

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS GRUPO GESTION DE TALENTO HUMANO

CLUB MILITAR

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL	6
2. MARCO LEGAL	6
3. NORMATIVIDAD CONCEPTUAL	7
4. EJECUCIÓN DEL PLAN	8
5. METODOLOGÍA	12
6. RESPONSABLE	12
7. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL	
8. TODOLOGÍA DE PREVISIÓN	16

INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“1. 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 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.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

El Club Militar es un Establecimiento Público del Orden Nacional, con Personería Jurídica, Autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional.

Que de acuerdo con lo señalado en el artículo 17 literal g) del Acuerdo No 004 de 2001 “*por el cual se adoptan los Estatutos Internos del Club Militar*”, es función del Director General del Club Militar “**Nombrar y remover el personal, efectuar los traslados, ascensos y remociones y aplicar el régimen disciplinario, con arreglo a las normas vigentes.**

El Decreto Ley 91 de 2007 “*Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal*”. establece que todos los empleos de la planta global de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional y sus entidades adscritas y vinculadas son de carrera de régimen especial, por la naturaleza jurídica del servicio que prestan los empleados públicos civiles SG-G04-F02 V6.

no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, el cual es esencial para el desarrollo de la misión del sector Defensa.

Que de la misma forma, prevé que entre tanto se instituye la carrera administrativa especial para que sus funcionarios puedan acceder a ella, se podrán realizar nombramientos en provisionalidad por necesidades del servicio, procediendo este nombramiento siempre y cuando dentro de la planta de la entidad no haya empleados con derechos de carrera para ser encargados del citado empleo que se pretende proveer.

El Plan para la provisión de Recursos Humanos debe contener entre otros los siguientes aspectos:

- A. Detectar las necesidades de personal en el corto y mediano plazo.
- B. Disponer de las personas apropiadas en los puestos correctos con las habilidades suficientes.
- C. Calcular la relación histórica entre volumen de servicios/clientes atendidos y nivel de personal.
- D. Proyectar demanda de personal analizando requerimientos actuales y estimando requerimientos futuros.
- E. Proyectar oferta de personal, analizando el inventario actual de conocimientos, experiencias y habilidad.

Análisis de la planta actual personal, ubicación del cargo en la estructura organizacional y/o grupo funcional, el número de cargos, nivel, denominación, código, grado, asignación básica de los empleos vigentes y si estos pertenecen a procesos estratégicos, misionales, operativos, estableciendo requisitos y competencias del cargo. En esta etapa se realizará un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, el Grupo de Gestión Talento Humano tendrá consolidada, organizada y, en lo posible, sistematizada la información y que puede ser complementado de acuerdo con las necesidades y naturaleza de la entidad:

- **Datos por servidor:** Tiempo de servicio en la entidad y en otras entidades, lugar de nacimiento, estado civil, edad,
- **Nivel educativo:** nivel alcanzado de educación formal, resumen de capacitaciones de carácter informal y no formal (relacionada con las funciones propias del cargo y de la organización),
- **Perfil de cada empleo:** Funciones Requisitos, Conocimientos,
- **Estadísticas** - Distribución de cargos por dependencias, programas, planes y proyectos de la entidad. Número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza. Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros). Movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas) Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.). Empleados próximos a pensionarse. Vacantes definitivas Vacantes temporales Composición de la planta de personal por rangos de edad y género. Distribución de cargas de trabajo por dependencia, proceso y/o proyecto.
- **Proyección sobre futuros movimientos** - Funcionarios que, dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

- **Análisis** - Comportamiento de la evaluación del desempeño Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar. Alineación de los programas de capacitación y bienestar con los objetivos institucionales.
- **Comparativos** - Montos salariales y de horas extras frente a lo presupuestado. Cantidad real de empleados frente a la presupuestada. Comparativos de salarios con pares en el mercado

Diagnóstico de necesidades de personal Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de empleos el área de recursos humanos o quien haga sus veces será el responsable de coordinar la elaboración del diagnóstico con la participación activa del nivel directivo y especialmente, del jefe de la oficina de planeación. Es muy importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos: Las políticas institucionales los planes, programas y proyectos de la entidad y cada dependencia. Las funciones y responsabilidades de cada área. La planta de personal de la entidad.

