



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CLUB MILITAR VIGENCIA 2026



Club Militar
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260129-154831-e938b6-69109612
2026-01-30T17:14:05:00 - Página 2 de 18

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	4
OBJETIVO	4
OBJETIVO ESPECIFICOS:	4
4. ALCANCE	4
5. NORMATIVIDAD	5
6. GLOSARIO	6
7. Caracterización del Talento Humano del Club Militar	6
7.1. Distribución por género	7
7.2. Nivel de escolaridad	7
7.3. Distribución por rango de edad	7
7.4. Caracterización de los Empleos	7
8. DIAGNOSTICO ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	8
8.1. Resultados del Autodiagnóstico GETH – MIPG	8
8.2. Evaluación del cumplimiento de planes – Vigencia 2025	8
8.3. Identificación de brechas y necesidades estratégicas	9
8.4. Conclusiones del diagnóstico	9
9. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	9
9.1. Ingreso y vinculación	9
9.2. Desarrollo del talento humano	10
9.3. Gestión del desempeño	10
9.4. Permanencia, bienestar y motivación	10
9.5. Retiro y desvinculación responsable	10



Club Militar
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260129-154831-e938b6-69109612
2026-01-30T17:14:45-05:00 - Página 3 de 18

0. ARTICULACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	10
10.1 Articulación con el Plan de Previsión de Recursos Humanos	11
10.2 Articulación con el Plan Anual de Vacantes	11
10.3 Articulación con el Plan Institucional de Capacitación	11
10.4 Articulación con el Plan de Bienestar y Estímulos	11
10.5 Articulación con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	12
10.6 Articulación con el Plan Estratégico Institucional y demás instrumentos de planeación	12
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	12
12. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	13
13. DOCUMENTOS DE APOYO	14
14. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	14
15 ANEXOS.....	14
16. CONTROL DE CAMBIOS.....	15
17. VALIDACION DE FIIRMAS	15



INTRODUCCION

Plan Estratégico de Talento Humano 2026 del Club Militar se formula bajo los lineamientos del MIPG y las normas nacionales para asegurar una gestión adecuada del talento humano. Su propósito es fortalecer competencias, bienestar, incentivos y la seguridad y salud en el trabajo, mejorando la calidad de vida y la satisfacción laboral.

Grupo de Gestión de Talento Humano orientará acciones para fortalecer el ciclo de vida del servidor, aumentando motivación, compromiso y productividad. El plan se articula con los principales planes institucionales (vacantes, capacitación, bienestar e incentivos y SST) y con políticas de integridad y gestión del conocimiento.

En conjunto, el documento es una herramienta para organizar la gestión del talento humano, cerrar brechas y promover prácticas que fortalezcan el bienestar y las competencias de los funcionarios y sus familias.

2. OBJETIVO

Fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano del Club Militar durante la vigencia 2026, mediante la implementación articulada de las políticas, planes y lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el fin de desarrollar integralmente a los servidores públicos a lo largo de su ciclo de vida, mejorar su desempeño, bienestar y compromiso institucional, y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos y a la calidad del servicio

3. OBJETIVO ESPECIFICOS:

- Fortalecer los procesos de ingreso y vinculación del talento humano, garantizando la atracción y selección de personal idóneo, alineado con las necesidades, valores y objetivos institucionales del Club Militar.
- Desarrollar y fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos, asegurando su contribución al logro de los objetivos estratégicos y al mejoramiento continuo del desempeño institucional.
- Implementar y consolidar la gestión del desempeño, mediante procesos de evaluación, retroalimentación y planes de mejora, que permitan orientar el desarrollo profesional y la productividad del talento humano.
- Promover la formación, el aprendizaje continuo y la gestión del conocimiento, a través del Plan Institucional de Capacitación, fortaleciendo capacidades críticas y asegurando la transferencia efectiva del conocimiento.
- Fomentar el bienestar, la motivación y el sentido de pertenencia del personal, mediante la implementación de programas de bienestar, estímulos y reconocimiento, que contribuyan a un clima laboral positivo y a la calidad de vida laboral.
- Fortalecer la gestión del retiro y la desvinculación responsable, garantizando procesos ordenados, humanos y estratégicos que aseguren la continuidad institucional y la preservación del conocimiento.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Club Militar para la vigencia 2026 aplica a todos los servidores públicos y trabajadores oficiales de la entidad, en todas sus dependencias y niveles jerárquicos.



