



CLUB MILITAR

**POLÍTICA
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**

Código: DE-NP19
Versión: 1
Fecha: 02/01/2023
Página 1 de 13



Club Militar
Actual, Prevención y Pasado

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230113-140752-6434b6-17343274
2023-01-27T15:19:00-05:00 - Página 1 de 16

**POLÍTICA
GESTIÓN ESTRATÉGICA
DE TALENTO HUMANO**

CLUB MILITAR



CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: DE-NP19
Versión: 1
Fecha: 02/01/2023
Página 2 de 13



Club Militar
Actualización y Puntos

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230113-140752-64946-17343274
2023-01-27T15:19:00-05:00 - Pagina 2 de 16

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. POLÍTICA DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	4
1.1. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA	5
1.2. POLITICA DE INGRESO Y SELECCIÓN.....	6
1.3. POLÍTICA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	7
1.4. POLITICA DE REMUNERACIONES.....	8
1.5. POLITICA DE PLANEACION Y DESARROLLO.....	8
1.6. POLITICA DE ANÁLISIS.....	8
1.7. POLITICA DE CAPACITACIÓN.....	9
1.8. POLITICA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	9
2 OBJETIVO GENERAL	10
3 OBJETIVOS ESPECIFICOS	10
4 ALCANCE DE LA POLÍTICA.....	10
5 DEFINICIONES.....	10
6 NORMATIVIDAD.....	11
7 NIVELES DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA	12
8 CRITERIOS DE APLICACIÓN	13
9 CONTROL DE CAMBIOS	13
10 VALIDACIÓN DE FIRMAS	13



CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: DE-NP19
Versión: 1
Fecha: 02/01/2023
Página 3 de 13



Club Militar
Actual, Prevención y Pasado

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230113-140752-64946-17343274
2023-01-27T15:19:00-05:00 - Página 3 de 16

INTRODUCCIÓN

La razón de ser del Grupo de Gestión de Talento Humano es lo contemplado en la Dimensión de Talento Humano – MIPG V2 “El talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que le facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos”

Los lineamientos de la Política del Grupo de Gestión Talento Humano están enmarcados dentro de la dimensión número 1 de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG teniendo como base el Código de Integridad y las Políticas de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Gestión del Conocimiento e innovación, Lucha contra la Corrupción y la Política de Gestión Documental, del citado modelo. Nuestro personal vinculado al Club Militar serán la base para construir una institucionalidad adecuada y sólida en la entidad, a través de un conjunto de valores y fortalezas tanto individuales como colectivas que se conjugan alrededor de un propósito común; representadas en términos de motivación, actitud, capacidad, conocimiento, habilidad, experiencia, relaciones y práctica, para transformar la cultura organizacional, con objetivos, metas e indicadores anuales que promueven el bienestar y capacitación del capital humano, en condiciones de equidad, dignidad, justicia, competitividad y participación.

Por lo anterior es importante atender de forma eficiente a todo el personal que labora en la Entidad, así mismo dar cumplimiento a los lineamientos de esta política con lo descrito en la caracterización del proceso, procedimientos asociados en el sistema de gestión y en la normatividad vigente.

La Gestión Estratégica de Talento Humano, está orientada al desarrollo de prácticas para el cumplimiento del objetivo en el Plan Estratégico con el fin de fortalecer el Talento humano y contribuir en el crecimiento integral del personal, logrando su compromiso con la entidad a través de su desempeño laboral.



CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: DE-NP19
Versión: 1
Fecha: 02/01/2023
Página 4 de 13

1. POLÍTICA DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

La formulación de políticas unida a la formulación de acuerdos, compromisos y Código de Ética, fortalece la capacidad institucional de nuestra entidad para responder de manera adecuada a las necesidades de nuestros socios y beneficiarios.

Administrar el talento humano del Club Militar, a través de planes con programas que fortalezcan y desarrollen integralmente competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos, en cumplimiento con la misión y objetivos institucionales, garantizando el cumplimiento de las rutas de generación valor público.

Por lo que deberá construir el Plan Estratégico de Talento Humano dando criterios y normas de cumplimiento enmarcado con las políticas definidas en este documento. Por todo lo anterior se deberá desarrollar las siguientes estrategias de gestión de talento humano; planificación de los recursos humanos, el reclutamiento, la incorporación, plan estratégico, evaluación, desarrollo de liderazgo, desarrollo profesional, competencias, retención y desvinculación.

