



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL CLUB MILITAR 2024



TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| OBJETIVO..... | 3 |
| OBJETIVO ESPECIFICOS:..... | 3 |
| ALCANCE..... | 3 |
| REFERENCIA..... | 3 |
| GLOSARIO..... | 4 |
| PLANTA DE PERSONAL Y METODOLOGÍAS..... | 5 |
| CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES..... | 12 |
| DOCUMENTOS DE APOYO..... | 13 |
| CONTROL DE CAMBIOS..... | 13 |
| VALIDACIÓN DE FIRMAS..... | 13 |



OBJETIVO

Establecer las necesidades de personal anticipada que se requiere para la operación del Club Militar, en términos cuantitativos y cualitativos para atender de manera eficiente los servicios y actividades de la Entidad, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el Manual Específico de Funciones, con el fin de determinar las acciones al momento de provisión, garantizando la continuidad y la calidad en la prestación del servicio

OBJETIVO ESPECIFICOS:

1. Establecer la necesidad de personal en el corto y mediano plazo.
2. Determinar si la Entidad cuenta con los empleos suficientes con el fin de atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
3. Realizar un análisis de cargas de trabajo a través de los procesos que atiende la Entidad en cada Grupo y área de trabajo.
4. Determinar un análisis estadístico de los números de cargos por niveles jerárquicos, por su naturaleza, movilidad, rotación de personal, género y edad; así como las diferentes situaciones administrativas que se presenten
5. Tramitar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 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

Este documento está sustentado en la siguiente normatividad, así.

Ley 489 de 1998. "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

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.



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”. Establece que todos los empleos de la planta global de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional y sus entidades adscritas y vinculadas son de carrera de régimen especial, por la naturaleza jurídica del servicio que prestan los empleados públicos civiles no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, el cual es esencial para el desarrollo de la misión del sector Defensa.

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

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

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

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.

GLOSARIO

CARGA LABORAL: Es la cantidad de tiempo que demanda el desempeño de las actividades de un empleo y que permite determinar las necesidades del personal.

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES: según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden territorial se encuentran señalados clasificados en los siguientes niveles jerárquicos.

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.

*Definición de los niveles - Concepto 218191 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública
Definición Carga Laboral – glosario del Administrativo de la Función Pública*

PLANTA DE PERSONAL Y METODOLOGÍAS

PLANTA DE PERSONAL

El Club Militar es un Establecimiento Público del Orden Nacional, con Personería Jurídica, Autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, que cuenta con 280 cargos, distribuidos por nivel jerárquico y por denominación del empleo, siendo el más representativo con un **75%** el nivel asistencial del total de la planta.

| DENOMINACION DEL CARGO | CARGOS ASIGNADOS | CARGOS OCUPADOS | VACANTES | % |
|------------------------|------------------|-----------------|-----------|-------------|
| NIVEL DIRECTIVO | 3 | 3 | 0 | 1.07% |
| NIVEL ASESOR | 2 | 0 | 2 | 0.71% |
| NIVEL PROFESIONAL | 24 | 24 | 0 | 8.57% |
| NIVEL TECNICO | 19 | 19 | 0 | 6.79% |
| NIVEL ASISTENCIAL | 210 | 200 | 10 | 75% |
| TRABAJADORES OFICIALES | 22 | 21 | 1 | 7.9% |
| TOTAL | 280 | 267 | 13 | 100% |

Cabe resaltar que la planta la componen 280 empleos en los diferentes niveles, se encuentra en provisionalidad 238 empleos, equivalente al 70% de los cargo asignados

PLANTA DE PERSONAL COMPUESTA POR GÉNERO



122 mujeres = 46%



145 hombres = 54%

DETALLE DE LA PLANTA POR DENOMINACIÓN DEL CARGO

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal del Club Militar, fue creada por el decreto 4018 de 2008, la cual establece la estructura del club militar y se determinan sus funciones, está conformada por un total de Doscientos cincuenta y ocho (258) empleos de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial y veintidós (22) el número de cargos de Trabajadores Oficiales al servicio del Club Militar



Club Militar
 Actitud, Perseverancia y Pasión!
 Firmado Electrónicamente con AZSign
 Acuerdo: 20240131-210424-72467-86158675
 2024-01-31T21:40:08-05:00 - Pagina 6 de 16

