

**POLÍTICA DE ATENCIÓN INTEGRAL AL VETERANO
DE LA FUERZA PÚBLICA 2023-2027**

“VETERANOS GENERADORES DE CAMBIO”

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
VICEMINISTERIO DE VETERANOS Y DEL GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE DEFENSA- GSED
DIRECCIÓN DE VETERANOS Y REHABILITACIÓN INCLUSIVA – DIVRI**

2023-2027

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
MARCO CONCEPTUAL	10
1. DIAGNÓSTICO GENERAL.....	11
1.1 Problema general.....	22
1.2 Problemas específicos	22
2. POLÍTICA DE ATENCIÓN INTEGRAL AL VETERANO DE LA FUERZA PÚBLICA.....	22
2.1 Población objeto y alcance.....	23
2.2 Principios y Enfoque	24
2.3 Objetivos	25
2.3.1 Objetivo general	25
2.3.2 Objetivos específicos	25
3. PILARES PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL AL VETERANO	26
3.1 BIENESTAR FÍSICO Y PSICOSOCIAL QUE CONTRIBUYA A LA ADAPTACIÓN A LA VIDA CIVIL DEL VETERANO.	26
3.1.1. Problemática - Programas de adaptación a la vida civil poco estructurados y articulados para las y los veteranos.	27
3.1.2 Estrategia	33
3.2. POSICIONAMIENTO Y RECONOCIMIENTO DEL VETERANO A NIVEL NACIONAL.....	38
3.2.1 Problemática - Falta de conocimiento de la sociedad civil del valor del veterano por su labor realizada y su valioso aporte a la comunidad.....	38
3.2.2 Estrategias.....	41
3.3. CONFORMACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE ATENCIÓN INTEGRAL AL VETERANO PARA LA ARTICULACIÓN CON LAS ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL	46
3.3.1 Problemática - Inadecuada articulación entre entidades públicas nacionales, territoriales y el sector privado, lo que impide aunar y optimizar esfuerzos en pro de su bienestar.....	47
3.3.2 Estrategia	50
3.4. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA ADOPCIÓN, ARTICULACIÓN Y DESARROLLO DE ACCIONES A FAVOR DEL VETERANO Y SU NÚCLEO FAMILIAR.	52
3.4.1 Problemática - Debilidad en el proceso de generación y análisis de información cualitativa, cuantitativa y científica para facilitar la adopción, coordinación y ejecución de medidas en beneficio de los veteranos y su núcleo familiar.....	52
3.4.2 Estrategia	54

4. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	58
5. BIBLIOGRAFÍA	58
6. ANEXOS	64
6.1 ANEXO 1 - MARCO NORMATIVO	64
6.2 ANEXO 2 - GLOSARIO	67
6.3 ANEXO 3. SIGLAS	70
6.4 Directorio	72
6.5 Matriz de Plan Estratégico.....	72

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Género de los veteranos.....	12
Gráfica 2. Rango de edad de los veteranos.....	13
Gráfica 3. Estrato socioeconómico de los veteranos.	13
Gráfica 4. Nivel educativo de los veteranos.	14
Gráfica 5. Resultados de la encuesta a la pregunta ¿De los siguientes beneficios de la Ley del Veterano cuáles considera de mayor interés?.....	15
Gráfica 6. Pilares para la atención integral al veterano	26
Gráfica 7. Preferencias educativas de los veteranos	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Asistencia diálogos regionales "Veterano y Veterana ¡Tienes la palabra!"	17
Tabla 2. Cruce de datos del SISBEN IV Grupo A	21
Tabla 3. Cruce de datos del SISBEN IV Grupo B.....	21
Tabla 4. Nivel educativo de los veteranos según RUV	29

COORDINACIÓN GENERAL

Despacho Ministro de Defensa

Nataly Andrea Méndez Briñez – asesora Despacho

Viceministerio de Veteranos y GSED

Ana Catalina Cano Londoño – viceministra

Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva – DIVRI

Mayor (RA) ® Juan Carlos Barrera – director y equipo de trabajo:

- Mgtr Norella Andrea Pineda Rodríguez, abogada DIVRI
- Mgtr Diana Marcela Barbosa Ángel, gerontóloga - fisioterapeuta DIVRI
- Mgtr (C) Anderson Raúl Mariño, abogado DIVRI
- Mgtr Andrea Avellaneda, economista DIVRI

CONTRIBUCIONES

- Departamento Nacional de Planeación
- Comisión Intersectorial de Atención Integral al Veterano
- Dirección Sectorial de Bienestar y Salud – DSBS del Ministerio de Defensa
- Consejo de Veteranos

AGRADECIMIENTOS

Veteranos y entidades del sector Defensa que contribuyeron en el desarrollo de los diagnósticos, la identificación de necesidades y en la consolidación de propuestas que permitieron materializar esta política pública sectorial.

PRESENTACIÓN

A todos quienes hoy ostentan la honrosa distinción de veteranos y veteranas, les presentamos la Política de Atención Integral al Veterano de la Fuerza Pública, "Veteranos generadores de cambio 2023-2027", la cual busca brindar el reconocimiento y bienestar físico y psicosocial que nuestros valientes veteranos de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional merecen.

Nuestro deber es garantizar el bienestar a estos valientes hombres y mujeres que dedicaron gran parte de su vida al servicio de la comunidad, en especial aquellos que enfrentan situaciones particulares como discapacidad, pobreza o víctimas del conflicto armado, entre otros.

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Potencia mundial de la vida", el Gobierno Nacional ha puesto énfasis en el desarrollo de capacidades y la inclusión social para mejorar la calidad de vida de nuestros veteranos y sus familias. Para lograrlo, ha establecido la implementación del "Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano", que coordinará diversas instituciones para asegurar su atención integral.

En resumen, esta política es un paso firme hacia el reconocimiento y bienestar de nuestros veteranos y sus familias, por lo que trabajaremos de la mano con las entidades participantes de la Comisión Intersectorial de Atención Integral al Veterano y las organizaciones de veteranos representadas por el Consejo de Veteranos, buscando llegar a los territorios para hacer realidad esta misión.

¡Unidos, honraremos y protegeremos a quienes dieron tanto por nuestra nación! ¡Gracias a todos por su apoyo en esta importante tarea!

Ministro de Defensa
Iván Velásquez Gómez.

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de Colombia en su artículo 216, establece que la Fuerza Pública estará integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, a la vez, el artículo 217 señala que las Fuerzas Militares tienen como finalidad la defensa de la soberanía, la integridad del territorio y el orden constitucional, y el artículo 218 prevé que la Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, cuyo objetivo principal es mantener las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, así como asegurar la convivencia pacífica en Colombia.

En consecuencia, ante el riesgo especial al que están expuestos los miembros de la Fuerza Pública en el cumplimiento de sus funciones y en su rol fundamental en pro de la defensa de la soberanía, la integridad del territorio y el orden constitucional, la paz y la convivencia ciudadana; el artículo 222 de la Constitución autorizó al legislador determinar los sistemas de promoción profesional, cultural y social. Por su parte, en los artículos 150 (numeral 19, literal e) y 217, se dispuso que los miembros de la Fuerza Pública tendrán un régimen propio en términos de salarios, prestaciones, carrera y disciplinario.

De la misma forma, la Corte Constitucional reconoció la necesidad de un régimen especial para los miembros de la Fuerza Pública, debido al desgaste físico y mental que implica su labor y el riesgo inminente para sus vidas, destacando que este régimen no es contrario al principio de igualdad frente al resto de la población, ya que compensa los riesgos y daños a los que están expuestos durante el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales. (Sentencias C-456 de 2015 y C-116/21).

Ahora bien, el personal retirado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional que ostentan la calidad de veterano de la Fuerza Pública son aquellos que cuentan con asignación de retiro, pensión por invalidez, distinción de reservista de honor, que haya participado en nombre de la República de Colombia en conflictos internacionales, o tengan la calidad de víctimas en los términos del artículo 3° de la Ley 1448 de 2011, por hechos ocurridos en servicio activo y en razón del mismo.

Aunado a lo anterior, la Corte Constitucional a través de la sentencia C-116/21 señaló que aunque puede haber sujetos vulnerables dentro del grupo de veteranos, la condición de retirados de la Fuerza Pública no necesariamente los ubica en una situación de vulnerabilidad, por lo que la protección especial del Estado se otorga a aquellos veteranos que se encuentren en situación de vulnerabilidad de acuerdo con la legislación, el derecho internacional de los derechos humanos y la jurisprudencia, sin extender esa condición a toda la población de veteranos.

Bajo estos preceptos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos identificó una serie de condiciones de las personas que la cobija de una protección especial, como quienes se encuentran en situaciones que

merecen especial atención por parte del Estado, como discapacidad¹; pobreza²; así mismo, la Corte Constitucional incluyó en esta identificación a las víctimas del conflicto³, población rural⁴, personas de la tercera edad⁵, veteranos sobrevivientes de la guerra de Corea y Perú que se encuentren en indigencia⁶, entre otros. De esta manera, el Gobierno nacional debe garantizar la protección de los veteranos, dando prioridad a aquellos que se encuentren en situaciones especiales de debilidad.

Es por lo que, la presente política tiene como objetivo promover la atención integral del veterano y su núcleo familiar, a través de la articulación institucional, el reconocimiento y bienestar físico y psicosocial que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida y adaptación a la vida civil, objetivo que se ajusta a las prioridades del señor presidente de la República Gustavo Petro Urrego, quien en la conmemoración del día del veterano el 08 de octubre de 2022, manifestó:

“Para mí, y sin protocolos, de los que no gusto mucho, ha sido emocionante el poder abrazar y estrechar las manos de personas que han vivido una historia, que han sido víctimas de una historia, también, que han sido forjadoras de ella, y que hoy merecen el reconocimiento de toda la sociedad, de su casa donde habitaron.

(...)

