



Club Militar
¡Actitud, Perseverancia y Pasión!

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-201450-8b4292-98112232
2024-01-31T21:06:04-05:00 - Pagina 1 de 16



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL CLUB MILITAR 2024

Club Militar
 Actitud, Perseverancia y Pasión!
 Firmado Electrónicamente con AZSign
 Acuerdo: 20240131-201450-8b4292-98112232
 2024-01-31T11:06:04-05:00 - Pagina 2 de 16

TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVO.....4

OBJETIVO ESPECIFICOS:.....4

ALCANCE.....4

REFERENCIA.....4

GLOSARIO.....6

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....7

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 10

DOCUMENTOS DE APOYO 12

CONTROL DE CAMBIOS..... 13

VALIDACIÓN DE FIRMAS..... 13

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica desde Talento Humano está alineada con del Plan Estratégico Institucional 2023-2026 del Club Militar y se determina las acciones a seguir para el desarrollo de cada uno de sus planes, procesos y proyectos que contribuyen a mejorar en competencia, habilidades, conocimiento, sentido de pertenencia en todas las personas que laboran en el la Entidad, el querer hacer las cosas bien

Así mismo este plan se articula con el foco 2 del Plan Estratégico Institucional 2023-2026, en “Desarrollar y fortalecer en sus tres pilares: Ser, saber y saber hacer...”, enfatizando en la APP: Actitud, Perseverancia y Pasión

El Planeamiento Estratégico del Club Militar para el periodo 2023-2026, fue producto de un trabajo en equipo, con la participación de la alta Dirección, y la aplicación de una metodología basada en fundamentos teóricos y prácticos de la planeación prospectiva por escenarios, y el Balanced Score Card (BSC) que, mediante talleres teóricos y prácticos permitieron desarrollar los siguientes temas: Cadena de valor, Contexto externo, estudio de mercado, Contexto interno, desempeño organizacional y enfoque, Definición de los Objetivos Estratégicos, Mapa Estratégico, Tablero de Control, Plan de Comunicaciones y Plan de Acción: Mapa Estratégico, Tablero de Control, Plan de Comunicaciones y Plan de Acción:

Además, El Direccionamiento Estratégico desarrollado en el Club Militar, se fundamenta en cuatro conceptos básicos. La Gestión Integral: articular y alinear todas sus partes organizacionales. Ver al Club Militar como un todo organizacional, alineado, enfocado en la operación comercial para venta de servicios. La Operación Comercial: ver al Club Militar como una operación con orientación comercial, que genera valor. El Talento Humano: el modelo comercial. Talento Humano es el eje esencial o corazón del negocio para la generación de valor. El Valor: el margen. La generación de valor. El valor es esencial para la supervivencia, el crecimiento y la rentabilidad.

Inmerso dentro del Plan estratégico institucional del Club 2023-2026 en la perspectiva aprendizaje y crecimiento se encuentra en el Objetivo No. 1. Fortalecer las competencias y capacidades del talento humano del Club Militar, con énfasis al modelo comercial.

Dentro de las Iniciativas Estratégicas se encuentra.

- ✓ Capacitar y entrenar anualmente al personal del Club Militar, para la mejora en la calidad de productos, servicios, cultura ambiental y la generación de valor.
- ✓ Identificar, desarrollar y evaluar las competencias del personal del Club Militar al año 2026.
- ✓ Alcanzar un alto grado de satisfacción del Talento Humano del Club Militar, al año 2026.
- ✓ Adquirir, modernizar, fortalecer y apropiar, la infraestructura tecnológica del Club Militar para la gestión, operación y automatización del negocio al año 2026





Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-201450-884292-98112232
2024-01-31T12:06:04-05:00 - Página 4 de 16

OBJETIVO

Establecer mecanismos para fortalecer el Talento Humano del Club Militar, mediante estrategias y políticas, para contribuir en el crecimiento integral del personal que desarrolla en la Entidad 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.