| CARGOS DECRETO 4019 DE 2008 | | | | | | |
|---|--------|-------|-----------------|------------------|-----------------|-----------|
| VACANTES A CORTE 03 DE ENERO DE 2024 | | | | | | |
| DENOMINACIÓN DEL CARGO | Código | Grado | Sueldos Básicos | Cargos asignados | Cargos ocupados | VACANTES |
| NIVEL DIRECTIVO | | | | 3 | 2 | 1 |
| DIRECTOR GENERAL DE ENT DESC | 1-2 | 16 | 8,064,519 | 1 | 0 | 1 |
| SUBDIRECTOR GENERAL ENT DESC | 1-2-1 | 14 | 7,792,411 | 1 | 1 | 0 |
| JEFE OFICINA DEL SECTOR DEFENSA | 1-4 | 06 | 5,606,360 | 1 | 1 | 0 |
| NIVEL ASESOR | | | | 2 | 0 | 2 |
| JEFE OFICINA ASESORA DEL SECTOR DEFENSA | 2-1 | 24 | 7,087,276 | 2 | 0 | 2 |
| NIVEL PROFESIONAL | | | | 24 | 24 | 0 |
| PROFESIONAL DE DEFENSA | 3-1 | 17 | 4,983,856 | 5 | 5 | 0 |
| PROFESIONAL DE DEFENSA | 3-1 | 14 | 4,051,533 | 1 | 1 | 0 |
| PROFESIONAL DE DEFENSA | 3-1 | 09 | 3,271,720 | 2 | 2 | 0 |
| PROFESIONAL DE DEFENSA | 3-1 | 07 | 2,988,842 | 12 | 12 | 0 |
| PROFESIONAL DE DEFENSA | 3-1 | 05 | 2,715,910 | 1 | 1 | 0 |
| PROFESIONAL DE DEFENSA | 3-1 | 03 | 2,457,013 | 3 | 3 | 0 |
| NIVEL TÉCNICO | | | | 19 | 19 | 0 |
| TECNICO PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 5-1 | 33 | 3,772,850 | 1 | 1 | 0 |
| TECNICO PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 5-1 | 29 | 2,715,910 | 1 | 1 | 0 |
| TECNICO PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 5-1 | 25 | 2,197,857 | 5 | 5 | 0 |
| TECNICO PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 5-1 | 24 | 2,100,304 | 2 | 2 | 0 |
| TECNICO DE SERVICIOS | 5-1 | 22 | 1,861,289 | 1 | 1 | 0 |
| TECNICO PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 5-1 | 22 | 1,861,289 | 9 | 9 | 0 |
| NIVEL ASISTENCIAL | | | | 210 | 200 | 10 |
| AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 6-1 | 36 | 2,838,462 | 2 | 2 | 0 |
| AUXILIAR DE SERVICIOS | 6-1 | 27 | 1,950,276 | 1 | 1 | 0 |
| AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 6-1 | 26 | 1,908,467 | 6 | 6 | 0 |
| AUXILIAR DE SERVICIOS | 6-1 | 25 | 1,848,706 | 1 | 1 | 0 |
| AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 6-1 | 25 | 1,848,706 | 1 | 1 | 0 |
| AUXILIAR DE SERVICIOS | 6-1 | 23 | 1,721,749 | 1 | 1 | 0 |
| AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 6-1 | 23 | 1,721,749 | 16 | 16 | 0 |
| AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 6-1 | 21 | 1,595,122 | 26 | 24 | 2 |
| AUXILIAR DE SERVICIOS | 6-1 | 21 | 1,595,122 | 4 | 4 | 0 |
| AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 6-1 | 18 | 1,451,279 | 23 | 22 | 1 |
| AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 6-1 | 17 | 1,364,250 | 23 | 23 | 0 |
| AUXILIAR DE SERVICIOS | 6-1 | 17 | 1,364,250 | 6 | 6 | 0 |
| AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 6-1 | 15 | 1,287,544 | 86 | 80 | 6 |
| AUXILIAR DE SERVICIOS | 6-1 | 15 | 1,287,544 | 1 | 1 | 0 |
| AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 6-1 | 13 | 1,176,401 | 10 | 10 | 0 |
| AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA | 6-1 | 12 | 1,160,000 | 3 | 2 | 1 |
| TRABAJADORES OFICIALES | | | | 22 | 22 | 0 |
| TRABAJADOR OFICIAL | NA | NA | | 22 | 22 | 0 |
| | | | | 280 | 267 | 13 |





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 término 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

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

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

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

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

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.

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

REQUISITOS BÁSICOS PARA EL ACCESO A PROCESO DE ENCARGO:

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

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

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

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

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

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

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

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





Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-210424-724467-86158675
2024-01-31T21:40:08-05:00 - Página 10 de 16

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

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

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

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

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

Análisis modificación planta de personal.

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

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

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

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



Enfoque Comercial y Competitivo:

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

Ajustar las estrategias de costos de los servicios acordes con el sector en cuanto a oferta y demanda encaminada a una mejora en su prestación, conservando precios razonables y atractivos para los afiliados; incrementando a la vez los ingresos por venta de servicios, disminuyendo costos de operación directos e indirectos a fin de propender por la obtención de recursos que permitan avanzar no sólo en el mantenimiento sino a la vez en la recuperación, conservación, modernización y ampliación de instalaciones, inversiones que han permanecido ampliamente estancadas por la falta de recursos, lo que llevó a la actual administración a tener que solicitar apoyo del Ministerio de Defensa Nacional para la asignación de recursos encaminados a atender necesidades urgentísimas de reparación y recuperación de instalaciones, logrando la autorización de recursos por diez mil millones de pesos (10'000.000.000) que contribuyeron a atender el 20% de las necesidades prioritarias identificadas; encontrándose en trámite una posible autorización de veinte mil millones de pesos (20'000.000.000) adicionales, con los cuales se lograría completar la satisfacción urgente de necesidades identificadas en un 60%, debiendo activar estrategias que permitan la obtención de recursos y mejora de servicios hasta el 100% de la necesidad y, a partir de allí avanzar hacia la modernización y ampliación de servicios, metas que deben alcanzarse como se ha indicado con el cambio de esquema en cuanto a la operación y funcionamiento del Club Militar.