Para un adecuado desarrollo de la gestión, se debe realizar a través de los siguientes subcomponentes:

Subcomponente de Planeación: Se inicia con la revisión de la normatividad y aplicación al proceso de talento humano, así como el tipo de entidad, su entorno, lineamientos emitidos por la Presidencia de la República, Función Pública, Sector Defensa e Institucional, de igual manera conocer el acto administrativo de creación y modificación de la planta de Personal y tener el conocimiento del Manual Especifico de Funciones y Competencia de los Funcionarios Públicos y No uniformados del Club Militar.

Subcomponente de Ingreso: Garantizar el tiempo de cubrimiento de vacantes, así contar con un mecanismo para la evaluación de competencias para los candidatos a cubrir y la realización de la inducción a todo el personal que labore en el Club Militar.

Subcomponente de Desarrollo: Identificar a través de la evaluación de desempeño las necesidades para fortalecer competencias, habilidades a través del Plan Institucional de Capacitación, la integridad como valor público, realizar medición del clima laboral y cultural; contar con un plan de mejoramiento apoyado con el Plan de Bienestar y Estímulos, es así como estos elementos mencionados son de gran importancia para el crecimiento del recurso humano.

Subcomponente de Retiro: A través de entrevista se realiza un análisis de datos para determinar los diferentes factores del retiro, dentro del plan de bienestar y estímulo, se cuenta con el reconocimiento de la trayectoria laboral como el agradecimiento por el servicio prestado.



Club Militar
Actual, Prevención y Puntos

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230113-140752-64346-17343274
2023-01-27T15:19:00-05:00 - Página 4 de 16



CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: DE-NP19
Versión: 1
Fecha: 02/01/2023
Página 5 de 13

1.1. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

Metodología Cumplimiento de la Política de Talento Humano.

La Política de Talento Humano, se encuentra articulada con la plataforma estratégica de la entidad y los lineamientos de MIPG (Función Pública), buscando la vinculación de un talento humano idóneo, teniendo los siguientes criterios de calidad.

Un talento humano:

- Vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias, definidas para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.
- Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad.
- Conocedor de las políticas institucionales del direccionamiento estratégico y la planeación de los procesos operativos y de su rol fundamentalmente dentro de la entidad.
- Fortalecido en sus conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades institucionales.
- Comprometido para llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.
- Comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servidor público.
- Con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que preserve su bienestar, con unos mínimos niveles de riesgos materializados.
- Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

Principios

Los principios constituyen los pilares fundamentales que guían y dan sentido a la política de desarrollo humano integral del Club Militar, (contenidos también en el Código de Integridad):

- Desarrollar una gestión que garantice el cumplimiento de la misión y visión de CLUB MILITAR
- El interés general prevalece sobre el interés particular.
- Es imperativo de la función pública el cuidado de la vida en todas sus formas y la sostenibilidad del medio ambiente.
- Los bienes públicos son sagrados.
- Gestión institucional por resultados.
- El Talento Humano es el capital más valioso de la entidad.
- Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.
- Quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión.

Planes que miden el cumplimiento de la Política de Talento Humano¹

¹ Política de Talento Humano – IDIPRON 22/06/2021





CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: DE-NP19
Versión: 1
Fecha: 02/01/2023
Página 6 de 13

Para dar cumplimiento a la Política de Talento Humano, se tienen establecidos los siguientes planes:



FUENTE: Política de Talento Humano. IDIPRON (2021)

1.2. POLÍTICA DE INGRESO Y SELECCIÓN

Por su vital importancia la selección y posterior ingreso de los funcionarios al Club Militar, deberán estar alineado a los principios y valores institucionales, para asegurar la buena gestión en la elección del candidato más idóneo y que cumpla todos los requisitos.