El plan comprende la gestión integral del talento humano a lo largo del ciclo de vida del servidor público, desde el ingreso y la inculcación, el desarrollo, la permanencia y el bienestar, hasta el retiro y la desvinculación responsable.

Así mismo, abarca la implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento de competencias, la evaluación y mejora del desempeño, la formación y el aprendizaje continuo, la seguridad y salud en el trabajo, el bienestar y los estímulos, la movilidad y la carrera administrativa, en articulación con los demás planes institucionales, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Club Militar y a la mejora continua del servicio

NORMATIVIDAD

Decreto 815 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.

Decreto 2365 de 2019, por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

Decreto 2011 de 2017 Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público Vinculación Discapacidad.

MIPG-V2 Dimensión N°1 Talento Humano.

Circular 017 de 2017 de la Procuraduría General de la Nación: Esta circular establece lineamientos para la provisión de empleos de carrera administrativa y la realización de concursos de méritos.

Resolución 312 del 24 de abril de 2013, Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

Resolución ha sido derogada por la Resolución 0312 de 2019 de Seguridad y salud en el trabajo deroga la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Resolución 312 de 2019, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Decreto 1072 de 2015: Sigue siendo la base para el SG-SST, integrando la planeación del PETH con la seguridad y salud.

Ley 2381 de 2024: Permite a independientes pagar seguridad social por semanas, impactando la afiliación.

Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral): Modifica el Código Sustantivo del Trabajo y el SG-SST, con transición para plataformas digitales.

Política Pública del Talento Humano en Salud 2024-2034: Marco para el sector salud.



Club Militar
Actitud, Perseverancia y Pasión!
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260129-154831-e938b6-69109612
2026-01-30T17:14:45-05:00 - Página 6 de 18

Marco MIPG y Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027: Guía para las entidades distritales de Bogotá, enfocada en integridad, transparencia y competencias

GLOSARIO

Competencias: Competencia son aquellos factores que distinguen a la persona con un *desempeño superior* de los que tienen un desempeño "adecuado". Por tanto, las COMPETENCIAS son aquellas características personales del individuo (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permite hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo, siendo el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.

Cobertura Organizacional: Abarca a todos los empleados de la entidad, desde niveles operativos hasta directivos, asegurando que todos los miembros del personal estén incluidos en las estrategias de desarrollo y gestión de talento Humano.

Cultura Organizacional: La cultura organizacional se debe entender como el conjunto de creencias, hábitos, valores institucionales, actitudes, tradiciones entre los diferentes grupos de la organización, por ello se requiere que los funcionarios estén convencidos de dichos valores y creencias.

Cultura de Servicio al Socio: Entendiendo a los funcionarios como el pilar fundamental de mejora permanente en la cultura de atención. Se busca entonces, integrar personal competente académicamente, comprometido con identidad corporativa, sentido social, alto sentido y vocación de servicio al socio y adicionalmente mejorar el Clima Laboral del Club Militar.

Desarrollo y crecimiento: Elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.

Evaluación y Mejora Continua: Establece mecanismos para evaluar el desempeño del personal y promover mejoras continuas a través de retroalimentación y planes de desarrollo individual.

Mérito: Es el criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.

Nueva arquitectura empresarial: Búsqueda de cambios o ajustes para cumplir funcionalidad del Club Militar.

Productividad: Es la orientación permanente hacia el resultado.

Sentido de pertenencia: Es la satisfacción de una persona al sentirse parte integral de un grupo. El sujeto, de este modo, se siente identificado con el resto de los integrantes, a quienes entiende como pares.