Plan de previsión de recursos humanos Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal se pueden detectar las siguientes situaciones: Que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores. Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos. Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.

Se debe tener claridad sobre el tipo de vacancia: **definitivas**: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, esta se presenta por retiro del titular por (pensión, ascenso, renuncia etc.), **temporales**: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas (En vacaciones, licencia, comisión, prestando servicio militar, Cuando se encarga al empleado de otro empleo desligándolo de las funciones que ejerce, suspensión en el ejercicio).

Cada entidad debe ingresar, gestionar y actualizar las novedades de personal en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP.

Por lo anterior, en cumplimiento de la normatividad vigente, procedemos a elaborar el Plan Previsión de Recursos Humanos, para el presente año, como un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos que se encuentran en provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

1. OBJETIVO GENERAL

SG-G04-F02 V6.

Establecer las necesidades de personal para la operación del Club Militar, consolidando y actualizando la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad y analizando los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones, con el fin de determinar las acciones al momento de provisión de las mismas, garantizando la continuidad y la calidad en la prestación del servicio.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer el estado de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal de la entidad.
- Determinar si la Entidad cuenta con los empleos suficientes con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- Determinar los lineamientos para realizar el proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar (vacantes temporales y definitivas).
- Identificar las necesidades de la planta de personal de cada área.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.
- Tramitar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad

2. MARCO LEGAL

El referente normativo que sustenta el presente plan está contemplado en las siguientes disposiciones legales:

- 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".
- Decreto ley 091 de 2007 "Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal".
- Decreto 092 del 2007 "Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa."
- Ley 489 de 1998. "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional".
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, (Modificado por el Decreto 648 de 2.017.

3. NORMATIVIDAD CONCEPTUAL

Con el fin de comprender el presente Plan, a continuación, se encuentran las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento.

- a) Empleo Público, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades.
- b) Encargo. Es una situación administrativa mediante la cual los empleados de carrera administrativa podrán asumir las funciones de empleos, diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular.
- c) Provisionalidad. Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.
- d) Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones., según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:
- **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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
 - **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 mi
 - **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.
- e) Vacancia definitiva. Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:

- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
 - Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
 - Renuncia regularmente aceptada.
 - Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
 - Invalidez absoluta.
 - Edad de retiro forzoso.
 - Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
 - Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
 - Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
 - Orden o decisión judicial.
 - Muerte.
 - Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.
- f) Vacancia temporal. se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en:
- Vacaciones.
 - Licencia.
 - Comisión, salvo en la de servicios al interior.
 - Prestando el servicio militar.
 - Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
 - Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
 - Período de prueba en otro empleo de carrera.

4. EJECUCIÓN DEL PLAN

4.1. Análisis de necesidades de Personal

Las necesidades de personal son entendidas como “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.”

Ahora bien, en atención al Decreto 1800 de 2019 expedido por el Gobierno Nacional, en el cual en el artículo 2.2.1.4.1. Señala las siguientes acciones que se deben adelantar como mínimo cada dos años, con el objetivo de mantener actualizada las plantas de personal, cita:

“ARTÍCULO 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones

mínimo cada dos años: a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad. b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional. c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones. (...) Subrayado fuera del texto original.

En virtud de lo manifestado, la entidad, adelantará las siguientes actividades:

1. Revisión de funciones establecidas en la estructura organizacional vigente
2. Identificación de las necesidades de personal, que se realiza mediante el “estudio de cargas de trabajo” en el cual se determinan las necesidades de personal para desempeñar las actividades de un proceso.
3. Ajuste de la planta de personal a que haya lugar.

4.2. Estrategias de Provisión

“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”

El Club Militar proveerá los empleos en la planta de personal de la siguiente manera:

4.3. Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

- La Entidad provee los empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el *Artículo 13. Decreto ley 091 de 2007 “Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”*

De la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción. La decisión para la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de que trata el presente decreto, corresponde a la respectiva autoridad nominadora.

