



Club Militar
¡Actitud, Perseverancia y Pasión!
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-192954-c030c5-63093713
2024-01-31T20:14:56-05:00 - Pagina 1 de 28



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS DEL CLUB MILITAR 2024




Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-192954-c030c5-63093713
2024-01-31T20:14:56-05:00 - Página 2 de 28

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO	3
2.	OBJETIVO ESPECIFICOS:	3
3.	ALCANCE	3
4.	REFERENCIA	4
5.	GLOSARIO	5
6.	CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES	22
7.	DOCUMENTOS DE APOYO	22
8.	ANEXOS	22
9.	CONTROL DE CAMBIOS	23
10.	VALIDACIÓN DE FIRMAS	23



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS DEL CLUB MILITAR 2024

Código:CM-GTH-PL-06

Versión:22

Fecha:31/01/2024

Página 3 de 23



Club Militar
¡Actitud, Perseverancia y Pasión!
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-192954-c030c5-63093713
2024-01-31T20:14:56-05:00 - Pagina 3 de 28

1. OBJETIVO

Crear las condiciones para ambiente de trabajo que favorezca la calidad de vida de los empleados y de su familia; a través de la construcción y ejecución del cronograma de actividades encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción y el desempeño laboral con actitud, perseverancia y pasión, así como un sentido de pertenencia con el Club Militar, teniendo constantemente presente los aspectos del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

2. OBJETIVO ESPECÍFICOS:

- ✓ Crear las condiciones para que los empleados puedan tener tiempo suficiente en una vida equilibrada en trabajo, ocio, familia y desarrollo profesional.
- ✓ Realizar un acompañamiento efectivo encaminado a la participación del personal de empleados públicos que se encuentren dentro del plan de retiro y pre-pensionados, a través de charlas con las entidades de pensiones y talleres para el cambio de esta etapa de su vida.
- ✓ Fortalecer los valores organizacionales en función de una cultura de servicio, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad Institucional.
- ✓ Continuar con la implementación de acciones que conlleven a consolidar a la Entidad como el mejor lugar para trabajar.

3. ALCANCE

El Plan de Institucional de Bienestar y Estímulos tiene una cobertura para todos los empleados públicos del Club Militar, así como para el personal en comisión de las Fuerzas Militar y de Policía, aquellas actividades que motiven la participación, el compromiso, el clima laboral, trabajo en equipo y los reconocimientos por sus labores.

El recurso económico

Será el presupuesto autorizado para el desarrollo de todas las actividades contempladas en el presente Plan, lo anterior estará en el Plan Anual de Adquisiciones (PAA) 2024 y los Gastos autorizados por la Dirección a cargo del rubro del Plan Institucional de Bienestar y Estímulos.

Presupuesto

El presupuesto para la ejecución del Plan Institucional de Bienestar y Estímulos durante el año 2024, está contemplado en el Plan anual de Adquisiciones del Club Militar para las tres Sedes, presupuesto susceptible de modificaciones.

4. REFERENCIA

La Normatividad que soporta el desarrollo de las actividades citadas en el presente plan se encuentra definida en el Nomograma del proceso.

El marco normativo vigente aplicable a la implementación de Plan Institucional de Bienestar y Estímulos, es:

Constitución Política de Colombia, Artículo 53 “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Ley 489 del 29 de diciembre 1998 artículo 26, “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”.

Ley 1952 de 2019 del 28 de enero de 2019. El procedimiento disciplinario establecido en la Ley 1952 de 2019, entrará en vigencia a partir del 28 de julio de 2020> artículo 33 Derechos y artículo 34 Deberes de los servidores públicos.

Ley 1857 del 26 de julio de 2017 “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

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 894 de 2017. “Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.”

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 DAFP CAPITULO 2 - TITULO 10 SISTEMAS DE ESTIMULOS.
Artículo 2.2.10.1 al artículo 2.2.10.13.

Concepto 047841 del 11 de febrero de 2021.- En el que indica que el decreto Ley 1567 de 1968 creó el sistema de capacitación y estímulos para los servidores públicos del Estado

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los estímulos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley

5. GLOSARIO

APP:

“Actitud, Perseverancia y Pasión, que se convierte en la filosofía y el pilar fundamental que marcará el rumbo del Club Militar en los próximos años, pero especialmente en la columna vertebral de los hombres y mujeres que conforman el equipo de trabajo de la entidad.”

Calidad de vida laboral

Se conoce como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

(https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida)

Clima organizacional

El Clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral que tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad.

(https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/ /asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida)

Cultura Organizacional

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres

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



estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

(https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/_/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida)

Salario emocional

“Son aquella variable retributiva compuesta por conceptos no económicos, destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional del empleado, con el objetivo de mejorar de forma global la calidad de vida del mismo y su entorno”

(<https://www.google.com.mx/search?q=definicion+de+salario+emocional+segun>)

● VALORES INSTITUCIONALES

Honestidad: Actuar con transparencia, rectitud, responsabilidad y profesionalismo en respuesta a la confianza depositada en el funcionario por parte del Club Militar.

Ética institucional: Guía que muestra el correcto comportamiento de todos los funcionarios que desarrollan actividades en el Club o a nombre del Club Militar.

Responsabilidad: Tener siempre presente que por todas y cada una de nuestras acciones en cumplimiento de la misión institucional, estaremos dispuestos a dar respuesta oportuna y cierta, aceptando libremente las consecuencias de nuestros actos.

Transparencia: Poner la información requerida a disposición de los socios y todos los entes involucrados de manera clara y a tiempo.

Respeto: Se debe reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su condición.

Imparcialidad: Es un criterio de justicia que sostiene que las decisiones en el Club Militar, deben tomarse con base a criterios objetivos, sin influencias de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas.

Lealtad: Cumplir las normas del Club Militar actuando con honor, lealtad, verdad y en consecuencia con los principios institucionales.

● LINEAMIENTOS DE BIENESTAR Y ESTIMULOS.