Transformar y consolidar: Promover una comunicación interna activa. Liderazgo compartido, la participación respetuosa, la buena actitud al cambio, el desarrollo organizacional orientado al socio.

7. Caracterización del Talento Humano del Club Militar

La caracterización del talento humano del Club Militar considera variables como género, nivel de escolaridad, rango de edad y clasificación de los empleos, las cuales permiten contar con una visión integral de la composición del personal vinculado a la entidad.

La información se mantiene actualizada a través del aplicativo KACTUS, garantizando datos precisos y confiables sobre los servidores públicos de planta.



Actualmente, la planta global del Club Militar está conformada por 280 servidores, cuya distribución permite identificar las siguientes características:

1. Distribución por género

Del total de servidores públicos, 145 corresponden al sexo masculino (52,9%) y 129 al sexo femenino (47,1%), evidenciando una participación equilibrada entre hombres y mujeres dentro de la entidad.

2. Nivel de escolaridad

El nivel de escolaridad de los servidores del Club Militar se distribuye de la siguiente manera:

- **Nivel profesional:** 47 servidores, de los cuales 15 son hombres y 32 mujeres.
- **Nivel técnico:** 88 servidores, representados por 41 hombres y 47 mujeres.
- **Nivel bachiller:** 133 servidores, de los cuales 84 son hombres y 49 mujeres.

Esta distribución evidencia una mayor concentración del talento humano en niveles técnico y bachiller, lo cual representa un insumo clave para la formulación de estrategias de formación, capacitación y fortalecimiento de competencias durante la vigencia 2026.

7.3. Distribución por rango de edad

La caracterización por rango de edad de los servidores públicos del Club Militar es la siguiente:

- **Entre 18 y 31 años:** 26 servidores, representados por 7 hombres y 19 mujeres.
- **Entre 32 y 50 años:** 103 servidores, de los cuales 61 son hombres y 42 mujeres.
- **50 años o más:** 111 servidores, representados por 72 hombres y 39 mujeres.

La distribución etaria evidencia una concentración significativa de servidores en rangos de edad superiores a los 50 años, lo cual implica la necesidad de fortalecer la planeación del relevo generacional, la transferencia de conocimiento y la gestión del retiro, aspectos que serán priorizados dentro del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026.

7.4. Caracterización de los Empleos

El Club Militar es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional. La entidad cuenta con una planta global de **280 cargos**, distribuidos por nivel jerárquico y denominación del empleo, de conformidad con la estructura organizacional vigente.

DENOMINACION DEL CARGO	CARGOS ASIGNADOS	CARGOS OCUPADOS	VACANTES	%
NIVEL DIRECTIVO	3	3	0	0.0%
NIVEL ASESOR	2	2	0	0.0%
NIVEL PROFESIONAL	24	24	0	0.0%
NIVEL TECNICO	19	19	0	0.0%
NIVEL ASISTENCIAL	210	203	7	3.3. %
TRABAJADORES OFICIALES	22	21	1	4.55%
TOTAL	280	272	8	7.85%

8. DIAGNOSTICO ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Diagnóstico Estratégico de Talento Humano del Club Militar para la vigencia 2026 se realizó con base en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, utilizando como principal insumo los resultados del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), así como la evaluación del cumplimiento de los planes institucionales de la vigencia 2025.

Este diagnóstico permite identificar el estado actual de la gestión del talento humano, las principales fortalezas, brechas y riesgos, y constituye el insumo fundamental para la definición de estrategias y acciones del Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

8.1. Resultados del Autodiagnóstico GETH – MIPG

De acuerdo con los resultados del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, el Club Militar obtuvo un **nivel de madurez global del 74%**, lo cual evidencia avances importantes en la gestión del talento humano; no obstante, se identifican áreas críticas que requieren fortalecimiento para lograr una alineación integral con los estándares del MIPG.