ARTÍCULO 14. Criterios para la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción. Para los empleos de libre nombramiento y remoción, sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que los caracteriza, el cumplimiento de los requisitos para el empleo, y los factores de seguridad, son los criterios que prevalecerán para su provisión. “

El acto administrativo de nombramiento debe estar antecedido del estudio de seguridad del aspirante.

4.3.1 Procesos de Encargos

Que el artículo 53 *Decreto ley 091 de 2007 “Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”* indica que los servidores públicos del sector Defensa pertenezcan o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa podrán, mediante acto administrativo, ser

encargados para desempeñar transitoriamente un empleo o para realizar actividades relacionadas directa o indirectamente con la Misión y las atribuciones del sector o que tengan por finalidad el desempeño de responsabilidades diferentes a las que habitualmente le corresponderían al funcionario en desarrollo de sus funciones.

Que concordante con lo indicado, los artículos 2.2.5.4.7 y 2.2.5.5.41, del Decreto 1083 de 2015 “Reglamentario Único del Sector Función Pública”, establece que los empleados públicos pueden ser encargados parciales totalmente de las funciones de los empleos diferentes a aquellos para los cuales han sido nombrados por ausencia temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Que como consecuencia de lo indicado el empleado encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeñará temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular. (Concepto DAFP No. 2022600008601 del 11 de enero de 2022).

Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitiva, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección. Los empleos en vacancia definitiva o temporal, solo serán provistos mediante encargo o en su defecto a través del nombramiento provisional, si el nominador o quien haga sus veces, por necesidades del servicio así lo decide, recalando que si se decide no proveerlo no se estarían vulnerando derechos de carrera.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de vacantes es una herramienta que se aplicará en el corto y mediano plazo de tal forma que se establezca lo siguiente:

- Cálculo de servidores necesario que permita atender las necesidades de personal presentes y futuras derivadas de sus competencias.
- Identificar de qué forma se cubrirán las vacantes de personal.

4. GLOSARIO

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento, las cuales se basan en el Decreto 092 del 2007 “Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa.”

➤ **EMPLEO PÚBLICO:** Se define la Noción de empleo como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. De igual forma define que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros

señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.”

➤ **TRABAJADOR OFICIAL:** Son aquellos servidores vinculados mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables en materia salarial, prestacional, jornada laboral, entre otros aspectos. Los pactos y convenciones colectivas, el reglamento interno de trabajo, los laudos arbitrales, hacen parte del contrato de trabajo. Son la regla general en las empresas industriales y comerciales del Estado.

➤ **NIVELES JERÁRQUICOS:** 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

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.** Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de asistencia en materias directas o de apoyo con la seguridad y defensa, incluida el área misional de salud, así como las de aconsejar y asesorar a la alta dirección del Sector Defensa, y a los servidores públicos uniformados y no uniformados, de las entidades y dependencias que conforman el Sector Defensa.
- **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.

6. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos antes se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Conforme lo establece el Decreto de Ley 91 de 2007, que regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan otras disposiciones”

7. RESPONSABLE

El responsable de presentar el Plan de Previsión de Recursos Humanos y actualizarlos cada vez que se produzcan las mismas, será el Coordinador Grupo Gestión Talento Humano, este proyectara los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que puede generarse.

Teniendo en cuenta que, en el Club Militar, aunque la planta de empleos en su naturaleza es de carrera administrativa, los cargos que no corresponde a libre nombramiento y remoción están siendo ocupados en condición de provisionalidad.

8. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal del Club Militar, fue creada por el decreto 4018 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.

8.1 PLANTA DE PERSONAL CLUB MILITAR

El Decreto 4019 de 2008 “*Por el cual se aprueba la modificación de la estructura a la planta de personal de empleos públicos del Club Militar...*”, cumplirá sus funciones institucionales con la planta de empleos que se señala a continuación:

DENOMINACIÓN DEL CARGO	Código	Grado	Cargos asignados
NIVEL DIRECTIVO			3
DIRECTOR GENERAL DE ENT DESC	1-2	16	1
SUBDIRECTOR GENERAL ENT DESC	1-2-1	14	1
JEFE OFICINA DEL SECTOR DEFENSA	1-4	06	1