El Plan de institucional de Bienestar se orienta al desarrollo integral de los empleados públicos del Club Militar, teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad principalmente la

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



perspectiva del factor humano(...)“Fortalecer el sentido de pertenencia para mejorar el servicio” y “Transformar y consolidar la cultura organizacional”(…), llevando a cabo el plan de Acción y el Plan estratégico de Talento Humano, mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados al fortalecimiento de la calidad de vida laboral de quienes trabajan en la Entidad. Al favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades y la construcción de un mejor ambiente laboral.

Serán propósitos del Plan:

1. Generar espacios y condiciones que permitan el mejoramiento de la calidad de vida del personal que labora en la entidad y su desempeño laboral.
2. Procurar que todos los servidores públicos del Club Militar puedan participar de un ambiente de equidad, respeto, dignidad, reflexión, comunicación efectiva y sana convivencia.
3. El Plan Institucional de Bienestar y Estímulos del Club Militar es ideado como un eje integrador a nivel institucional, considerado como un derecho y un deber de todos servidores públicos y estará presente en cada una de las acciones adelantadas con el fin de favorecer la calidad de vida y entorno laboral saludable.

De conformidad con el Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. **Plan de incentivos institucionales**, expresa “**El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.**

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO. *Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”.*

✓ **PRIORIDAD DE BIENESTAR**

De acuerdo con los resultados de la “*evaluación nivel de satisfacción del plan de bienestar, integración, recreación y estímulos (PBIRE) 2023*”; Se identificó la aceptación de las actividades ejecutadas en más del 95% entre Grupos, encuentros teniendo en cuenta que las actividades fueron.

- ✓ Tarde deportiva autorizada todos martes del año
- ✓ Actividades de estilos de vida saludable (Pausas activas, talleres preventivos de la salud, Semana de la Salud entre otras)



- ✓ Actividades de crecimiento personal y familiar como asesoría permanente con la Caja de Compensación Familiar y el Fondo nacional del ahorro.
- ✓ Actividades de Bienestar Espiritual para dar cumplimiento se realiza eucaristía semanal todos los martes a sí mismo se socializa en medio físico y por diferentes medios de comunicación internas las reflexiones espirituales del padre Luis José Triana capellán del Club Militar igualmente los trabajadores cuentan con este espacio para asesoría espiritual y psicológica a través de la capellanía y el obispado castrense.
- ✓ Celebración de fechas especiales: Aniversario de la Entidad, conmemoración del día internacional de la mujer y del hombre, día de la secretaria, día de la madre, día del padre día del niño reconocimiento a los profesionales u oficios (Abogado, Contador, Psicólogo, Ingeniero, Administrador, Almacenista, Guarda de seguridad, día del contador, día del almacenista, día del Chef y día de la Armada Nacional, Ejército Nacional, Fuerza Aérea, Policía Nacional etc.).
- ✓ Desvinculación laboral asistida: se realiza actividades de orientación mediante charla individual,
- ✓ Celebración de cumpleaños trimestralmente a todos los trabajadores (día Libre)
- ✓ Reconocimiento por la labor desempeñada (Empleado del Mes)
- ✓ reconocimiento por quinquenio al servicio de la entidad
- ✓ turnos compensatorios de semana santa y fi de año
- ✓ Incentivo por día de la familia.
- ✓ Semana cultural
- ✓ Actividades para la salud mental
- ✓ Actividades para la inclusión laboral diversidad de género y equidad
- ✓ Talleres y actividades para la prevención del acoso laboral sexual y abuso de poder.

De los incentivos otorgados a los funcionarios las que tienen mayor acogida son los días de permiso por día de la familia, y turnos de descanso de fin de año, siendo de vital importancia para los trabajadores los días para compartir con el grupo familiar.

En cuanto a los medios de comunicación más utilizados para enterarse de las actividades al mayor medio es el correo institucional con un 52.9% seguido por los grupos internos de WhatsApp con 23.5% vos a voz con 21.2% y las carteleras so la menos utilizadas con alrededor de 3%

De igual manera la actividad de cierre tiene una aceptación del 84.7%, una aceptación regular de 11.8%, consideran que la actividad fue mala el 3.5%.

✓ **EJES DEL PROGRAMA**

Para desarrollar el Plan Institucional de Bienestar y Estímulos. del Club Militar se requiere enfocar esfuerzos hacia tres ámbitos específicos por lo que este plan estará compuesto por cuatro ejes a saber.

- ✓ Equilibrio psicosocial
- ✓ Salud mental;
- ✓ Convivencia social
- ✓ Alianzas interinstitucionales
- ✓ Transformación digital



