



Círculo de Suboficiales
de las Fuerzas Militares



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2023 - 2026



CÍRCULO DE SUBOFICIALES DE LAS FUERZAS MILITARES

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2023- 2026

© 2023 - CÍRCULO DE SUBOFICIALES DE LAS FUERZAS MILITARES

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	1
2. INFORMACIÓN GENERAL	2
3. FUNDAMENTOS PLAN ESTRATÉGICO 2023-2026.....	6
4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA	7
5. ANÁLISIS DEL CONTEXTO	9
6. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS.....	10





1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es una herramienta fundamental que ayuda a las empresas y a la alta gerencia de la organización, a trazar sus objetivos, metas y estrategias para que a través del análisis del contexto interno y externo planifiquen las acciones para competir exitosamente y conseguir ventajas sobre sus competidores, fidelizar a sus usuarios, innovar el portafolio de servicios, entre otros aspectos, permitiéndoles cumplir con su misión, visión y objeto social.

La Planeación Estratégica del Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares, se construyó teniendo en cuenta la metodología definida por el Ministerio de Defensa Nacional , la cual se basa en el concepto de “Cuadro de Mando Integral (CMI) o Balanced Score Card (BSC)”, con análisis desde las perspectivas estratégicas (Financiera, cliente y mercado, procesos, aprendizaje y crecimiento) que direccionan a la Organización en la línea de tiempo trazada hasta el 2026, la cual establece el marco de actuación para la gestión del Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares, y de esta manera lograr los objetivos para dar cumplimiento a su objeto social.

El plan estratégico institucional permite que todos los integrantes del Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares tengan claridad de la ruta a seguir, para que en estos cuatros años de trabajo se lleven a cabo estrategias planeadas, unificadas y orientadas a alcanzar los objetivos y metas trazadas.

Por las razones anteriormente expuestas, La Honorable Junta Directiva y la Dirección General del Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares establece los lineamientos estratégicos a través del GES-PLA-01- Plan Estratégico Institucional para la vigencia 2023-2026.



2. INFORMACIÓN GENERAL

2.1 ANTECEDENTES

El Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares es una Organización sin ánimo de lucro, que a través de sus sedes Colina Campestre (Bogotá), La Palmara (Melgar - Tolima), Los Trupillos (Santa Marta - Magdalena) y Paraíso Cafetero (Montenegro-Quindío), ofrece a sus afiliados, Suboficiales de las tres Fuerzas Ejército Nacional, Armada Nacional y Fuerza Aérea en servicio activo y en uso de buen retiro y sus familias, actividades de esparcimiento, que conllevan al incremento de la cultura y el fortalecimiento de los vínculos de compañerismo.

Cada sede brinda a los afiliados servicios de alojamiento, alimentos y bebidas, recreación, deportes y eventos, los cuales se encuentran certificados desde el año 2010 en la norma ISO 9001:2008 (Sistema de Gestión de Calidad) y desde el año 2017 en la ISO 9001:2015.

2.2 MARCO NORMATIVO

- Decreto 1826 del 11 de julio de 1962, por el cual se establece una nueva sección en el Club Militar.
- Decreto 1083 de junio de 1987 - Estatutos, por la cual cambia la denominación o razón social y se adoptan nuevos estatutos. Decreto 3970 de 27 de noviembre de 2009, por el cual se aprueba un acuerdo de la Junta Directiva del Círculo de Suboficiales de la Fuerzas Militares.
- Acuerdo 001 del 19 de mayo de 2017, por el cual se adopta el manual de convivencia de los afiliados del Círculo de Suboficiales de la Fuerza Militares.
- Acuerdo 11 del 30 de noviembre de 2017, por el cual se establece el reglamento de adquisiciones, contratación y se autoriza y se adopta la correspondiente guía.



2.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares tiene definida su estructura organizacional así:

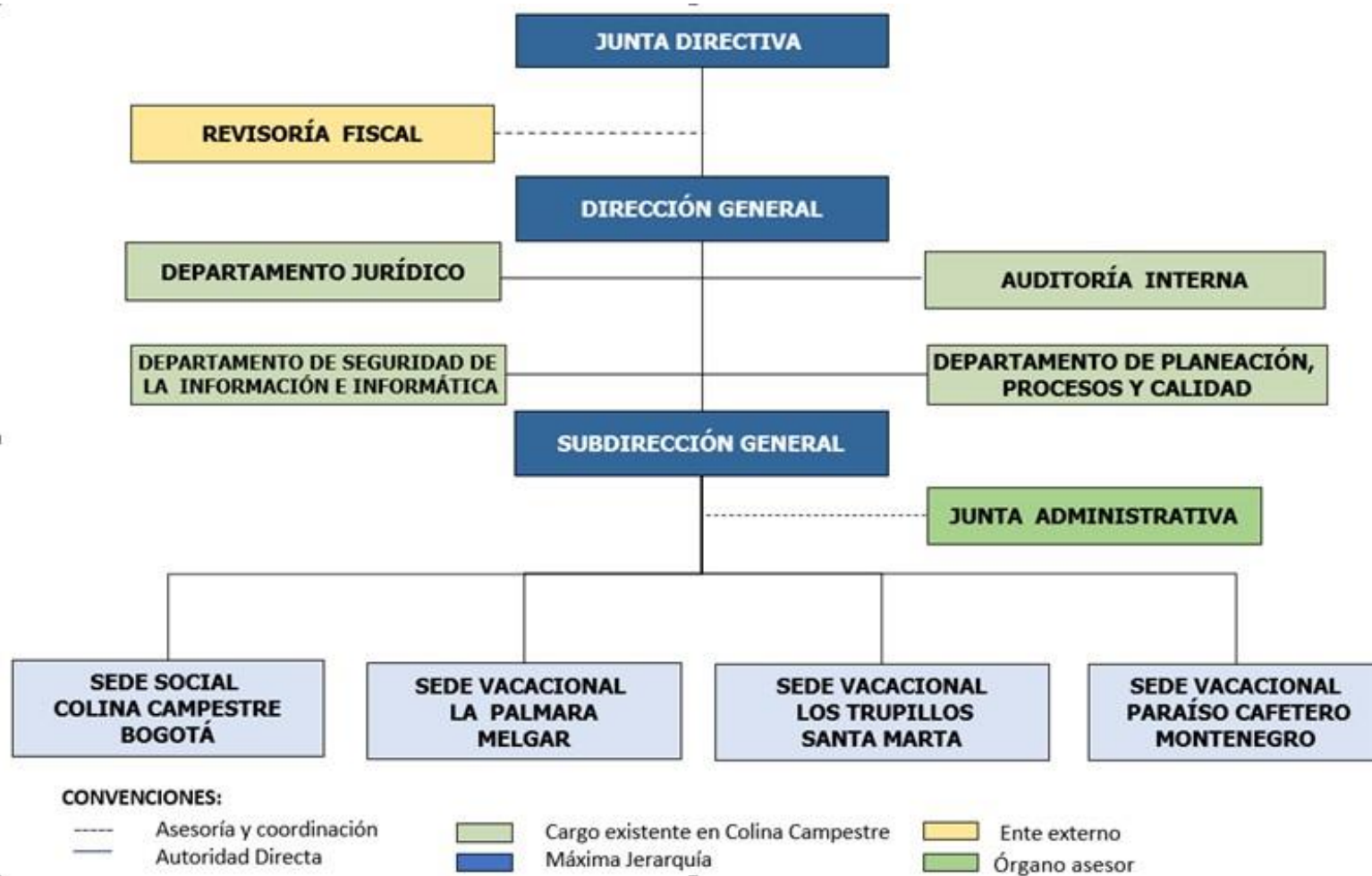


Imagen No 1. Organigrama Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares

- La máxima autoridad en la entidad es la Junta Directiva la cual está conformada por:
 1. Un representante del Ministerio de Defensa Nacional
 2. Un representante del Comando General de las Fuerzas Militares
 3. Un representante del Comandante Guarnición Bogotá
 4. Un Suboficial representante del Ejército Nacional
 5. Un Suboficial representante de la Armada Nacional
 6. Un Suboficial representante de la Fuerza Aérea Colombiana
 7. Un Suboficial representante de los Suboficiales Efectivos
- La Dirección General representada por el Director General quien también es el Administrador de la sede principal.
- El Departamento Jurídico, el Departamento de Planeación, Procesos y Calidad y el Departamento de seguridad de la información e informática son las áreas de staff o de asesoría.
- La auditoría interna encargada del control interno.
- La Revisoría Fiscal, como ente externo de control la cual depende de la Junta Directiva.
- La Subdirección General representada por el Subdirector General encargado de remplazar al Director General en sus ausencias temporales.
- La Junta Administrativa como un grupo asesor de la Dirección General.
- Cuatro sedes al servicio de los Suboficiales y sus familias, dirigidas por Administradores Seccionales.



2.4 SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL

Una de las herramientas que tiene la entidad y que está alineado con el Plan Estratégico Institucional es el Sistema de Gestión Integral (SGI), el cual contribuye de forma eficiente a aumentar la satisfacción de los afiliados, beneficiarios y demás partes interesadas, a la alineación de los objetivos estratégicos de la entidad con los procesos, estructuras, recursos, normatividad, procedimientos, entre otros.

La interrelación de los procesos del SGI se encuentra representado a través del mapa de procesos.