Premisas:

1. Se incorporará como parte del Club Militar a personal de la más alta calidad profesional, cuyas competencias se encuentren en concordancia con las exigencias y objetivos institucionales. Lo anterior, se realizará a través de procedimientos técnicos y transparentes, no discriminatorios basados en el mérito y la excelencia.
2. El sistema de reclutamiento y selección de funcionarios que implementará nuestro Club Militar, se sustentará en la valoración del mérito e idoneidad como principales factores de ingreso y desarrollo.
3. Esta política explicitará su afán no discriminatorio; en términos de credo, raza, género, edad ni tendencia política.
4. Propiciar el ingreso de personal altamente calificado en competencias genéricas, técnicas - específicas y altitudinales, a través de procedimientos estandarizados y objetivos, con adecuación a perfiles de competencias.
5. Cuando se generen cambios en la Estructura Orgánica del Club Militar, o por lo menos cada dos años si estos se dan, todo servidor público que sea ubicado en un nuevo cargo o dependencia de la Entidad, recibirá una re inducción, haciendo énfasis en la misión, visión, política de la calidad, estructura orgánica, planes estratégicos y funciones de su dependencia y las específicas de su cargo.



CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: DE-NP19
Versión: 1
Fecha: 02/01/2023
Página 7 de 13



Club Militar
Actual: Prevención y Puntos
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230113-140752-64346-17343274
2023-01-27T15:19:00-05:00 - Página 7 de 16

1.3. POLÍTICA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.

Garantizar el empleo eficiente y efectivo de todos los funcionarios los cuales deberán contar con la información institucional mínima requerida en todo momento para el cumplimiento de sus funciones.

Premisas:

El Club Militar buscará que todos los funcionarios comprendan y se orienten hacia los objetivos institucionales, generando en los mismos compromisos, responsabilidad y coordinación hacia la adecuada prestación del servicio.

1. Desarrollará un programa de inducción dirigido a los servidores públicos, contratistas y otros que tengan relación directa con la Institución, en el cual se presentarán temas de importancia.
2. Cuando se generen cambios en la Estructura Orgánica del Club Militar, o por lo menos cada dos años si estos se dan, todo servidor público que sea ubicado en un nuevo cargo o dependencia de la Entidad, recibirá una reinducción, haciendo énfasis en la misión, visión, política de la calidad, estructura orgánica, planes estratégicos y funciones de su dependencia y las específicas de su cargo.
3. Mediante procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
4. Trabajaran por la cultura del empalme, de manera que los nuevos funcionarios estén en la capacidad de continuar sin traumatismos organizacionales y/o personales, los proyectos ya iniciados por otros que se vean precisados a abandonar su cargo.

1.4. POLITICA DE REMUNERACIONES.

La remuneración de los servidores públicos estará regulada por la normatividad legal vigente en el marco de sus competencias. Los niveles de remuneración serán determinados con el criterio de equidad y responsabilidad social y corresponderán a las escalas salariales para el desempeño de las funciones de los servidores públicos y/o a las actividades, responsabilidades y competencias establecidas para los diferentes perfiles contratados, consultando en todo momento las necesidades y requerimientos propios de la entidad.

Premisas:



CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: DE-NP19
Versión: 1
Fecha: 02/01/2023
Página 8 de 13

1. Las licencias no remuneradas se otorgarán de acuerdo a solicitud por escrito del funcionario, Se deberá tener en cuenta lo estipulado en las normas vigentes de los servidores públicos. La prórroga no se computará para la liquidación del tiempo de servicio.
2. Los funcionarios tendrán derecho a que se les reconozca y pague las prestaciones sociales, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
3. Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero solo cuando el Director General del Club Militar así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio, en el cual solo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año; o cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de sus vacaciones causadas hasta entonces.

1.5. POLITICA DE PLANEACION Y DESARROLLO.

El Club Militar promoverá el cumplimiento de los objetivos institucionales a través del desarrollo integral de los funcionarios, tanto en el ámbito profesional como personal. Definiendo criterios de planificación, distribución y traslado interno de personal, para definir el plan personal de cada uno de ellos, teniendo de presente la diferencia entre gestión del talento y recursos humanos.

Premisas:

1. El Club Militar buscara que todos los funcionarios comprendan y se orienten hacia los objetivos institucionales, generando en los mismos compromisos, responsabilidad y coordinación hacia la adecuada prestación del servicio.
2. Todo funcionario que por necesidades del servicio sea trasladado a otra dependencia o que se desvincule del Club Militar, realizará la correspondiente acta de entrega y formulario de gestión y transferencia del conocimiento.
3. Se debe tener presente y construir la proyección estratégica, así como la planificación de acceso y la posterior retención del talento humano.

