



CLUB MILITAR

POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL

Código: CM-GTH-PO_05
Versión: 3
Fecha: 23-05-2023
Página 1 de 8



Club Militar
Actual, Prevención y Pasado

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230616-154749-8d04a5-16114668
2023-06-28T19:12:58-05:00 - Pagina 1 de 11

TABLA DE CONTENIDO

1.	POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL	3
2.	OBJETIVO GENERAL.....	3
2.1	OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
3.	ALCANCE DE LA POLÍTICA	3
4.	GLOSARIO.....	3
5.	NORMATIVIDAD.....	4
6.	NIVELES DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA.....	6
7.	CRITERIOS DE APLICACIÓN.....	6
8.	CONTROL DE CAMBIOS	8
9.	VALIDACIÓN DE FIRMAS	8



CLUB MILITAR

POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL

Código: CM-GTH-PO_05

Versión: 3

Fecha: 23-05-2023

Página 2 de 8



Club Militar
Actual, Prevención y Pasado

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230616-154749-8d04a5-16114668
2023-06-28T19:12:58-05:00 - Pagina 2 de 11

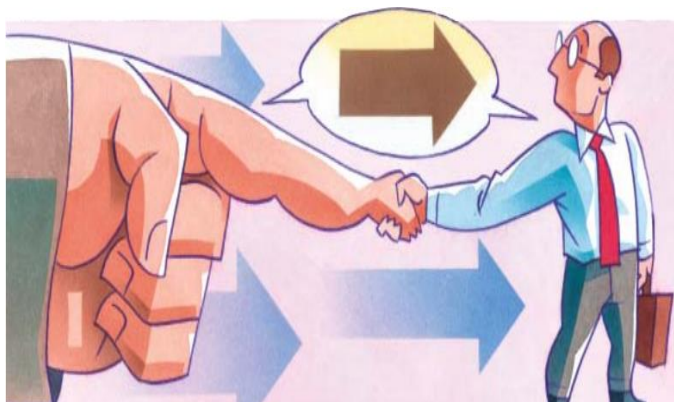
INTRODUCCIÓN



A través de esta Política se pretende dar cumplimiento a las directrices establecida en la resolución 4356 del 31 de junio de 2022, en donde se establecen los lineamientos para la desvinculación asistida a los Pre-pensionados del Ministerio de Defensa Nacional por lo que el club Militar realiza la adopción de la Política de “desvinculación asistida” en donde se realizaran acciones para que los procesos de desvinculación de los servidores se adelanten con el menor traumatismo posible tanto para la gestión de la entidad, como para los servidores, propiciando un ambiente asertivo en el que se vea el impacto propio de la pérdida y separación del empleo y su incidencia al interior de los equipos de trabajo.

Así mismo, incentivando a los servidores del Club Militar a través de las actividades de los planes y programas de talento humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional actividades que se realizarán con el apoyo de Caja de Compensación y la ARL a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión u otro motivo inesperado.

Finalmente, se buscará aplicar los mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados y lleguen a ocupar los cargos dejados por los trabajadores que se van de manera definitiva. Lo anterior, es acorde con el Plan estratégico derivado del Club Militar





CLUB MILITAR

POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL

Código: CM-GTH-PO_05

Versión: 3

Fecha: 23-05-2023

Página 3 de 8

1. POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL

El Club Militar brindará apoyo social, laboral y emocional a los trabajadores que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración o Concurso de Méritos. Así mismo Incentivar a los servidores a través de las actividades de los planes y programas del Grupo de Gestión Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional actividades conjuntas con la Caja de Compensación y la ARL a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión u otro motivo inesperado.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos para la desvinculación laboral por medio de la capacitación y sensibilización de los funcionarios públicos que se retiren de entidad, para contribuir al diseño de estrategias efectivas en busca de una nueva alternativa de ocupación económico - laboral, afrontando la situación con actitud positiva como una nueva oportunidad, así como, preparar a la población de pre-pensionados para asumir el retiro de la vida laboral, propendiendo por la calidad de vida del trabajador y disminuyendo temores a la jubilación.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Establecer directrices para dar un manejo apropiado a la desvinculación o retiro del servidor del Club Militar, de acuerdo a la normatividad vigente.

Realizando acompañamiento psicosocial para lograr que los servidores cuenten con un retiro digno, atenuando el impacto psicológico como consecuencia del proceso de desvinculación.

3. ALCANCE DE LA POLÍTICA

Esta política pretende brindar apoyo socio laboral y emocional a los trabajadores que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración o Concurso de Méritos.