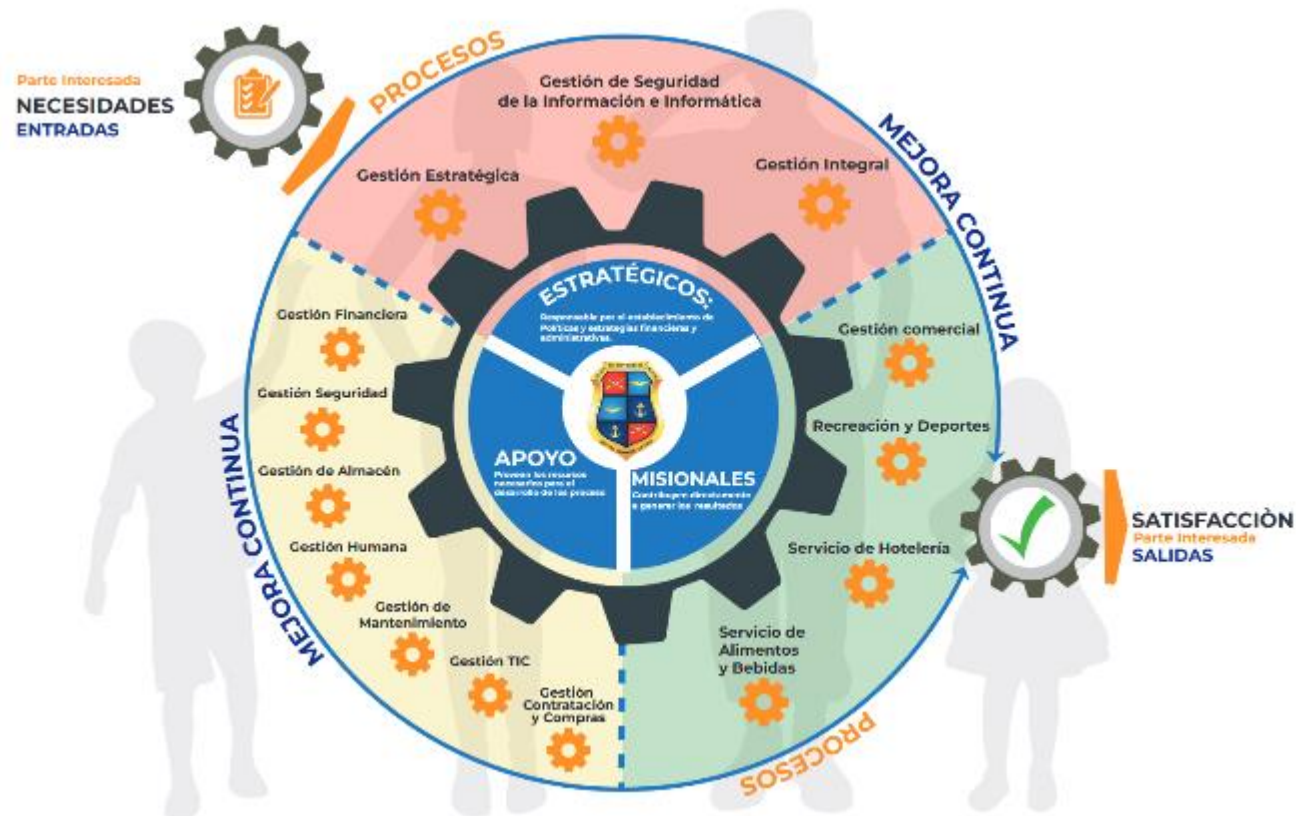


Imagen No 2. Mapa de Procesos

3. FUNDAMENTOS PLAN ESTRATÉGICO 2023-2026

Se conoce por planeación al establecimiento de objetivos y estrategias, al conjunto de decisiones, a la implementación de políticas y programas en todas las áreas de trabajo, las cuales van direccionadas al logro de los objetivos trazados.

A través del análisis del entorno externo y del ámbito interno “DOFA”, la entidad identifica las brechas, variables y factores que impactan de manera positiva y negativa a la entidad en un momento determinado y que pueden ser producto de la propia organización (fortalezas y debilidades), o del ambiente externo (oportunidades y amenazas) las cuales deben ser intervenidas a partir de acciones eficaces.

El análisis “DOFA”, permite realizar un diagnóstico de la entidad para determinar los objetivos estratégicos que la organización quiere alcanzar, los cuales contienen la esencia de la estrategia y como tal, están diseñados bajo las 4 perspectivas del Balance Score Card; estos pretenden garantizar el cumplimiento de la misión y la visión.

El direccionamiento estratégico del Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares se define a partir del eje central que se convierte en nuestro actuar (objeto social, misión y visión) los cuales a través de nuestra identidad (principios y valores) contribuyen a cumplir nuestro propósito trazado para estos 4 años (objetivos estratégicos y mega), que se encuentran definidos con sus respectivas estrategias a corto y mediano plazo (plan de acción).

Teniendo en cuenta que el entorno externo (competencia, economía, tecnología, demografía, sociedad, entre otros factores) es cambiante y que dichas variaciones afectan al Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares, la entidad debe modificar sus estrategias, innovar y promover la transformación en los servicios y actividades para responder a los cambios y tendencias del entorno, así como generar iniciativas, desarrollar acciones creativas y audaces para generar mejoras en la eficiencia y productividad de los procesos internos de la organización.

En la medida en que el Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares pueda anticiparse a los cambios y retos del nuevo contexto estratégico, enfocando sus esfuerzos hacia el cumplimiento del objeto social, misión y visión, podrá capitalizar más fácilmente el logro de sus objetivos.



4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

4.1 MISIÓN

Fortalecer los vínculos sociales de nuestros afiliados a través de la recreación, el deporte y la cultura para contribuir a su bienestar y calidad de vida.

4.2 VISIÓN

Ser reconocido como una entidad líder en brindar bienestar a los Suboficiales y sus familias, con mayor cobertura a nivel nacional, servicios de calidad e infraestructura moderna.

4.3 PRINCIPIOS

Los principios del Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares son la base de la cultura de los integrantes de la entidad:

- Enfoque a la excelencia
- Calidad en el servicio
- Cumplimiento de objetivos
- Cultura de control interno
- Trabajo en equipo y comunicación asertiva
- Responsabilidad Social Corporativa
- Gestión eficiente de tiempo

4.4 VALORES

Los valores que enmarcan la actuación y el comportamiento de los trabajadores del Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares son:

- Respeto
- Lealtad
- Compromiso
- Honestidad
- Tolerancia
- Empatía
- Integridad

4.5 MEGA

La Mega (meta proyectada a largo plazo, tangible y audaz que requiere de grandes esfuerzos para alcanzarla) es:

El Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares tiene como objeto, sin ánimo de lucro, brindar bienestar a los suboficiales y sus familias a través del desarrollo de distintas actividades relacionadas con el deporte, la creación y la cultura, durante el cuatrienio se espera beneficiar a 262,433 personas con la ejecución de las distintas actividades de bienestar.

