación, dejando constancia formal del procedimiento realizado.
 - (11) Verificar la autenticidad de la documentación exigida a cada uno de los aspirantes, empleando las herramientas tecnológicas.
 - (12) Coordinar la realización de las pruebas de credibilidad y confianza (polígrafo) con el fin de garantizar la idoneidad y fiabilidad de los aspirantes al curso de las armas de Suboficiales, (el costo de la prueba será asumido por el aspirante).
- c) Escuela de Soldados Profesionales "Pedro pascasio Martinez" (ESPRO)

Definir en coordinación con el COREC el proceso de preselección de Aspirantes a través de las Divisiones, Brigadas y Batallones, conforme a los cronogramas establecidos por la Dirección de Personal (DIPER) mediante la Sección de Altas y Bajas, bajo la supervisión y control de las Secciones de Medicina Laboral de cada División y Brigada.

4.4 Comando Logístico (COLOG)

Supervisar el cumplimiento de los diferentes lineamientos, órdenes e instrucciones en cuanto al desarrollo de las operaciones logísticas, que se imparten en el presente Plan, relacionadas con mantenimiento, producción, almacenamiento, transporte y entrega de los elementos para el correcto desarrollo del entrenamiento del personal de alumnos de las Escuelas de Formación y conscriptos.



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 23 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

5. Jefatura de Estado Mayor de Operaciones (JEMOP)


5.1 Comando de Apoyo de Acción Integral y Desarrollo (CAID)

- a. Dirigir las capacidades de las emisoras institucionales, desarrollando campañas en las incorporaciones de la ESMIC, de la EMSUB, la ESPRO y soldados (SL12 – SL18).
- b. Emitir al CEDE1, un informe trimestral y al término de las actividades y/o jornadas respecto a la incorporación realizadas de acuerdo a las misiones asignadas en el presente Plan, ofreciendo información pertinente acerca de los resultados obtenidos, así como de cualquier otro aspecto que deba ser considerado.
- c. Coordinar, con la DIFAB la realización de jornadas de fortalecimiento institucional en las Escuelas de Formación, con el fin de motivar al personal de Alumnos.

5.2 Divisiones

- a. Nombrar un comité para la incorporación de aspirantes a Soldados Profesionales liderado por el Oficial de Talento Humano o quien haga sus veces, conformado por un (01) Oficial y un (01) Suboficial durante el tiempo que dure el proceso de preselección de los aspirantes; este comité debe responder por los exámenes médicos, psicológicos, odontológicos, evaluación de la aptitud psicofísica, prueba física y de natación, verificación de antecedentes penales, disciplinarios y judiciales, entregando un informe detallado del trabajo realizado al Jefe de Estado Mayor de las Divisiones y el listado del personal que fue seleccionado para ser llevado a la ESPRO.
- b. Apoyar durante todo el proceso de incorporación a la ESPRO, designando el siguiente personal: Oficial de Personal, Psicólogos Militares y Oficial de Medicina Laboral, para el apoyo de los diferentes comités ordenados por la Unidad.
- c. Coordinar con CEDE1 para iniciar la preselección del personal de aspirantes a Soldado Profesional y demás coordinaciones con el ánimo de facilitar dicho proceso.
- d. Coordinar con la Sección de Medicina Laboral la verificación de la junta médica del personal aspirante a Soldado Profesional, determinando si son aptos para ser Soldado Profesional.
- e. Coordinar con COPER, a través de la Sección de Ejecución Presupuestal, para el pago de los pasajes y viáticos al personal de delegados y responsables




 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 24 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

de entregar los aspirantes en la ESPRO, previa solicitud en el Informe de Personal (INPER) correspondiente por cada Unidad.