1.6. POLITICA DE ANÁLISIS.

El Club Militar promoverá la revisión y análisis de la información del talento humano de la entidad, esta información deberá medirse en base a la productividad, la efectividad, y la eficacia reflejada en la realización de los diferentes trabajos ejecutados por los funcionarios en toda la entidad.



Club Militar
Actual, Prevenciones y Pasivos
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230113-140752-64346-17343274
2023-01-27T15:19:00-05:00 - Pagina 8 de 16



CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: DE-NP19
Versión: 1
Fecha: 02/01/2023
Página 9 de 13



Club Militar
Actual: Promoviendo y Puntual
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230113-140752-6434b6-17343274
2023-01-27T15:19:00-05:00 - Página 9 de 16

Premisas:

1. El Club Militar buscará medir todas las acciones productivas generadas por sus funcionarios y la efectividad de la implementación de los planes y programas.
2. La forma de medir el trabajo realizado por los funcionarios debe reflejar la eficiencia y la eficacia.

1.7. POLITICA DE CAPACITACIÓN.

El Club Militar buscará contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos del Club Militar, en función del desarrollo integral del crecimiento personal y laboral, con el fin de mejorar ostensiblemente la prestación del servicio y alcanzar los estándares establecidos en el Sistema de Gestión de la Calidad, objetivo que se logrará a través de la coordinación, gestión, ejecución y control de la implementación de estrategias que aseguren el dominio de las competencias requeridas por parte de los funcionarios que laboran en la Entidad.

Premisas:

1. El Club Militar buscará medir todas las acciones productivas generadas por sus funcionarios y la efectividad de la implementación de los planes y programas.
2. Toda capacitación deberá contar con un diagnóstico de la necesidad y su respectivo plan de acción donde involucre los temarios, el alcance, la dimensión objetiva del contenido a capacitar, los logros institucionales producto de la capacitación.

1.8. POLITICA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.

El Club Militar planificará y organizará el Programa de Bienestar Social e Incentivos como proceso permanente orientado a crecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida, permitiendo elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

Premisas:

1. Se aplicará para todos los servidores públicos que pertenezcan directamente a la planta y/o comisión del Club Militar. No tendrá derecho el personal que presta sus servicios por medio de Contrato de Prestación de Servicios, dado a su temporalidad y la independencia laboral de estos frente a la Entidad (Artículo 70 del Decreto 1227 de 2005).



CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: DE-NP19
Versión: 1
Fecha: 02/01/2023
Página 10 de 13

2. El Grupo de Gestión de Talento Humano planificará y organizará el Programa de Bienestar Social e Incentivos como proceso permanente orientado a crecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida, permitiendo elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

2 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el crecimiento del recurso humano, a través de programas y planes que permita el desarrollo de capacidades propensos a mejorar los niveles de desempeño de forma grupal e individual del personal que labora en la entidad, alineados con MIPG-V2 en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las habilidades, competencias, capacidades, conocimientos y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Mejorar el desarrollo del Talento Humano en cada una de sus grupos y áreas de trabajo, fortaleciendo sus habilidades y conocimientos.
2. Avanzar en la integración y en la planificación para reducir brechas identificadas a través del diagnóstico, alcanzando un nivel de maduración mayor.

4 ALCANCE DE LA POLÍTICA

La Política Estratégica de Gestión del Talento Humano del Club Militar aplica al personal que labora en la Entidad, desde los niveles directivos, profesional, técnico, asistencial hasta los trabajadores oficiales vinculados a la planta de personal.

5 DEFINICIONES

- **Desarrollo:** Busca acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
- **Ingreso:** Busca acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.



Club Militar
Actual, Prevención y Puntos

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230113-140752-6434b6-17343274
2023-01-27T15:19:00-05:00 - Página 10 de 16



CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: DE-NP19
Versión: 1
Fecha: 02/01/2023
Página 11 de 13

- **Política:** Es el conjunto de actividades que se asocian con la toma de decisiones en grupo, u otras formas de relaciones de poder entre individuos, como la distribución de recursos o el estatus. También es el arte, doctrina o práctica referente al gobierno de los Estados, promoviendo la participación ciudadana al poseer la capacidad de distribuir y ejecutar el poder según sea necesario para garantizar el bien común en la sociedad.
- **Planeación del Talento Humano:** Involucra momentos de direccionamiento estratégico, seguimiento y evaluación.
- **Retiro:** Comprender las razones de la deserción en el empleo público, para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

6 NORMATIVIDAD

- **Ley 489 de 1998** Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: “buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.” (art.3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art.4).
- **Ley 1474 de 2011** Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- **Ley 1712 de 2014** Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
- **Ley 1757 de 2015** Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática. (Participación y rendición de cuentas).
- **Ley 2013 del 2019** Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y renta y el registro de los conflictos de interés
- **Ley 2016 del 2020** Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.