4.6 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

De acuerdo con los análisis y resultados obtenidos en el plan estratégico 2019-2022, y las mesas de trabajo llevadas a cabo con la alta dirección, se definieron 9 objetivos estratégicos que apuntan al cumplimiento del objeto social, misión, visión y mega de la entidad contribuyendo a la generación de valor para los suboficiales de las fuerzas militares. Estos son:

1. Fortalecer la sostenibilidad financiera
2. Generar un alto nivel de satisfacción de nuestros afiliados, beneficiarios, invitados y usuarios
3. Incrementar el número de afiliados
4. Diseñar e implementar estrategias de mercadeo y comunicaciones para servicios y productos
5. Mejorar los procesos para una mayor productividad
6. Fortalecer las prácticas de responsabilidad social, ambiental y corporativas
7. Modernizar la infraestructura física para un óptimo funcionamiento
8. Potencializar el desarrollo del talento humano fomentando la cultura organizacional del servicio
9. Potencializar la transformación tecnológica y aseguramiento de la información.

Los objetivos estratégicos están alineados a las 4 perspectivas del Balance Score Card (financiera, afiliados /usuarios, procesos internos, crecimiento interno y aprendizaje); cada objetivo tiene unas estrategias trazadas, las cuales tienen asociados unos indicadores de gestión que medirán el resultado de las estrategias y por ende indicaran si los objetivos se cumplen año tras año, logrando las metas trazadas en el cuatrienio 2023-2026.

5. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

Revisar el contexto que afecta la entidad es el punto de partida para identificar las cuestiones internas y externas pertinentes a la organización, los factores positivos y negativos, así como los actores claves (partes interesadas) que pueden representar oportunidades o amenazas para el cumplimiento de su propósito, los objetivos y funciones de la organización.

El análisis del entorno como disciplina, está concebida para realizar pronóstico desde el presente a través de una metodología de causa -efecto; es decir, a través de la comprensión de los eventos, sus consecuencias y la influencia de una gran cantidad de variables (economía, cultura, medio ambiente, política, etc.), es posible inferir una idea de aquello que acontecerá posteriormente.



Imagen No 3. Contexto de la organización del Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares

6. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

6.1. MAPA ESTRATÉGICO

El mapa estratégico representa visualmente la estrategia de la entidad, describe como se interrelacionan los objetivos estratégicos con los lineamientos estratégicos definidos bajo las cuatro perspectivas del Balanced Scorecard BSC o cuadro de mando integral.