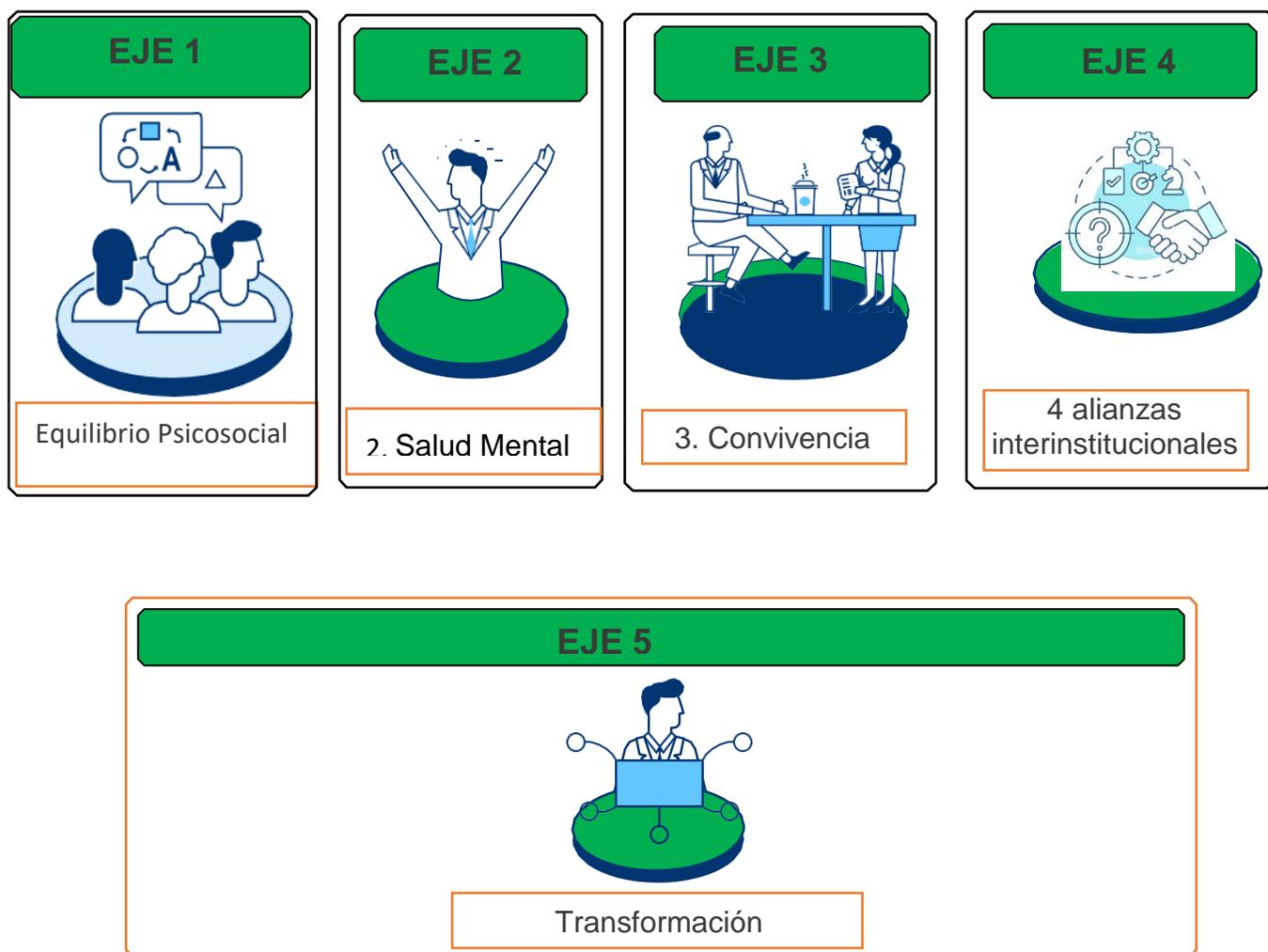


Club Militar
¡Actitud, Perseverancia y Pasión!
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-192954-c030c5-63093713
2024-01-31T20:14:56-05:00 - Página 9 de 28

Estos ejes contribuyen al mejoramiento de los procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del personal que labora en la entidad, el mejoramiento de su calidad de vida y de su familia; así mismo permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

El plan Institucional de Bienestar y Estímulos busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia con Actitud, Perseverancia y Pasión generando calidez humana en la prestación de los servicios a todos los socios, sus familias e invitados.

GRAFICA 2 Estructura de los Ejes del Programa



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.



EJE 1 - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje tiene como propósito beneficiar a los empleados y sus familias impactando su calidad de vida, la cual se encuentra directamente influenciada por factores extralaborales que pueden ser percibidos por las personas como positivos o negativos de acuerdo con las circunstancias que viven diariamente y que afectan su comportamiento. Es por ello que el Grupo de Gestión de Talento Humano trabaja en la promoción de espacios que coadyuven entre las características del puesto del trabajo y los atributos de los servidores en las diferentes áreas, así:

1. Factores psicosociales

- ✓ Estilo de vida saludable
- ✓ Actividades de crecimiento personal y familiar
- ✓ Actividades de bienestar espiritual

2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

- ✓ Horario flexible para los servidores públicos
- ✓ Día de la familia
- ✓ Manejo de tiempo laborales y del tiempo libre

3. Calidad de vida laboral

- ✓ Celebración de fechas especiales
- ✓ Preparación para el cambio y desvinculación laboral
- ✓ Celebración de cumpleaños
- ✓ Reconocimiento del empleado del mes destacando los valores y la APP del Club Militar.

JE 2 – SALUD MENTAL

Estratégicamente desde el Grupo de Talento Humano se busca impactar en la calidad de vida del personal que labora en la Entidad a través de diferentes herramientas con el fin de prevenir afectaciones a la salud mental. De esta manera reducir el ausentismo laboral y aumentar la productividad.

Se cuenta con las siguientes actividades.

1. Salud mental – charlas en diferentes ámbitos dictada por profesionales de la Salud
2. Finanzas personales – Talleres de finanzas.
3. Semana de la salud

El propósito es mejorar y mantener la calidad de vida de los funcionarios a través de actividades y programas de relajación, semana del autocuidado y feria de servicios complementarios en salud, con la participación de los

servidores para contribuir a una mejor calidad de vida laboral, así mismo concientizar la responsabilidad del autocuidado.

EJE 3 – CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones relacionadas con inclusión, que la Entidad debe implementar: diversidad, equidad y representatividad.

A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.

- ✓ Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
- ✓ Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.

B. Mejoramiento de relaciones interpersonales.

La convivencia comprende el desarrollo y sostenibilidad de las relaciones interpersonales con base en el respeto, la solidaridad, la equidad, el respeto por la diferencia, el sentido de pertenencia, la participación para la construcción de acuerdos y la observancia de los derechos humanos para el logro del bien común, el desarrollo humano y social.

EJE - ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

La colaboración entre entidades públicas o alianzas se refiere a la posibilidad de éstas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.

De acuerdo a lo anterior, el Club Militar dará a conocer las alianzas establecidas con el Ministerio de Defensa el Viceministerio del GESED para conocer y utilizar los servicios en cuanto a ofertas y beneficios en los servicios

EJE TRANSVERSAL - TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La transformación digital implica una historia, un proceso, una realidad y una mirada en el futuro inmediato; además, incide en la economía digital. Lo anterior ha implicado que las nuevas tecnologías disruptivas y las estrategias de negocio apoyadas en las TIC estén transformando no solo procesos de negocio, sino la creación de productos y servicios, la forma de comercializarse y consumirse y cómo la sociedad se ve influida y evoluciona a partir de su uso.