CLUB MILITAR

POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Código: DE-NP19
Versión: 1
Fecha: 02/01/2023
Página 12 de 13

- **Decreto Nacional 124 de 2016** Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.
- **Decreto Nacional 1499 de 2017** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG-v2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.
- **Decreto 612 de 2018** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado (integración de planes MIPG).

Decreto Ley 2106 de 2019 Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.

7 NIVELES DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA

NIVEL DE AUTORIDAD	RESPONSABILIDAD DE LA POLITICA
Dirección	La alta dirección está comprometida con el fortalecimiento del desarrollo del cliente interno, como se enuncia en el plan derivado, dentro de la perspectiva de aprendizaje y crecimiento, garantizando una cultura organizacional.
Subdirección	Liderar, orientar y planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.
Asesores	Orientar, Asistir, aconsejar y recomendar en la formulación, coordinación, ejecución, control de las políticas, planes, programas, proyectos y procedimientos que permitan brindar servicios básicos en atención integral, formación, participación y bienestar a la población; sujeto de la misión de la Entidad.
Líderes de Grupo	Coordinar y apoyar a través del personal a cargo en la participación de las actividades planeas por parte del grupo de talento humano, para fortalecer, desarrollar integralmente competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos y dar cumplimiento a la Política de Talento Humano.



Club Militar
Actualización y Pasantía

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230113-140752-6434b6-17343274
2023-01-27T15:19:00-05:00 - Página 12 de 16



CLUB MILITAR

**POLÍTICA
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**

Código: DE-NP19
Versión: 1
Fecha: 02/01/2023
Página 13 de 13

8 CRITERIOS DE APLICACIÓN

Documentos necesarios que dan soporte a la aplicación de la política. Incluye las actividades clave para generar la divulgación de la política. Puede incluir descripción de información que se considere necesaria para dar amplitud al conocimiento de la política.

9 CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha del cambio	Descripción de la modificación
1	02/01/2023	Creación del documento

10 VALIDACIÓN DE FIRMAS

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<p>PD. CLAUDIA LILIANA CORREAL CASTILLO. Grupo de Gestión Talento Humano – Área Control de Personal</p> <p>CARLOS RAMIRO GARZON ROMERO Grupo de Gestión Talento Humano –Bienestar Social</p>	<p>PD. MAYID ORTIZ BAUTISTA Coordinador Grupo de Gestión Talento Humano</p> <p>CN. (RA) DANIEL ANTONIO PINZÓN VASQUEZ Jefe Oficina de Planeación y Subdirector General Club Militar (e)</p> <p>Abogada ELVA CONSUELO CRISTANCHO CRISTANCHO Jefe Oficina Asesora Jurídica (e).</p>	<p>VALM (RA) HÉCTOR ALFONSO MEDINA TORRES Director General del Club Militar</p>



REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

DE-NP19 POLITICA GESTION ESTRATEGICA TALENTO
HUMANO V2 firmas

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Escanee el código
para verificación


Id Acuerdo: 20230113-140752-6434b6-17343274

Creación: 2023-01-13 14:07:52

Estado: Finalizado

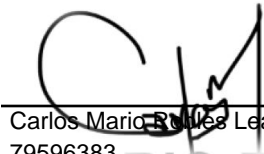
Finalización: 2023-01-27 15:18:59

Aprobación: PD ELVA CONSUELO CRISTANCHO CRISTANCHO



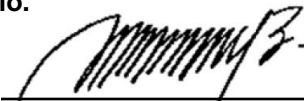
Elva Consuelo Cristancho Cristancho
46372713
eccristancho@clubmilitar.gov.co
Profesional de Defensa
Club Militar

Aprobación: CARLOS MARIO ROBLES LEAL, Responsable de Calidad



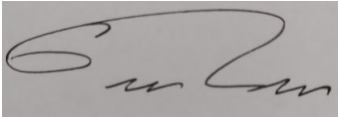
Carlos Mario Robles Leal
79596383
cmrobles@clubmilitar.gov.co
SIG
CM

Aprobación: PD. MAYID ORTIZ BAUISTA, Coordinadora Grupo Misional Atención Integral al Socio.