Los resultados más relevantes evidencian lo siguiente:

- **Ingreso (57,7%) y Retiro (52,83%):** reflejan debilidades en los procesos de vinculación y desvinculación del personal, particularmente en el acompañamiento laboral y la gestión estructurada del retiro.
- **Provisión del empleo (35%) y Meritocracia (50%):** evidencian limitaciones en la planificación y provisión del recurso humano, así como en la consolidación de procesos basados en el mérito.
- **Gestión del desempeño (0%):** representa una brecha crítica, al no contar con un sistema formal que permita medir resultados, orientar el desarrollo del personal y fortalecer la productividad institucional.
- **Diversidad e inclusión (67%):** muestra un nivel de cumplimiento moderado, con oportunidades de mejora para consolidar un entorno laboral equitativo.
- **Desarrollo del talento humano (63% – 68%):** refleja avances aceptables, aunque se requiere fortalecer la gestión de la información, el seguimiento y la medición del impacto de las acciones desarrolladas.

8.2. Evaluación del cumplimiento de planes – Vigencia 2025

Como parte del diagnóstico estratégico, se evaluó el nivel de cumplimiento de los principales planes institucionales asociados a la gestión del talento humano, con los siguientes resultados:

- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** presenta un avance del **57%** en el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019, evidenciando progresos, pero con necesidad de fortalecer acciones para alcanzar el cumplimiento total.
- **Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos:** alcanza un **70% de cumplimiento**, con avances en la planificación de vacantes; sin embargo, se identifican oportunidades de mejora en los procesos de ingreso, retiro y divulgación interna.
- **Plan de Bienestar y Capacitación:** su evaluación se encuentra integrada dentro del análisis general del diagnóstico, evidenciando la necesidad de fortalecer la medición de impacto y la articulación con el desempeño institucional.



3. Identificación de brechas y necesidades estratégicas

El análisis de los resultados del diagnóstico permite identificar las siguientes brechas estratégicas en la gestión del talento humano:

- Ausencia de un sistema estructurado de gestión del desempeño.
- Debilidades en los procesos de ingreso, provisión del empleo y meritocracia.
- Falencias en la gestión del retiro y la desvinculación responsable.
- Necesidad de fortalecer la planeación del talento humano y la articulación entre los planes institucionales.
- Brechas en competencias, perfiles y disponibilidad de talento frente a los retos estratégicos proyectados para la vigencia 2026.

Estas brechas orientan la definición de las estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano, priorizando acciones que fortalezcan la gestión integral del talento humano y contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales

8.4. Conclusiones del diagnóstico

1. El nivel de madurez institucional del 74% evidencia avances en la gestión estratégica del talento humano, pero aún requiere fortalecimiento para cumplir plenamente los estándares del MIPG.
2. Existen debilidades significativas en los procesos de ingreso, provisión, evaluación del desempeño y retiro del personal.
3. La ausencia de un sistema de gestión del desempeño constituye la brecha más crítica identificada.
4. El cumplimiento parcial de los planes institucionales evidencia la necesidad de fortalecer el seguimiento, la articulación y la medición de resultados.
5. Las brechas identificadas constituyen el punto de partida para la formulación de las acciones estratégicas del Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

9. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO

El Plan Estratégico de Talento Humano del Club Militar para la vigencia 2026 se estructura a partir del enfoque de **ciclo de vida del servidor público**, conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, integrando de manera articulada las etapas de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro, con el fin de fortalecer la gestión integral del talento humano y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

9.1. Ingreso y vinculación

La etapa de ingreso comprende las acciones orientadas a la planeación, provisión y vinculación del talento humano requerido por la entidad, garantizando que los servidores públicos cuenten con las competencias, conocimientos y perfiles necesarios para el cumplimiento de las funciones institucionales.

Durante la vigencia 2026, el Club Militar priorizará el fortalecimiento de los procesos de provisión del empleo, la meritocracia y la inducción institucional y por dependencia, como mecanismos clave para facilitar la integración del servidor a la cultura organizacional, el conocimiento de la misión, visión, estructura, normas internas y responsabilidades del cargo.