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

NIVEL ASESOR				2
JEFE OFICINA ASESORA DEL SECTOR DEFENSA	2-1	24		2
NIVEL PROFESIONAL				24
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	17		5
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	14		1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	09		2
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	07		12
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	05		1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	03		3
NIVEL TÉCNICO				19
TECNICO PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	33		1
TECNICO PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	29		1
TECNICO PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	25		5
TECNICO PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	24		2
TECNICO DE SERVICIOS	5-1	22		1
TECNICO PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	22		9
NIVEL ASISTENCIAL				210
AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	36		2
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1	27		1
AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	26		6
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1	25		1
AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	25		1
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1	23		1
AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	23		16
AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	21		26
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1	21		4
AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	18		23
AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	17		23
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1	17		6
AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	15		86
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1	15		1
AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	13		10
AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	09		3
TRABAJADORES OFICIALES				22

TRABAJADOR OFICIAL	NA	NA	22
			280

9. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

Que de acuerdo con lo indicado en el Artículo 56 del Decreto de Ley 91 de 2007, que regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan otras disposiciones, teniendo en cuenta la especialidad de la misión de defensa, en caso de vacancia definitiva de un empleo el nominador o a quien este haya delegado podrá nombrar en cargos pertenecientes al Sistema General de Carrera del Sector Defensa por el termino de seis (6) meses a personas o servidores públicos que no pertenezcan a ella o hasta que se surta el proceso de selección por mérito.

Que conforme a las reglas establecidas para el Sistema Especial de Carrera Administrativa aplicable a los empleados públicos civiles y no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, los nombramientos en provisionalidad pueden ser prorrogados hasta tanto se surta y concluya el concurso de selección por mérito para proveer el empleo de carrera.

9.➤.1. ENCARGO

De acuerdo con la definición de vacantes a proveer, aprobada por el Club Militar, la Dirección General y el Coordinador del Grupo Gestión Talento Humano se adelantará el proceso de encargo teniendo en cuenta: Para cada empleo deberá señalarse el tipo de vacante (temporal o definitiva) y la ubicación laboral.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Que concordante con lo indicado, los artículos 2.2.5.4.7 y 2.2.5.5.41, del Decreto 1083 de 2015“Reglamentario Único del Sector Función Pública”, establece que los empleados públicos pueden ser encargados parcial totalmente de las funciones de los empleos diferentes a aquellos para los cuales han sido nombrados por ausencia temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Que como consecuencia de lo indicado el empleado encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeñará temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular. (Concepto DAFP No. 20226000008601 del 11 de enero de 2022).

A su vez el artículo **2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015 (Modificado por el Decreto 648 de 2.017)**, señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.4. Terminación de encargo y nombramiento provisional. - Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados”.

Ahora bien, como podrá evidenciarse la norma no contempla un término definido para el encargo en la medida que la Ley 1960 de 2019 eliminó la expresión "El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses."

Al respecto, la Comisión Nacional del Servicio Civil en criterio unificado del 13 de Agosto de 2019, señaló que pese a lo anterior el nominador a través de resolución motivada, podrá dar por terminado el encargo, entre otras, por las siguientes razones:

- Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, (Modificado por el Decreto 648 de 2.017) (Ordenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).
- Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.
- La calificación definitiva no satisfactoria en la evaluación del Desempeño Laboral del encargado.
- La renuncia del empleado al encargo.
- La pérdida de derechos de carrera del encargado.
- Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.

De conformidad con lo anterior, el nominador solo podrá dar por terminado el encargo mediante resolución debidamente motivada por alguna de las razones antes indicadas.

➤ **REQUISITOS BÁSICOS PARA EL ACCESO A PROCESO DE ENCARGO:**

Habida cuenta que los funcionarios públicos del Club Militar están ocupando los empleos de la planta global del Club Militar en condición de provisionalidad, los encargos a que haya lugar por necesidades del servicio con fundamento en lo establecido en el Decreto Ley 091 de 2007 "Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal" en su artículo 53 que señala: *"Los servidores públicos del Sector Defensa, pertenezcan o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, podrán, mediante acto administrativo, ser encargados para desempeñar transitoriamente un empleo o para realizar actividades relacionadas directa o indirectamente con la Misión y las atribuciones del sector o que tengan por finalidad el desempeño de responsabilidades diferentes a las que habitualmente le corresponderían al funcionario en desarrollo de sus funciones."*

Así las cosas, este será el procedimiento para proveer temporalmente los empleos por la figura de encargos, en todo caso deberán cumplir como mínimo las siguientes cosas:

- Que cumpla el perfil establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad vigente al momento de la provisión del empleo.
- Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.