4. GLOSARIO

Capacitación y desarrollo: (..) Identifica aquellas acciones y programas de inducción, entrenamiento, capacitación, adiestramiento, especialización, etc. que brinda la empresa para los nuevos empleados que se vinculan, a quienes cambian de área, o a quienes son promovidos dentro de la estructura orgánica, así como los dirigidos a actualizar, perfeccionar o comprometer con innovaciones tecnológicas, administrativas, en la empresa o sector económico. (Silva, J.E., 2009).

Desvinculación asistida: Es entendido como el conjunto de acciones que permiten el retiro del servidor de la entidad, beneficiando la persona y el ambiente laboral, gracias a lineamientos y acciones programadas encaminadas a fortalecer las perspectivas de reubicación laboral rápida disminuyendo la incertidumbre por la pérdida del empleo, ayudando a la adaptación social, física y familiar.

CM-DET-FT1.V1



Club Militar
Actualización Normativa y Procesos
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230616-154749-8d04e5-16114668
2023-06-28T19:12:58-05:00 - Página 3 de 11



CLUB MILITAR

POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL

Código: CM-GTH-PO_05

Versión: 3

Fecha: 23-05-2023

Página 4 de 8



Club Militar
Actual, Prevención y Puntos
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230616-154749-8d04e5-16114668
2023-06-28T19:12:58-05:00 - Página 4 de 11

Pre pensionados: (...) tiene la condición de pre pensionado para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, el servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).

Retiro por pensión: El empleado que reúna los requisitos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adiciones, sustituyan o reglamenten, que se encuentren determinados para el disfrute de pensión de retiro por jubilación, edad o invalidez.

Riesgo psicosocial: de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”. Al existir una red de apoyo, aquel que necesita ayuda recibe una contención integral. Dicho de otro modo, el problema en cuestión es atacado desde diversos sectores, algo que permite perfeccionar el tratamiento.

Retiro laboral voluntario: Es la decisión del servidor público de apartarse de su labor en el cargo que ocupa de manera voluntaria.

Terminación del nombramiento provisional o el de su prórroga: procede por acto motivado, y sólo es admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el empleado concreto. (Decreto 1083 de 2015, y Sentencia SU-917 de 2010 de la Corte Constitucional de Colombia).

5. NORMATIVIDAD

- **Constitución Política de la República de Colombia (1991). ARTÍCULO 209.** “La función Administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. **ARTÍCULO 125** El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.
- **Resolución 4656 del 30 de junio de 2022:** Por la cual se adopta el “Programa Desvinculación Asistida PRE- PENSIONADOS” del Sector Defensa
- **Ley 909 de 2004.** La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. Establece las siguientes causales de retiro o de desvinculación, a efectos de despojar a las autoridades administrativas de cualquier tipo de discrecionalidad que promueva el retiro por causas políticas o intereses personales y, se introduce la causal de retiro por razones de buen servicio, previo agotamiento del debido proceso de los empleados: por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción (la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre



CLUB MILITAR

POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL

Código: CM-GTH-PO_05

Versión: 3

Fecha: 23-05-2023

Página 5 de 8

nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado); por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; por renuncia regularmente aceptada; por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez; por invalidez absoluta; por cumplir la edad de retiro forzoso; por destitución, como consecuencia de un proceso disciplinario; por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen; por orden o decisión judicial; por supresión del empleo; por muerte y por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

- **Decreto Nacional 484 de 2017.** "Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública" - (i) Corte de cuentas de documentos en caso de retiro del servidor público; (ii) Declaración de bienes y rentas y de la actividad económica a través del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público- SIGEP y presentación anual por los servidores públicos.
- **Ley 100 de 1993, artículo 262, Literal c.** "El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación"
- **Decreto 1567 de 1998.** *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.*
- **Decreto 1083 de 2015.** Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. Título 10, Sistema de Estímulos: ARTÍCULO 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
 - ✓ Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 - ✓ Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
 - ✓ Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
 - ✓ Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
 - ✓ Fortalecer el trabajo en equipo.
 - ✓ Adelantar programas de incentivos.
- **Decreto 648 de 2007.** *Por el cual se modifica y adiciona el Capítulo 1 del Título 11 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, relativo a las causales de retiro.*

CAUSALES DE RETIRO

ARTÍCULO 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:





CLUB MILITAR

POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL

Código: CM-GTH-PO_05

Versión: 3

Fecha: 23-05-2023

Página 6 de 8

- ✓ Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- ✓ Renuncia regularmente aceptada.
- ✓ Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- ✓ Invalidez absoluta.

ARTÍCULO 2.2.11.1.7 Edad de retiro forzoso. A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos, salvo las excepciones señaladas en el artículo 2.2.11.1.5.

Las personas que antes de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016 tuvieran 65 años o más y continúan vinculadas al servicio público, deberán ser retiradas del servicio. Lo anterior, por cuanto no son destinatarias de la regulación de que trata la citada ley.