Estos veteranos y veteranas consideran esta su casa. Aquí tienen parte de sus amores, de sus recuerdos, irán desapareciendo con el tiempo, como todos nosotros, pero que este día sea un momento, un momento es unos segundos, unos minutos de intensidad máxima, que siempre vale la pena vivir, cuando sale una lágrima del corazón, cuando sale una sonrisa y una alegría, cuando dan ganas de abrazar.

¹ Es cuando una persona presenta deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (Corte IDH. Caso Ximenes López Vs. Brasil. Sentencia de 4 de julio de 2006. Serie C No. 149).

² Es una privación de bienestar físico y mental por falta de recursos económicos (Corte IDH. Caso Vélez Lóor Vs. Panamá. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2010. Serie C No. 218.)

³ Personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1 de enero de 1985, como consecuencia de violaciones graves y manifiestas de las normas internacionales de Derechos Humanos y de infracciones al Derecho Internacional Humanitario ocurridas con ocasión del conflicto armado (Sentencia T-025 de 2004).

⁴ Aquellos sectores de un país que hacen vida fuera de las ciudades, en sectores geográficos de baja densidad poblacional y cuyas actividades económicas usuales tienden a lo agropecuario (Sentencia C-623 de 2015).

⁵ Son los que se encuentran en las últimas décadas de vida de una persona. Este periodo se caracteriza por un declive de las funciones físicas y cognitivas de la persona. En Colombia una persona es considerada mayor a partir de los 60 años (Sentencia T-015 de 2019).

⁶ Para los veteranos de la guerra de Corea y el conflicto militar con el Perú, que se encuentran en situación de extrema pobreza (Sentencia C-1036/03)

Le he pedido al Ministro de Defensa, (Iván Velásquez Gómez) la elaboración una especie de agenda pública, para avanzar en los requerimientos, en las solicitudes que desde el cuerpo de veteranos y veteranas se ha realizado a los gobiernos de Colombia. Esa es la verdadera manera de que no haya ingratitud. A veces las medallas, importante a veces la foto, a veces los actos protocolarios, los ritos, son importantes, por eso se realizan.

(...)

Esa agenda pública tiene que comenzar. Como Senador de la República yo fui parte de estas leyes que aquí se han aprobado, recuerdo la 1979 del 2019, que habló de retiro, habló de pensiones; esta Ley no se está cumpliendo. La 1979 hoy sigue siendo palabras; no es que cueste mucho para que dijéramos “es que puede provocar una crisis fiscal”, “aumentar de manera peligrosa fiscal”, no.

(...)

He escuchado, además, que ya el veterano o la veterana ha criado una familia; tiene unos hijos, unas hijas; a lo mejor no pertenecen a estas fuerzas, han buscado otros destinos, pero ¿por qué, como sí sucede en los Estados Unidos, el hijo y la hija de un veterano y una veterana no pueden ingresar por derecho propio a una universidad pública?, ¿qué impide eso? Si es su derecho.

(...)

Que su destino no sea terminar pasando los años cuidando un edificio como guardia de seguridad con bajos salarios. Que el destino pueda ser abierto, plural, que las vocaciones se puedan expresar en la existencia, a partir del saber, pero también a partir de los instrumentos que puedan garantizar el crédito.

De igual forma, el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, adoptado por la Ley 2294 de 2023, en su artículo 112 establece que “El Gobierno nacional a través del Ministerio de Defensa Nacional desarrollará y articulará la gestión interinstitucional para el fortalecimiento de las capacidades de bienestar del Sector Defensa, a la cual accederán de manera preferencial los uniformados activos de la Fuerza Pública y los veteranos, así como sus familias” y en las bases del mismo plan se propende por la implementación del “Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano”, para cumplir con la Ley 1979 de 2019”.

Precisamente, la Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias 2023-2027, reconoce la necesidad de fortalecer la planeación estratégica de la gestión del bienestar desde una perspectiva de la persona en actividad militar y policial, permitiéndoles adquirir habilidades para su mejor desenvolvimiento en la vida civil luego de su retiro. A la vez, existen componentes que les son comunes y transversales, entre ellos, el componente de salud, establecido por mandato de la Ley 352 de 1997 y el Decreto 1795 de 2000, y cuya cobertura aplica para todos los afiliados (activos y veteranos) al Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, con los respectivos beneficiarios que ostenten esos derechos. Otro componente de beneficio transversal para los veteranos y sus familias, son las alianzas de

descuento en educación, salud, deportes, recreación, transporte, cuidado personal, bancos, supermercados, restaurantes, turismo, cuidado personal, hogar, ropa y calzado, seguros, entre otras categorías, beneficios que pueden consultar en la página Web y la App del Ministerio de Defensa, como en la página Web de la DIVRI.

En cumplimiento de los mandatos anteriores se construyó la presente política, acudiendo a diferentes fuentes que permitieron diagnosticar el problema general relacionado con la limitada atención integral en el marco del bienestar físico, psicosocial y reconocimiento a las y los veteranos y su núcleo familiar, situación que afecta su calidad de vida y su adaptación exitosa a la vida civil.

Así mismo, el diagnóstico evidenció como problemas específicos:

- I. Programas de adaptación a la vida civil poco estructurados y articulados para las y los veteranos,
- II. Falta de conocimiento de la sociedad civil del valor del veterano por su labor realizada y valioso aporte a la comunidad,
- III. Articulación deficiente entre las entidades públicas nacionales, territoriales y el sector privado, lo que impide aunar y optimizar esfuerzos en pro del bienestar y reconocimiento de las y los veteranos, y
- IV. Debilidad en el proceso de generación y análisis de información cualitativa, cuantitativa y científica para facilitar la adopción, coordinación y ejecución de medidas en beneficio de las y los veteranos y su núcleo familiar.

En razón a lo anterior, la política establece líneas estratégicas que buscarán superar los problemas y necesidades identificadas, a través de los siguientes pilares:

- I. Bienestar físico y psicosocial que contribuya en la adaptación a la vida civil del veterano y su integración familiar.
- II. Posicionamiento y reconocimiento del veterano a nivel nacional.
- III. Conformación del Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano para la articulación con las entidades del orden nacional y territorial.
- IV. Gestión del conocimiento para la adopción, articulación y desarrollo de acciones a favor del veterano y su núcleo familiar.

La presente política se constituye como un proceso de planeación que define una visión para el presente gobierno y orienta el proceso de cambio frente a las realidades sociales de los veteranos de la fuerza pública, siendo el instrumento que permite organizar el Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano con el fin de coordinar las actividades del gobierno nacional con el nivel territorial y los particulares.

Finalmente, se resalta que esta política en cabeza de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, se diseñó con la participación y contribución de las entidades participantes en: (i) la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, (ii) organizaciones de veteranos representadas por el Consejo de Veteranos, (iii) los veteranos que participaron en los diálogos regionales, y de (iv) la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud del Ministerio de Defensa, quien a través de la Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias 2023-2027 se articula en algunos componentes transversales con la presente política.

De esta manera, la Política de Atención Integral para Veteranos de la Fuerza Pública “*veteranos generadores de cambio*” tiene una vigencia de cinco (5) años (2023 a 2027) en donde se proyecta ejecutar los pilares, las estrategias y las líneas de acción, a través de su implementación y seguimiento.

MARCO CONCEPTUAL

El personal que perteneció a las Fuerzas Militares y Policía Nacional y que cuenten con asignación de retiro, pensión por invalidez, distinción de reservista de honor, o aquellos que hayan participado en nombre de la República de Colombia en conflictos internacionales, o tengan la calidad de víctimas en los términos del artículo 3° de la Ley 1448 de 2011 por hechos ocurridos en servicio activo y en razón del mismo, ostentan la calidad de veterano de la Fuerza Pública en el marco de lo establecido en el literal a del artículo 2 de la Ley 1979 de 2019.

Es así como el Ministerio de Defensa Nacional encomienda a la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva DIVRI, la misión de articular y desarrollar la gestión interinstitucional para el fortalecimiento de los niveles de bienestar y su reconocimiento a los veteranos de la Fuerza Pública como a sus familias.

A la vez en el año 2019, el Congreso de la República de Colombia expidió la ley 1979 de 2019 “*por medio de la cual se reconoce, rinde homenaje y se otorgan beneficios a los veteranos de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones*”, destacando los siguientes beneficios:

- a) Honores en actos, eventos y conmemoraciones,
- b) Se instituyó el día del veterano,
- c) Prioridad en el acceso a establecimientos públicos de enseñanza básica, técnica y superior,
- d) Creación del Fondo para el fomento de la educación de los veteranos,
- e) Descuento en las tarifas de transporte público urbano,
- f) Exoneración condicionada de los aportes a las Cajas de Compensación Familiar,
- g) Ruta específica de promoción del empleo,
- h) Acceso a vivienda mediante la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía,
- i) Líneas de créditos especiales,
- j) Preferencia en los programas asistenciales,

- k) Beneficios para la importación de vehículos, elementos médicos, tecnológicos, estéticos y cosméticos cuando estos aparezcan relacionados con su rehabilitación,
- l) Incremento condicionado en la pensión de invalidez y
- m) Creación de la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano y del Consejo de Veteranos.

La Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano – CIAIV, es una instancia creada por la ley 1979 de 2019 en su artículo 26 y reglamentada por el decreto 1346 de 2020. Es el organismo de consulta, diseño, deliberación, coordinación, orientación, evaluación de las estrategias y acciones a desarrollar para la materialización de la misma norma, así como del diseño de la Ruta de Atención para los beneficiarios establecidos en el artículo 2° de dicha ley. Esta comisión está integrada por varias entidades públicas del orden nacional y por un representante del Consejo de Veteranos, siendo presidida por el ministro de Defensa Nacional.