- f. Garantizar que los estudios de seguridad del personal sean elaborados para los aspirantes a Soldado Profesional y sean entregados en sobre sellado de forma individual al Oficial de Contrainteligencia de la ESPRO, los cuales deben ir completamente diligenciados, con letra legible, todas las huellas dactilares tomadas, las firmas completas, las fotos ordenadas, la firma, posfirma y el código del analista que los elaboró.
- g. Designar al Oficial de Talento Humano o quien haga sus veces para que entregue en las fechas ordenadas a la ESPRO, a los aspirantes preseleccionados aptos y listos con toda la documentación para dar inicio al proceso de selección.
- h. Controlar que los alumnos preseleccionados no sean objeto de afiliaciones a cooperativas, compra de bonos, rifas, compras de elementos que generen algún descuento ya que se verán inmersos en una investigación.
- i. Verificar la organización que realiza CEDE3 de manera previa al inicio de la fase de especialidad por capacidades. Las Unidades Militares a las que sea asignado el personal y/o pelotones deberán designar y enviar a las instalaciones de la ESPRO al personal de Oficiales y Suboficiales que deba desempeñarse como Comandantes en todos los niveles durante la fase de especialidades por capacidades.
- j. Procurar que el aspirante a Soldado Profesional en la ciudad de donde fue preseleccionado, sea informado de inmediato que ha sido declarado no apto, a fin de evitar problemas jurídicos y futuras demandas.
- k. Informar a los aspirantes a Soldado Profesional sobre las normas que reglamentan la carrera del Soldado Profesional, establecidas en las Leyes, Directivas y Circulares vigentes.
- l. Realizar ayudas audiovisuales y generar la información con la que el comité de incorporación de los Batallones debe motivar positivamente a los ciudadanos a incorporar para su Unidad.
- m. Verificar, todo el proceso de incorporación desde su preselección para garantizar una excelente selección de personal.
- n. Verificar, una vez terminada la incorporación, el cumplimiento de los objetivos a incorporar para el inicio de la fase de instrucción.
- o. Garantizar el buen trato al personal de aspirantes a Soldados Profesionales con el fin de mantener la buena imagen institucional.



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 25 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

- p. Coordinar con el personal de Oficiales y Suboficiales de Medicina Laboral que puedan acompañar a los comités en el proceso de preselección y selección de aspirantes.
- q. Garantizar el desplazamiento directo del personal de aspirantes desde la Unidad hasta la ESPRO, estableciendo en lo posible un horario de salida y llegada aproximado, a fin de evitar que el personal cambie de destino durante el desplazamiento.


10. Evaluación y seguimiento

La presente matriz corresponde a una tabla de seguimiento y control de actividades, diseñada para consolidar, en un único instrumento, las acciones, responsabilidades y frecuencias de ejecución asignadas a las diferentes Unidades y/o Dependencias del Ejército Nacional en el presente Plan. Su propósito es garantizar la trazabilidad y verificación del cumplimiento de las actividades relacionadas con los procesos de incorporación y reclutamiento, facilitando la Planificación institucional y el control periódico de los compromisos asumidos. Cada registro detalla la Unidad responsable, la actividad a ejecutar, su periodicidad y el indicador asociado, constituyéndose en una herramienta de gestión que permite supervisar el avance, identificar oportunamente necesidades de ajuste y asegurar que los productos y resultados esperados se materialicen conforme a los lineamientos establecidos por el Comando Superior.

Tabla N°1: Seguimiento Plan de previsión de recursos humanos Ejército Nacional


Ítem	Unidad	Sigla	Actividad	Frecuencia	Nombre indicador	Frecuencia de medición
1	Dirección de Comunicaciones Estratégicas	DICOE	Coordinar con las diferentes Escuelas de Formación, Comando de Reclutamiento y Control de Reservas, la elaboración de volantes, vallas, afiches y demás elementos publicitarios.	Trimestral	Cumplimiento cuotas de incorporación	Informe Trimestral
2	Dirección de aplicación de Normas de Transparencia	DANTE	Emitir lineamientos para el seguimiento al Plan anticorrupción y atención al ciudadano.	Trimestral	Cumplimiento cuotas de incorporación	Informe Trimestral