6. NIVELES DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA

Son responsables los líderes de procesos de la aplicación y socialización, para garantizar que el empleado o servidor público, implemente la política de desvinculación Laboral.

El Grupo de Gestión Talento Humano desarrollara las actividades descritas en esta política.

7. CRITERIOS DE APLICACIÓN

La implementación de la Política de Desvinculación Asistida y Retiro Laboral, garantizará que el empleado o servidor público, disfrute su desconexión laboral para facilitar el goce efectivo del tiempo libre y tiempo de recuperación por incapacidad médica, los descansos y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores del Club Militar, así como cuidar la salud emocional y mental de funcionario, al tener tiempos de descanso para compartir con sus seres queridos y realizar actividades personales.

Por otro lado, la ruta de crecimiento “Liderando Talento”, en su variable “Bienestar del talento humano, establece:

Metodología:

1. Diseñar un cronograma como línea base para las actividades a realizar.
2. Generar espacios de asesorías en temas de emprendimiento para las personas que se encuentren interesadas próximas al retiro.
3. Se realizará un trabajo conjunto con el equipo de comunicaciones del Club Militar para la divulgación del





CLUB MILITAR

POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL

Código: CM-GTH-PO_05

Versión: 3

Fecha: 23-05-2023

Página 7 de 8

- plan de manera clara, evitando la incertidumbre que pueda afectar la productividad o el clima laboral.
4. Se debe tener en cuenta la entrevista de retiro de personal como insumo para identificar falencias, necesidades o refuerzos en temas de capacitaciones y clima laboral.
5. Se deberán realizar capacitaciones enfocadas al impacto emocional, habilidades, destrezas profesionales, manejo de estrés, presentación personal, comunicación asertiva y competencias laborales.
6. Capacitar de ser necesario en el Manejo de herramientas virtuales que ayuden al funcionario a prepararse en métodos y/o planes de búsqueda de empleo por medio de sistemas que faciliten la realización y postulación en plataformas.
7. Adelantar un proceso de transferencia del conocimiento, que incluye alternativas para que las buenas prácticas y los conocimientos de los empleados que se retiran se capturen y se transfieran al interior de la entidad. Así mismo, se ajustará el procedimiento de desvinculación para garantizar tener un mecanismo que garantice la entrega del puesto de trabajo, entrega de información, realización de exámenes médicos de retiro y expedición de paz y salvo respectivo.
8. Así mismo las acciones consignadas en esta política se establecen en la dimensión Talento Humano y la Ruta de la Felicidad.

El contenido de la Política de Retiro prepara al servidor para su futura desvinculación, la cual iniciará con el diligenciamiento de los formularios correspondientes a la entrega del cargo, hasta el momento de la liquidación y pago de prestaciones sociales a las que tenga derecho y se encuentren establecidas en el Club Militar.



REFERENCIAS:

- Conferencia Internacional del trabajo (1999). Memoria del Director General: Trabajo decente. Recuperado de <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
- Corte Constitucional de Colombia (2010). Sentencia SU-917 de 2010. Cargo de carrera en provisionalidad. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67736>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2015). Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública" .ecuperadoe<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2019). Concepto 21171 de 2019. RETIRO DEL SERVICIO. Empleados Provisionales. Recuperado de <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=92123>
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) (2019).
- Documento de diagnóstico e identificación de factores estratégicos. Política pública para la gestión integral del talento humano. Alcaldía de Bogotá. Levaggi,V.(2004). ¿Qué es el trabajo decente? Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- López, L. (1997). La desvinculación asistida, (outplacement) y la continuidad en el empleo.





CLUB MILITAR

POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO LABORAL

Código: CM-GTH-PO_05
Versión: 3
Fecha: 23-05-2023
Página 8 de 8

8. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha del cambio	Descripción de la modificación
1	16/02/2022	Creación del documento
2	16/03/2023	Actualización y Ajustes a la política de desvinculación asistida y retiro laboral.
3.	23/05/2023	Actualización política de desvinculación asistida y retiro laboral.