De igual manera, el Consejo de Veteranos fue creado a través de la Ley 1979 de 2019 en su artículo 27 y reglamentado por el Decreto 1346 de 2020, como el órgano de consulta y de interlocución entre los veteranos de la Fuerza Pública y el Gobierno nacional, el cual representa a las organizaciones de veteranos del Ejército Nacional, Armada Nacional de Colombia, Fuerza Aérea y Policía Nacional, de los diferentes rangos, incluyendo la participación de las mujeres veteranas. Este Consejo, se integra por nueve consejeros veteranos de las distintas fuerzas, quienes son elegidos para un período de dos años. Su presidencia se escoge a través de una elección interna que hacen los nueve consejeros. La primera elección fue en el año 2021 (periodo de 2021 a 2023) y actualmente se realizó la segunda elección el 22 de junio de 2023 (periodo de 2023-2025).

1. DIAGNÓSTICO GENERAL

En el contexto de la presente política, la Política de Seguridad, Defensa y Convivencia Ciudadana y en concordancia con lo indicado en el diagnóstico general de la Política Integral de Bienestar de la Fuerza Pública y sus familias 2023-2027, resulta innegable que el mundo entero está experimentando un acelerado proceso de envejecimiento poblacional. En este sentido, Colombia no es la excepción, y según el estudio realizado por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en 2018, el país se encuentra en la tercera etapa de la transición demográfica, caracterizada por una disminución en las tasas de natalidad debido a factores como el mejoramiento de la educación de las mujeres, el acceso a métodos anticonceptivos y su participación en la actividad económica.

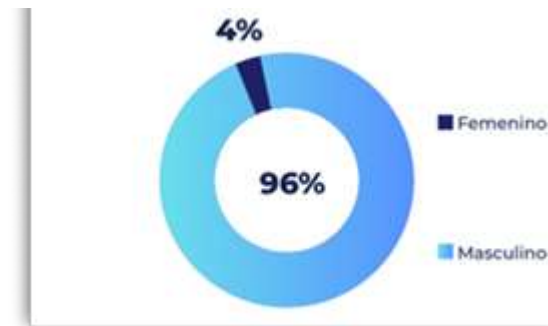
La reducción en la tasa de fecundidad ha llevado a un descenso en la población infantil, mientras que los avances científicos en la atención médica han incrementado la esperanza de vida, lo que se traduce en un notable crecimiento del grupo poblacional de personas mayores en el país. Esta transición demográfica

plantea importantes desafíos y retos en el sector de Seguridad y Defensa, especialmente cuando se trata de atender las demandas y necesidades propias del envejecimiento en los veteranos, particularmente en aquellos mayores de 60 años.

El diagnóstico realizado, se basa en diversas fuentes de información entre las cuales se destaca (i) el "Primer Informe Sociodemográfico de Veteranos de la Fuerza Pública del año 2023"; (ii) la encuesta "Para mejorar y potenciar la Ley 1979 del 2019 y demás disposiciones legales; (iii) los Diálogos Regionales "Veterano y Veterana ¡Tienes la palabra!"; y (iv) los datos provenientes del SISBEN IV del Departamento Nacional de Planeación.

En el "Primer Informe Sociodemográfico de Veteranos de la Fuerza Pública del año 2023", elaborado por la DIVRI, con datos proporcionados por 40.624 veteranos acreditados en el Registro Único de Veteranos, se identificó que el 96% de los veteranos son hombres. Esto evidencia una marcada predominancia masculina en este grupo, en comparación con la distribución de género a nivel nacional, lo cual es coherente con la tendencia nacional de incorporación de personal a las Fuerzas Militares y la Policía Nacional. Sin embargo, en los últimos años el Sector ha realizado esfuerzos para incentivar la vinculación de personal femenino en todas las categorías y grados de la Fuerza Pública.

Gráfica 1. Género de los veteranos.



Fuente: Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. "Primer Informe Sociodemográfico de Veteranos de la Fuerza Pública del año 2023"

Así mismo, se observó que el 52% de los veteranos se encuentra en un rango de edad de 41 a 50 años, el 24% entre 51 a 60 años y un 12% de los veteranos son mayores de 60 años. Estas cifras concuerdan con las proyecciones demográficas para Colombia, que estima un importante aumento de la población envejeciente.

Gráfica 2. Rango de edad de los veteranos



Fuente: Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. "Primer Informe Sociodemográfico de Veteranos de la Fuerza Pública del año 2023"

Además, al analizar los datos socioeconómicos del informe en mención, se evidenció que el 90% de los veteranos se concentra en los estratos socioeconómicos 1, 2 y 3, siendo el estrato 2 el de mayor representatividad entre ellos. Estas cifras contrastan con la distribución de estratos a nivel nacional y reflejan diferencias significativas en la situación económica de los veteranos en comparación con la población en general.

Gráfica 3. Estrato socioeconómico de los veteranos.



Fuente: Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. "Primer Informe Sociodemográfico de Veteranos de la Fuerza Pública del año 2023"

El nivel educativo de los veteranos, que arrojó este primer informe sociodemográfico también es relevante en el diagnóstico de esta política, pues el 56% de los veteranos no cuenta con estudios de educación superior, mientras que el nivel educativo más común es la educación secundaria, representando el 48%

de la muestra. Aunque el 21% ha obtenido formación en educación técnica y tecnológica, mostrando relevancia del nivel educativo de los veteranos en la evaluación de esta política.

Gráfica 4. Nivel educativo de los veteranos.

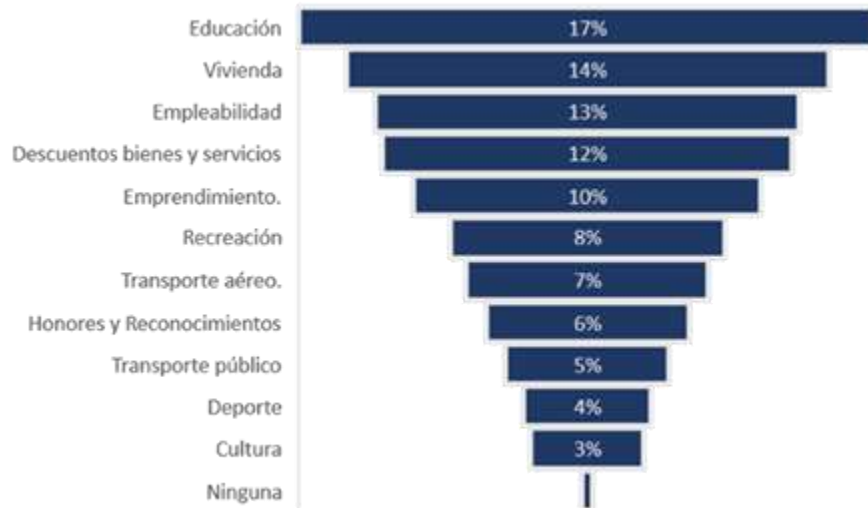


Fuente: Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. "Primer Informe Sociodemográfico de Veteranos de la Fuerza Pública del año 2023"

Por otra parte, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, llevó a cabo una encuesta con el objetivo de mejorar y potenciar la implementación de la Ley 1979 de 2019 y demás disposiciones legales. La encuesta, fue diseñada con un cuestionario de 24 preguntas y proporcionó valiosos datos sobre los veteranos de la Fuerza Pública en Colombia, siendo diligenciada por más de 1.000 veteranos. Analizados los resultados, se resalta la necesidad de una mayor difusión y conocimiento de la Ley del Veterano, debido a que un alto porcentaje de la población no tiene conocimiento de esta norma, situación que permite inferir que dicha tendencia aplicaría también a otros beneficios otorgados a través de la Ley 1699 de 2013 y la Ley 14 de 1990, así como al portafolio de servicios de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

En línea con los intereses de los veteranos, las áreas de educación, vivienda y empleabilidad, los resultados de la encuesta, las destacan como prioritarias. Esto resalta la importancia que los veteranos otorgan a su desarrollo académico y profesional, así como a la obtención de viviendas dignas, en especial para la población de veteranos que cuentan con una disminución en su capacidad laboral o con discapacidad, al igual que el acceso a oportunidades laborales adecuadas para garantizar su bienestar y el de sus familias. No obstante, la encuesta también evidencia una brecha entre las expectativas y la realidad, ya que hasta la fecha solo el 15% de los encuestados manifiestan haber sido beneficiarios de los beneficios establecidos en la Ley.

Gráfica 5. Resultados de la encuesta a la pregunta ¿De los siguientes beneficios de la Ley del Veterano cuáles considera de mayor interés?



Fuente: Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. Encuesta para mejorar y potenciar la implementación de la Ley 1979 de 2019 y demás disposiciones legales, 2023.

Por otro lado, y de acuerdo con la gráfica anterior, se concluye que, en principio para las y los veteranos, no resultan muy atractiva la oferta actual de honores y reconocimiento, pues tan solo el 6% de los encuestados manifestaron su interés. Esta situación, invita a la administración a revisar y replantear con criterios de innovación nuevas formas de rendir homenaje y reconocer la labor de nuestros veteranos por parte del Gobierno nacional y la sociedad civil.

Los resultados de la encuesta en mención subrayan la relevancia de mejorar la implementación y socialización de los beneficios y programas consagrados en las leyes 1979 de 2019, 1699 de 2013 y 14 de 1990 para garantizar que los veteranos de la Fuerza Pública reciban los beneficios y apoyo que merecen por su servicio y sacrificio por la defensa del país. La educación, vivienda y empleabilidad deben ser prioridades en la agenda de políticas públicas y programas de apoyo, buscando ofrecer oportunidades equitativas y asegurando el bienestar integral de los veteranos y sus familias.

Lo anterior, resalta la necesidad de crear un sistema de información eficiente e integral, que permita llevar un control en tiempo real de los beneficios a los que acceden los veteranos, además de proporcionar una herramienta cuantitativa y cualitativa para la toma de decisiones, y que proporcione una visión clara de los desafíos y oportunidades que enfrentan los veteranos de la Fuerza Pública en Colombia.