➤ ESTUDIOS DE VERIFICACIÓN

LISTADO DE EMPLEOS A PROVEER

Los nombramientos se harán en condición de provisionalidad hasta tanto se provea definitivamente a través de concurso de méritos.

9.2 LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Los empleos de libre nombramiento y remoción en el club militar son los señalados en el artículo 8° del Decreto 091 de 2007 *“Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”*.

Así mismo, el artículo 14 del Decreto ley 091 de 2007 señala: *“Criterios para la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción. Para los empleos de libre nombramiento y remoción, sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que los caracteriza, el cumplimiento de los requisitos para el empleo, y los factores de seguridad, son los criterios que prevalecerán para su provisión.*

El acto administrativo de nombramiento debe estar antecedido del estudio de seguridad del aspirante

Los cargos de libre nombramiento y remoción son únicamente los creados de manera específica, por la normativa correspondiente en concordancia con el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad.

En dicha labor se ejecutarán funciones políticas como el desarrollo de directrices fundamentales. Estos tipos de cargos de la administración pública implican el otorgamiento de una gran proporción de confianza por parte de quien tiene a su cargo dichas responsabilidades.

Lo anterior manifiesta que estos funcionarios tienen que reunir dos tipos de consideraciones: de una parte, el propósito de su contratación debe tratarse o referirse al cumplimiento de funciones directivas, de manejo, de conducción u orientación institucional; de otra parte, ha de dirigirse o destinarse a aquellos cargos en los cuales es necesaria la confianza de los servidores que tienen a su cargo esa clase de responsabilidades.

La remoción de estos empleados procederá cuando la persona que posea autoridad disponga prescindir del funcionario, pues, el nominador posee facultad discrecional, lo que le permite dictaminar libremente sobre el cargo, ya sea confirmando o removiendo al encargado.

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos la normativa correspondiente.

9.3 DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Según el **Decreto 1083 de 2015 en el Artículo 2.2.5.5.42, (Modificado por el Decreto 648 de 2.017)**, nos suministra la siguiente definición de encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004, Modificada por la Ley 1960 de 2019 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

El Club Militar está regulado por un sistema especial de carrera administrativa aplicable al Sector Defensa.

9.4 PROVISIONALIDAD

Teniendo en cuenta la especialidad de la misión de defensa y seguridad nacional del Sector Defensa, en caso de vacancia temporal o definitiva de un empleo del Sector Defensa, el nominador o quien este haya delegado, con el único requisito de haberse realizado previamente un estudio de seguridad al candidato, podrá nombrar en cargos pertenecientes al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa por el término de seis (6) meses, a personas o servidores públicos que no pertenezcan a ella, mientras se surte el proceso de selección por mérito. Igualmente, en desarrollo del mismo principio, estos funcionarios podrán ser removidos en cualquier tiempo. Artículo 56 del decreto Ley 091 de 2007.

9.5 EN LA ACTUALIDAD CLUB MILITAR.

El Club Militar, ha realizado actividades tendientes proyecto ley cambio de naturaleza jurídica- Rediseño Institucional.

El Club Militar, viene adelantado un proceso de rediseño institucional revisando el modelo de operación y naturaleza jurídica para la obtención de niveles de funcionamiento óptimos en la entidad, llevando a cabo un análisis de la prestación del servicio y revisión de sus proceso de manera que se identifiquen un direccionamiento Estratégico de las actividades y la capacidad organizacional para soportar su actividad comercial que permita lograr un real retorno y aumento de ingresos para la sostenibilidad de la entidad, toda vez que a pesar de ser un establecimiento público del orden nacional y que por lo tanto hace parte del Presupuesto General de la Nación, no recibe recursos del tesoro nacional para su operación y funcionamiento.