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 26 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Ítem	Unidad	Sigla	Actividad	Frecuencia	Nombre indicador	Frecuencia de medición
3	Oficina de Género	OGENE	Orientar el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales que contemplan la ley de cuotas y el incremento de la participación progresiva del personal femenino en todos los niveles del mando, la toma de decisiones, los ambientes operacionales y de mantenimiento de la paz, bajo los principios de equidad de género, igualdad de oportunidades y no discriminación. Asesorar en la implementación y promoción de lineamientos para el mejoramiento de las condiciones de acceso, permanencia y progreso en la carrera militar, con el fin de coadyuvar en la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres, teniendo en cuenta la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por el Comando	Trimestral	Para todos los procesos de incorporación en Escuelas de Formación y de SL12 y SL18 durante todo el año. Cumplimiento cuotas de incorporación	Informe Trimestral




 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 27 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Ítem	Unidad	Sigla	Actividad	Frecuencia	Nombre indicador	Frecuencia de medición
			Superior, mediante estrategias y acciones afirmativas que incentiven la equidad género como principio de igualdad.			
	Departamento de personal	CEDE1	Realizar proyección de incorporación y emitir el correspondiente Documento, a necesidad de la Fuerza: *Oficiales de las armas *Oficiales extraordinarios *Oficiales del cuerpo administrativo *Suboficiales de las armas *Suboficiales extraordinarios *Suboficiales administrativos *Soldados profesionales *Soldados SL12-SL18. Realizar seguimiento al cumplimiento de políticas y lineamientos de proyección de personal militar a incorporar de armas y administrativos. Asignar, en coordinación con los directores de	Trimestral	Para todos los procesos de incorporación en Escuelas de Formación y de SL12 y SL18 durante todo el año.	Cumplimiento cuotas de incorporación Informe Trimestral




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



 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>	Pág. 28 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Ítem	Unidad	Sigla	Actividad	Frecuencia	Nombre indicador	Frecuencia de medición
			<p>talento humano de armas, la distribución del personal de acuerdo con el cupo Planta vigente en cada uno de los Subsistemas, de acuerdo con la necesidad de la fuerza.</p> <p>Planear las cuotas de incorporación para las Escuelas de Formación. Coordinar con la Dirección de Personal el presupuesto para la incorporación y Planta del personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales y SL12-SL18.</p>			
5	Departamento de Inteligencia y Contrainteligencia	CEDE2	<p>Emitir lineamientos e instrucciones al Comando de Apoyo de Combate de Contrainteligencia Militar, para adelantar el proceso de estudio de seguridad militar, de la documentación suministrada por los aspirantes, propendiendo por prevenir, detectar y neutralizar cualquier</p>	Trimestral	<p>Cumplimiento cuotas de incorporación en Escuelas de Formación y de SL12 y SL18 durante todo el año.</p>	Informe Trimestral




 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 29 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Ítem	Unidad	Sigla	Actividad	Frecuencia	Nombre indicador	Frecuencia de medición
			amenaza que atente contra la correcta administración del Talento Humano y la incorporación, al personal aspirante a las Escuelas de Formación.			
6	Departamento de Operaciones	CEDE3	Planear, en coordinación con el Departamento de Personal la distribución por Unidades para los aspirantes a la ESPRO y conscriptos de acuerdo con la necesidad de la Fuerza.	Trimestral	Para todos los procesos de incorporación en Escuelas de Formación y de SL12 y SL18 durante todo el año.	Cumplimiento cuotas de incorporación Informe Trimestral
7	Departamento de Logística	CEDE4	Establecer los lineamientos al Comando Logístico para la adquisición y asignación del material que se requiera para el adecuado desarrollo de la formación militar.	Trimestral	Para todos los procesos de incorporación en Escuelas de Formación y de SL12 y SL18 durante todo el año.	Cumplimiento cuotas de incorporación Informe Trimestral
8	Departamento de Planeación	CEDE5	Verificar que el CEDE1, el CEDE4 y el CEDE7 contemplen las necesidades incluidas en el Plan Anual de Adquisiciones de la presente vigencia, con el fin de garantizar la demanda de bienes y servicios	Anual	Para todos los procesos de incorporación en Escuelas de Formación y de SL12 y SL18 durante todo el año.	Cumplimiento cuotas de incorporación Informe Anual