Por otra parte, en el marco de la conmemoración del día del veterano celebrado el pasado 08 de octubre de 2022, el Presidente de la República impartió instrucciones al Ministro de Defensa, en el sentido de

convocar una agenda pública nacional, amplia e incluyente, en la que intervenga la población de veteranos, para evaluar el cumplimiento de las disposiciones legales, la gestión institucional en pro de atender integralmente las necesidades y establecer nuevos objetivos. Esta agenda debe tener un enfoque especial en aspectos educativos, empleabilidad, profesionalización, bienestar y extensión de beneficios educativos a los núcleos familiares de los veteranos.

Siguiendo la instrucción dada por el presidente de la república, se convocó a la población de veteranos a través de diferentes medios, como redes sociales, invitación por correo electrónico, llamadas telefónicas y campañas en los medios de comunicación⁷ a participar en los Diálogos Regionales "Veterano y Veterana ¡Tienes la palabra!", donde se recopilaron e identificaron diversas necesidades de la población objeto.

Estos encuentros se llevaron a cabo en siete ciudades⁸, generando espacios de diálogo en diferentes ejes temáticos, como educación y formación, empleabilidad y emprendimiento, hábitos de vida saludables y deporte, vivienda, ruralidad, víctimas de la Fuerza Pública, prestaciones sociales, salud, reconocimiento y cultura. En estos encuentros participó un total de 891 veteranos, así:

⁷ **Pereira:** Entrevista en emisora de la Fuerza Aérea Colombiana "Al aire", emisora de la Policía Nacional "Radio Policía Nacional", emisora de RCN La Radio (Pereira), emisora de Caracol Radio (Pereira), "Colombia Stereo", emisora del Ejército Nacional, entrevista para televisión con Telecafé Noticias, que en su emisión de las 7:30 pm. Artículo en el periódico regional de Risaralda "El Diario" <https://www.eldiario.com.co/noticias/risaralda/los-veteranos-de-las-fuerzas-armadas-en-el-eje-cafetero-expusieron-sus-necesidades/>

Popayán: Entrevista con RCN la Radio, emisora Caracol Radio Cali, Red Sonora Cali, emisora Radio Calidad de (RCN Cali), cadena básica de RCN la Radio Cali, emisora Colombia Stereo del Ejército Nacional, emisora Radio Policía Nacional Cali. Entrevista Red+Noticias con la corresponsal de Cali, informe que salió en la emisión del noticiero como se destaca en el siguiente link de twitter del canal de noticias: <https://twitter.com/redmasnoticias/status/1639447761677348865?s=48&t=bvZFtBslAlh2cP72EfzZeA>

Medellín: Entrevista Caracol Radio Medellín, emisora del Ejército Nacional Colombia Stereo. emisora Blu Radio Medellín, emisión nocturna del noticiero de Telemedellín. Informe periodístico en medio Minuto 30 de Medellín. Entrevista para televisión con Teleantioquia programa "Consejo de Redacción", entrevista en estudio de Telemedellín, en el informativo matutino del canal regional.

Barranquilla: Entrevista Blu Radio Barranquilla y Radio Policía Nacional. Nota en ADN Barranquilla. Entrevistas en canal regional Telecaribe programa "La Ventana Informativa". Reportaje en el diario El Herald versiones .com e impreso <https://www.elheraldo.co/judicial/ministerio-de-defensa-convoca-dialogo-regional-en-barranquilla-para-veteranos-y-veteranas>. Entrevista en El Tiempo.com <https://www.eltiempo.com/colombia/barranquilla/veteranos-de-las-fuerzas-militares-se-dan-cita-en-los-dialogos-regionales-761154>

Bucaramanga: Entrevista RCN radio, caracol Radio, Red Nacional Santander, Canal TRO, emisión del noticiero del mediodía.

⁸ Diálogos Regionales "Veterano y Veterana ¡tienes la palabra! Realizados en Bogotá (12 de diciembre 2022), Pereira (04 de marzo 2023), Popayán (11 de marzo 2023), Cali (25 de marzo 2023), Medellín (15 de abril 2023), Barranquilla (22 de abril 2023) y Bucaramanga (29 de abril 2023).

Tabla 1. Asistencia diálogos regionales "Veterano y Veterana ¡Tienes la palabra!"

Departamento	Participantes
Bogotá D.C.	170
Pereira	115
Popayán	102
Cali	150
Medellín	170
Barranquilla	88
Bucaramanga	96
Total participantes	891

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Para el desarrollo de las mesas técnicas, la DIVRI dispuso un enlace para la recolección en línea y en tiempo real de las diferentes necesidades y propuestas, las cuales una vez consolidadas se constituyeron en una importante fuente de información para el diseño de la presente política y para la revisión del portafolio de beneficios en materia calidad de vida y bienestar. Entre las necesidades identificadas, se resaltan:

Educación, empleo y emprendimiento:

1. La certificación y validación de competencias laborales y la convalidación de estudios para facilitar su ingreso a programas educativos formales. Los veteranos demandan el reconocimiento de las habilidades y la experiencia adquirida durante su servicio, así mismo, expresaron su interés en tener mayor accesibilidad a programas educativos que se adapten a sus necesidades específicas, buscando así la adquisición de nuevas habilidades, competencias y conocimientos que les permitan una reintegración exitosa en el ámbito académico y laboral.
2. Los veteranos de la Fuerza Pública solicitaron aumentar el presupuesto asignado a los fondos de educación. Además, demandaron la creación de nuevas becas y programas educativos que fortalezcan las capacidades de los veteranos. Sin embargo, su petición no se limita únicamente a ellos, sino que también hacen un llamado urgente para brindar oportunidades de educación superior digna y de calidad a sus hijos.
3. Reconocimiento de habilidades y experiencia: Los veteranos de la Fuerza Pública. solicitan que estas habilidades sean valoradas por los empleadores y que se les brinde la oportunidad de demostrar

cómo su experiencia en situaciones de alta presión, liderazgo y trabajo en equipo los hace candidatos calificados para empleos en diversos sectores.

4. Programas de capacitación y formación: Los veteranos solicitan el acceso a programas de capacitación y formación que les permitan adquirir nuevas habilidades y conocimientos en áreas específicas de empleabilidad. Estos programas podrían incluir capacitación en tecnología, gestión empresarial, habilidades de comunicación y otras competencias clave para facilitar su inserción laboral o su capacidad para emprender negocios exitosos.

5. Fortalecimiento de la ruta de empleabilidad: Los veteranos valoran la creación de la ruta de empleabilidad que les permitan conectarse con empleadores, empresarios y otros profesionales que puedan brindarles oportunidades de empleo o asesoramiento. Demandan espacios y eventos donde puedan establecer relaciones y compartir experiencias con personas que entiendan y valoren su trasfondo militar.

6. Los veteranos proponen ampliar el rango de edad contemplado en el artículo 16 de la Ley 1979 de 2019. Este artículo establece que los empleadores que contraten a miembros del grupo poblacional definidos en el literal a) del artículo 2 de dicha ley, con edades comprendidas entre 18 y 40 años, quedarán exentos de realizar los aportes a Cajas de Compensación Familiar durante los dos primeros años de vinculación laboral. Sin embargo, se ha observado que actualmente el 76% de los veteranos que se encuentran en un rango de edad mayor al establecido. Por tanto, resulta necesario revisar y ajustar el rango de edad contemplado en el artículo 16, con el fin de incluir de manera justa a aquellos trabajadores veteranos que superan la edad máxima actualmente establecida.

Vivienda:

7. Financiamiento y subsidios: Los veteranos solicitan opciones de financiamiento y subsidios específicos que les permitan adquirir una vivienda. Muchos de ellos presentan dificultades para acceder a préstamos hipotecarios o cumplir con los requisitos financieros establecidos por las entidades bancarias. Demandan programas especiales que consideren su situación y brinden facilidades de financiamiento, tasas de interés preferenciales o subsidios que hagan más accesible la compra de una vivienda.

8. Programas de vivienda para veteranos con discapacidad: Algunos veteranos han sufrido lesiones o discapacidades durante su servicio, lo que puede dificultar aún más su acceso a una vivienda adecuada. Demandan programas específicos que consideren sus necesidades especiales, como viviendas adaptadas para personas con discapacidad, accesibilidad física y facilidades que les permitan vivir de manera independiente y cómoda.

Ruralidad:

9. Educación y capacitación: Los veteranos demandan programas educativos y de capacitación que impulsen el conocimiento y las habilidades en áreas relevantes para las zonas rurales, como agricultura, ganadería, turismo rural y emprendimiento. Asimismo, solicitan acceso a becas y oportunidades de formación para los jóvenes rurales, fomentando su desarrollo personal y profesional.

Víctimas Fuerza Pública:

10. Es necesario que se realicen esfuerzos para fortalecer la cooperación entre las instituciones, asegurando una adecuada atención a las víctimas de la Fuerza Pública y garantizando su inclusión en los procesos de caracterización y reparación integral. Solo a través de un enfoque inclusivo y colaborativo se podrá brindar el apoyo necesario a estas víctimas y reconocer plenamente su sufrimiento y sacrificio en defensa de la seguridad y el bienestar de la sociedad.

Prestaciones Sociales:

11. Los veteranos de la Fuerza Pública plantean la necesidad de modificar el artículo 23 de la Ley del veterano, basándose en el principio del derecho a la igualdad, lo cual implica incluir a diversos grupos, como soldados voluntarios con literales A, B, C, pensionados por invalidez y pensión de sobrevivencia, sin importar los grados y literales, así mismo, a los oficiales que perdieron la vida en actos especiales del servicio. Esta modificación busca garantizar que todos los veteranos y sus familias sean reconocidos y beneficiados por igual, sin importar su situación o categoría, reconociendo así su contribución y sacrificio en defensa del país.