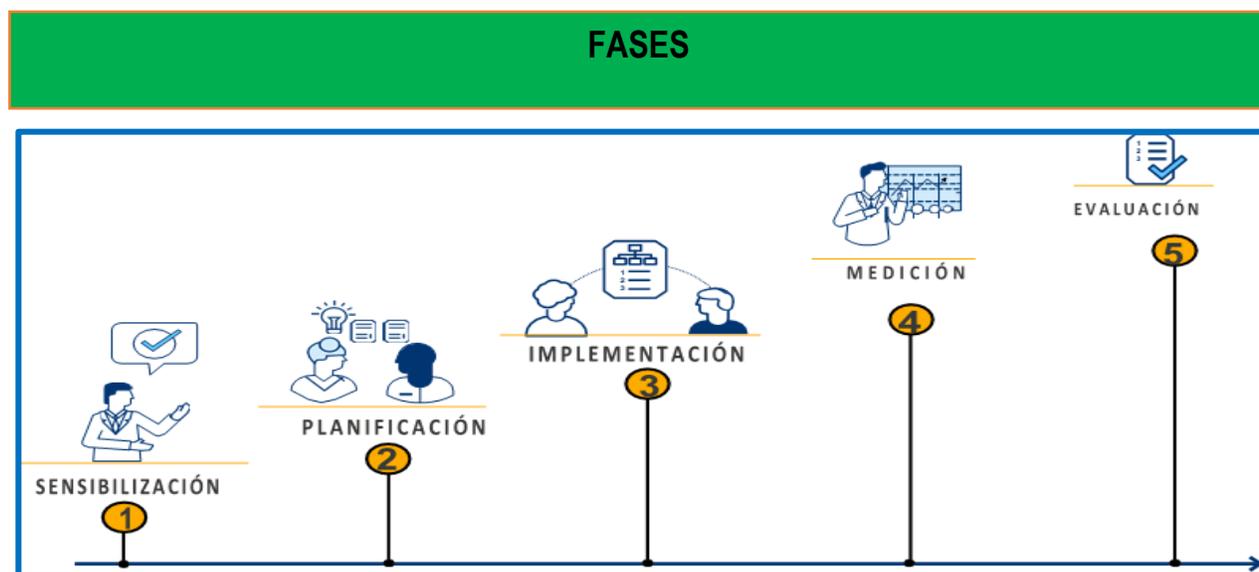




En consecuencia, la transformación digital requiere de una preparación, por eso, es importante entender sus técnicas, sus orígenes y sus fundamentos, teniendo en cuenta que lo digital es disruptivo porque cambia la economía, la sociedad, la empresa, la industria, la ciudad, la entidad pública, incluso a las personas, ya sean nativos digitales o nativos de redes.

(Ocaña, 2017). (Programa Nacional de bienestar social - Departamento Administrativo de la Función Pública.

De acuerdo con lo anterior, y en el marco de la Cuarta Revolución Industrial, el Club Militar propende por la innovación, una mejor cultura organizacional, nuevo aprendizaje, y la transformación laboral en torno al mejoramiento o desarrollo de sus competencias. **ruta de la implementación.**



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020CV

✓ **SALARIO EMOCIONAL Y ESTIMULOS**

Teniendo en cuenta los ejes que integran este Plan Institucional de Bienestar y Estímulos y acorde al direccionamiento estratégico del Club Militar, se desarrolla la perspectiva Aprendizaje y crecimiento, en la cual se materializa el salario emocional, campañas de cultura del control, campañas de autocuidado y prevención, estrategias para implementación de la Política de la Gestión del Conocimiento y la Innovación, así como el liderazgo compartido. Para tal fin se han contemplado las siguientes acciones enfocadas al mejoramiento de la calidad de vida, clima organizacional y buen desempeño del personal del Club Militar.

De esta forma se enumeran las actividades a desarrollar en la vigencia 2024, así:

1. **Permiso académico compensado**



En los términos señalados en el Artículo 2.2.5.5.19 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” modificado por el Decreto 648 de 2017. Permiso académico compensado. Al empleado público se le podrá otorgar permiso académico compensado de hasta dos (2) horas diarias o hasta cuarenta (40) horas mensuales, por dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones legalmente reconocidas”.

El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo. En el acto que se confiere el permiso se deberá consagrar la forma de compensación del tiempo que se utilice para adelantar los estudios, para lo cual se le podrá variar la jornada laboral del servidor dentro de los límites señalados en la ley.

Tiempo de servicio cumplido por quinquenio, se otorgarán los siguientes beneficios

TIEMPO DE SERVICIO	DIA COMPENSATORIO	OBSERVACIÓN
5, 10 y 15 Años	1 día	Los compensatorios deberán programarse sin afectar el servicio, el funcionario debe elegir el día dentro del mes siguiente a la fecha de Cumplir el tiempo reconocido. El compensatorio no podrá unirse a otros días como compensatorios, licencias, vacaciones puentes o días otorgados por otros estímulos.
20, 25 y 30 años	2 días	
35, 40 y 45 años	3 días	

Descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año

De conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.5.5.19 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” modificado por el Decreto 648 de 2017., a los empleados públicos del Club Militar se les podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

Descansos por lactancia

De acuerdo al artículo 238 del código sustantivo del trabajo en el numeral 1, El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad. O en la forma que lo solicite la empleada haciendo mención que puede un solo descanso de una hora.

Permiso de matrimonio

El permiso de matrimonio no se encuentra regulado como tal en el marco jurídico que rigen las situaciones administrativas de los empleados públicos; sin embargo el nominador de la entidad de acuerdo a su facultad

discrecional podrá otorgar al empleado hasta tres (3) días hábiles de permiso, para cuyo efecto el empleado deberá solicitarlo por escrito con 5 días de anticipación a la celebración de la ceremonia, con el compromiso que dentro de los 30 días siguientes deberá presentar el documento legal que acredite su matrimonio.

