



Club Militar
¡Actitud, Perseverancia y Pasión!
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-210000-666739-61638909
2024-01-31T12:34:31-05:00 - Pagina 1 de 14



PLAN ANUAL DE VACANTES DEL CLUB MILITAR 2024



PLAN ANUAL DE VACANTES DEL CLUB MILITAR 2024

Código: CM-GTH-PL-02
Versión: 3
Fecha: 31-01-2024
Página 2 de 11



Club Militar
¡Actitud, Perseverancia y Pasión!
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-210000-666739-61638909
2024-01-31T12:34:31-05:00 - Pagina 2 de 14

TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVO.....	3
OBJETIVO ESPECIFICOS:.....	3
ALCANCE.....	3
REFERENCIA.....	3
GLOSARIO.....	6
APLICACIÓN ESTRATEGIA Y METODOLOGIAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES.....	7
CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES.....	10
DOCUMENTOS DE APOYO.....	10
CONTROL DE CAMBIOS.....	11
VALIDACIÓN DE FIRMAS.....	11

OBJETIVO

El presente plan, tiene el propósito en el Club Militar de identificar las necesidades del personal y definir la forma de provisionar los empleos vacantes, es un instrumento técnico de medición que permite conocer cuánto talento humano, requiere la Entidad en las diferentes dependencias de acuerdo a los cargos disponibles.

Por lo anterior, es necesario para la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, temporales a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo a los principios de la función pública, y la provisión transitoria conforme a la normatividad existente, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

OBJETIVO ESPECIFICOS:

1. Es una herramienta de medición que permite conocer cuántos vacantes, según cargos disponibles: denominación, código, grado y sueldos.
2. Identificación de la información para la planificación de los cargos a proveer de acuerdo a la necesidad de la Entidad.
3. Tramitar el abastecimiento de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad.

ALCANCE

El Plan Anual 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, bien sea por ascenso o ingresar en provisionalidad a un servidor público

REFERENCIA

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", así mismo el Plan de Previsión de Recurso Humano se establece bajo esta ley, así:

ARTICULO 17 PLANES Y PLANTA DE EMPLEOS





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
 - 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. 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.

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.

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, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.

Sobre la forma de proveer los empleos cuando se hallen vacantes, el Decreto 1083 de 2015 Modificado por el Decreto 648 de 2.017 señala lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo..

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma”.

Artículo 2.2.5.5.42, del Decreto 1083 de 2015 (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”.

Por otro lado, en el Plan Anual de Vacantes, se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, de las entidades del orden nacional y territorial tal como lo señala el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, así

ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

- Por renuncia regularmente aceptada por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes”.

Así mismo, también es importante señalar que, 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 nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

CM-DE-FT-2/V2: 25-10-2023.



ARTÍCULO 2.2.2.2.1 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.

ARTÍCULO 2.2.2.2.2 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.

ARTÍCULO 2.2.2.2.3 Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

ARTÍCULO 2.2.2.2.4 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.

ARTÍCULO 2.2.2.2.5 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”

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

GLOSARIO

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.

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.

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 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.

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 y Nivel Asistencial).



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.

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.

APLICACIÓN ESTRATEGIA Y METODOLOGIAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

METODOLOGIA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

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.

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.

Conforme al Artículo 53. del 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*”. Encargos. 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

CM-DE-FT-2/V2: 25-10-2023.



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. 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 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:

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 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:

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."





Club Militar
 ¡Actitud, Perseverancia y Pasión!
 Firmado Electrónicamente con AZSign
 Acuerdo: 20240131-210000-666739-61638909
 2024-01-31T12:34:33-05:00 - Pagina 9 de 14

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.

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

ESTRATEGIA

El Club Militar provisionara las vacantes en un término de aproximadamente de dos meses, teniendo en cuenta la normatividad y la necesidad de la Entidad.

La estrategia que utiliza talentos humanos para cubrir un vacante dentro de la Entidad, es:

- ✓ Validación de empleos a 31 de diciembre del 2023 que están vacantes
- ✓ Proceso de promover a una nueva vacante
- ✓ El reclutamiento interno: (contratista, outsourcing, practicantes)
- ✓ Reclutamiento a través de grupo transversal de Jefes de Talento Humano del GSED