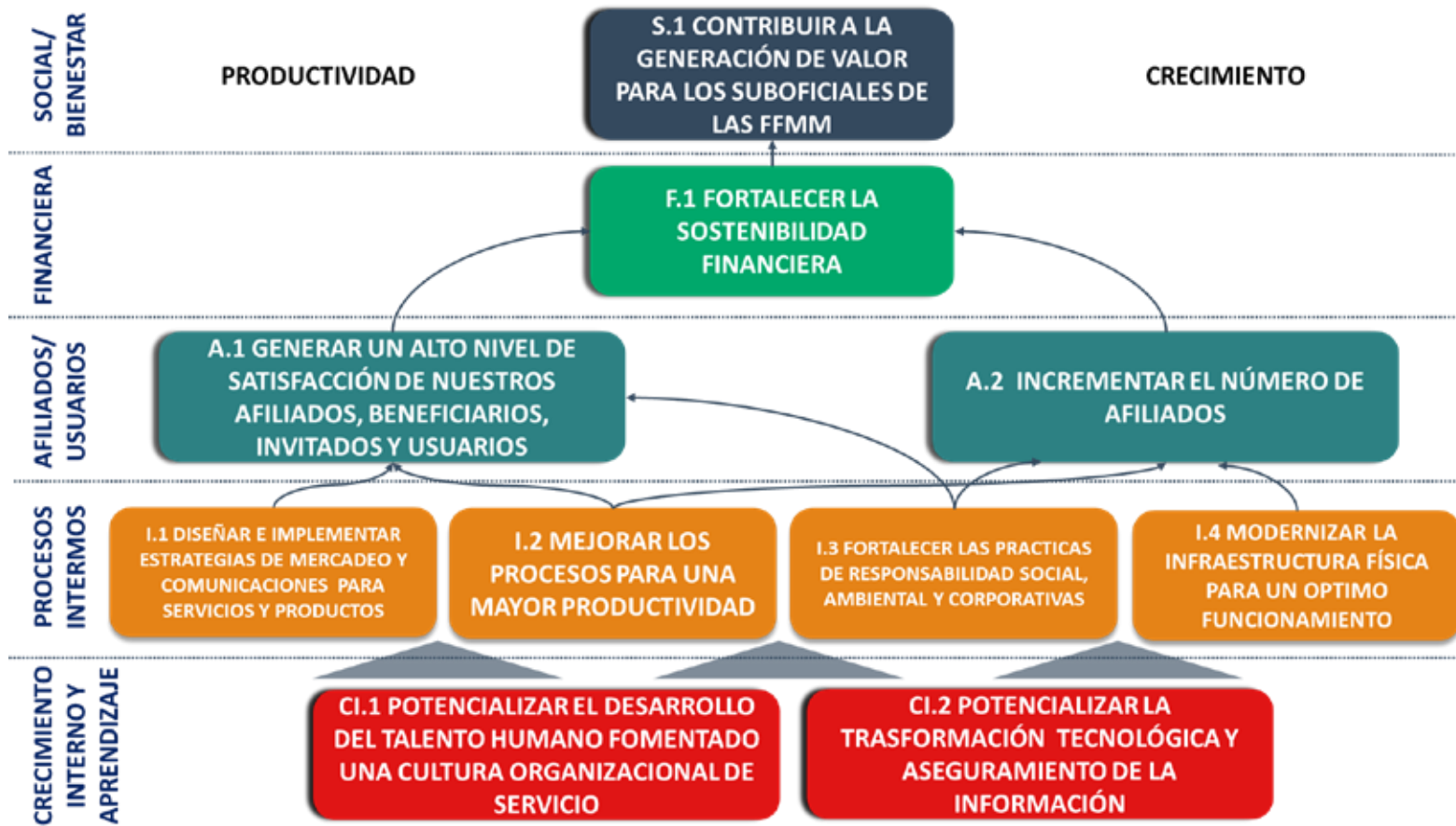


Imagen No. 5 Mapa estratégico

6.2 INICIATIVAS ESTRATÉGICAS Y METAS

6.2.1 PERSPECTIVA FINANCIERA

Para esta perspectiva se estableció un objetivo estratégico:

F.1.

Fortalecer la sostenibilidad financiera

Disponer de recursos necesarios para dar cubrimiento a los compromisos del CSFFMM a corto, mediano y largo plazo con base a la visión propuesta al 2026. Y de igual forma asegurar la liquidez organizacional para ejecutar proyectos e iniciativas enfocados a brindar bienestar a los afiliados, beneficiarios, invitados y usuarios.

El CSFFMM no recibe recursos del estado por lo que es imprescindible mantener la operación comercial con el fin de ser autosostenible financieramente, para la ejecución de este objetivo se plantearon 7 iniciativas:



Objetivo No. 1: Fortalecer la sostenibilidad financiera

Objetivo	Iniciativa	Nombre del indicador-KPI	Meta	Frecuencia de medición	Meta año 2023	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
F.1.Fortalecer la sostenibilidad financiera	F1.1 Ejecutar eficientemente el presupuesto de inversión	cumplimiento presupuesto de inversión	Ejecutar en el cuatrienio el 100% de los recursos de inversion proyectados por \$29.633 millones	Anual	\$7.670 Millones	\$7.565Millones	\$7.092 Millones	\$7.574 millones
	F1.2 Generar eficiencias financieras y operativas	% crecimiento EBITDA	Incrementar en el cuatrienio el margen EBITDA en un 3%	Trimestral	>=11.5%	>=12%	>=13%	>=14%
		% crecimiento patrimonial	Incrementar en el cuatrienio el Margen Neto en un 3%	Trimestral	>=4.5%	>=5%	>=6%	>=7%
		% disminución costo de ventas	Disminuir en el cuatrienio en un 6.0% el porcentaje del costo.	Trimestral	<=94.2%	<=92.2%	<=90.7%	<=89.1%
		% disminución gastos operacionales y administracion	Disminuir en el cuatrienio en un 6.0% el porcentaje del los gastos operacionales y administración .	Trimestral	<100.4%	<101%	<100%	<98%
		% crecimiento ingresos operacionales	Recaudar en el cuatrienio el 100% de ingresos operacionales proyectados por \$203.520 millones	Trimestral	\$ 45,501	\$ 48,618	\$ 47,605	\$ 51,175
		% crecimiento ingresos por aportes	Recaudar en el cuatrienio el 100% de ingresos por aportes de los afiliados proyectados por \$191.400 millones	Trimestral	\$ 40,880	\$ 45,949	\$ 48,246	\$ 51,527



6.2.2 PERSPECTIVA AFILIADOS Y USUARIOS

Para esta perspectiva se establecieron dos objetivos:

A.1. Generar un alto nivel de satisfacción de nuestros afiliados, beneficiarios, invitados y usuarios

Puesto que la razón de ser del CSFFMM son sus afiliados y sus familias, para ello es importante que todos los esfuerzos de la Organización se centren en lograr que estos se sientan satisfechos ya que esto se traduce en fidelización y sentido de pertenencia al CSFFMM, así como disminución de las desafiliaciones; para el cumplimiento de este objetivo se establecieron dos iniciativas



Objetivo No. 2: Generar un alto nivel de satisfacción de nuestros afiliados, beneficiarios, invitados y usuarios

Objetivo	Iniciativa	nombre del indicador-KPI	Meta	Frecuencia de medición	Meta año 2023	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
A.1 Generar un alto nivel de satisfacción de nuestros afiliados, beneficiarios, invitados y usuarios	A.1.1 Innovar el programa de bienestar para los afiliados	Numero de afiliados y/o beneficiarios que participaron de las actividades	Beneficiar a 262.433 personas a través de las actividades del programa de bienestar Durante el cuatrienio (circulo con y para todos, conoce tu circulo, vive tu circulo, actividades institucionales	Mensual	63.672 personas	64.946 personas	66.245 personas	67.570 personas
	A.1.2 Mantener el nivel de satisfacción del usuario para tomar acciones de mejora efectivas	Índice de satisfacción (número de encuestados que califican el servicio como excelente o bueno / número total de encuestados) * 100	Mantener mínimo en un 97% el nivel de satisfacción de los usuarios	Mensual	>=97%	>=97%	>=97%	>=97%