Que mediante oficio No. 082 MDNGSEDB-DGE del 23 de junio de 2021 emitido por Ministerio de Defensa Nacional se solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil, aplazamiento proceso de selección por concurso de méritos para los empleos de carrera administrativa del Ministerio de Defensa para el Club Militar, y en sentido de acuerdo a la mesas de trabajo adelantadas, la entidad se encuentra dentro de la fase de diagnóstico y se proyecta para la vigencia 2024 la culminación del documento de rediseño institucional que permitirá identificar el modelo de operación y validar la naturaleza jurídica acorde a la misionalidad de la misma.

De otra parte, en la actualidad el 90% del personal del Club Militar se encuentra vinculado a través de provisionalidad y en espera de concurso de méritos, para entrar a ser parte de la carrera administrativa del sector Defensa. Esto impactaría en el Club Militar, en el sentido de las restricciones que pueden surgir a la hora de administrar talento humano como por ejemplo los cajeros, meseros, chef, pastelero, botones, entre otros, requeridos para el cumplimiento del modelo de negocio de la Entidad.

Por tanto, a partir del modelo de operación actual, es conveniente para la Entidad pensar en trabajadores oficiales toda vez que siendo vinculados por una relación de carácter contractual, las tareas misionales del club podrían ser de mayor maniobra.

Así mismo, teniendo en cuenta que la planta de personal del Club, hoy está en Provisionalidad, significaría que la misma debe proveerse definitivamente a través de concurso de mérito y este no asegura que quienes vienen laborando con el Club militar y conocen la entidad sean los mismos que se vinculen a la carrera administrativa, lo que para el Club significaría una gran pérdida del conocimiento con el que ya gozan quienes hoy hacen parte del club.,

De otra parte, es necesario aclarar que hoy, el club cuenta con la posibilidad de contar con Trabajadores Oficiales, en los términos señalados por la Ley, No obstante, teniendo en cuenta el propósito de la entidad y la necesidad de ampliar la planta para atender las áreas misionales, pues allí reposan procesos como: Se hace necesario ampliar la planta en nuevos empleos de carrera, los cuales serán provistos según la norma, hasta que se adelante el respectivo concurso de méritos.

En el mismo sentido, Consultadas varias sentencias de la Corte Constitucional acerca de la posibilidad de contemplar en los estatutos internos del Club Militar la posibilidad de ampliar las actividades que pueden desempeñar los trabajadores oficiales que sean autorizados en la planta de servidores públicos por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública se encontró pronunciamientos en el siguiente sentido:

“Así las cosas, resulta que los establecimientos públicos no se encuentran en capacidad de precisar qué actividades pueden ser desempeñadas por trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, puesto que usurparían la función legislativa de clasificar los empleos de la administración nacional, que desde luego, para entidades en las que se cumplen funciones administrativas corresponde a la categoría de los empleados públicos por principio, con las excepciones que establezca la ley”. (Sentencia Corte Constitucional C-484 de 1995 y sentencia C-432 de 1995).

Como resultado de la situación judicial que atraviesa el Club Militar y la situación de concurso de carrera administrativa para el personal en provisionalidad, estas actividades son consideradas como claves para la realización de la operación actualmente toda vez que se están implementando acciones para la prevención y mitigación de los riesgos que puede traer la materialización de los mismos en la organización.

Adicionalmente, gracias a las gestiones realizadas en el Ministerio de Defensa y su Oficina de Asuntos Legales, se está desarrollando el proyecto de traslado de predios de las sedes Sochagota y Las Mercedes. Este proyecto se relaciona toda vez que, con su materialización, habrá un impacto en los estados financieros del Club Militar.

Análisis modificación planta de personal.

El Club Militar ha sido concebido desde sus inicios como la única Entidad Centralizada de Bienestar que agremia a Oficiales de las Fuerzas Militares y Policía Nacional, en actividad, en uso de buen retiro y veteranos, con el fin de desarrollar actividades tendientes a mejorar su calidad de vida y la de su entorno familiar, en compensación del ejercicio de su labor misional en defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional, así como del mantenimiento del orden público y de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos de los habitantes de nuestro país.