De igual forma, la reinducción se desarrollará como un proceso estratégico orientado a actualizar y reforzar los conocimientos del personal, especialmente cuando se presenten cambios normativos, organizacionales o estratégicos, o de manera periódica,



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260129-154831-e938b6-69109612
2026-01-30T17:14:45-05:00 - Página 10 de 18

on el propósito de mantener la alineación del talento humano con los objetivos institucionales, en coherencia con las brechas identificadas en el diagnóstico estratégico, el Plan Anual de Vacantes y la disponibilidad presupuestal.

2. Desarrollo del talento humano

La etapa de desarrollo está orientada al fortalecimiento de las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos, mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación, la gestión del conocimiento y el aprendizaje continuo.

Para la vigencia 2026, se priorizará el cierre de brechas de competencias críticas, el fortalecimiento de capacidades estratégicas y la transferencia de conocimiento, articulando las acciones de formación con los objetivos institucionales y los resultados del diagnóstico de talento humano.

9.3. Gestión del desempeño

La gestión del desempeño constituye un eje estratégico del ciclo de vida del servidor público y está orientada a medir, evaluar y mejorar el aporte individual y colectivo de los servidores al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Durante la vigencia 2026, el Club Militar avanzará en la implementación y fortalecimiento de mecanismos de evaluación del desempeño, retroalimentación y planes de mejora, atendiendo la brecha crítica identificada en el diagnóstico estratégico de talento humano.

9.4. Permanencia, bienestar y motivación

La etapa de permanencia comprende las acciones orientadas a promover el bienestar, la motivación, el compromiso y la calidad de vida laboral de los servidores públicos, así como la seguridad y salud en el trabajo.

El Club Militar desarrollará estrategias de bienestar laboral, estímulos, reconocimiento y fortalecimiento del clima organizacional, con el propósito de mejorar la satisfacción laboral, reducir la rotación del personal y fortalecer el sentido de pertenencia institucional.

9.5. Retiro y desvinculación responsable

La etapa de retiro contempla las acciones orientadas a garantizar procesos de desvinculación ordenados, humanos y estratégicos, asegurando la continuidad institucional y la adecuada gestión del conocimiento.

Para la vigencia 2026, se fortalecerán los mecanismos de acompañamiento al retiro, la documentación y transferencia del conocimiento, y la gestión de la información asociada a las situaciones administrativas de retiro del personal.

10. ARTICULACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano del Club Militar para la vigencia 2026 se articula con los objetivos institucionales y los diferentes instrumentos de planeación de la entidad, asegurando una gestión integral, coherente y alineada del talento humano.



Esta articulación permite integrar las acciones definidas en el ciclo de vida del servidor público con los planes estratégicos, tácticos y operativos, garantizando el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

10.1 Articulación con el Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan Estratégico de Talento Humano se articula con el Plan de Previsión de Recursos Humanos con el propósito de anticipar las necesidades de personal y garantizar que la entidad cuente con el talento humano adecuado en el momento oportuno.

Esta articulación permite:

- Optimizar la asignación de los recursos humanos, evitando déficit o exceso de personal.
- Alinear la disponibilidad del talento humano con los objetivos estratégicos y operativos de la entidad.
- Planificar el desarrollo, la sucesión y el relevo del personal, asegurando la continuidad y sostenibilidad institucional.

10.2 Articulación con el Plan Anual de Vacantes

La articulación del Plan Estratégico de Talento Humano con el Plan Anual de Vacantes se orienta a garantizar una provisión oportuna, eficiente y transparente de los empleos requeridos por la entidad.

Esta articulación se fundamenta en:

- La identificación de las necesidades de personal, conforme a la proyección estratégica y operativa del Club Militar.
- La priorización de vacantes críticas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- La optimización de los procesos de selección y provisión, garantizando eficiencia, legalidad y transparencia.
- La alineación con la planeación de recursos humanos, evitando vacantes desatendidas o duplicidad de cargos.