9. VALIDACIÓN DE FIRMAS

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<p>Firma</p> <p>CARLOS RAMIRO GARZON ROMERO.</p> <p>PD. Grupo de Gestión Talento Humano – Área de Bienestar</p>	<p>Firma</p> <p>Nombre: PD MAYID ORTIZ BAUTISTA Cargo: Coordinadora Grupo Gestión Talento Humano.</p> <p>Firma: DRA. ELBA CONSUELO CRISTANCHO C. Cargo: Jefe Oficina Asesora Jurídica. (E)</p> <p>Firma CN (RA) DANIEL ANTONIO PINZÓN VÁSQUEZ Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación</p> <p>Firma CR. JOHN FREDY UBAQUE RODRIGUEZ. Subdirector General</p>	<p>Firma</p> <p>Coronel. JOHN FREDY UBAQUE RODRIGUEZ. Cargo: Director General del Club Militar (E)</p>

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

4. CM-GTH-PO POLITICA DESVINCULACIÓN SISTIDA Y
RETIRO LABORAL. Corregida junio 23

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Escanee el código
para verificación

Id Acuerdo:20230616-154749-9d04a5-16114668

Creación:2023-06-16 15:47:49

Estado:Finalizado

Finalización:2023-06-28 19:12:56

Revisión: FIRMA

DANIEL ANTONIO PINZON VASQUEZ
79262110

dapinzon@clubmilitar.gov.co
JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION
CLUB MILITAR

Revisión: FIRMA

MAYID ORTIZ BAUTISTA
CC. 51733804

mortiz@clubmilitar.gov.co
Profesional de defensa
Club Militar

Notificacion: 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 Positivo

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230616-154749-9d04a5-16114668
2023-06-28T19:12:56-05:00 - Pagina 9 de 11

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

4. CM-GTH-PO POLITICA DESVINCULACIÓN SISTIDA Y
RETIRO LABORAL. Corregida junio 23

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Escanee el código
para verificación

Id Acuerdo:20230616-154749-9d04a5-16114668

Creación:2023-06-16 15:47:49

Estado:Finalizado

Finalización:2023-06-28 19:12:56

Firma: FIRMA

CORONEL JOHN FREDY UBAQUE RODRÍGUEZ

1111

asistentesubdireccion@clubmilitar.gov.co

Subdirector General

Revisión: FIRMA

Coronel JOHN FREDY UBAQUE RODRIGUEZ

11189710

jfubaque@clubmilitar.gov.co

Director General (E)

CLUB MILITAR

Revisión: FIRMA

Elva Consuelo Cristancho Cristancho

46372713

eccristancho@clubmilitar.gov.co

Profesional de Defensa

Club Militar



Club Militar
Actual, Prevenciones y Pasivos

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230616-154749-9d04a5-16114668
2023-06-28T19:12:56-05:00 - Pagina 10 de 11



REPORTE DE TRAZABILIDAD

4. CM-GTH-PO POLITICA DESVINCULACIÓN SISTIDA Y
 RETIRO LABORAL. Corregida junio 23

Club Militar
 gestionado por: azsign.com.co



Id Acuerdo:20230616-154749-9d04a5-16114668

Creación:2023-06-16 15:47:49

Estado:Finalizado

Finalización:2023-06-28 19:12:56

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.: 2023-06-16 15:47:49 Lec.: 2023-06-16 15:47:58 Res.: 2023-06-16 15:48:08 IP Res.: 200.91.222.50
Notificacion	Yudyett Pulido yapulido@clubmilitar.gov.co	Aprobado	Env.: 2023-06-16 15:48:08 Lec.: 2023-06-16 16:18:20 Res.: 2023-06-16 16:19:10 IP Res.: 200.91.222.50
Revisión	MAYID ORTIZ BAUTISTA mortiz@clubmilitar.gov.co Profesional de defensa Club Militar	Aprobado	Env.: 2023-06-16 16:19:10 Lec.: 2023-06-16 16:52:32 Res.: 2023-06-16 16:52:40 IP Res.: 200.91.222.50
Revisión	DANIEL ANTONIO PINZON VASQUEZ dapinzon@clubmilitar.gov.co JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION CLUB MILITAR	Aprobado	Env.: 2023-06-16 16:52:40 Lec.: 2023-06-16 17:03:11 Res.: 2023-06-16 17:03:36 IP Res.: 200.91.249.34
Revisión	Elva Consuelo Cristancho Cristancho eccristancho@clubmilitar.gov.co Profesional de Defensa Club Militar	Aprobado	Env.: 2023-06-16 17:03:36 Lec.: 2023-06-20 10:53:44 Res.: 2023-06-20 10:55:14 IP Res.: 200.91.249.34
Revisión	Coronel JOHN FREDY UBAQUE RODRÍGUEZ jfubaque@clubmilitar.gov.co Director General (E) CLUB MILITAR	Aprobado	Env.: 2023-06-20 10:55:14 Lec.: 2023-06-20 18:08:27 Res.: 2023-06-26 21:45:35 IP Res.: 201.244.175.140
Firma	CORONEL JOHN FREDY UBAQUE RODRÍGUEZ asistentesubdireccion@clubmilitar.gov.co Subdirector General	Aprobado	Env.: 2023-06-26 21:45:35 Lec.: 2023-06-27 08:53:16 Res.: 2023-06-28 19:12:56 IP Res.: 200.91.249.34