A.2. Incrementar número de afiliados

Una de las grandes metas que tiene el Círculo de Suboficiales para el próximo cuatrienio es aumentar el número de afiliados para brindar bienestar a un mayor número de suboficiales a lo largo y ancho del territorio nacional, para esto se llevarán a cabo la implementación de estrategias de retención y fidelización para el cumplimiento de este objetivo.

Objetivo No. 3: Incrementar número de afiliado								
Objetivo	Iniciativa	nombre del indicador-KPI	Meta	Frecuencia de medición	Meta año 2023	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
A.2 Incrementar número de afiliados	A.2.1 Innovar los planes y programas para incrementar el número de afiliados	Número de afiliados	Aumentar el número de afiliados a 56.600	Mensual	52.035 afiliados	53.537 afiliados	51.000 afiliados	52.000 afiliados



6.2.3 PERSPECTIVA PROCESOS INTERNOS

Para esta perspectiva se plantearon cuatro objetivos así:

I.1. Diseñar e implementar estrategias de mercadeo y comunicaciones para servicios y productos

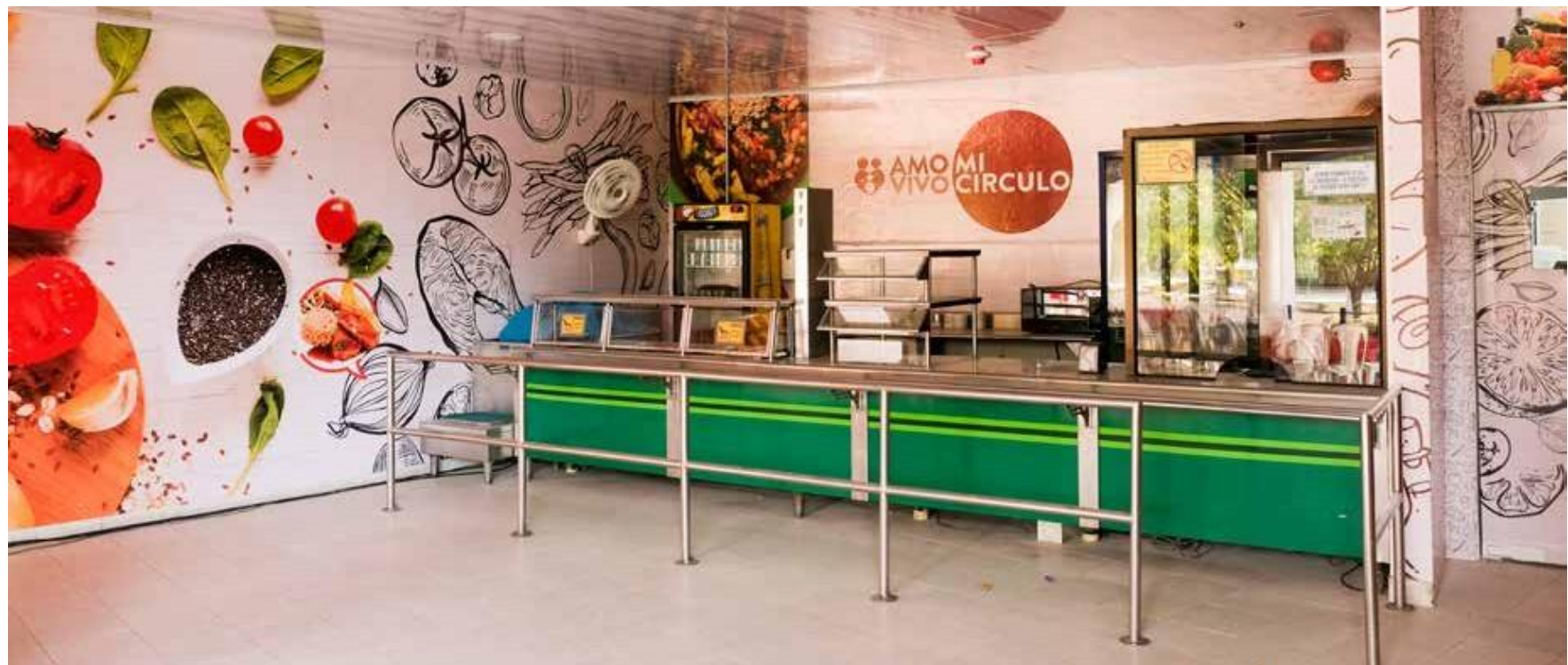
El Círculo de Suboficiales busca crear e implementar estrategias para aumentar el número de convenios a nivel nacional y la efectividad de estos sobre los afiliados y beneficiarios, fortaleciendo el posicionamiento de marca a través de la comunicación efectiva. Para este objetivo se establecieron cinco iniciativas de la siguiente manera:



Objetivo No. 4: Diseñar e implementar estrategias de mercadeo y comunicaciones para servicios y productos								
Objetivo	Iniciativa	nombre del indicador-KPI	Meta	Frecuencia de medición	Meta año 2023	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
I.1 Diseñar e implementar estrategias de mercadeo y comunicaciones para servicios y productos	I.1.1 Desarrollar e implementar un plan de cobertura y extensión de los servicios a nivel nacional a través de la suscripción de convenios	Número de convenios suscritos a nivel nacional	Suscribir anualmente 4 convenios	Trimestral	Suscribir 4 nuevos convenios	Suscribir 4 nuevos convenios	Suscribir 4 nuevos convenios	Suscribir 4 nuevos convenios
		Indice de efectividad de los convenios	Lograr que el 80% de los convenios suscritos sean utilizados por nuestros afiliados	Trimestral	>=80%	>=80%	>=80%	>=80%
	I.1.2 mantener informados a los usuarios de los productos y servicios de la entidad	Numero de showroom o ruedas de negocio y campañas de divulgacion realizadas	Desarrollar minimo 8 actividades de divulgación y comunicación de los servicios del Círculo al año	Trimestral	8 actividades de comunicación	8 actividades de comunicación	8 actividades de comunicación	8 actividades de comunicación

Objetivo No. 4: Diseñar e implementar estrategias de mercadeo y comunicaciones para servicios y productos

Objetivo	Iniciativa	nombre del indicador-KPI	Meta	Frecuencia de medición	Meta año 2023	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
I.1 Diseñar e implementar estrategias de mercadeo y comunicaciones para servicios y productos	I.1.3 Fortalecer el posicionamiento de la marca	Numero de Activaciones de marca relizadas	Realizar minimo 8 actividades de posicionamiento de marca anualmente	Trimestral	8 Actividades de posicionamiento de marca	8 Actividades de posicionamiento de marca	8 Actividades de posicionamiento de marca	8 Actividades de posicionamiento de marca
	I.1.4 Desarrollar actividades, planes y programas para incentivar el uso de los hoteles en cada sede	% incremento indice ocupacional del hotel	Incrementar en un 3% anual el indice ocupacional del hotel de cada sede	Mensual	COL: 52.55% PAL: 36.29% TRU:42.86% PAR: 38.42%	COL: 55.55% PAL: 39.29% TRU:45.86% PAR: 41.42%	COL: 58.55% PAL: 42.29% TRU:48.86% PAR: 44.42%	COL: 58.55% PAL: 42.29% TRU:48.86% PAR: 44.42%
	I.1.5 Innovar el portafolio de productos y servicios	% innovación productos y servicios	Lograr en el cuatrenio innovar minimo 48 productos y/o servicios del Círculo	Trimestral	12 innovaciones	12 innovaciones	12 innovaciones	12 innovaciones



1.2. Mejorar los procesos para una mayor productividad

El Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares cuenta con certificado de calidad ISO 9001:2015, por esta razón es indispensable realizar la mejora continua de cada uno de los procesos, gestionando de manera adecuada las herramientas necesarias para realizar labores efectivas que permitan una mayor productividad y crecimiento de la Entidad. Para este objetivo se establecieron dos iniciativas:



Objetivo No. 5: Mejorar los procesos para una mayor productividad								
Objetivo	Iniciativa	nombre del indicador-KPI	Meta	Frecuencia de medición	Meta año 2023	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
I.2 Mejorar los procesos para una mayor productividad	I.2.1 Implementar nuevos estándares y herramientas de gestión para los procesos	Eficacia en la implementación de estándares y herramientas	Implementar al 100%, el plan de estandarización, metodologías, procedimientos y políticas que permitan obtener resultados de forma eficiente	Trimestral	implementar el plan en un 100%	implementar el plan en un 100%	implementar el plan en un 100%	implementar el plan en un 100%
	I.2.2 Fortalecer el sistema de control interno	Implementación política de control de interno	Implementar el 100% de la política de control interno	Anual	50%	50%	N/a	N/a

1.3. Fortalecer las prácticas de responsabilidad social, ambiental y corporativas

Con el objetivo de contribuir al desarrollo humano a través de la generación de valor social, económico y ambiental, y reconocer el impacto que puede ocasionar la toma de decisiones internas sobre los grupos de interés; se plantea desarrollar el programa de responsabilidad social corporativa para dar cumplimiento a este

Objetivo No. 6: Fortalecer las prácticas de responsabilidad social, ambiental y corporativas									
Objetivo	Iniciativa	nombre del indicador-KPI	Meta	Frecuencia de medición	Linea Base	Meta año 2023	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
I.3 Fortalecer las practicas de responsabilidad social, ambiental y corporativas	I.3.1 Desarrollar el programa de responsabilidad social corporativa en función de los principales grupos de interés	% de cumplimiento programa de responsabilidad social corporativa	Ejecutar el 100% de las actividades previstas en el Programa de RSC	Trimestral	No se tiene	implementar el plan en un 100%	implementar el plan en un 100%	implementar el plan en un 100%	implementar el plan en un 100%

1.4. Modernizar la infraestructura física para un óptimo funcionamiento

Se busca poner al servicio de los Afiliados y sus familias, espacios acordes a las nuevas tendencias del mercado en infraestructura, mobiliario y tecnología; con altos estándares de calidad, dando cumplimiento a los requisitos legales y reglamentarios aplicables, aportando al crecimiento y mejorando la cobertura. Así como mantener los espacios actuales en óptimas condiciones de servicio a través de los mantenimientos preventivos y correctivos oportunos.