10.3 Articulación con el Plan Institucional de Capacitación

El Plan Estratégico de Talento Humano se articula con el Plan Institucional de Capacitación, orientando las acciones de formación al cierre de brechas de competencias identificadas en el diagnóstico estratégico de talento humano.

Esta articulación permite:

- Desarrollar competencias estratégicas alineadas con los objetivos institucionales.
- Fortalecer el desempeño del personal, asegurando eficiencia y calidad en los procesos.
- Identificar y priorizar necesidades formativas en áreas críticas.
- Promover el crecimiento profesional, el aprendizaje continuo y la retención del talento humano.

10.4 Articulación con el Plan de Bienestar y Estímulos

El Plan Estratégico de Talento Humano, en articulación con el Plan de Bienestar y Estímulos, está orientado a promover la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso del personal.

Esta articulación permite:



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260129-154831-e938b6-69109612
2026-01-30T17:14:45-05:00 - Página 12 de 15

- Mejorar la calidad de vida laboral y el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Reconocer y valorar el desempeño, incentivando la productividad y el desarrollo profesional.
- Fortalecer la cohesión institucional y el sentido de pertenencia.
- Alinear los programas de bienestar e incentivos con los objetivos estratégicos de la entidad.

0.5 Articulación con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

El Plan Estratégico de Talento Humano, articulado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se enfoca en garantizar condiciones laborales seguras y saludables para todo el personal.

Esta articulación permite:

- Prevenir los riesgos laborales mediante estrategias de promoción y prevención.
- Fomentar el bienestar físico y mental de los servidores.
- Contribuir a un desempeño eficiente y sostenible del talento humano.
- Alinear las políticas de seguridad y salud en el trabajo con los objetivos estratégicos institucionales.

10.6 Articulación con el Plan Estratégico Institucional y demás instrumentos de planeación

El Plan Estratégico de Talento Humano se articula de manera transversal con el Plan Estratégico Institucional y los demás instrumentos de planeación de la entidad, garantizando coherencia y alineación estratégica.

Esta articulación asegura:

- La integración de políticas, planes y programas, optimizando recursos y evitando duplicidades.
- El seguimiento y la evaluación coordinada de los resultados.
- La flexibilidad para realizar ajustes conforme a las prioridades y cambios institucionales.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Nº	Descripción	Evidencia	Responsable	Inicio Actividad	Termino Actividad
1.	Seguimiento del Avance de las actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Informe de la implementación de los estándares mínimos del sistema de SG-SST -y evaluación de la efectividad	Responsable de SST	01-01-2026	30-11-2026
2.	Seguimiento del avance de las actividades programadas en el Plan Anual de Bienestar e Incentivos	Informe ejecución de las actividades programadas y análisis de la efectividad del plan	Responsable de Bienestar e Incentivos	01-01-2026	30-11-2026



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20260129-154831-e93806-69109612
2026-01-30T17:14:45-05:00 - Página 13 de 18

Seguimiento al avance de la ejecución del plan anual de vacantes	Informe estadístico del avance de la ejecución de las actividades programadas del plan	Responsable administración de personal	01-01-2026	30-11-2026
Seguimiento al avance en el cumplimiento de las actividades programadas en el plan anual de Previsión de Recurso Humanos	Informe de las actividades programadas en el plan anual de previsión de recursos humanos y análisis de la efectividad del plan	Responsable administración de personal	01-01-2026	30-11-2026
3. Evaluación y análisis de los planes a cargo del Talento humano con proyección a vigencia 2027.	Informe consolidado de las evaluaciones de los planes	Responsable Coordinador Talento humano.	05/10/2026	05/12/2026

12. ROLES Y RESPONSABILIDADES

➤ Alta Dirección – Dirección General del Club Militar

- Aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026.
- Definir objetivos estratégicos claros, medibles y alineados con la misión y visión del Club Militar.
- Garantizar la asignación oportuna del presupuesto y de los recursos necesarios para la implementación del plan.
- Brindar lineamientos y respaldo institucional para la ejecución y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