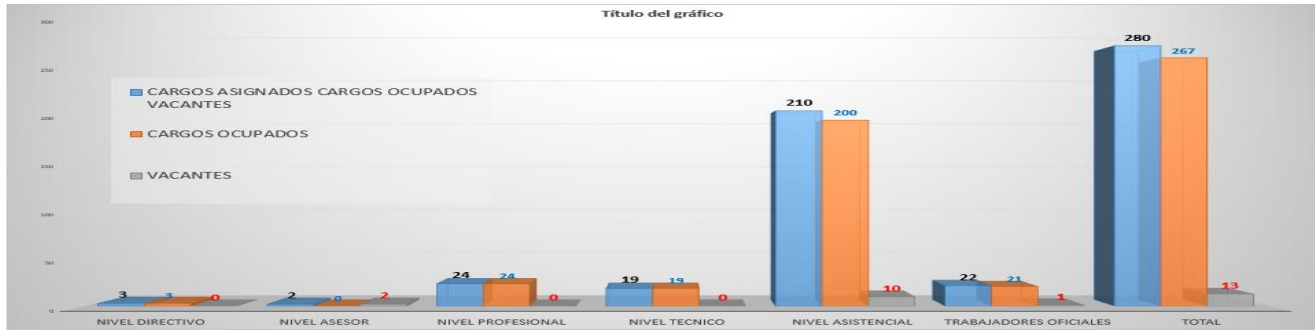
VACANTES DEFINITIVAS DEL ORDEN NACIONAL EN PROVISIONALIDAD, EN ENCARGO Y SIN PROVEER

DENOMINACION DEL CARGO	CARGOS ASIGNADOS	CARGOS OCUPADOS	VACANTES
NIVEL DIRECTIVO	3	3	0
NIVEL ASESOR	2	0	2
NIVEL PROFESIONAL	24	24	0
NIVEL TECNICO	19	19	0
NIVEL ASISTENCIAL	210	200	10
TRABAJADORES OFICIALES	22	21	1
TOTAL	280	267	13

Se puede observar en la siguiente ilustración, que la provisionalidad más representativa, se destaca en el nivel asistencial, seguido del nivel asesor y el menos en vacantes definitivas está en los trabajadores oficiales.



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-210000-666739-61638909
2024-01-31T12:34:31-05:00 - Pagina 10 de 14



CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES

N°	Descripción	Evidencia	Responsable	Inicio de la Actividad	Termino de la Actividad
PROVISIONALIDAD					
1.	Análisis de la planta actual personal	Reporte de vacantes software	Coordinar Grupo Gestión Talento Humano/Nomina	Necesidad de personal	Requerimiento de necesidad
2.	Identificar cual es el nivel o denominación del cargo con vacantes	Reporte de vacantes software	Coordinar Grupo Gestión Talento Humano/Nomina	Requerimiento de la necesidad	Diagnóstico de necesidades de personal
3.	Presentar propuesta cubriente de necesidad de acuerdo al perfil del cargo – nivel directivo	oficio	Coordinar Grupo Gestión Talento Humano/ Área de administración de personal	Participación Directivo	Selección cubrimiento vacante.
4.	Proceso de selección, administración de personal	Lita de chequeo	Coordinar Grupo Gestión Talento Humano/ Área de administración de personal	Recepción Documento Lista de Chequeo	Acto administrativo vinculación

DOCUMENTOS DE APOYO

1. Plan estratégico de Talento Humano.
2. Plan de Previsión Recursos Humanos.
3. Formato requisición de personal
4. Lista de Chequeo Administración de Personal



CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
1	14-02-2023	Se requiere la actualización de versión correspondiente al Plan Anual de Vacantes para el año 2023., quedando así TH-QP07, V1 30/01/2023 PLAN ANUAL DE VACANTES GRUPO GESTION DE TALENTO HUMANO, teniendo en cuenta que se fue un error de codificación.
2	09-03-2023	Actualización de versión correspondiente al Plan Anual de Vacantes para el año 2023, por motivo de la posesión de señor Subdirector General de acuerdo Acta de Posesión de fecha 22 de febrero del 2023 y nueva codificación.
3.	31-01-2024	Actualización de codificación y necesidad de vacantes a 2024

VALIDACIÓN DE FIRMAS

	NOMBRE	CARGO
ELABORÓ:	Claudia Liliana Correal Castillo	Profesional de Defensa - Área de Administración de Personal.
REVISÓ:	Yudyett Astrid Pulido Guevara	Sistemas Integrados de Gestión. OAP
APROBÓ:	Mayid Ortiz Bautista	Profesional de Defensa - Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano
	CR. John Fredy Ubaque Rodríguez	Subdirector General, encargado de las funciones de Jefe Oficina Asesora de Planeación
	PD. Elva Consuelo Cristancho Cristancho	Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)
	CR. John Fredy Ubaque Rodríguez	Subdirector General del Club Militar.
FIRMANTE:	Contralmirante Javier Alfonso Jaimes Pinilla	Director General del Club Militar. (E)