Reconocimiento por la culminación de estudios formales

La Dirección General del Club Militar, otorga un (1) día de permiso y una tarjeta firmada. Para obtener el estímulo, el funcionario deberá soportar al Grupo de Gestión Talento Humano el acta o título obtenido.

Uso de la Bicicleta.

Corresponde a un estímulo consagrado en el artículo 5° de la Ley 1811 de 2016, para los funcionarios públicos que consiste en recibir medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Los empleados públicos del Club Militar, podrán disfrutar del beneficio que otorga la Ley del uso de la bicicleta, siguiendo los siguientes pasos:

- ✓ Inscribirse con el formato diseñado para tal efecto, el cual debe ser diligenciado y entregado al Grupo Gestión Talento Humano.
- ✓ Con el formulario de inscripción se debe anexar la tarjeta de propiedad de la bicicleta y fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- ✓ Agotados estos trámites, se procede a asignar al interesado un formato de control individual el cual será entregado al área de Seguridad, para que a través de la Portería de empleados se registre la llegada a la Entidad en bicicleta.
- ✓ Los funcionarios públicos contarán con un espacio exclusivo para el parqueo de la bicicleta

Elección del mejor equipo de trabajo en cada una de las Sedes por trimestre

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1227 de 2005 se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de este grupo de trabajo pueden ser de una misma dependencia o de distintas dependencias ya sean misionales o de apoyo.

Compilado en el Decreto 1083 de 2015 ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.

Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.





Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-192954-c030c5-63093713
2024-01-31T20:14:56-05:00 - Página 15 de 28

2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad

NOTA: En esta distinción no pueden participar personal que desempeñe cargos de dirección, ni vinculados mediante contratación provisional, contratistas ni pasantes.

La elección se hará, teniendo en cuenta los requisitos que se describen a continuación:

- ✓ Los grupos de trabajo serán aquellos que se encuentren debidamente conformados a través de acto administrativo expedido por el Director del Club Militar, conforme al marco legal que rige la materia.
- ✓ Haber llevado a cabo una actividad o tarea, que genere impacto positivo de gran relevancia dentro del direccionamiento estratégico del Club a nivel interno y/o externo
- ✓ Los miembros de la Alta Dirección serán los encargados de elegir el mejor equipo de trabajo según el cumplimiento de los objetivos de acuerdo al cumplimiento plan estratégico de la vigencia

Equipos de trabajo según organigrama

- ✓ Grupo Gestión Sede Principal
- ✓ Grupo de Gestión Sede las Mercedes
- ✓ Grupo de Gestión Sede Sochagota
- ✓ Oficina Asesora de Planeación
- ✓ Oficina de Control Interno
- ✓ Oficina Asesora Jurídica
- ✓ Grupo Gestión Administrativa
- ✓ Grupo Gestión Financiera
- ✓ Grupo de Gestión Mercadeo y Servicios
- ✓ Grupo Gestión Talento Humano
- ✓ Grupo Gestión TIC'S
- ✓ Grupo Gestión del socio

Como estímulo se propone

1. Reconocimiento en la Orden Administrativa, en el boletín interno CLUBMI y a través de las redes sociales.
2. Media tarde de integración en bolos, todos los integrantes del grupo, previa coordinación con el jefe inmediato + tarjeta de consumo de una picada con bebida para todo el equipo.

Distinción del Mejor funcionario por Sede.

Se elegirá al mejor funcionario del año entre quienes fueron convocados o elegidos como mejor empleado del mes durante la vigencia 2023



Serán nominados aquellos empleados hayan sido postulados durante la vigencia anterior y que tengan calificación sobresaliente de acuerdo con el sistema de evaluación para el personal que se encuentra en condición de provisionalidad, teniendo en cuenta que en el Club Militar no existen provisionales con derechos de carrera para la vigencia 2023

Mediante acto público se reconocerán a los mejores funcionarios, uno en cada nivel jerárquico de la entidad (asesor, profesional, técnico, asistencial y de libre nombramiento y remoción).

La premiación se realizará de la siguiente forma:

- ✓ Se realizará entrega de Mención Honorífica a todos los nominados como reconocimiento a su trabajo y desempeño.
- ✓ Se publicará en el Boletín CLUBMI, así como en la orden administrativa.
- ✓ Se otorgará dos días de descanso al empleado seleccionado como el mejor del año.
- ✓ Se hará entrega de una tarjeta de consumo alimento en un punto de servicio.

Semana Cultural

Esta actividad pretende la participación de los Grupos de Trabajo y su integración a través del desarrollo de una actividad recreativa o artística en el restaurante de Empleados, durante el almuerzo, aprovechando talentos y habilidades del personal.

Metodología:

Fecha del evento: Segunda semana del mes de octubre

Duración: Lunes a viernes

Hora: 11:00 a 14:00 horas

Participación: Todos los integrantes de los Grupos

Actividades con la que pueden participar: Danza, poesía, trio musical, Teatro (mímica), dramatizados, representar un noticiero, y actividades temáticas culturales de nuestras costumbres y gastronomía

Alimentación cafetería empleados.

El Club Militar deja constancia que no es competente para crear auxilio de alimentación por cuanto el mismo ya se encuentra en las normas que regulan la materia Decreto 1011 del 06/06/2019 artículo 11, no obstante y de acuerdo al Plan de Bienestar Social Integración, Recreación y Estímulos, dentro de las actividades se encuentra la alimentación cafetería de empleados

El Club Militar entregará mediante acta y por única vez el menaje (platos y cubiertos) a los responsables de la cafetería de empleados, impartiendo instrucciones al personal de usuarios sobre el control a este tipo de elementos, con respecto al cuidado, conservación y aseo. (Conforme al Acuerdo Sindical Artículo 34)



Cumpleaños familiar favorito:

La entidad, en pro de contribuir al fortalecimiento de la relación entre el funcionario y su familia, concederá un permiso remunerado de medio día de jornada laboral a cada funcionario para que disfrute del cumpleaños de una persona de su núcleo familiar a elección (Hijos, padres, cónyuge, hermanos) siempre y cuando acredite parentesco y fecha de cumpleaños.