OBJETIVO ESPECIFICOS:

1. Aplicar buenas prácticas que contribuyan a la atracción, desarrollo y retención del mejor Talento Humano para la Entidad.
2. Aplicar la evaluación de desempeño para identificar habilidades, competencia y conocimiento de forma individual y grupal.
3. Fortalecer las habilidades, competencias y conocimientos, a través de la herramienta de capacitación para la prestación de Servicio, con actitud, aptitud y pasión; en un proceso continuo del personal,
4. Fortalecer al talento Humano en los tres pilares: Ser, saber y saber hacer para enfatizando en la Cultura Organizacional.

ALCANCE

El propósito del vigente Plan Estratégico abarca a todos las personas que laboran en las diferentes dependencias del Club Militar, relacionados con los procesos y el logro de los objetivos estratégico de la Entidad, para dar cumplimiento, empleará herramientas a través de la ejecución de las actividades programadas en los planes de capacitación, bienestar y estímulos y SST, así como la aplicación de la política de integridad y la normatividad vigente.

Inicia con el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano – MIPG II FURAG II del 2023 y finaliza con el seguimiento y evaluación de la gestión de cada uno de los Planes de Talento Humano.

REFERENCIA

Constitución Política de Colombia.

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. (Certificación de Bono Pensional).

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

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



Ley 1064 del 26 de julio de 2006, Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Ley 1010 del 23 de enero de 2006, Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1952 de 2019, Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.

Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1299 de 1994 Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales. (Normas emisión bonos pensionales).

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, (Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar).

Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003 Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. (Cálculos actuariales. Certificación de Bono Pensional).

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).

Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

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

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

MIPG-V2 Dimensión N°1 Talento Humano.

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

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

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



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-201450-884292-88112232
2024-01-31T12:06:04-05:00 - Página 6 de 16

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

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

Código de Integridad del Servidor Público 2017, DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

GLOSARIO

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

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

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

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

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

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

Productividad: Es la orientación permanente hacia el resultado.

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

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

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

1. ETAPA: Disponer de la Información

Marco normativo, el cual se encuentra relacionado anteriormente en este plan estratégico

Caracterización de los servidores y los empleos del Club Militar:

A través del software kactus se mantiene actualizada la caracterización de los servidores de planta de la Entidad, así como los empleos relacionados con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, fecha de ingreso, vacantes, entre otros, como el principal insumo para la administración del Talento Humano

En la siguiente tabla se visualiza la caracterización de los empleos: Denominación de cargos y números de niveles de los cargos: Directivos 03, Asesor 02, Profesional 24, Técnico 19, Asistencial 210 y Trabajadores Oficiales 22 para un total 280.

DENOMINACION DEL CARGO	CARGOS ASIGNADOS
Nivel Directivo	3
Nivel Asesor	2
Nivel Profesional	24
Nivel Técnico	19
Nivel Asistencial	210
Trabajadores Operativos	22
TOTAL CARGOS	280

2. ETAPA: Diagnosticar la Gestión Estratégica.

A través de la **herramienta, Matriz de GETH (MIPG-V2)**, el cual permite identificar el nivel de madurez de la GETH del Grupo de Talento Humano del Club Militar, el cual define en el nivel que se encuentra la Entidad, bien sea alto, medio y bajo, permitiendo identificar las fortalezas y aspectos a mejorar para la vigencia del 2024.

En la siguiente matriz de gestión estratégica del talento humano (MGETH) del Club Militar de la vigencia 2023, se observa la ubicación del nivel.





modelo integrado de planeación y gestión





RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	96	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	92
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	97
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	97
		- Ruta para generar innovación con pasión	98
RUTA DEL CRECIMIENTO	92	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	93
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	93
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	92
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
RUTA DEL SERVICIO	92	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	94
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	90
RUTA DE LA CALIDAD	94	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	93
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	94
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	94	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	94
Conociendo el talento			



Club Militar
 Actitud, Perseverancia y Pasión!
 Firmado Electrónicamente con AZSign
 Acuerdo: 20240131-201450-884292-98112232
 2024-01-31T12:06:04-05:00 - Página 8 de 16

Adelantado el diagnóstico de gestión, la variable que se encuentra la Entidad a través de la Matriz GETH, se observa en el **nivel de consolidación**, esta ubicación permite demostrar una óptima implementación de la política de GETH.