Reconocimiento y Cultura:

12. Fomentar la inclusión de los veteranos de la Fuerza Pública como docentes en las escuelas de formación de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, con el fin de realizar transferencia de conocimientos desde la experiencia.

13. Generar y hacer cumplir acuerdos y ordenanzas emitidas a nivel nacional en los diferentes departamentos y municipios.

14. Realizar convenios con cajas de compensación familiar de la región que promuevan a programas de bienestar para el veterano y su familia.

15. Visibilizar en el museo de Memoria Histórica a la población de veteranos.

Hábitos de vida saludable y deporte:

16. Los veteranos de la Fuerza Pública en Colombia tienen peticiones que van desde el acceso a instalaciones deportivas, hasta programas de apoyo emocional y promoción de estilos de vida saludables. Estas peticiones reflejan la importancia de estas áreas en su proceso de reintegración y en su búsqueda de una vida plena y equilibrada después de terminar su vida militar. Cumplir con estas peticiones contribuye a su bienestar físico, emocional y social, promoviendo una adecuada calidad de vida.

Los resultados obtenidos en estos encuentros son fundamentales para que a través de la presente política se aborden los retos y oportunidades que enfrentan las y los veteranos de la Fuerza Pública en Colombia. Al escuchar sus voces y considerar sus aportes, se fortalece el compromiso del país con aquellos que han dedicado su vida al servicio de la nación.

Por último, se estableció un acuerdo con el Departamento Nacional de Planeación (DNP) para llevar a cabo un cruce de datos entre los veteranos de la Fuerza Pública y el Sisbén VI. El Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales, es el sistema de clasificación utilizado en Colombia para seleccionar y asignar beneficiarios a programas sociales del Gobierno Nacional. Con la actualización más reciente del Sisbén, se ha implementado una clasificación cualitativa en lugar de un puntaje del 0 al 100. El sistema organiza a la población en cuatro grupos: A, B, C y D, que reflejan la capacidad para generar ingresos y la calidad de vida de las personas.

Con el propósito de determinar la situación socioeconómica de los veteranos, se enviaron 177.732 registros de veteranos al DNP⁹, que contenían únicamente el número de cédula de ciudadanía, debido a que este dato es de carácter público. El cruce de datos de veteranos con el Sisbén VI permitió determinar la situación socioeconómica de este grupo de manera más detallada. Los resultados arrojaron que una proporción significativa de los veteranos de la Fuerza Pública se encuentra en situaciones de pobreza extrema y pobreza moderada¹⁰, lo que representa un desafío adicional para su bienestar y calidad de vida en la vejez.

En el grupo A, se registraron un total de 4.335 individuos evaluados bajo el Sisbén IV, con la mayoría clasificados en las categorías 4 y 5 (26% y 27% respectivamente), lo que indica situaciones socioeconómicas más desfavorables. En el grupo B, se evaluaron 9.422 individuos, con una distribución bastante uniforme en las diferentes categorías, lo que sugiere diversidad de situaciones socioeconómicas. En el grupo C, se evaluaron 17.974 individuos, nuevamente con una distribución equilibrada en las

⁹ Provenientes de las bases de datos de las entidades pagadoras CASUR, TEGEN, CREMIL y Prestaciones Sociales del Ministerio de Defensa.

¹⁰ Grupo A: pobreza extrema (población con menor capacidad de generación de ingresos) Grupo B: pobreza moderada (población con mayor capacidad de generar ingresos que los del grupo A) Grupo C: vulnerable (población en riesgo de caer en pobreza)

clasificaciones, lo que indica diversidad de situaciones socioeconómicas. Por último, en el grupo D, se evaluaron 13.685 individuos, con una proporción significativa (39%) clasificados en la categoría 21, que no se encuentran en pobreza ni vulnerabilidad. También se identifican proporciones considerables en clasificaciones que pueden llegar a indicar alguna situación de pobreza moderada. En general, las tablas revelan una variedad de situaciones socioeconómicas en cada grupo de veteranos, lo que podría requerir distintos niveles de atención y apoyo en programas sociales.

Tabla 2. Cruce de datos del SISBEN IV Grupo A

Grupo	A	%
1	344	8%
2	761	18%
3	911	21%
4	1148	26%
5	1171	27%
Total general	4335	100%

Fuente: Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. A partir del cruce de datos realizados con el DNP 2023

Tabla 3. Cruce de datos del SISBEN IV Grupo B

Grupo	B	%
1	1249	13%
2	1380	15%
3	1451	15%
4	1305	14%
5	1419	15%
6	1318	14%
7	1300	14%
Total general	9422	100%

Fuente: Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. A partir del cruce de datos realizados con el DNP 2023

En este sentido, es esencial que las políticas públicas y los programas de atención a veteranos envejecientes tomen en consideración estas situaciones de pobreza y diseñen estrategias para abordarlas de manera integral.

En conclusión, el cruce de datos de veteranos con el Sisbén VI ha revelado que una 13.757 veteranos se encuentra en situaciones de pobreza extrema y moderada. Esta realidad plantea desafíos adicionales para garantizar su bienestar y protección en la vejez.

El diagnóstico identifica las necesidades que atraviesan las y los veteranos de la Fuerza Pública, lo que soporta la siguiente problemática:

1.1 Problema general

Limitada atención integral en el marco del bienestar físico, psicosocial y reconocimiento a las y los veteranos y su núcleo familiar, afectando su calidad de vida y adaptación exitosa a la vida civil.

1.2 Problemas específicos

Utilizando la metodología del marco lógico, se han identificado los siguientes problemas específicos que soportan el problema general:

- a.- Programas de adaptación a la vida civil poco estructurados y articulados para las y los veteranos.
- b.- Falta de conocimiento de la sociedad civil sobre el valor del veterano por su labor realizada y valioso aporte a la comunidad.
- c.- Inadecuada articulación entre entidades públicas nacionales, territoriales y el sector privado, lo que impide aunar y optimizar esfuerzos en pro de su bienestar.
- d.- Debilidad en el proceso de generación y análisis de información cualitativa, cuantitativa y científica para facilitar la adopción, coordinación y ejecución de medidas en beneficio de los veteranos y su núcleo familiar.

2. POLÍTICA DE ATENCIÓN INTEGRAL AL VETERANO DE LA FUERZA PÚBLICA

Esta política busca la atención integral del veterano y su núcleo familiar, a través de su bienestar físico, psicosocial y reconocimiento, aportando a su proceso de adaptación a la vida civil y mejoramiento de la calidad de vida.

2.1 Población objeto y alcance

Esta política está dirigida a quienes fueron miembros de la Fuerza Pública y actualmente cuentan con algunas de las siguientes condiciones:

- Asignación de retiro.
- Pensión por invalidez.
- Acreditación como reservistas de honor.
- Los que participaron en nombre de Colombia en conflictos internacionales o han sido reconocidos como víctimas en términos del artículo tercero de la Ley 1448 de 2011, por hechos ocurridos en servicio activo o debido al mismo.

Para el ámbito de aplicación de esta política, comprende como **núcleo familiar** lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1979 de 2019 literal b y el numeral 1 del artículo 2 de la Ley 1699 de 2013: Compuesto por el (la) cónyuge o compañero(a) permanente y los hijos hasta los veinticinco (25) años de edad o, a falta de estos, los padres de los miembros de la Fuerza Pública que hayan fallecido o desaparecido en servicio activo, únicamente por hechos o actos ocurridos por causa y razón del mismo, o acción directa del enemigo o en combate o en tareas de mantenimiento o restablecimiento del orden público o en conflicto internacional.

Ahora bien, para que los veteranos y su núcleo familiar puedan participar en las acciones indicativas que propone la siguiente política se requiere de su acreditación ante el Registro Único de Veteranos¹¹.

Para los propósitos de esta política, la **atención integral** son todas esas acciones coordinadas que favorezcan el reconocimiento y bienestar físico y psicosocial de nuestros veteranos y contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y adaptación exitosa a la vida civil¹².

Esta Política se articula con la Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias, en consonancia con los esfuerzos institucionales dirigidos al bienestar de activos y veteranos.

¹¹ Enlace de acreditación: <https://www.divri.gov.co/atencion-al-ciudadano/acreditacion-como-veterano-de-la-fuerza-publica/159>

¹² Cabe aclarar que el riesgo de adquirir una deficiencia permanente que potencialmente genere discapacidad aumenta cada vez con los años, es por lo anterior que la presente política se alinea con la Política de Discapacidad del Sector Seguridad y Defensa la cual mediante la articulación e implementación del Sistema Gestión de Riesgos y Rehabilitación Integral, y contempla acciones de prevención, rehabilitación e inclusión que busca asegurar el goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad del sector favoreciendo su atención integral.

2.2 Principios y Enfoque

Honor Militar. Es una cualidad moral que impulsa a realizar el más estricto cumplimiento de los deberes. Es base fundamental de la disciplina que rige las actividades de todos los seres humanos, cualquiera que sea el grado de los militares o fuerza a la que pertenezcan. En las Fuerzas Militares y en la Policía Nacional se encomienda a los uniformados la misión de salvaguardar los intereses de la patria, la integridad del territorio, la soberanía de la nación y seguridad de la población, respectivamente. Por tanto, el honor colectivo militar toma la forma exaltada de lealtad al pueblo, a su gobierno y a sus instituciones.

En el aspecto individual, el militar encuentra en su propio honor el estímulo necesario para cumplir con sus deberes en concordancia con los preceptos estipulados en sus leyes y reglamentos que rigen los institutos armados. El honor, la justicia y la moral son bases de la disciplina que rige la conducta de los militares, tanto en el desempeño de sus servicios como en las relaciones familiares y sociales (Silvestre, 2012).