Mayor Mano de Obra Operativa y Disminución de Administrativa:

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

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



Club Militar
¡Actitud, Perseverancia y Pasión!
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20240131-210424-724467-86158675
2024-01-31T21:40:08-05:00 - Página 12 de 16

La apuesta a una mejor prestación de servicios para los fines antes señalados, en todos los órdenes es mayormente operativa puesto que en todas las líneas de negocio prima el servicio de mano de obra especializada en labores necesarias para el sostenimiento de la operación del Club Militar, siendo reducido el número de empleados destinados a actividades administrativas así como de dirección o confianza por lo que la condición de empleados públicos que desarrollan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, no armonizan con la necesidad de contar con personal operativo que desarrolla actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, dentro de un entorno de competencia con el sector en que funciona el Club Militar, condición esta que se encuentra en los trabajadores oficiales.

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

CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES

| OBJETIVOS | PRODUCTOS | ACTIVIDADES | RESPONSABLE | CORTO PLAZO [1 AÑO] | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | | INICIO | FIN |
| Identificar necesidades de personal de planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de encargo o nombramiento provisional. | Listado de vacantes remitido por el Grupo Administración de Personal | Comunicar al Grupo Administración de Personal para que identifique en la planta las vacantes temporales y/o definitivas existentes a la fecha Revisión de disponibilidad presupuestal requerida Evaluar la necesidad real de cada dependencia para iniciar proceso | Grupo de Gestión Talento Humano | A partir de la recepción de la solicitud de las áreas (ocasional) | Hasta la Publicación de las fases de los empleos a proveer |
| Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos por encargo o nombramiento provisional. | Provisión de empleo(s) por encargo o nombramiento provisional | Establecer los lineamientos para la provisión de empleos Publicación de las fases de los empleos a proveer Verificación de cumplimiento de requisitos mediante estudio de hoja de vida. Elaboración de la certificación y resolución | Grupo de Gestión Talento Humano Subdirección General-Dirección General. | Inicia con verificación de la disponibilidad de recursos y lineamientos para la provisión de empleos | Posesión de los servidores por encargo o nombramiento provisional. |



DOCUMENTOS DE APOYO

1. Plan estratégico de Talento Humano CM-GTH-PL-01
2. Plan de anual de vacantes CM-GTH-PL-06

CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | FECHA DEL CAMBIO | DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN |
|---------|------------------|--|
| 1 | 09-03-2023 | Creación del documento - Plan de Previsión de Recursos Humanos |
| 2 | 31-01-2024 | Actualización 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-07 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS
Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Id Acuerdo: 20240131-210424-72d467-86158675

Creación: 2024-01-31 21:04:24

Estado: Finalizado

Finalización: 2024-01-31 21:40:06

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-07 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS
Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Escanee el código
para verificación

Id Acuerdo:20240131-210424-72d467-86158675

Creación:2024-01-31 21:04:24

Estado:Finalizado

Finalización:2024-01-31 21:40:06

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-07 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS
Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Id Acuerdo: 20240131-210424-72d467-86158675 Creación: 2024-01-31 21:04:24
Estado: Finalizado Finalización: 2024-01-31 21:40:06

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 21:04:24 Lec.: 2024-01-31 21:04:36 Res.: 2024-01-31 21:04:45 IP Res.: 200.91.222.50 |
| Revisión | Yudyett Pulido yapulido@clubmilitar.gov.co | Aprobado | Env.: 2024-01-31 21:04:45 Lec.: 2024-01-31 21:06:01 Res.: 2024-01-31 21:06:12 IP Res.: 200.91.222.50 |
| Aprobación | MAYID ORTIZ BAUTISTA mortiz@clubmilitar.gov.co Profesional de defensa Club Militar | Aprobado | Env.: 2024-01-31 21:06:12 Lec.: 2024-01-31 21:09:20 Res.: 2024-01-31 21:09:37 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 21:09:37 Lec.: 2024-01-31 21:12:33 Res.: 2024-01-31 21:31:13 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 21:31:13 Lec.: 2024-01-31 21:33:34 Res.: 2024-01-31 21:33:45 IP Res.: 186.84.88.206 |
| Aprobación | CORONEL JOHN FREDY UBAQUE RODRÍGUEZ asistentesubdireccion@clubmilitar.gov.co Subdirector General | Aprobado | Env.: 2024-01-31 21:33:45 Lec.: 2024-01-31 21:36:31 Res.: 2024-01-31 21:37:14 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 21:37:14 Lec.: 2024-01-31 21:37:36 Res.: 2024-01-31 21:40:06 IP Res.: 191.156.234.32 |