RUTAS CREACIÓN VALOR				
No.	RUTAS	% 2022	% 2023	Analisis 2023
1	Ruta de la felicidad	69	96	Se observa un crecimiento porcentual comparado con la vigencia anterior de 19 %, permitiendo el nivel de madurez de la GETH en "consolidación"
2	Ruta del crecimiento	75	92	
3	Ruta del servicio	66	92	
4	Ruta de Calidad	74	94	
5	Ruta del análisis de atos	89	94	
VALOR TOTAL		373	468	
PROMEDIO		74.6	93.6	

3. ETAPA: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica de Talento Humano

Como se observa en el resultado anterior, la entidad demuestra buena práctica y la gestión estratégica de talento humano se encuentra al máximo nivel de desarrollo, sin embargo, seguirá fortaleciendo los programas, continuará con el seguimiento del monitoreo de cada plan.

Implementar acciones para la Gestión Estratégica de Talento Humano

Implementar acciones con el objetivo de fortalecer aspectos en el ciclo de vida del empleado en el Club Militar, en sus tres períodos.

Ingreso: Implementar acciones de selección de talento humano que permitan determinar competencias, habilidades, calidad de servicio

Desarrollo: Fortalecer a través de los Planes; Capacitaciones, bienestar, incentivos y el de Seguridad Salud y Trabajo, el mejoramiento y crecimiento continuo en la productividad y el sentido de pertenencia en los empleados de querer hacer bien las cosas.

Retiro: Comprender razones que motivó al empleado del retiro y buscar mecanismo de evitar la no continuidad de personal calificado en la Entidad. Así mismo será compromiso desde la gestión estratégica de talento humano prepara aquellos empleados que por tiempo cumplido en el servicio estén preparados para el retiro del servicio o la readaptación laboral del talento humano desvinculado y que el conocimiento adquirido por el servidor por el tiempo cumplido permanezca en la Entidad, para dar cumplimiento a la dimensión de la Gestión del conocimiento e innovación.

Clima Organizacional y Cambio cultural:

El Club Militar enfocará 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 a la normatividad legal vigente y procedimientos internos implementados por la Entidad, complementada con la actualización permanente de información que deben realizar todos los Servidores Públicos a través de las herramientas digitales como el SELF SERVICE de Kactus HCM y SIGEP II.

Ruta de creación valor: Efectuada la calificación de la Matriz de Gestión de Talento Humano se identificó la ruta con menos puntaje: **Ruta del Crecimiento.**

LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD:

Tiene como objetivo “Lograr la coherencia del personal con el cumplimiento de la promesa a los socios y beneficiarios del Club Militar para garantizar servicios de bienestar, desde una organización sostenible, competitiva e innovadora, ágil en su gestión, orientada al socio brindándole una atención óptima e integral”



A través de esta política se busca en los empleados del Club Militar que se apropien de los valores de la Entidad, así garantizar de forma idónea la prestación del servicio al socio, familia e invitados.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

	Descripción	Evidencia	Responsable	Inicio de la Actividad	Término de la Actividad
1.	<p>EJECUCIÓN PLAN DE PREVISIÓN:</p> <p>Establecer la disponibilidad del personal con la capacidad de desempeñarse en el empleo vacante y cubrir la necesidad identificada de la Entidad.</p>	<p>Informe trimestral de vinculación, promoción interna y retiro</p> <p>Entregable: 5 días posterior al calendario.</p>	<p>Coordinador del Grupo de Gestión de Talento Humano / Área de administración de personal</p>	<p>01/01/2024</p> <p>01/04/2024</p> <p>01/07/2024</p> <p>01/10/2024</p>	<p>31/03/2024</p> <p>30/06/2024</p> <p>30/09/2024</p> <p>31/10/2024</p>
2.	<p>EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN</p> <p>Programar actividades de capacitación como entrenamiento, formación y fortalecer habilidades para alcanzar un alto índice de productividad y prestación en los servicios de la Entidad, así mismo sentido de pertenencia a través de la inducción, abarcando la ruta de creación valor de MIPG.</p>	<p>Informe trimestral ejecución de actividades programas</p> <p>Entregable: 5 días posterior al calendario</p>	<p>Área de Capacitación</p>	<p>01/01/2024</p> <p>01/04/2024</p> <p>01/07/2024</p> <p>01/10/2024</p>	<p>31/03/2024</p> <p>30/06/2024</p> <p>30/09/2024</p> <p>31/10/2024</p>
3.	<p>EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR</p> <p>Desarrollar actividades de integración, trabajo en equipo, desvinculación asistida, sentido de pertenencia y clima organizacional para fortalecer la cultura organizacional abarcando la ruta de creación valor de MIPG.</p>	<p>Informe trimestral ejecución de actividades programas</p> <p>Entregable: 5 días posterior al calendario</p>	<p>Área de Bienestar</p>	<p>01/01/2024</p> <p>01/04/2024</p> <p>01/07/2024</p> <p>01/10/2024</p>	<p>31/03/2024</p> <p>30/06/2024</p> <p>30/09/2024</p> <p>31/10/2024</p>





Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-201450-884292-98112232
2024-01-31T12:06:04-05:00 - Página 11 de 16

4.	<p>EJECUCIÓN PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p> <p>Desarrollar riesgo psicosocial y actividades específicas encaminadas en la promoción de un entorno laboral seguro y saludable, mediante la minimización de riesgos asociados con actividades realizadas para los funcionarios y contratistas de las tres sedes del Club Militar.</p>	<p>Informe trimestral de la implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST</p> <p>Entregable: 5 días posterior al calendario</p>	<p>Área de Seguridad y Salud en el trabajo</p>	<p>01/01/2024 01/04/2024 01/07/2024 01/10/2024</p>	<p>31/03/2024 30/06/2024 30/09/2024 31/10/2024</p>
5.	<p>CUMPLIMIENTO CON SIGEP II</p> <p>Actualización SIGEP II para el cumplimiento a la herramienta del servicio a la administración pública de la Función Pública.</p>	<p>Informe trimestral de la actualización en el SIGEP II</p>	<p>Hojas de vida</p>	<p>01/01/2024 01/04/2024 01/07/2024 01/10/2024</p>	<p>31/03/2024 30/06/2024 30/09/2024 31/10/2024</p>
6.	<p>ACTOS ADMINISTRATIVOS DE NOVEDADES DE PERSONAL</p> <p>Elaboración de actos administrativos de acuerdo a la novedad, como movilidad, vinculación, desvinculación, licencia etc.</p>	<p>Informes estadístico trimestral de los actos administrativos según la novedad</p>	<p>Abogada contratista Laboral</p>	<p>01/01/2024 01/04/2024 01/07/2024 01/10/2024</p>	<p>31/03/2024 30/06/2024 30/09/2024 31/10/2024</p>
7.	<p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL – PASANTES</p> <p>Desarrollar el programa de Estado Joven.</p> <p>Desarrollar convenios de practicantes con universidades aprobadas.</p>	<p>Informes trimestrales de, especificando actos administrativos por estado joven y por convenio de practicantes con universidades.</p>	<p>Área de Administración de personal</p>	<p>01/01/2024 01/04/2024 01/07/2024 01/10/2024</p>	<p>31/03/2024 30/06/2024 30/09/2024 31/10/2024</p>



Firmado Electrónicamente con AZSign
 Acuerdo: 20240131-201450-884292-98112232
 2024-01-31T12:06:04-05:00 - Pagina 12 de 16

9.	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Evaluación de los servidores del Club Militar, identificar debilidades y realizar plan de mejoramiento a través del plan de capacitaciones para fortalecer habilidades y competencia.	Informes semestrales	Área de Bienestar	01/01/2024	30/06/2024
				01/07/2024	31/10/2024
10	EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Desarrollar actividades Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales. Divulgación lúdica de los valores corporativos. Capacitación sobre el plan anticorrupción.	Informe trimestral ejecución de actividades programas Entregable: 5 días posterior al calendario	Área de Capacitación	01/01/2024	31/03/2024
				01/04/2024	30/06/2024
				01/07/2024	30/09/2024
				01/10/2024	31/10/2024