➤ Grupo de Gestión de Talento Humano

- Diseñar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el Plan Estratégico de Talento Humano.
- Coordinar la planificación de los recursos necesarios para la implementación del plan, incluyendo presupuesto, recursos humanos y recursos materiales.
- Implementar los procesos de selección, vinculación, capacitación y desarrollo del personal.
- Gestionar el bienestar, la motivación y la satisfacción de los servidores públicos.
- Administrar los beneficios, estímulos y compensaciones, conforme a la normatividad vigente.
- Impartir lineamientos y desarrollar estrategias para la gestión del cambio organizacional, asegurando una transición efectiva frente a ajustes en procesos, estructuras o normatividad institucional.
- Asegurar la adecuada previsión de vacantes, garantizando la asignación de los recursos necesarios y la gestión de los costos asociados a los procesos de selección y vinculación.

➤ Jefes de Oficina y Coordinadores de Grupos de Gestión de Dependencia

- Proporcionar insumos oportunos sobre las necesidades específicas de talento humano en sus respectivas áreas.
- Fomentar la participación activa del personal en las actividades, programas y estrategias lideradas por el Grupo de Gestión de Talento Humano.



- Asegurar la aplicación y transferencia de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo, fortaleciendo el desempeño y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Apoyar el seguimiento al desempeño y al desarrollo del talento humano en sus dependencias.

➤ Oficina de Control Interno

- Verificar el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano y su alineación con la normatividad aplicable y los lineamientos del MIPG.
- Evaluar la efectividad del plan como parte del sistema de gestión institucional.
- Realizar auditorías internas periódicas para identificar posibles desviaciones, riesgos y oportunidades de mejora en la ejecución del plan.
- Socializar los resultados de las evaluaciones y auditorías con las áreas responsables, promoviendo la adopción de acciones correctivas y mejores prácticas.
- Emitir informes sobre los resultados de las auditorías internas y evaluaciones realizadas, formulando recomendaciones orientadas a mejorar la efectividad del plan, dentro de los tiempos establecidos.

13. DOCUMENTOS DE APOYO

- Política de integridad
- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Política gestión del conocimiento y la innovación
- Política gestión estratégica talento humano
- Política de desvinculación asistida y retiro laboral
- Procedimiento administración de persona
- Procedimiento vinculación de pasantes y/o practicantes
- Procedimiento administración historial laboral
- Plan institucional de bienestar y estímulos del club militar
- Plan institucional de capacitación PIC
- Plan de seguridad y salud en el trabajo
- Plan anual de vacantes
- Plan de previsión de recursos humanos

14. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- N/A

15 ANEXOS

- N/A



6. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
1.	31-01-2024	Actualización de la versión del Plan Estratégico de Talento Humano, de acuerdo a las actividades programadas para la vigencia 2024.
2.	28-01-2025	Actualización de la versión del Plan Estratégico de Talento Humano, de acuerdo a las actividades programadas para la vigencia 2025.
3.	29-01-2026	Actualización de la versión del Plan Estratégico de Talento Humano, de acuerdo a las actividades programadas para la vigencia 2026.

17. VALIDACION DE FIRMAS

	NOMBRE	CARGO
ELABORO:	Javier Ricardo Rodríguez Calderón	Área Administración de Personal
REVISO:	Yudyett Astrid Pulido Guevara	Sistemas Integrados de Gestión – OAP.
APROBO:	Carlos Andrés Feria Cabrera	Coordinador Grupo de Gestión Talento Humano
	Elizabeth Hoyos Salazar	Jefe Oficina De Planeación.
	DR. Edgardo Muñoz Chegwin	Jefe Oficina Asesora Jurídica.
FIRMANTE:	CR. Ernesto Santamaria Montenegro	Subdirector General del Club Militar.

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

CM-GTH-PL-03 PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
DEL CLUB MILITAR VIGENCIA 2026

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20260129-154831-e938b6-69109612

Creación: 2026-01-29 15:48:31

Estado: Finalizado

Finalización: 2026-01-30 17:14:44



Escanee el código
para verificación

Aprobación: Jefe Oficina De Planeación.