Objetivo No. 7: Modernizar la infraestructura física para un óptimo funcionamiento									
Objetivo	Iniciativa	nombre del indicador-KPI	Meta	Frecuencia de medición	Meta año 2023	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026	
I.4 Modernizar la infraestructura física para un optimo funcionamiento	I.4.1 Ejecutar eficientemente el plan para modernizar la infraestructura fisica y tecnologica de la entidad	Indice de cumplimiento plan de modernización infraestructura	Ejecutar el 100% del plan de modernización de infreestructura anual	Anual	implementar el plan en un 100%	implementar el plan en un 100%	implementar el plan en un 100%	implementar el plan en un 100%	

6.2.4 PERSPECTIVA CRECIMIENTO INTERNO Y APRENDIZAJE



Se busca con este objetivo desarrollar al talento humano, a través de distintas iniciativas con el propósito de promover el crecimiento profesional de los colaboradores, este inicia desde el momento de la contratación y se mantiene durante la trayectoria del colaborador dentro de la empresa, para este objetivo se establecieron cinco iniciativas

Objetivo No. 8: Potenciar el desarrollo del talento humano fomentando una cultura organizacional de servicio								
Objetivo	Iniciativa	nombre del indicador-KPI	Meta	Frecuencia de medición	Meta año 2023	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
Cl.1 Potenciar el desarrollo del talento humano fomentando una cultura organizacional de servicio	Cl.1.1 Fortalecer el proceso de selección de personal con competencias y habilidades que mejoren el servicio	Política de selección por competencias	Implementar en un 100% la política de selección por competencias al 31 de diciembre 2023	Anual	Implementar el 100% la política	0	0	0
	Cl.1.2 Desarrollar el talento humano por medio de capacitación, formación y entrenamiento focalizado en servicio al cliente	% cumplimiento del plan de capacitaciones	Ejecutar el 100% el plan de capacitaciones	Trimestral	Ejecutar el 100% el plan de capacitaciones	Ejecutar el 100% el plan de capacitaciones	Ejecutar el 100% el plan de capacitaciones	Ejecutar el 100% el plan de capacitaciones
	Cl.1.3 Evaluar al talento humano de forma periódica con énfasis en desempeño, competencias, clima laboral y cultura organizacional	% cumplimiento evaluación de Desempeño	lograr que el 90% del total de empleados obtenga una calificación mayor o igual 4.0 puntos	Anual	>=90%	>=90%	>=90%	>=90%
		% Clima laboral y cultura organizacional	Lograr que el 90% de la muestra califique el clima y la cultura organizacional como bueno y excelente.	Anual	>=90%	>=90%	>=90%	>=90%
	Cl.1.4 Implementar un modelo de incentivos por cumplimiento de metas que apunte al salario emocional, bienestar y económico	%cumplimiento política de bienestar e incentivos	Implementar al 100% el plan de incentivos	Semestral	>=100%	>=100%	>=100%	>=100%
Cl.1.5 Certificarse como una de las mejores empresas para trabajar en Colombia	Cumplimiento obtención certificado mejores empresas para trabajar en Colombia	Ser catalogada como una de las 100 mejores empresas para trabajar en Colombia	Anual	0	0	0	1	

CI.2. Potenciar la transformación tecnológica y aseguramiento de la información

La transformación digital implica un gran cambio en las operaciones de la Entidad, es necesario realizar esta adaptación para lograr grandes beneficios como: incremento en ventas, mejora en la experiencia del cliente, aumento de la productividad, mejor rendimiento y mayor competitividad, pero esta transformación tecnológica trae amenazas a nivel informático, por lo que las políticas y estrategias para el aseguramiento informático deben mitigar estas amenazas y al mismo tiempo lograr que la entidad se adapte a las nuevas tendencias empresariales en el uso de herramientas tecnológicas que permitan mejorar los procesos de la organización.



Objetivo No. 9: Potenciar la transformación tecnológica y aseguramiento de la información

Objetivo	Iniciativa	nombre del indicador-KPI	Meta	Frecuencia de medición	Meta año 2023	Meta año 2024	Meta año 2025	Meta año 2026
CI.2 Potenciar la transformación tecnología y aseguramiento de la información	CI.2.1 Automatizar los procesos claves en la organización de conformidad con el plan de transformación tecnológica	% cumplimiento automatización de procesos	Lograr ejecutar el 100% de la automatización de procesos claves definidos en el plan de acción de tecnología para el cuatrienio	Semestral	Ejecutar el 100% del plan	Ejecutar el 100% del plan	Ejecutar el 100% del plan	Ejecutar el 100% del plan
	CI.2.2 Implementar un modelo de gestión de la seguridad de la información que garantice la confidencialidad, integridad	Elaborar estudio diagnostico para la seguridad de la información	Elaborar estudio diagnostico para la seguridad de la información	Anual	0	1 estudio	0	0
		Índice de disminución de los eventos de seguridad de la información	Reducir en un 50% los eventos de seguridad de la información	Anual	0	0	Disminuir el 20% los eventos de seguridad	Disminuir el 50% los eventos de seguridad







Círculo de Suboficiales
de las Fuerzas Militares

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2023 - 3026

© 2023 - CÍRCULO DE SUBOFICIALES DE LAS FUERZAS MILITARES