



CLUB MILITAR

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: TH-NP-03

Versión: 02

Fecha:31 /01/2022

Página 1 de 8

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEL CLUB MILITAR



CLUB MILITAR

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: TH-NP-03

Versión: 02

Fecha: 31 /01/2022

Página 2 de 8

1. OBJETIVO

Establecer mecanismos para fortalecer el Talento Humano del Club Militar, mediante estrategias y políticas para que contribuya en el crecimiento integral del personal que labora en la Entidad en su ciclo Laboral, fomentando que su comportamiento sea de calidad en la prestación del servicio, a través del diseño, ejecución y control de los programas a realizar en el Plan estratégico de Talento Humano durante la vigencia del presente cuatrienio, apalancando el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y sus políticas.

1.1 Objetivos Específicos

1. Propender un Área estratégica dentro del Grupo de Gestión de Talento Humano, que permita promover la toma de decisiones objetiva en la gestión estratégica del talento humano a través de información documentada.
2. Proveer de manera eficaz las vacantes mediante un proceso transparente y meritocrático, atrayendo los candidatos con mejores competencias, habilidades y capacidad de servicio.
3. Propender por la ubicación de los funcionarios según sus habilidades y competencias, buscando mejorar los objetivos institucionales y personales.
4. Mantener un adecuado nivel de formación de los funcionarios a fin de impactar positivamente la realización de las funciones asignadas.
5. Construir un clima laboral saludable, generando espacios y condiciones de bienestar que permitan el mejoramiento de la calidad de vida, fomenten la transformación de la cultura organizacional, basada.
6. Apropiar de forma integral la APP del Club Militar. Actitud, Perseverancia y Pasión como soporte de la cultura organizacional.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Club Militar tiene una vigencia hasta el año 2025, inicia con el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano – MIPG y finaliza con el seguimiento y evaluación del Plan.

3. MARCO LEGAL

En el marco de las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se establecerán políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se desglosan en el Decreto 1499 de 2017, que trata del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual contempla, como su principal dimensión el Talento Humano, entendiéndolo como factor clave de éxito; de allí, que cobra importancia y



CLUB MILITAR

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: TH-NP-03

Versión: 02

Fecha: 31 /01/2022

Página 3 de 8

obligatoriedad adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) a través del Plan estratégico de Gestión de Talento Humano.

4. DEFINICIONES

Impulsar Capital Humano con 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.

Definir y Desarrollar la nueva arquitectura empresarial: Búsqueda de cambios o ajustes para cumplir funcionalidad del Club Militar.

Apropiar las Tecnologías de la información y las comunicaciones: Desarrollar competencias de uso y apropiación de TI.

El Grupo de Gestión Talento Humano, también presenta un impacto en la **perspectiva Aprendizaje y Crecimiento** . se definen tres (3) ejes de acción alineados al Plan Estratégico Derivado 2020-2022:

Fortalecer el sentido de pertenencia de los empleados para mejorar el servicio: Considera el sentido de pertenencia un factor clave de éxito, al ser este vital para el desarrollo de las estrategias de la organización; cuando un funcionario está convencido de que la compañía es buena y le ofrece beneficios es una persona en pro de las metas de la empresa, es necesario el trabajo en equipo.

Transformar y consolidar 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. Para ello se promoverá una comunicación interna activa, el liderazgo compartido, la participación respetuosa, la buena actitud al cambio, el desarrollo organizacional orientado al socio y se definirán y aplicarán estrategias de motivación, creatividad e innovación.

Contribuir de manera especial a la calidad de vida laboral y familiar: La calidad de vida del personal del Club Militar es vital para garantizar la productividad de la entidad. Por esta razón en necesario desarrollar diferentes actividades que aporten a mejorar las condiciones de vida tanto laboral como familiar. Las dimensiones del ser humano hacen parte de este eje, por lo que el mismo se compone de aspectos como salud mental, acciones en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, así como la capacitación necesaria.

5. POLÍTICAS DE OPERACIÓN



CLUB MILITAR

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: TH-NP-03

Versión: 02

Fecha:31 /01/2022

Página 4 de 8

El Club Militar a través del Plan Estratégico de Talento Humano, tiene el propósito de garantizar el actuar íntegro, transparente y ético de todos sus funcionarios y así consolidar la calidad y excelencia de los servicios ofertados en el cumplimiento de la misión.

6. DESARROLLO DEL MANUAL

6.1 Caracterización del empleo

Se visualiza los empleos a través de la planta global, como se observa en la siguiente tabla

DENOMINACION DEL CARGO	CARGOS ASIGNADOS
Nivel Directivo	3
Nivel asesor	2
Nivel profesional	24
Nivel técnico	19
Nivel asistencia	210
Trabajadores Operativos	22

6.2 Contexto Externo (Marco Conceptual)

El modelo integrado de planeación y gestión –MIPG, dicta las bases para la gestión del talento humano, dentro del marco de la política de gestión estratégica de talento humano (GETH); en Colombia la Función Pública ha implementado como su principal objetivo “Enaltecer al servidor público y su valor”, al reconocer la eficiencia en términos de resultados que esta política genera. Por tal motivo es clave que el empleo público hoy en día sea atractivo, retador, motivante y competidor frente al sector privado; esto solo se lograra si, las políticas de las Áreas de Talento Humano y las actividades propias de su gestión, se alinean para que haya un enfoque claro que permita lograr los propósitos planeados.

Gracias a Estrategias implementadas por Gobierno, como los concursos de acceso, la implementación del SIGEP II, el establecimiento de la obligatoriedad de medir el clima laboral y la normatividad vigente como la Ley 909 de 2004; sin embargo, es evidente que se requiere en la actualidad de una mayor intervención desde la gestión del Talento Humano, para la mejora de este índice a través de resultados.