Actividades que se enmarcan dentro de los planes y programas de bienestar social y cultural que cumple el Club Militar en favor de sus afiliados desarrolladas en servicios de alojamiento, alimentos y bebidas, recreación y deporte, y eventos, cuyo modelo operacional si bien ha permitido al Club Militar sostenerse, actualmente le limita ser competitivo frente a los retos que trae el entorno y el mercado, requiriendo ajustes importantes tanto en sus instalaciones tendientes a la conservación, modernización, mantenimiento a gran escala y cambios en la operación que requieren ajustes tanto en la planta de personal como en los servicios personales contratados con los que actualmente se encuentra funcionando.

En relación con los ajustes de planta de personal que ha tenido esta entidad, mediante Decretos Nos. 4018 y 4019 del 21 de octubre de 2008 se modificó la estructura y se aprobó el ajuste y modificación de la planta de personal de empleados públicos del Club Militar disminuyéndose a 22 el número de cargos de trabajadores oficiales y aumentando los empleados públicos en 258 para un total en la planta de 280, condiciones que actualmente no permiten de acuerdo con los estudios de cargas laborales adelantados y los propios de la operación y financieros, una condición favorable en el funcionamiento del Club Militar para responder las necesidades de los afiliados acuerdo a los lineamientos establecidos por el gobierno nacional.

Siendo ello la razón por la cual, desde la vigencia 2021 el Club Militar ha adelantado un estudio técnico de rediseño institucional, aprobado por el Consejo Directivo mediante Acta No 591 de diciembre 07 de 2021, concluyéndose, entre otros aspectos, la necesidad de ajustar la planta de personal acorde a un modelo operacional y comercial que permita el auto sostenimiento y competitividad de la Entidad, teniendo en cuenta aspectos como:

Enfoque Comercial y Competitivo:

Ampliar la oferta de servicios y beneficios a través de alianzas estratégicas nacionales e internacionales con empresas del sector con el fin de ofrecer alternativas actualmente en oferta en el mercado de la competencia que permitan retener y atraer nuevos afiliados buscando obtener un doble beneficio, garantizar el cumplimiento del objeto social del Club Militar y expandir su cobertura a más afiliados y mejores servicios y condiciones apoyando el desarrollo de la paz de acuerdo a los lineamientos gubernamentales.

Ajustar las estrategias de costos de los servicios acordes con el sector en cuanto a oferta y demanda encaminada a una mejora en su prestación, conservando precios razonables y atractivos para los afiliados; incrementando a la vez los ingresos por venta de servicios, disminuyendo costos de operación directos e indirectos a fin de propender por la obtención de recursos que permitan avanzar no sólo en el mantenimiento sino a la vez en la recuperación, conservación, modernización y ampliación de instalaciones, inversiones que han permanecido ampliamente

estancadas por la falta de recursos, lo que llevó a la actual administración a tener que solicitar apoyo del Ministerio de Defensa Nacional para la asignación de recursos encaminados a atender necesidades urgentísimas de reparación y recuperación de instalaciones, logrando la autorización de recursos por Diez Mil Millones de Pesos que contribuyeron a atender el 20% de las necesidades prioritarias identificadas; encontrándose en trámite una posible autorización de veinte mil millones de pesos adicionales, con los cuales se lograría completar la satisfacción urgente de necesidades identificadas en un 60%, debiendo activar estrategias que permitan la obtención de recursos y mejora de servicios hasta el 100% de la necesidad y, a partir de allí avanzar hacia la modernización y ampliación de servicios, metas que deben alcanzarse como se ha indicado con el cambio de esquema en cuanto a la operación y funcionamiento del Club Militar.