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

CM-GTH-PL-02 PLAN ANUAL DE VACANTES DEL CLUB
MILITAR 2024 FINAL

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Id Acuerdo: 20240131-210000-6e6739-61638909

Creación: 2024-01-31 21:00:00

Estado: Finalizado

Finalización: 2024-01-31 21:34:30

Escanee el código
para verificación

Aprobación: firma

Coronel JOHN FREDY UBAQUE RODRIGUEZ

11189710

asistenteplaneacion@clubmilitar.gov.co

Subdirector General encargado de las funciones de Jefe Oficina Asesora de P
CLUB MILITAR

Aprobación: firma

MAYID ORTIZ BAUTISTA

CC. 51733804

mortiz@clubmilitar.gov.co

Profesional de defensa

Club Militar

Revisión: firma

Yudyett Pulido

52915896

yapulido@clubmilitar.gov.co

Elaboración: FIRMA

CLAUDIA LILIANA CORREAL CASTILLO

60359306

clcorreal@clubmilitar.gov.co

Coordinador Grupo Gestion Talento Humano

Club Militar



REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

CM-GTH-PL-02 PLAN ANUAL DE VACANTES DEL CLUB
MILITAR 2024 FINAL

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Escanee el código
para verificación

Id Acuerdo: 20240131-210000-6e6739-61638909

Creación: 2024-01-31 21:00:00

Estado: Finalizado

Finalización: 2024-01-31 21:34:30

Firma: firma

Contralmirante JAVIER ALFONSO JAIMES PINILLA

72170207

asistentedireccion@clubmilitar.gov.co

Director General (E)

Club Militar

Aprobación: firma

CORONEL JOHN FREDY UBAQUE RODRÍGUEZ

1111

asistentesubdireccion@clubmilitar.gov.co

Subdirector General

Aprobación: firma

Elva Consuelo Cristancho Cristancho

46372713

eccristancho@clubmilitar.gov.co

Profesional de Defensa

Club Militar





REPORTE DE TRAZABILIDAD

CM-GTH-PL-02 PLAN ANUAL DE VACANTES DEL CLUB MILITAR 2024 FINAL

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Id Acuerdo: 20240131-210000-6e6739-61638909 Creación: 2024-01-31 21:00:00
Estado: Finalizado Finalización: 2024-01-31 21:34:30

Escanee el código para verificación

TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Elaboración	CLAUDIA LILIANA CORREAL CASTILLO clcorreal@clubmilitar.gov.co Coordinador Grupo Gestion Talento Humano Club Militar	Aprobado	Env.: 2024-01-31 21:00:00 Lec.: 2024-01-31 21:00:13 Res.: 2024-01-31 21:00:21 IP Res.: 200.91.222.50
Revisión	Yudyett Pulido yapulido@clubmilitar.gov.co	Aprobado	Env.: 2024-01-31 21:00:21 Lec.: 2024-01-31 21:01:09 Res.: 2024-01-31 21:01:19 IP Res.: 200.91.222.50
Aprobación	MAYID ORTIZ BAUTISTA mortiz@clubmilitar.gov.co Profesional de defensa Club Militar	Aprobado	Env.: 2024-01-31 21:01:19 Lec.: 2024-01-31 21:03:50 Res.: 2024-01-31 21:03:58 IP Res.: 200.91.222.50
Aprobación	Coronel JOHN FREDY UBAQUE RODRIGUEZ asistenteplaneacion@clubmilitar.gov.co Subdirector General encargado de las fun CLUB MILITAR	Aprobado	Env.: 2024-01-31 21:03:58 Lec.: 2024-01-31 21:06:38 Res.: 2024-01-31 21:08:50 IP Res.: 190.25.108.239
Aprobación	Elva Consuelo Cristancho Cristancho eccristancho@clubmilitar.gov.co Profesional de Defensa Club Militar	Aprobado	Env.: 2024-01-31 21:08:50 Lec.: 2024-01-31 21:13:15 Res.: 2024-01-31 21:13:26 IP Res.: 186.84.88.206
Aprobación	CORONEL JOHN FREDY UBAQUE RODRÍGUEZ asistentesubdireccion@clubmilitar.gov.co Subdirector General	Aprobado	Env.: 2024-01-31 21:13:26 Lec.: 2024-01-31 21:17:53 Res.: 2024-01-31 21:31:33 IP Res.: 190.25.108.239
Firma	Contralmirante JAVIER ALFONSO JAIMES asistentedireccion@clubmilitar.gov.co Director General (E) Club Militar	Aprobado	Env.: 2024-01-31 21:31:33 Lec.: 2024-01-31 21:32:01 Res.: 2024-01-31 21:34:30 IP Res.: 200.91.222.50