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



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 30 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20


Ítem	Unidad	Sigla	Actividad	Frecuencia	Nombre indicador	Frecuencia de medición
			para el personal a incorporar.			
9	Departamento de Educación Militar	CEDE7	Establecer las políticas y lineamientos para el desarrollo catedrático de los cursos militares, teniendo en cuenta la doctrina en su función, en su contexto, fundamentos, términos y taxonomías y su aplicación en el ejército nacional.	Trimestral	Cumplimiento cuotas de incorporación	Informe Trimestral
10	Comando de Personal	COPER	Autorizar los pasajes y viáticos del personal de incorporación y el comité evaluador, los cuales deben ser asumidos por la sección de Ejecución presupuestal de la dirección de Personal. Recepcionar copia de la orden semanal de las diferentes Escuelas de Formación para dar de alta al personal aspirante como alumnos de las Escuelas. Realizar la actualización del Sistema de Información y Administración del talento humano, según el	Trimestral	Cumplimiento cuotas de incorporación	Informe Trimestral



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 31 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20


Ítem	Unidad	Sigla	Actividad	Frecuencia	Nombre indicador	Frecuencia de medición
			listado enviado por las escuelas, una vez el personal seleccionado sea dado de alta como alumno. Situar los recursos correspondientes a la partida de alimentación para los alumnos del curso de formación militar. Coordinar, a través de la Dirección de Familia y Bienestar con el CEDE9, el Comando de Apoyo de Acción Integral y Desarrollo (CAAID) y con el CEDOC, para realizar en las Escuelas de Formación jornadas de fortalecimiento institucional, motivando al personal militar.			
11	Dirección de Sanidad Ejército	DISAN	Dar instrucciones a los jefes de las oficinas de medicina laboral, unificando criterios de evaluación de la aptitud psicofísica y registrarlos en el sistema de medicina laboral, con el apoyo de	Trimestral	Para todos los procesos de incorporación en Escuelas de Formación y de SL12 y SL18 durante todo el año.	Cumplimiento cuotas de incorporación Informe Trimestral



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 32 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Ítem	Unidad	Sigla	Actividad	Frecuencia	Nombre indicador	Frecuencia de medición
			un médico del área de medicina laboral de la DISAN.			
12	Comando de Educación y Doctrina	CEDOC	Verificar que los contenidos curriculares de las Escuelas estén acordes a las necesidades institucionales en los temas de formación, capacitación, instrucción, entrenamiento y reentrenamiento.	Trimestral	Para todos los procesos de incorporación en Escuelas de Formación y de SL12 y SL18 durante todo el año. Cumplimiento de cuotas de incorporación	Informe Trimestral
13	Comando Logístico	COLOG	Supervisar el cumplimiento de los diferentes lineamientos e instrucciones en cuanto al desarrollo de las operaciones logísticas, con mantenimiento, producción, almacenamiento, transporte y entrega.	Trimestral	Para todos los procesos de incorporación en Escuelas de Formación y de SL12 y SL18 durante todo el año. Cumplimiento de cuotas de incorporación	Informe Trimestral
14	Comando de Reclutamiento y Control Reservas	COREC	Supervisar las zonas y distritos militares de reclutamiento para garantizar la finalidad del servicio de reclutamiento, en el marco de la normatividad vigente y el respeto por los derechos humanos. Supervisar, Planear, dirigir y controlar con	Trimestral	Para todos los procesos de incorporación en Escuelas de Formación y de SL12 y SL18 durante todo el año. Cumplimiento de cuotas de incorporación	Informe Trimestral