Reconocimiento. Este principio se refiere a la valoración y respeto hacia aquellos individuos que han servido en las Fuerzas Militares y Policía Nacional y han contribuido a la defensa y seguridad del país. Implica reconocer y apreciar el sacrificio, el compromiso y el servicio prestado por los veteranos, así como brindarles el apoyo necesario para su reintegración a la vida civil. También implica garantizar sus derechos y proporcionarles los recursos y servicios adecuados para satisfacer sus necesidades físicas, emocionales y sociales. El reconocimiento del veterano como principio, busca promover la inclusión, el bienestar y el respeto hacia aquellos que han servido a Colombia (Silvestre, 2012).

Focalización. La focalización del gasto social permite priorizar la población con mayores necesidades económicas y sociales, y permite mayor eficiencia del gasto (CONPES 3877/2016).

Solidaridad. Es un valor que se caracteriza por la colaboración que existe entre los individuos, lo que sin duda permite lograr la superación de dificultades. La solidaridad entre los seres vivos permite resistir las adversidades que se presenta a lo largo de la vida.

Equidad. Es un conjunto de ideas, creencias y valores sociales como la justicia, la igualdad y la dignidad entre distintos grupos sociales. La equidad social supone la aplicación de los derechos y obligaciones de las personas de un modo que se considera justo y equitativo, independientemente del grupo o la clase social a la que pertenezca cada persona. En esta política busca la protección prioritaria de la población más vulnerable dentro del grupo poblacional.

Enfoque de Curso de Vida. Es una perspectiva que permite reconocer en los diferentes momentos de vida trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de las personas teniendo en cuenta las relaciones y el desarrollo (ICBF, 2021).

Enfoque de Desarrollo Humano. Deriva de la concepción de ser humano como integral y holístico, como una totalidad indivisible. Tiene una relación ineludible con los derechos humanos, donde estos se asumen como libertades humanas. Se plantea desde el reconocimiento y desarrollo de capacidades para avanzar en sus metas de realización y en el ejercicio de los derechos. (ICBF, 2021).

Enfoque de Género. En consonancia con los demás enfoques y en el contexto del restablecimiento de derechos, el enfoque de género implica el reconocimiento de las características de las personas, en razón de lo que significa ser hombre o mujer en una sociedad en particular y que a su vez pueden relacionarse con (ser la causa de) las vulneraciones o amenazas a los derechos y conllevar afectaciones específicas que deben atenderse de manera diferenciada en el proceso de atención.

Enfoque Diferencial. Es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características; para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones públicas y privadas (adaptado del artículo 13 de la Ley 1448 de 2011, Ley de Víctimas - DANE <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional>).

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo general

Promover la atención integral del veterano y su núcleo familiar, a través de la articulación interinstitucional, el reconocimiento y bienestar físico y psicosocial que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida y a su adaptación a la vida civil.

2.3.2 Objetivos específicos

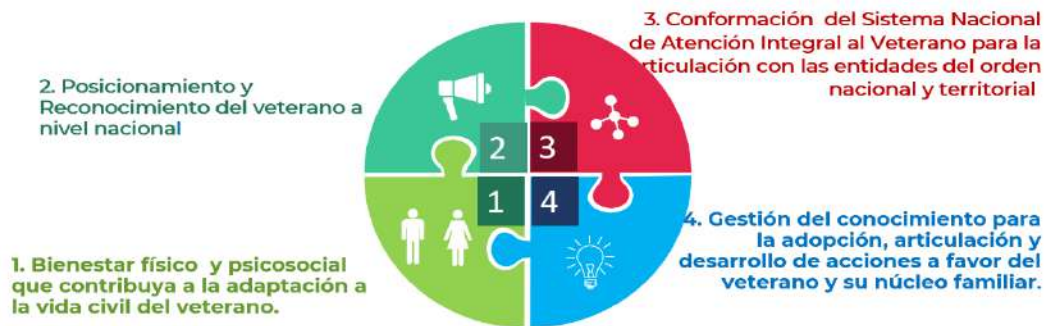
- Mejorar el bienestar físico y psicosocial del veterano y su adaptación a la vida civil.
- Reconocer el valor del veterano por la labor realizada y su aporte a la comunidad en la construcción del tejido social cohesionado.

- Conformar el Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano para la articulación de acciones con las entidades del orden nacional y territorial a favor del veterano y su núcleo familiar.
- Fortalecer la información del veterano y su núcleo familiar para la adopción, articulación y desarrollo de acciones a favor de esta población.

3. PILARES PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL AL VETERANO

En esta política se establecen cuatro pilares que fundamentan el desarrollo y la articulación de la gestión interinstitucional, para el fortalecimiento de los niveles de bienestar de las y los veteranos de la Fuerza Pública y sus familias.

Gráfica 6. Pilares para la atención integral al veterano



Fuente: Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. Elaboración propia

3.1 BIENESTAR FÍSICO Y PSICOSOCIAL QUE CONTRIBUYA A LA ADAPTACIÓN A LA VIDA CIVIL DEL VETERANO

Este pilar aporta al veterano y a sus familias elementos necesarios con relación al conocimiento, actitudes, habilidades y valores que contribuyen a la edificación de su identidad de manera integral, según las dimensiones del ser humano y el enfoque de su curso de vida. A su vez, este pilar articula sus acciones con el modelo de atención integral en salud del subsistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, el cual identifica e implementa acciones encaminadas a la prevención, detección temprana, tratamiento y rehabilitación de los problemas físicos y emocionales que puedan vivir las y los veteranos, como derecho fundamental a la salud de la población de acuerdo con el alcance de la política.

3.1.1. Problemática - Programas de adaptación a la vida civil poco estructurados y articulados para las y los veteranos

Dentro de las causas que generan esta problemática están las siguientes:

a. Escasos programas de bienestar y educación que permitan la adaptación a la vida civil de los veteranos

En la actualidad la oferta de programas de bienestar para las y los veteranos, está desarrollada por diferentes entidades del sector Seguridad y Defensa, como es el caso de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, CREMIL, la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, CASUR, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, DIVRI, y algunos temas transversales en materia de alianzas y descuentos, al igual que el componente de salud de la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud.

Las cajas pagadoras del sector Seguridad y Defensa, realizan actividades de bienestar de tipo social para su población afiliada, impactando en sus condiciones de vida, mediante acompañamiento de profesionales en áreas psicosociales, donde ofrecen actividades, alianzas y convenios en temas de cuidado, educación, recreación y turismo.

A la vez, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva ofrece sus programas desde un enfoque de inclusión desde la discapacidad en aplicación del artículo 248 de la Ley 1955 de 2019.

Por su parte, la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, a través de la gestión de alianzas de descuento en cuidado personal, salud, educación, recreación, deporte, turismo, supermercados, restaurantes, ropa y calzado, entre otras categorías, incluye como población beneficiaria de estos descuentos también a los veteranos y a sus familias, en reconocimiento a su labor cuando fueron activos de la Fuerza Pública y por el importante aporte que continúan realizando en beneficio del país. Así mismo, realiza el direccionamiento estratégico y seguimiento para el mejoramiento de la prestación de los servicios de salud que realiza el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional (SSMP) para los veteranos y sus familias afiliadas al mismo¹³.

Por lo anterior, es importante aunar esfuerzos y articularse entre las diferentes entidades no solo del sector Seguridad y Defensa, sino de otros sectores que velan por el bienestar de los veteranos, para ofrecer programas integrales y focalizados a sus propias necesidades, independiente de su condición física y mental y de su ubicación geográfica, para que incida en su adaptación exitosa a la vida civil en los entornos laborales, familiares y sociales.

¹³ Ver iniciativas estratégicas para el componente de Salud, de la Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias 2023-2027, numeral 7.2.2. (págs. 67-75)

b. Presencia de veteranos de la Fuerza Pública con enfermedades mentales luego de su retiro

Según el informe de salud mental de la Organización Mundial de la Salud (2022), los problemas de salud mental son muy frecuentes en todo el mundo, aproximadamente una de cada ocho personas en el mundo sufre algún trastorno mental, y en regiones afectadas por el conflicto, una de cada nueve personas tiene un desorden moderado a severo de salud mental.

En una investigación cualitativa de carácter exploratorio realizada con veteranos de la guerra de las Malvinas, se encontró que los veteranos de guerra son vulnerables a la fragmentación de su YO¹⁴, por la misma herida emocional que implica la vivencia traumática de la guerra; haciendo que al reintegrarse a la vida civil tengan un menor nivel de adaptación. La reinserción en la sociedad de estos veteranos permitió explorar, desde el ámbito familiar, laboral, social y psicofísico las consecuencias generadas por la guerra. También, se encontró que la mayoría de los entrevistados llevaba a cabo una actividad laboral y/o estudiantil antes de ir a la guerra, pero gran parte no pudo retomarla, por motivos de los empleadores o por razones personales (causas o daños psicofísicos) (Vallejo y Terranova, 2005).

De acuerdo con cifras reportadas por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional de Colombia, para el año 2022, se atendieron por salud mental a 22.111 pacientes de los cuales 16.960 son activos y 5.151 entre pensionados y retirados. Las principales causas de atención, fue por trastornos mixtos de ansiedad y depresión, *trastornos adaptativos*, trastornos de estrés postraumático, problemas en la relación entre esposos o parejas, problemas relacionados con la ruptura familiar por separación o divorcio, además de orientaciones telefónicas por el estado de salud frente al COVID-19.

Por su parte, la Dirección General de Sanidad Militar reporta cifras que evidencian la prevalencia en los últimos cinco años, con un diagnóstico confirmado en la ruta de trastornos mentales y del comportamiento de 8.528 pacientes entre miembros activos, pensionados y retirados, siendo los principales diagnósticos las demencias, trastornos mentales orgánicos, trastornos mentales y de comportamiento debido al consumo del alcohol, sedantes, sustancias psicoactivas; esquizofrenias paranoides y trastornos psicóticos.