Actividades Bienestar Espiritual:

El Club Militar continuará generando espacios y actividades para el fortalecimiento de la dimensión espiritual de los trabajadores, es así que dispone de un espacio semanal en la capellanía los días martes para la celebración de la eucaristía en donde se realiza oración por las intenciones que tengan (la salud de los funcionarios enfermos y sus familiares y por los fallecidos ya sean servidores o sus familiares) así mismo se cuenta con la asesoría espiritual por parte del Capellán asignado.

Actividades de crecimiento personal y familiar:

La entidad en procura de mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias, y con el propósito es generar espacios y acciones para que accedan a un mejor desarrollo personal y familiar se realizan las gestiones necesarias para que el trabajador conozca los servicios y beneficios que ofrece la Caja de Compensación Familiar, lo cual es un gran beneficio que impacta positivamente al trabajador y su grupo familiar en:

- ✓ Beneficios de planes de vivienda con subsidio.
- ✓ Beneficios de planes educativos.
- ✓ Beneficios en recreación y esparcimiento para toda la familia.
- ✓ Beneficios del Fondo Nacional del Ahorro para acceder a vivienda a nueva o usada

Estilo de vida saludable para los empleados (trabajo en conjunto con SST).

Con el propósito de mantener y mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores el Club Militar realizará permanentemente actividades dirigidas al autocuidado y la prevención de la salud física y mental mediante intervención presencial y de piezas informativas sobre, autocuidado, actividades de esparcimiento, hábitos alimenticios monitoreo de tensión arterial, programa de pausas activas y talleres de prevención con el apoyo de las EPS, ARL y Caja de Compensación Familiar.

Feria de Emprendimiento:

Se realizará convocatoria para participación en la feria de emprendimiento en las instalaciones del Club Militar con el objetivo de que los trabajadores y sus familiares que quieran mostrar y promocionar su emprendimiento puedan hacerlo exponiendo y vendiendo los productos

Celebración de fechas especiales como reconocimiento:

Con el Propósito de consolidar el sentido de pertenencia y una cultura organizacional el Club Militar celebra y conmemorar fechas especiales para los funcionarios como: Aniversario de la Entidad, conmemoración del día internacional de la mujer y del hombre, día de la secretaria, reconocer a los profesionales u oficios (abogado, contador, psicólogo, ingeniero, administrador Chef, entre muchas otras con lo cual se busca el reconocimiento y afianzamiento de la cultura organizacional.

Preparación para el cambio y desvinculación laboral

El Club Militar proporcionará orientación y alternativas positivas a los servidores que están a punto de completar los requisitos de edad y/o tiempo de servicio para pensionarse para la adaptación a su nueva etapa, posterior a su desvinculación de la entidad, de igual manera a los trabajadores que decidan renunciar voluntariamente a la entidad a través de:

- ✓ Taller de desvinculación asistida para prepensionados, con el apoyo de la Caja de Compensación EPS y Fondos Privados
- ✓ Asesoría individual en donde se bridarán estrategias y el procedimiento con los aspectos a tener en cuenta para realizar de manera exitosa el trámite de jubilación:
- ✓ Brindar a los servidores públicos información clara y suficiente acerca de los aspectos normativos y legales que regulan la jubilación en Colombia, a través de los fondos de pensiones.

Celebramos tu Cumpleaños en la Entidad:

Como reconocimiento al trabajador en su dimensión social, emocional y espiritual de Se realizará una celebración Trimestral y reconocimiento especial en su día, esto contribuye a consolidar una cultura organizacional dirigida al sentido de pertenencia y compromiso y dando el reconocimiento a los funcionarios

Distinción del mejor funcionario por Sede.

Como parte de la motivación al trabajador se realizan actividades de reconocimiento al trabajador como profesional contribuyendo a su autoestima profesional y a mantener la productividad

Este incentivo de tiene como fin dar reconocimiento a nivel profesional, y también a la valoración del ser humano en su el autoconcepto y la autoestima fortaleciendo también su dimensión social.

Actividades de Equilibrio Entre la Vida Laboral y Familiar.

- ✓ **Horario flexible:** Socializar la Directiva 001 24-feb-2020 del Club Militar



- ✓ Campaña de información
- ✓ Estudiar las solicitudes para otorgar el horario flexible
- ✓ **Día de la familia:** socialización de la directiva Ley 1857/2017 del Día de integración de la familia de acuerdo a la normatividad aplicable / un día por semestre.
- ✓ **Día de recreación y del niño**
- ✓ Actividad para los niños, niñas y adolescentes con apoyo de la caja de compensación familiar
- ✓ **Manejo de tiempo laborales y del tiempo libre:** Realizar acciones para sensibilizar a los funcionarios para el manejo del tiempo laboral y tiempo libre / apoyo de la Caja de compensación.
- ✓ **Feria de Emprendimiento**
- ✓ Realizar convocatoria para participación feria de emprendimiento extensible al grupo familiar de los trabajadores.

Calidad de Vida Laboral.

Celebración de fechas especiales como reconocimiento: Con el Propósito de consolidar el sentido de pertenencia y una cultura organizacional el Club Militar celebrará y conmemorará fechas especiales para los funcionarios como: Aniversario de la Entidad, conmemoración del día internacional de la mujer y del hombre, día de la secretaria, y reconocimiento a los profesionales u oficios (abogado, contador, psicólogo, ingeniero, administrador Chef etc.)

Preparación para el cambio y desvinculación laboral: Se realizará Taller de desvinculación asistida para prepensionados, con el apoyo de la Caja de Compensación EPS y Fondos Privados. Procedimiento, estrategias y aspectos para tener en cuenta para realizar de manera exitosa el trámite de jubilación: Brindar a los servidores públicos información clara y suficiente acerca de los aspectos normativos y legales que regulan la jubilación en Colombia, a través de los fondos de pensiones.