DOCUMENTOS DE APOYO

1. CM-GTH-PO-01 POLÍTICA DE INTEGRIDAD
2. CM-GTH-PO-02 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
3. CM-GTH-PO-03 POLÍTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
4. CM-GTH-PO-04 POLITICA GESTION ESTRATEGICA TALENTO HUMANO
5. CM-GTH-PO-05 POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL
6. CM-GTH-PT-05 PROCEDIMIENTO ADMINISTRACIÓN DE PERSONA
7. CM-GTH-PT-07 PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DE PASANTES Y/O PRACTICANTES
8. CM-GTH-PT-08 PROCEDIMIENTO ADMINISTRACIÓN HISTORIAL LABORAL
9. CM-GTH-PL-02 PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS 2021
10. CM-GTH-PL-03 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2023
11. CM-GTH-PL-05 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
12. CM-GTH-PL-06 PLAN ANUAL DE VACANTES
13. CM-GTH-PL-07 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
1.	18-12-2019	Creación del Documento
2.	28-03-2022	Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano
3.	16-02-2023	Actualización de la versión del Plan Estratégico de Talento Humano, de acuerdo a las actividades programadas para la vigencia 2023.
4.	31-01-2024	Actualización de la versión del Plan Estratégico de Talento Humano, de acuerdo a las actividades programadas para la vigencia 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
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-03 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO H

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20240131-201450-8b4292-98112232

Creación: 2024-01-31 20:14:50

Estado: Finalizado

Finalización: 2024-01-31 21:06:02



Escanee el código
para verificación

Aprobación: Subdirector General, encargado de las funciones de Jefe Oficina Asesora de Planeación

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: Profesional de Defensa - Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano

MAYID ORTIZ BAUTISTA

CC. 51733804

mortiz@clubmilitar.gov.co

Profesional de defensa

Club Militar

Revisión: Sistemas Integrados de Gestión

Yudyett Pulido

52915896

yapulido@clubmilitar.gov.co

Elaboración: Área Administración de Personal

CLAUDIA LILIANA CORREAL CASTILLO

60359306

clcorreal@clubmilitar.gov.co

Coordinador Grupo Gestion Talento Humano

Club Militar



Club Militar
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-201450-8b4292-98112232
2024-01-31T21:06:04-05:00 - Pagina 14 de 16

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

CM-GTH-PL-03 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO H

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20240131-201450-8b4292-98112232

Creación: 2024-01-31 20:14:50

Estado: Finalizado

Finalización: 2024-01-31 21:06:02



Escanee el código
para verificación

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





Club Militar
Actualización Proceso y Firma
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-201450-8b4292-98112232
2024-01-31T21:06:04-05:00 - Página 16 de 16

REPORTE DE TRAZABILIDAD

CM-GTH-PL-03 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO H

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20240131-201450-8b4292-98112232 Creación: 2024-01-31 20:14:50
Estado: Finalizado Finalización: 2024-01-31 21:06:02



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 20:14:50 Lec.: 2024-01-31 20:15:00 Res.: 2024-01-31 20:15:17 IP Res.: 200.91.222.50
Revisión	Yudyett Pulido yapulido@clubmilitar.gov.co	Aprobado	Env.: 2024-01-31 20:15:17 Lec.: 2024-01-31 20:22:15 Res.: 2024-01-31 20:22:57 IP Res.: 200.91.222.50
Aprobación	MAYID ORTIZ BAUTISTA mortiz@clubmilitar.gov.co Profesional de defensa Club Militar	Aprobado	Env.: 2024-01-31 20:22:58 Lec.: 2024-01-31 20:27:03 Res.: 2024-01-31 20:27:17 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 20:27:17 Lec.: 2024-01-31 20:29:34 Res.: 2024-01-31 20:43:55 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 20:43:55 Lec.: 2024-01-31 20:47:18 Res.: 2024-01-31 20:47:29 IP Res.: 186.84.88.206
Aprobación	CORONEL JOHN FREDY UBAQUE RODRÍGUEZ asistentesubdireccion@clubmilitar.gov.co Subdirector General	Aprobado	Env.: 2024-01-31 20:47:29 Lec.: 2024-01-31 20:51:04 Res.: 2024-01-31 21:00:06 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 21:00:06 Lec.: 2024-01-31 21:01:18 Res.: 2024-01-31 21:06:02 IP Res.: 200.91.222.50