CLUB MILITAR

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: TH-NP-03

Versión: 02

Fecha: 31 /01/2022

Página 5 de 8

Dichos resultados se evidenciarán con la aplicación del Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano, que articule el contexto interno, las personas, las estrategias y el entorno para obtener los resultados



esperados en términos de valor público. Impactando en tres áreas básicas: (1) dimensionamiento de capital humano, que hace referencia al volumen del personal ajustado a las necesidades, (2) comportamiento de las personas, que son los comportamientos individuales, las cuales dependen de la posesión de competencias idóneas y del nivel de motivación que garantice el esfuerzo necesario y (3) Profesionalización, enfocada al conocimiento y la meritocracia.

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), cuenta con unos caminos para la creación directa de valor público, estas se agrupan en factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión. Son denominadas “Rutas de creación de valor”. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas rutas habrán estructurado un proceso eficaz y efectivo de gestión estratégica del talento humano.

Para tal efecto se llevo a cabo la encuesta de Clima laboral que sirvió como insumo para los diferentes planes al redor de este Plan Estratégico.

6.3 El desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano para el 2022

La gestión de Talento Humano a través de su Plan Estratégico, se desarrolla a través del ciclo de vida del personal que labora en la Entidad: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.



CLUB MILITAR

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: TH-NP-03

Versión: 02

Fecha: 31 /01/2022

Página 6 de 8

La implementación de este plan se enfoca en acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Estratégico Derivado del Club Militar.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano del Club Militar, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectiva.

6.4 Planes y Programas de Talento Humano 2021

El compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

Para dar cumplimiento a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el Club Militar creó estrategias que fortalecen y contribuyen al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales fijadas en el Plan Estratégico.

Estrategia de Gestión del Desempeño: Se basará en la construcción de una herramienta para la medición del desempeño alineada con el Código de Integridad de todos los funcionarios del Club Militar, generando mejoras individuales a manera de compromisos para todos los puntajes que estén por debajo de 75 puntos

Plan Institucional de Capacitaciones – PIC 2020: Esta estrategia está basada en fortalecer competencias y habilidades de los funcionarios, que permita una transformación de la Cultura Organizacional. Esta se desarrollará con base en las necesidades propias de la entidad determinadas a través de herramientas como el informe.

Plan de Bienestar Social e incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo: Se trabajará bajo cinco necesidades: Calidad de Vida, Salud y entorno laboral, compensaciones, riesgo psicosocial y desvinculación asistida; disminuyendo el estrés y motivando a los funcionarios en todas sus dimensiones. Adicionalmente, se laborará bajo una estrategia de incentivos a los mejores resultados obtenidos por funcionario o grupo de trabajo.

Estrategia de Ingreso: Esta estrategia está basada en la transparencia y meritocracia, seleccionando al mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan determinar competencias, habilidades, calidad de servicio y adaptación a las políticas institucionales del/los candidatos.

6.5 Estrategias de Desarrollo:



CLUB MILITAR

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: TH-NP-03

Versión: 02

Fecha: 31 /01/2022

Página 7 de 8

Gestión de estratégica: Mantener la prospectiva y desarrollo del Talento Humano a través de un procedimiento interno, que permita el análisis de la información y consolidación de estadísticas normativas de Talento Humano como herramienta para mantener la toma de decisiones basada en evidencias.

Movilidad: Permitirá la movilidad horizontal y vertical de los funcionarios, a través de encargos, traslados, etc

Clima Organizacional y Cambio cultural: El Club Militar enfocara su trabajo en la creación y alineación de la cultura organizacional que permitan crear creencias enfocadas al liderazgo, la excelencia, la calidad, la comunicación asertiva y la integridad. Así pues, se adelantarán dos estudios (mediciones) de Clima Organizacional, en función de la mejora continua, alerta temprana de prevención y motivación de los funcionarios.

Historias Laborales: Mantener actualizado el archivo de Historias Laborales conforme al procedimiento estipulado en el Sistema de Gestión de Calidad, consolidando herramientas digitales como el SELF SERVICE de Kactus HCM y SIGEP II.

7. EVALUACION DEL PLAN ESTRATEGICO

Los mecanismos desarrollados para la evaluación estratégica de Talento Humano en el Club Militar son:

Mapa de seguimiento: A partir de las estrategias consolidadas en este documento y estructuradas en el Plan de Acción en cada vigencia, se debe realizar la subdivisión de la totalidad de las tareas establecidas por cada una de las rutas de creación de valor, y dar un cumplimiento al final de la vigencia del 100%, con un indicador de medida.

FURAG II: El formato Único de reporte de avance de gestión, está diseñado según el Departamento de la Función Pública para la verificación medición y evaluación acuerdo la Dimensión número uno (1) Talento humano, tanto cualitativa como cuantitativa.

INDICADORES ESTRATEGICOS: Para realizar la medición y el seguimiento del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se contará con los siguientes indicadores:

1. Salario emocional
2. Código de Integridad
3. Innovación y gestión del conocimiento
4. Violencia de género
5. Capacitaciones
6. Indicadores de Seguridad y salud en el trabajo según la resolución 312 de 2019.

8. CONTROL DE CAMBIOS



CLUB MILITAR

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: TH-NP-03
Versión: 02
Fecha: 31 /01/2022
Página 8 de 8

Versión	Fecha del cambio	Descripción de la modificación
1	25/01/2022	Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano
2		

9. VALIDACIÓN DE FIRMAS

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