Celebramos tu Cumpleaños en la Entidad: Se realizará una celebración Trimestral y reconocimiento especial en su día, en busca de consolidar una cultura organizacional dirigida al sentido de pertenencia y compromiso y dando el reconocimiento al funcionario en su día.

Distinción del mejor funcionario por Sede: Se realizará reconocimiento mensualmente al servidor de la entidad, que se destacó en los valores que hacen parte del código de integridad, exaltar su labor y contribución de valor público y cumplimiento a los objetivos institucionales de la Entidad. Los postulados se publicarán por Orden semanal, Boletín trimestral y los seleccionados y cuadro de Honor.

Reconocimiento por la culminación de estudios formales: En los términos señalados en el Artículo 2.2.5.5.19 del Decreto 648 de 2017. Permiso académico compensado.

Tiempo de servicio cumplido por quinquenio: Como incentivo y reconocimiento por servicios a la Entidad se otorgará día compensatorio dependiendo del tiempo de servicio cumplido.





Descanso por lactancia: Fuera de los dos (2) descansos al día por lactancia a que tiene derecho la empleada pública, el Club Militar concederá 30 minutos adicionales, durante los primeros seis (6) meses de edad del infante.

Permiso de matrimonio: El nominador de la entidad de acuerdo a su facultad discrecional podrá otorgar al empleado hasta tres (3) días hábiles de permiso.

Uso de la bicicleta: Incentivo consagrado en el artículo 5º de la Ley 1811 de 2016

Ceremonia entrega de resultados cierre de vigencia: esta actividad busca exaltar la labor de los empleados de la Entidad durante la presente vigencia.

Semana Cultural: Actividad Se ejecutará actividades lúdicas para promover el trabajo en equipo de manera lúdica.
Tardes Deportivas:

La entidad fomentará actividades de recreación para los funcionarios, mediante actividades de esparcimiento e integración que coadyuven a la desconexión de las obligaciones laborales y promuevan la integración entre compañeros y entre los grupos de trabajo para lo anterior de acuerdo a necesidad del servicio se propone realizar la tarde deportiva todos los martes después de las 15:00 horas.

Actividades de Salud Mental

Salud Mental socializar en los diferentes medios de difusión de la entidad piezas publicitarias, con información referente a la prevención de la depresión, suicidio, alcoholismo, violencia física, sexual, manejo de conflicto, comunicación asertiva, ansiedad, estrés laboral, entre otras.

Semana de la salud Semana para promover el autocuidado la calidad de vida laboral se realiza feria de complementarios en salud

Actividades de Convivencia Social

Promocionar la inclusión laboral, diversidad y equidad: se realizarán actividades para crear un ambiente laboral emocionalmente seguro, libre de discriminación, en el que prevalece el bienestar de las personas.

Prevención de situaciones asociadas con el acoso laboral, sexual y abuso de poder: Se ejecutarán actividades realizar actividades para la identificación y prevención de las situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y discriminación y abuso de poder.

Actividades de integración: Se realizarán actividades que contribuyan a la mejora en el clima laboral y afiancen la cultura organizacional

Alianzas Interinstitucionales

Publicación de las Alianzas realizadas con GSED: Se darán a conocer las alianzas establecidas con el ministerio de defensa u el viceministerio del GEED para conocer y utilizar los beneficios en cuanto a ofertas y beneficios en los servicios

Actividad transversal - transformación digital.

Se ejecutarán las acciones para apoyar la divulgación y participación de la implementación de tecnologías Difusión permanente de la política de Gobierno digital

- CAMINOS QUE CONDUCEN A LA CREACIÓN DE VALOR

Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

Cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, como lo menciona MIPG, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con estímulo y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Entorno laboral saludable
Horarios flexibles
Equilibrio vida laboral/personal
Mejorar el entorno físico
Salario emocional
Espacios de innovación.

Ruta del Crecimiento: liderando talento

Es necesario contar con el compromiso de los empleados, para robustecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento, es importante que los líderes deben tener claro los objetivos y metas Institucionales y estar ser transmitidas a su equipo de trabajo.

Cultura del liderazgo, preocupado al bienestar del talento humano
Liderazgo basado en valores
Trabajo en equipo y el reconocimiento
Desarrollo y formación del ser
Clima laboral

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

Debe ser un objetivo permanente en la entidad el cambio cultural, la implementación de una cultura que se trasmite de generación en generación el buen servicio, afianzando las tradiciones y el sentido de pertenencia, así como la creación de mecanismos innovadoras que permitan la satisfacción, credibilidad y confianza de los socios, afiliados, beneficiarios e invitados, a través de la APP "Actitud, Perseverancia y Pasión".

Plan estratégico de Talento Humano
Plan de capacitaciones.
Plan de Bienestar y Estímulos

Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien





Tomo como base una de las políticas de la Administración: “El padre de la calidad, Dr. Edward Deming, afirma “las cosas que se hace bien desde el principio”, por esto, estas políticas establecerán los lineamientos estratégicos que serán transversales a los objetivos estratégicos plasmadas en el Plan de Desarrollo...”

Esto está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Alcanzar la calidad en los empleados, en busca que los servidores de la entidad siempre realicen las cosas bien, enfocada en el rendimiento, los valores y la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Evaluación del desempeño, acuerdos de gestión

Clima organizacional

Cultura organizacional, integridad y valores

✓ SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realizará la evaluación mensual a la ejecución del plan y el seguimiento a través del indicador “salario emocional”. El resultado de este indicador permitirá al Grupo de Gestión de Talento Humano obtener el cumplimiento del cronograma del Plan Institucional de Bienestar y Estímulos, como la satisfacción del personal que labora en la entidad y participación en las actividades programadas.

6. CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES

El cronograma de actividades a desarrollar en el plan anual de Seguridad y Salud para la vigencia 2024, estará contemplado en el anexo No. 1 del presente documento.