Elizabeth Hoyos Salazar

39179008

ehoyos@clubmilitar.gov.co

Jefe de Oficina Asesora de Planeación

Club Militar

Aprobación: Coordinador Grupo de Gestión Talento Humano

CARLOS ANDRES FERIA CABRERA

1104012800

caferia@clubmilitar.gov.co

Revisión: Sistemas Integrados de Gestión ? OAP

Yudyett Pulido

52915896

yapulido@clubmilitar.gov.co

Elaboración: Área Administración de Personal

JAVIER RICARDO RODRIGUEZ CALDERON

72180300

JRODRIGUEZCAL@CLUBMILITAR.GOV.CO

APOYO EN SST

TALENTO HUMANO



REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

CM-GTH-PL-03 PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
DEL CLUB MILITAR VIGENCIA 2026

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20260129-154831-e938b6-69109612

Creación: 2026-01-29 15:48:31

Estado: Finalizado

Finalización: 2026-01-30 17:14:44



Escanee el código
para verificación

Firma: Subdirector General del Club Militar.

Ernesto Santamaria Montenegro

13617334

esantamaria@clubmilitar.gov.co

Subdirector General

Club Militar

Aprobación: Jefe Oficina Asesora Jurídica

Edgardo Muñoz Chegwin

79408386

emunoz@clubmilitar.gov.co

Jefe Oficina Asesora Jurídica

CLUB MILITAR



REPORTE DE TRAZABILIDAD			 Escanee el código para verificación
CM-GTH-PL-03 PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL CLUB MILITAR VIGENCIA 2026 Club Militar gestionado por: azsign.com.co			
Id Acuerdo: 20260129-154831-e938b6-69109612		Creación: 2026-01-29 15:48:31	
Estado: Finalizado		Finalización: 2026-01-30 17:14:44	
TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Elaboración	JAVIER RICARDO RODRIGUEZ CALDERON JRODRIGUEZCAL@CLUBMILITAR.GOV.CO APOYO EN SST TALENTO HUMANO	Aprobado	Env.: 2026-01-29 15:48:34 Lec.: 2026-01-29 15:59:02 Res.: 2026-01-29 15:59:05 IP Res.: 168.90.12.20 Canal: Email
Revisión	Yudyett Pulido yapulido@clubmilitar.gov.co	Aprobado	Env.: 2026-01-29 15:59:05 Lec.: 2026-01-29 15:59:25 Res.: 2026-01-29 15:59:27 IP Res.: 168.90.12.20 Canal: Email
Aprobación	CARLOS ANDRES FERIA CABRERA caferia@clubmilitar.gov.co	Aprobado	Env.: 2026-01-29 15:59:28 Lec.: 2026-01-29 16:15:14 Res.: 2026-01-29 16:15:16 IP Res.: 168.90.12.20 Canal: Email
Aprobación	Elizabeth Hoyos Salazar ehoyos@clubmilitar.gov.co Jefe de Oficina Asesora de Planeación Club Militar	Aprobado	Env.: 2026-01-29 16:15:17 Lec.: 2026-01-29 17:03:00 Res.: 2026-01-29 17:03:02 IP Res.: 38.211.144.148 Canal: Email
Aprobación	Edgardo Muñoz Chegwin emunoz@clubmilitar.gov.co Jefe Oficina Asesora Jurídica CLUB MILITAR	Aprobado	Env.: 2026-01-29 17:03:03 Lec.: 2026-01-29 17:42:17 Res.: 2026-01-29 17:42:21 IP Res.: 186.102.33.166 Canal: Email
Firma	Ernesto Santamaria Montenegro esantamaria@clubmilitar.gov.co Subdirector General Club Militar	Aprobado	Env.: 2026-01-29 17:42:22 Lec.: 2026-01-30 17:14:39 Res.: 2026-01-30 17:14:43 IP Res.: 168.90.12.20 Canal: Email