Finalmente, y de acuerdo con el Primer Informe Sociodemográfico de Veteranos del Registro Único de Veteranos (2023), el 26% de los acreditados presentan discapacidad, de los cuales el 54.4% tienen discapacidad física, el 18.7% discapacidad múltiple, el 11.2% presentan discapacidad de tipo psicosocial, el 9.1 % auditiva, el 5.3% discapacidad visual, el 0.9% intelectual y el 0.4% presenta discapacidad de tipo sordoceguera.

Sumado a lo anterior, existen diversos factores de riesgos que generan la presencia de enfermedades de salud mental en los veteranos de la Fuerza Pública en Colombia, como la exposición a traumas y

¹⁴ Se entiende como la separación o desconexión de los pensamientos, recuerdos, sentimientos, acciones y sentido de uno mismo.

experiencias de alto estrés en el ejercicio de sus funciones, factores sociales y económicos, desconocimiento de los programas de prevención y atención temprana en salud mental y el estigma asociado a las enfermedades mentales por temor a ser juzgados o percibidos como débiles, llevándolos a ocultar sus problemas y sufrir en silencio, sin recibir el tratamiento oportuno y adecuado para sus trastornos mentales.

Por lo anterior, es evidente la necesidad de realizar acciones de prevención en salud mental, que incida en el bienestar psicosocial de los veteranos y mejore su capacidad de afrontamiento y habilidades sociales en sus relaciones personales, familiares y sociales.

c. La mayoría de los veteranos tienen solamente educación primaria y secundaria

Una de las principales barreras socioeconómicas que enfrentan los veteranos de la Fuerza Pública es el nivel educativo que han recibido durante su vida. Según datos del Registro Único de Veteranos el 48% tiene educación secundaria, el 8% educación primaria, el 7% tiene estudios de pregrado, el 7% tiene estudios de posgrado y solo el 0.1% cuenta con estudios de doctorado; sumado a esto el 70% que reportan tener un nivel educativo de estudios de especialización y maestría pertenecen a la categoría de oficiales en relación con los soldados y agentes que solo alcanzan un 2%. Según datos del registro único de veteranos solo el 11% de los veteranos son estudiantes activos.

Tabla 4. Nivel educativo de los veteranos según RUV

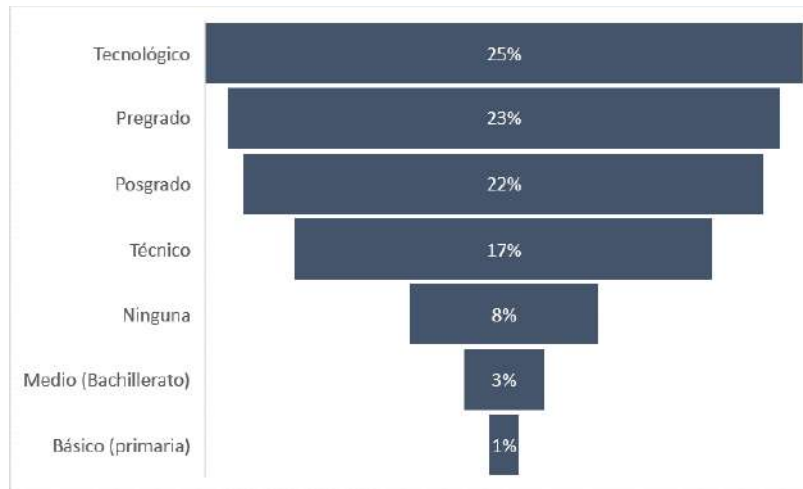
Nivel educativo	Porcentaje
PRIMARIA	8%
SECUNDARIA	48%
TÉCNICA, TECNOLÓGICA Y/O DIPLOMADO	21%
PREGRADO	7%
ESPECIALIZACIÓN / POSTGRADO	7%
MAESTRÍA	2%
DOCTORADO	0,1%
NO REPORTADO	3%
CURSOS O SEMINARIOS <= 50 HORAS	5%

Fuente: Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva a partir de datos del Registro Único de Veteranos

Por otro lado, de acuerdo con los resultados de la "encuesta para mejorar y potenciar la implementación de la ley 1979 de 2019 y demás disposiciones legales", se observa que el 17% de los veteranos considera

que la educación es el beneficio de mayor interés contemplado en la Ley 1979 de 2019. Sin embargo, solo el 2% de los encuestados manifiesta haber recibido dicho beneficio hasta el momento. En cuanto a las preferencias educativas, el 25% de los veteranos se muestra interesado en programas tecnológicos, el 23% en programas de pregrado, el 22% en programas de posgrado y el 17% en estudios técnicos.

Gráfica 7. Preferencias educativas de los veteranos.



Fuente: Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. Encuesta para mejorar y potenciar la implementación de la Ley 1979 de 2019 y demás disposiciones legales, 2023.

Esta ausencia de estudios de educación superior, representada en el 56% de los veteranos de la Fuerza Pública en Colombia plantea preocupaciones significativas en términos de oportunidades laborales, desarrollo personal y profesional, acceso a beneficios y prestaciones, puesto que limita las posibilidades de empleos mejor remunerados y con mejores condiciones laborales.

Es fundamental abordar esta problemática a través de programas que fomenten la formación académica y el acceso equitativo a la educación superior para los veteranos, brindando así mejores perspectivas de desarrollo personal y profesional.

d. Dificultades en la consecución de empleo luego del retiro

De acuerdo con la información contenida en el Registro Único de Veteranos respecto a empleabilidad, se tiene que el 86% de las y los veteranos no se encuentran trabajando, mientras que 14% expresan estar activos laboralmente.

Al iniciar la etapa de retiro, las y los veteranos evidencian barreras sociales cuando son rechazados en decenas de solicitudes de empleo, que a menudo se prolonga durante un periodo de tiempo, esto debido

a la falta de las habilidades requeridas, certificación de sus competencias laborales adquiridas durante sus años de servicio en la Fuerza Pública y la orientación suficiente para presentarse a los perfiles requeridos por las empresas. En este sentido, una de las barreras que dificulta la búsqueda de empleo es la de equiparar las habilidades laborales adquiridas en su vida militar a un contexto civil y empresarial.

Ahora bien, según la Guía de ajustes a la ruta de empleabilidad para la atención a veteranos de la Fuerza Pública del Servicio Público de Empleo (Empleo, 2021), se encontró que existen varias determinantes que impiden que los veteranos se empleen exitosamente en el mercado laboral entre las que se encuentran:

- Insuficiente experiencia en la elaboración de hojas de vida y presentación de entrevista de trabajo.
- Vacíos de competencias transversales al momento de presentar una entrevista laboral.
- Bajos niveles de escolaridad, según datos del registro único de veteranos el 56% de la población no cuenta con estudios de educación superior.
- Bajo dominio de competencias digitales, limitando las posibilidades de acceso a la información y a oportunidades académicas y laborales.

Adicionalmente, persiste el imaginario que los veteranos de la Fuerza Pública solo se pueden emplear en labores relacionadas con los servicios de vigilancia y seguridad privada, desconociendo otras aptitudes y habilidades adquiridas durante el servicio a la patria. Se evidenció que el 84% de los veteranos están interesados en recibir ofertas laborales, en sectores como el administrativo y financiero (19%), comercio (19%), vigilancia y seguridad privada (18%), operativo (13%) y agropecuario (11%). Estos datos reflejan la importancia de brindar apoyo y oportunidades laborales en los sectores mencionados, lo cual contribuirá a la reintegración efectiva de los veteranos en la vida civil y a su éxito en la transición después de su vida militar o policial.

Basado en la ley 1636 del 2013 por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia, desde la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva se ha realizado articulación directa con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), entidad adscrita al Ministerio del Trabajo que permite a través de su red la inclusión laboral de los veteranos de la Fuerza Pública.

Para ello, se avanza en la formalización del documento que permitirá el intercambio de la información del Registro Único de Veteranos con la red de prestadores de servicios de empleo a nivel nacional para que nuestros veteranos sean identificados y reciban los servicios que derivan de estas entidades: registro, orientación laboral, intermediación laboral para llegar a una colocación laboral.

e. Escasa divulgación de la Ruta de emprendimiento

El artículo 17 de la Ley 1979 de 2019 establece que *“el Ministerio de Trabajo articulará con sus entidades adscritas la implementación de una Ruta para la Promoción del Empleo y el Emprendimiento para el grupo poblacional de Veteranos”*. En este sentido, se han realizado mesas de trabajo con el Servicio Nacional de Aprendizaje - Fondo Emprender y se ha firmado un convenio interadministrativo N°001 del 2023, celebrado entre el SENA, Ministerio de Defensa Nacional y la Policía Nacional de Colombia, el cual busca favorecer los procesos de capacitación, empleabilidad, emprendimiento y certificación por competencias para los miembros del sector Seguridad y Defensa.

Adicionalmente, se han realizado mesas de trabajo por parte de las entidades que integran la Comisión Intersectorial de Atención al Veterano con Innpulsa Colombia, Bancóldex, Banco Agrario y el Ministerio de Defensa Nacional, para explorar posibles mecanismos de financiación y la creación de una línea de crédito piloto para esta población, con énfasis en aquellos que tengan una actividad productiva, sin que aun hayan sido activadas.

Conforme a lo anterior y con el fin de contar con insumos técnicos que describieran los intereses de los veteranos en temas de emprendimiento, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva construyó un instrumento técnico en el año 2022 para la identificación de intereses ocupacionales en emprendimiento, empleabilidad y capacitación, con corte a enero de 2023 ha sido diligenciado por 1.197 veteranos de la Fuerza Pública, donde se evidenció que el 29% de la población que diligenció este instrumento, tiene algún tipo de emprendimiento. Teniendo en cuenta la etapa en la que se encuentra el emprendimiento, el 8.8% de veteranos indicaron estar en fase de crecimiento y fortalecimiento de la empresa, el 61.7% manifestaron estar en idea de negocio y el 29.4% en puesta en marcha de la empresa.