7. DOCUMENTOS DE APOYO

1. Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020CV

8. ANEXOS

- ANEXO 1: PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS DEL CLUB MILITAR 2024



Club Militar
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-192954-c030c5-630937 13
2024-01-31T20:14:56-05:00 - Página 23 de 28

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
17	28/02/2020	Actualización vigencia 2020
18	13/10/2020	Ajuste Plan de acuerdo a las políticas adoptadas por las autoridades nacionales y locales para la prevención y propagación del COVID 19
19	01/12/2020	Actualización vigencia 2021.
20	31/01/2022	Actualización vigencia 2022
21	31-01-2023	Actualización vigencia 2023
22	31-01-2024	Actualización vigencia 2024

10. VALIDACIÓN DE FIRMAS

	NOMBRE	CARGO
ELABORO:	Carlos Ramiro Garzón	Profesional de Defensa.
REVISÓ:	Yudyett Astrid Pulido Guevara	Sistemas Integrados de Gestión – OAP.
APROBÓ:	Mayid Ortiz Bautista	Coordinadora Grupo Gestión Talento Humano
	Coronel John Fredy Ubaque Rodríguez	Subdirector General, encargado de las funciones de Jefe Oficina Asesora de Planeación
	Elva Consuelo Cristancho Cristancho	Jefe Oficina Asesora Jurídica. (e)
	Coronel John Fredy Ubaque Rodríguez	Subdirector General del Club Militar.
FIRMANTE:	Contralmirante Javier Alfonso Jaimes Pinilla	Director General del Club Militar (e)



ANEXO 1: PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS DEL CLUB MILITAR 2024

Anexo 1: CM-GTH-PL-06
31-01-2024



Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-192954-cd30-5-630937 13
2024-01-31T20:14:56:05:00 - Pagina 24 de 28

Table with 2 columns: OBJETIVOS and ALCANCE. Objective: Crear las condiciones para ambiente de trabajo que favorezca la calidad de vida de los empleados... Alcance: El Plan de Institucional de Bienestar y Estímulos tiene una cobertura para todos los empleados públicos del Club Militar...

Table with 4 columns: RELACION, INDICADORES, METAS, FRECUENCIA. Includes formulas for fulfillment percentage and frequency (Trimestral). Also includes RECURSOS NECESARIOS: Personal que desarrolla las actividades, Grupo de Gestión Talento Humano - Bienestar Social.

PLAN DE TRABAJO

Main activity table with columns: EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL, SEDE, Ruta creación de valor, months (ENE to DIC), OBSERVACIONES, RESPONSABLE, EVIDENCIA, MOTIVO NO EJECUCION. Rows include: Estilo de vida saludable, Actividades de crecimiento personal y familiar, Actividades de bienestar espiritual, 2. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR (Horario Flexible, Día de la familia, etc.), 3. CALIDAD DE VIDA LABORAL (Celebración de fechas, etc.).

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

CM-GTH-PL-06 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y
ESTÍMULOS DEL CLUB MILITAR 2024 (FIRMAS)

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Escanee el código
para verificación

Id Acuerdo: 20240131-192954-c030c5-63093713

Creación: 2024-01-31 19:29:54

Estado: Finalizado

Finalización: 2024-01-31 20:14:54

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

Carlos Ramiro Garzón Romero

79565349

crgarzon@clubmilitar.gov.co

Responsable Bienestar Social

Club Militar



Club Militar
Acción, Prevención y Puntos

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-192954-c030c5-63093713
2024-01-31T20:14:56-05:00 - Página 26 de 28

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

CM-GTH-PL-06 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS DEL CLUB MILITAR 2024 (FIRMAS)

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Escanee el código para verificación

Id Acuerdo: 20240131-192954-c030c5-63093713

Creación: 2024-01-31 19:29:54

Estado: Finalizado

Finalización: 2024-01-31 20:14:54

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-06 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS DEL CLUB MILITAR 2024 (FIRMAS)

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Id Acuerdo: 20240131-192954-c030c5-63093713

Creación: 2024-01-31 19:29:54

Estado: Finalizado

Finalización: 2024-01-31 20:14:54

Escanee el código para verificación

TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Elaboración	Carlos Ramiro Garzón Romero crgarzon@clubmilitar.gov.co Responsable Bienestar Social Club Militar	Aprobado	Env.: 2024-01-31 19:29:55 Lec.: 2024-01-31 19:31:43 Res.: 2024-01-31 19:31:53 IP Res.: 200.91.222.50
Revisión	Yudyett Pulido yapulido@clubmilitar.gov.co	Aprobado	Env.: 2024-01-31 19:31:53 Lec.: 2024-01-31 19:43:11 Res.: 2024-01-31 19:43:59 IP Res.: 200.91.222.50
Aprobación	MAYID ORTIZ BAUTISTA mortiz@clubmilitar.gov.co Profesional de defensa Club Militar	Aprobado	Env.: 2024-01-31 19:43:59 Lec.: 2024-01-31 19:45:00 Res.: 2024-01-31 19:45:16 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 19:45:16 Lec.: 2024-01-31 19:45:38 Res.: 2024-01-31 19:55:44 IP Res.: 200.91.249.34
Aprobación	Elva Consuelo Cristancho Cristancho eccristancho@clubmilitar.gov.co Profesional de Defensa Club Militar	Aprobado	Env.: 2024-01-31 19:55:44 Lec.: 2024-01-31 19:56:22 Res.: 2024-01-31 19:56:44 IP Res.: 186.84.88.206
Aprobación	CORONEL JOHN FREDY UBAQUE RODRÍGUEZ asistentesubdireccion@clubmilitar.gov.co Subdirector General	Aprobado	Env.: 2024-01-31 19:56:44 Lec.: 2024-01-31 19:57:55 Res.: 2024-01-31 19:58:29 IP Res.: 200.91.249.34
Firma	Contralmirante JAVIER ALFONSO JAIMES asistentedireccion@clubmilitar.gov.co Director General (E) Club Militar	Aprobado	Env.: 2024-01-31 19:58:29 Lec.: 2024-01-31 20:00:20 Res.: 2024-01-31 20:14:54 IP Res.: 200.91.222.50