



CLUB MILITAR

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

Código: TH-Q08
Versión: 1
Fecha: 31/01/2022
Página 1 de 5

1. OBJETIVO

Determinar estratégicamente de la planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad en personal en capacidad de desempeñan efectivamente los empleos y en efecto de que se suplan las necesidades de la planta de la Entidad.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos da cubrimiento a la provisión de empleos de planta del Club Militar en los diferentes niveles jerárquicos (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial)

3. NORMATIVIDAD

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 “Todas las E 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 que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

De acuerdo a lo anterior y dentro de las herramientas de planeación para la provisión de empleos se encuentra el Plan de Previsión de Recursos Humanos que busca brindar orientaciones para la provisión de empleos de acuerdo con las necesidades presentes y futuras, teniendo en cuenta los recursos humanos, metodológicos y financieros disponibles.

En concordancia con lo anterior el Club Militar, ha desarrollado el citado plan, de acuerdo con las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y de conformidad con la normatividad que regula la materia.

4. DEFINICIONES

1. **Encargo** El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que “mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, tendrán derecho de ser encargados los empleados que cumplan los requisitos y que se desempeñen en el cargo inmediatamente inferior. En consecuencia, el Club Militar a través del Grupo de Gestión Humana, realiza la verificación de cumplimiento de

requisitos de los empleados para ocupar las vacantes definitivas que se generen, de acuerdo con el procedimiento establecido para tal fin.

2. **Nombramiento Provisional** El nombramiento provisional es una forma de provisión excepcional al que podrá acudirse siempre y cuando no exista funcionario que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 24 de la ya referida Ley 909 de 2004, que para el caso de la Entidad se efectuará a través del procedimiento interno de selección, vinculación y retiro del proceso de Gestión Humana.
3. **Empleos de Libre Nombramiento y Remoción** Los empleos de libre nombramiento y remoción son aquellos empleos cuya provisión corresponde, de manera discrecional, a la autoridad nominadora. Los requisitos para la evaluación de competencias están contenidos en el Decreto 1083 de 2015.
4. **NIVELES JERÁRQUICOS:** En el artículo 3 se mencionan 5 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.
 - Nivel Directivo
 - Nivel Asesor
 - Nivel Profesional
 - Nivel Técnico
 - Nivel Asistencial
 - Trabajadores Oficiales

5. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES:

- **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.



CLUB MILITAR

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

Código: TH-Q08
Versión: 1
Fecha: 31/01/2022
Página 3 de 5

5. DESARROLLO DEL MANUAL

1. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Club Militar, -para la vigencia 2022, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

2. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL CLUB MILITAR

La planta de personal del Club Militar, fue creada por el decreto 4019 de 2008, la cual establece la estructura del Club Militar y se determinan sus funciones, está conformada por un total de Doscientos cincuenta y ocho (258) empleos de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, y veintidós (22) el número de cargos de Trabajadores Oficiales al servicio del Club Militar.

En conformidad con lo anterior y de acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2021, se tiene un número de doscientos ochenta (280) empleos en vacantes.

3. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONA

El Club Militar a través de la empresa laboralmente , realizó los estudios para el fortalecimiento de la capacidad técnica y operativa cuyo resultado se tradujo en un diagnóstico integral que validó la capacidad de cada proceso y las funciones de las áreas de la entidad.

4. ANALISIS DE PLANTA ACTUAL

Teniendo en cuenta que actualmente los empleados se encuentran en provisionalidad, se evidencia que la planta global del Club Militar es vacante.

PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Para llevar a cabo la provisión de los empleos vacantes de la planta de personal del Club Militar se hará de la siguiente manera de acuerdo al Plan Anual de Vacantes:

- **En encargo:** mientras se surte el proceso de selección



CLUB MILITAR

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

Código: TH-Q08
Versión: 1
Fecha: 31/01/2022
Página 4 de 5

- **Libre nombramiento y remoción:** Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.
- **De carrera administrativa:** Serán provistos con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
- **En Provisionalidad:** en caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2021, el costo total de la planta en provisionalidad de personal del Club Militar provista en un 100% correspondería de acuerdo a la siguiente información:

RESUMEN			
CUENTA	TOTAL		TOTAL PLANTA DE PERSONAL
	ELPLEADOS PÚBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES	
GASTOS DE PERSONAL	\$ 9.224.621.994	\$ 853.225.674	\$ 10.077.847.668
Salario	\$ 6.429.216.773	\$ 607.322.465	\$ 7.036.539.238
Factores salariales comunes	\$ 6.429.216.773	\$ 607.322.465	\$ 7.036.539.238
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	\$ 623.647.545	\$ 37.195.890	\$ 660.843.434
Prestaciones sociales según definición legal	\$ 356.129.875	\$ 37.195.890	\$ 393.325.765
Otras prestaciones no constitutivas de factor salarial	\$ 267.517.669		\$ 267.517.669
Contribuciones inherentes a la nómina	\$ 2.171.757.676	\$ 208.707.319	\$ 2.380.464.995

NORMATIVIDAD

La normatividad aplicable al Plan de Previsión de Recursos Humanos se detalla a continuación:

Decreto 2482 de 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, en el artículo 3° Literal c), el cual establece dentro de las políticas de desarrollo administrativo: “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”



CLUB MILITAR

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

Código: TH-Q08
Versión: 1
Fecha: 31/01/2022
Página 5 de 5

Ley 909 de 2004, artículo 17, establece que las unidades de personal deberán elaborar y actualizar anualmente los Planes de Previsión de Recursos Humanos.

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Decreto 612 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”.

6. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha del cambio	Descripción de la actualización
1	31/01/2021	Creación del documento

7. VALIDACIÓN DE FIRMAS

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<p>Nombre: PD. CLAUDIA LILIANA CORREAL CASTILLO</p> <p>Cargo: Grupo de Gestión Talento Humano – Área de Bienestar</p>	<p>Nombre: TC. ROCIO MILENA MELO PUERTO</p> <p>Cargo: Coordinadora Grupo de Gestión Talento Humano</p> <p>Firma Nombre: CN(RA) DANIEL ANTONIO PINZON VASQUEZ Cargo: Subdirector General Club Militar (e)</p>	<p>Nombre: Vicealmirante (RA) HÉCTOR ALFONSO MEDINA TORRES Cargo: Director General del Club Militar</p>