Mayor Mano de Obra Operativa y Disminución de Administrativa:

La dinámica de las diferentes líneas de negocio ya señaladas, tanto en la oferta como en la demanda, obligan a que la operación del Club Militar deba ser flexible en cuanto al personal que ejecuta las actividades propias de las mismas, a la vez que se encuentre en permanente especialización, actualización y comprometido con altos estándares de calidad con los que pretende el Club Militar migrar hacia esa mejora continua dentro de entorno comercial propio de un sector económico altamente competido compuesto por actividades de turismo, recreación, deporte y ocio, razón por la cual, independiente de su naturaleza jurídica, el Club Militar debe entrar a competir con muchos otros actores del mercado, como lo son las cajas de compensación familiar, hoteles, centros vacacionales y recreativos, clubes con características similares, paquetes turísticos y recreativos que ofrecen diferentes empresas, entre otras, que desarrollan las mismas actividades de esta Entidad, siendo necesario mantener la vigencia dentro del sector, ubicándolo dentro de un marco de competencia que satisfaga los intereses de los afiliados controlando la deserción mediante la prestación eficiente y diferenciada de los servicios propios de su objeto.

Por lo que de acuerdo con los análisis efectuados se ha llegado a concluir que la figura de empleado público, no resulta acorde con el mercado para la prestación de servicios operativos como los que ofrece el Club Militar y en tal sentido, tiene la necesidad de migrar hacia una condición legal de trabajadores que se adapte a su objeto dentro del marco de establecimiento público, puesto que si bien dentro del estudio técnico desarrollado, se analizaron diferentes alternativas de cambio de naturaleza jurídica con el mismo fin, no fue posible ajustarse a ninguna de ellas, debido a que como se expuso al Honorable Consejo Directivo, obstaculizaban aún más el cumplimiento de su objeto desde el punto de vista económico al generar duras cargas tributarias que exigían una mayor erogación de los aportes de los afiliados, nunca contempladas desde su creación hasta el actual momento de su operación, situación que claramente en lugar de contribuir a solucionar la problemática identificada colocaba al Club Militar en un altísimo riesgo de tener que cesar sus operaciones.

La apuesta a una mejor prestación de servicios para los fines antes señalados, en todos los órdenes es mayormente operativa puesto que en todas las líneas de negocio prima el servicio de mano de obra especializada en labores necesarias para el sostenimiento de la operación del Club Militar, siendo reducido el número de empleados destinados a actividades administrativas así como de dirección o confianza por lo que la condición de empleados públicos que desarrollan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de

autoridad, no armonizan con la necesidad de contar con personal operativo que desarrolla actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, dentro de un entorno de competencia con el sector en que funciona el Club Militar, condición esta que se encuentra en los trabajadores oficiales.

La naturaleza de la actividad que desarrolla la Entidad en donde es indispensable su participación a través de actividades comerciales en un mercado donde intervienen particulares que también están encargados de la prestación de los mismos servicios en las mismas o similares condiciones, requieren contar con trabajadores en las mismas condiciones que los particulares con el fin de garantizar en debida forma su operación.



9.6 PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de lograr cumplir con del Plan de previsión de Recursos Humanos, el Club Militar tendrá en cuenta las siguientes acciones para su respectivo seguimiento:

El Club Militar para dar cumplimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos, continuará con las mesas de trabajo con base en las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, Ministerio de Defensa Nacional, Viceministerio de Grupo Social y Empresarial de la Defensa- GSED

A través de los procesos que adelante el Club Militar ante los entes respectivos que adelante la entidad.

10. **NORMATIVA**

- 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. (Modificada por la Ley 1960 de 2019)
- Decreto ley 091 de 2007 *“Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”.*
- Decreto 092 del 2007 *“Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa.”*
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, (Modificado por el Decreto 648 de 2.017.
- Ley 1960 del 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Versión	Fecha del cambio	Descripción de la actualización
1	18/01/2023	Creación del documento
2		

1. **VALIDACIÓN DE FIRMAS**

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Firma: Nombre: PD. CLAUDIA LILIANA CORREAL CASTILLO. CARGO: Profesional de Defensa Firma: Nombre:	Firma: Nombre: MAYID ORTIZ BAUTISTA Cargo: Coordinador Grupo Gestión Talento Humano Nombre: CN(RA) DANIEL A. PINZON VASQUEZ Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación.	Firma: Nombre: Vicealmirante (RA) HÉCTOR ALFONSO MEDINA TORRES Cargo: Director General del Club Militar



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Código: TH-Q11
Versión: 1
Fecha: 18-01-2023
Página 23 de 23

Nombre: CN(RA) DANIEL A. PINZON
VASQUEZ
Cargo: Subdirector General (E)