MAYID ORTIZ BAUISTA
CC. 51733804
mortiz@clubmilitar.gov.co
Profesional de defensa
Club Militar

Elaboración: CARLOS RAMIRO GARZON ROMERO, Bienestar



Carlos Ramiro Garzón Romero
79565349
crgarzon@clubmilitar.gov.co
Responsable Bienestar Social
Club Militar



Club Militar
Actual, Prevención y Pasión!
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230113-140752-6434b6-17343274
2023-01-27 15:18:59 - Página 14 de 16

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

DE-NP19 POLITICA GESTION ESTRATEGICA TALENTO
HUMANO V2 firmas

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co



Escanee el código
para verificación

Id Acuerdo: 20230113-140752-6434b6-17343274

Creación: 2023-01-13 14:07:52

Estado: Finalizado

Finalización: 2023-01-27 15:18:59

Firma: Vicealmirante (RA) HECTOR ALFONSO MEDINA TORRES, Director General

Vicelalmirante (RA) HÉCTOR ALFONSO MEDINA TORRES

73126706

asistentedireccion@clubmilitar.gov.co

Director General

Club Militar

Aprobación: Capitán de Navío DANIEL ANTONIO PINZON VASQUEZ.

DANIEL ANTONIO PINZON VASQUEZ

79262110

dapinzon@clubmilitar.gov.co

JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION

CLUB MILITAR



Club Militar
Actual, Preciso y Fiable

Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20230113-140752-6434b6-17343274
2023-01-27T15:19:00-05:00 - Página 15 de 16



Club Militar
 Actual, Prevencivo y Positivo
 Firmado Electrónicamente con AZSign
 Acuerdo: 20230113-140752-6434b6-17343274
 2023-01-27T15:19:00-05:00 - Pagina 16 de 16

REPORTE DE TRAZABILIDAD

**DE-NP19 POLITICA GESTION ESTRATEGICA TALENTO
 HUMANO V2 firmas**

Club Militar
 gestionado por: azsign.com.co



Id Acuerdo:20230113-140752-6434b6-17343274 **Creación:**2023-01-13 14:07:52
Estado:Finalizado **Finalización:**2023-01-27 15:18:59

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.: 2023-01-13 14:07:52 Lec.: 2023-01-13 14:09:29 Res.: 2023-01-13 14:09:38 IP Res.: 200.91.222.50
Aprobación	MAYID ORTIZ BAUTISTA mortiz@clubmilitar.gov.co Profesional de defensa Club Militar	Aprobado	Env.: 2023-01-13 14:09:38 Lec.: 2023-01-16 09:47:14 Res.: 2023-01-16 09:47:21 IP Res.: 200.91.222.50
Aprobación	Carlos Mario Robles Leal cmrobles@clubmilitar.gov.co SIG CM	Aprobado	Env.: 2023-01-16 09:47:21 Lec.: 2023-01-16 14:29:07 Res.: 2023-01-16 14:29:38 IP Res.: 200.91.222.50
Aprobación	Elva Consuelo Cristancho Cristancho eccristancho@clubmilitar.gov.co Profesional de Defensa Club Militar	Aprobado	Env.: 2023-01-16 14:29:38 Lec.: 2023-01-19 15:29:21 Res.: 2023-01-19 15:32:53 IP Res.: 200.91.222.50
Aprobación	DANIEL ANTONIO PINZON VASQUEZ dapinzon@clubmilitar.gov.co JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION CLUB MILITAR	Aprobado	Env.: 2023-01-19 15:32:53 Lec.: 2023-01-19 15:35:46 Res.: 2023-01-19 15:36:15 IP Res.: 200.91.249.34
Firma	Vicelamirante (RA) HÉCTOR ALFONSO MED asistentedireccion@clubmilitar.gov.co Director General Club Militar	Aprobado	Env.: 2023-01-19 15:36:15 Lec.: 2023-01-19 15:54:31 Res.: 2023-01-27 15:18:58 IP Res.: 200.91.222.50