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Pág. 33 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Ítem	Unidad	Sigla	Actividad	Frecuencia	Nombre indicador	Frecuencia de medición
			efectividad, la incorporación del potencial humano en las Escuela de Formación y para la definición de la situación militar.			
15	Comando de Apoyo de Acción Integral y Desarrollo	CAAID	Dirigir las capacidades de las emisoras institucionales, desarrollando en coordinación con DICOE campañas en las incorporaciones de las escuelas de formación como la Escuela Militar de Cadetes "Gr José María Córdova", la Escuela Militar de Suboficiales "Sargento Inocencio Chínca" y la Escuela de Soldados Profesionales "Soldados Pedro Pascacio Martínez" y Reclutamiento de SL12-SL18.	Trimestral	Cumplimiento de cuotas de incorporación en Escuelas de Formación y de SL12 y SL18 durante todo el año.	Informe Trimestral

Fuente: Dirección de Planeación Estratégica de Personal (DIPEP - CEDE1)


10.1 Indicadores de Evaluación

Nombre del indicador	Cumplimiento de cuotas en las Escuelas de Formación ESMIC
Proceso	Selección e Incorporación Escuelas de formación
Frecuencia de medición	Semestral
Variable 1	Personal proyectado a incorporar de la ESMIC
Variable 2	Personal matriculado de la ESMIC
Subvariable 1	Mujeres matriculadas de la ESMIC
Subvariable 2	Hombres matriculados de la ESMIC
Meta	100 %
Descripción meta	Incorporar el 100 % del proyectado para la ESMIC



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



 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>	Pág. 34 de 37
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-05
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2026-01-20

Fuente de la información	El Comando de Reclutamiento y Control Reservas (COREC) en coordinación con la ESMIC al iniciar las incorporaciones debe enviar diariamente al Departamento de Personal (CEDE1), el reporte diario de incorporación, mediante ayudas y, al finalizar la incorporación deberá enviar el reporte final con la información del personal matriculado entre hombres y mujeres.
--------------------------	--

Fuente: Departamento de Personal (CEDE1)

Nombre del indicador	Cumplimiento de cuotas en las Escuelas de Formación EMSUB
Proceso	Selección e Incorporación Escuelas de formación
Frecuencia de medición	Semestral
Variable 1	Personal proyectado a incorporar de la EMSUB
Variable 2	Personal matriculado de la EMSUB
Subvariable 1	Mujeres matriculadas de la EMSUB
Subvariable 2	Hombres matriculados de la EMSUB
Meta	100 %
Descripción meta	Incorporar el 100 % del proyectado para la EMSUB
Fuente de la información	El Comando de Reclutamiento y Control Reservas (COREC) en coordinación con la EMSUB, al iniciar las incorporaciones debe enviar diariamente al Departamento de Personal (CEDE1), el reporte diario de incorporación mediante ayudas y, al finalizar la incorporación deberá enviar el reporte final con la información del personal matriculado entre hombres y mujeres.

Fuente: Departamento de Personal (CEDE1)

Nombre del indicador	Cumplimiento de cuotas en las Escuelas de Formación ESPRO
Proceso	Selección e Incorporación Escuelas de formación
Frecuencia de medición	Semestral
Variable 1	Personal proyectado a incorporar de la ESPRO
Variable 2	Personal matriculado de la ESPRO
Meta	100 %
Descripción meta	Incorporar el 100 % del proyectado para la ESPRO
Fuente de la información	El Comando de Reclutamiento y Control Reservas (COREC) en coordinación con la ESPRO al iniciar las incorporaciones debe enviar al Departamento de Personal (CEDE1), el reporte diario de incorporación mediante ayudas y, al finalizar la incorporación deberá enviar el reporte final con la información del personal matriculado.

Fuente: Dirección de Planeación Estratégica de Personal (DIPEP - CEDE1)

Nombre del indicador	Cumplimiento de cuotas por contingente de SL18 y SL12
Proceso	Reclutamiento
Frecuencia de medición	Trimestral
Variable 1	Personal proyectado a incorporar por contingente
Variable 2	Personal incorporado en el contingente
Subvariable 1	Mujeres SL12 incorporadas
Subvariable 2	Hombres SL12 incorporados
Subvariable 3	Hombres SL18 incorporados
Meta	100 %
Descripción de la meta	Incorporar el 100 % del proyectado para el personal que presta servicio militar. El Comando de Reclutamiento y Control Reservas (COREC) al iniciar las



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