Finalmente, el 83% manifestaron estar interesados en iniciar algún emprendimiento, lo que evidencia la necesidad de dar a conocer las actividades y programas que ofrece la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva en la ruta de emprendimiento. Pese a los esfuerzos realizados los veteranos de la Fuerza Pública que cuenta con algún tipo de emprendimiento no han podido acceder a la ruta de emprendimiento por diversas razones como: al inscribirse en la ruta de emprendimiento deben competir con todos los colombianos, la mayoría de los veteranos no cumplen con los requisitos exigidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje Fondo Emprender y finalmente la divulgación de la ruta de emprendimiento realizada por el Ministerio de Defensa en cabeza de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva no ha tenido el impacto esperado dentro de la población de veteranos que tienen algún emprendimiento.

f. Falta de educación financiera

La educación financiera permite la generación del hábito del ahorro y la toma de decisiones adecuadas en el manejo del dinero.

Al ser los veteranos una población que recibe ingresos mensuales, las entidades bancarias ofrecen créditos y préstamos de fácil acceso, es así como los miembros de la Fuerza Pública adquieren productos con entidades financieras sin conocer aspectos importantes que impactarán su economía. Este desconocimiento en materia financiera puede afectar los sueños, proyectos y su realización personal, inclusive terminando con reportes negativos en centrales de riego y con baja capacidad de endeudamiento.

3.1.2 Estrategia

En este pilar, se busca fortalecer las competencias y habilidades de las y los veteranos, mediante la estrategia de “bienestar físico y psicosocial al veterano”, la cual involucra un conjunto de acciones orientadas a facilitar la adaptación a la vida civil, logrando su satisfacción personal y familiar, y el afianzamiento del sentido colectivo y social deseado.

3.1.2.1 Bienestar físico y psicosocial al veterano

Esta estrategia está centrada en las necesidades, gustos e intereses de los veteranos sin importar su condición y, conociendo de manera integral los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales bajo las dimensiones del ser humano:

- i. A nivel físico, se promoverán los hábitos y estilos de vida saludable, acciones de promoción de la salud y prevención de las enfermedades crónicas no transmisibles, promoción de la actividad física y el manejo del tiempo libre y la recreación.
- ii. A nivel psicosocial, se establecerán acciones educativas de promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales, estimulación cognitiva, inteligencia emocional, competencias emocionales, autoeficacia, resolución de conflictos, conductas prosociales y herramientas que les permitan fortalecer la capacidad de afrontamiento a los cambios. Además, se busca fortalecer las habilidades sociales, relaciones inter e intra personales, familiares, sociales y los procesos de participación comunitaria, logrando armonizar y aunar esfuerzos con los lineamientos y directrices establecidos en los programas de salud mental del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, como parte del Modelo de Atención Integral en Salud.

- iii. A nivel económico, se fortalecerán las capacidades para el manejo del dinero, mediante la educación y competencias financieras.
- iv. A nivel productivo, se impulsarán las actividades de capacitación y formación para fortalecer las competencias y habilidades con enfoque de orientación socio ocupacional. Esto contará con una ruta de emprendimiento que contribuirá a la identificación, validación e implementación de oportunidades de negocio y con la ruta de empleabilidad se ofrecerán herramientas básicas para el ingreso y adaptación al mercado laboral.

Esta estrategia permitirá al veterano, una mejor adaptación a la vida civil, así como, mejorar su calidad de vida. Para su ejecución, se desarrollarán cuatro líneas de acción que permitirán el enfoque y priorización temática, como poblacional, de cada una de las necesidades: (i) Envejecimiento activo y saludable, (ii) apoyo psicosocial, (iii) orientación vocacional y productiva, (iv) bienestar en las regiones:

A. Envejecimiento activo y saludable

Esta línea de acción busca implementar una evaluación integral que identifique en el veterano su condición física, cognitiva, emocional, sus capacidades, habilidades y competencias, al igual que sus gustos e intereses, para guiar su proyecto de vida, focalizando y priorizando sus necesidades individuales y logrando la adaptación a la vida civil.

De acuerdo con el enfoque de curso de vida, para las y los veteranos en etapa de adultez joven (de 20 años a 39 años) y adultez media (de 40 años a 59 años), se ofrecerán planes y programas encaminados a promover los hábitos y estilos de vida saludable, así como el fortalecimiento de las competencias emocionales, capacidades de afrontamiento a los cambios, habilidades sociales y reestructuración de proyecto de vida ocupacional y productivo.

Por otra parte, a los veteranos mayores de 60 años, se promoverá el envejecimiento activo y saludable, la estimulación cognitiva, el uso adecuado del tiempo libre y la resignificación del proyecto de vida, además de apoyo psicosocial. Adicionalmente, a los veteranos de Corea, se brindará a sus familias apoyo profesional, en actividades de cuidado, manejo de enfermedades crónicas, dependencia y discapacidad que contribuyan a cuidarlos y mejorar su calidad de vida (guía veteranos y veteranos de Corea, 2023).

Esta iniciativa estará liderada por la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, que cuenta con instalaciones y recurso humano capacitado, para realizar el acompañamiento a los equipos de bienestar psicosocial de las cajas pagadoras, las oficinas de atención al veterano y las Direcciones de Sanidad Militar y Policial, articulando esfuerzos en beneficio de la población objeto.

B. Apoyo psicosocial

Esta línea de acción busca brindar herramientas que ayuden a cubrir las necesidades mentales, emocionales, sociales y espirituales de las y los veteranos y sus familias, ya que el proceso de adaptación a la vida civil puede afectar los pensamientos, los sentimientos, los procesos cognitivos, los estados de ánimo, las relaciones con la familia y los amigos:

- i. Se desarrollarán acciones de sensibilización, capacitación, talleres vivenciales, cursos virtuales y estrategias de información, educación y comunicación, que promuevan los factores protectores de la salud mental, la prevención y detección temprana de las enfermedades mentales, así como los trastornos emocionales y de conducta en los veteranos, mejorando el bienestar psicosocial.
- ii. Se diseñarán y desarrollarán campañas divulgativas a nivel nacional, dirigidas a la prevención del daño que puede derivarse del consumo de sustancias psicoactivas, incluido el consumo de tabaco y alcohol, para educarlos sobre los peligros asociados a su consumo en los veteranos.
- iii. Se realizarán actividades pedagógicas con enfoque psicosocial y diferencial para los veteranos víctimas del conflicto, facilitando el reconocimiento de sus beneficios y derechos, que contribuyan a la recuperación física y mental y a la reconstrucción del tejido social en sus entornos.
- iv. Desde la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y las oficinas de atención al veterano en el territorio nacional, se desarrollarán acciones encaminadas a la promoción de la salud mental. Así mismo, desde las entidades de sanidad de las Fuerzas Militares y Policía Nacional, se desarrollarán acciones desde el nivel de aseguramiento hasta la prestación de los servicios de salud, de acuerdo con el modelo de atención integral en salud, buscando en una labor inter e intrainstitucional, favorecer el bienestar psicosocial del veterano.

C. Orientación vocacional y para la productividad

Esta línea de acción busca fortalecer la orientación vocacional y productividad de los veteranos y sus familias, a través de la implementación y fortalecimiento de programas que faciliten a los veteranos, el desarrollo de sus habilidades, sus intereses académicos y conocimientos, y les permita potenciar sus capacidades y competencias laborales:

- i. Se desarrollarán acciones que promuevan las habilidades digitales y comunicativas en el veterano, contribuyendo al desarrollo de las actividades laborales, educativas y personales. En este sentido y ante los avances tecnológicos resulta relevante que los veteranos conozcan herramientas básicas

digitales y logren agilizar el desarrollo de sus actividades cotidianas y de marketing digital que les permita posicionar sus emprendimientos.

- ii. Se fortalecerá la ruta de emprendimiento para el veterano, la cual busca apoyar los futuros emprendedores, en la identificación de oportunidades de negocios productivos, estructuración de planes de negocios y el fortalecimiento de proyectos empresariales.
- iii. De manera conjunta con la Comisión Intersectorial de Atención Integral al Veterano, se realizará la modificación de la ruta de empleabilidad para los veteranos, en la que se ofrezcan mayores herramientas para el ingreso y adaptación al mercado laboral, así como el desarrollo de las habilidades y competencias que le permitan vincularse laboralmente. Esta ruta será enfocada en el conocimiento del marco legal laboral en Colombia, hábitos laborales, trabajo en equipo, elaboración de hojas de vida, simulación de entrevistas laborales, pruebas psicotécnicas, bolsas de empleo y tipos de contratación, que contribuyen a la orientación de la búsqueda de empleo y apoyo en el proceso de cualificación.

Se desarrollarán programas de capacitación que fomenten la educación y las competencias financieras en los veteranos, promoviendo una cultura de consumo financiero alineada con la protección al consumidor, para que el veterano logre su movilidad social y financiera, sus proyectos personales y mejore su calidad de vida y la de su familia. La educación financiera, le permitirá ejercer una correcta administración y destino del dinero lo que conllevará al desarrollo de un buen ahorro y/o la capitalización de sus recursos, para la correcta toma de decisiones frente a inversiones y emprendimientos que le beneficien a nivel personal y familiar.

Esta línea será liderada por la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, quien articulará estas acciones con los programas de bienestar social de las cajas pagadoras y las oficinas de atención al veterano a nivel nacional.

D. Bienestar en las Regiones

Esta iniciativa busca llegar a todo el territorio nacional, mediante la gestión y la articulación intersectorial del sector público y privado del orden nacional, regional y local, en aras de fortalecer las capacidades para el bienestar físico y psicosocial de los veteranos y sus familias en su entorno social y familiar.

Para lograr el bienestar físico y psicosocial de la población objeto, el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional (SSMP), brinda los servicios de salud de manera integral para la preservación, mejoramiento y la promoción de la salud (Ley 352 de 1997 y el Decreto 1795 de 2000), enmarcadas en el Modelo de Atención Integral en Salud (MATIS), de acuerdo con las necesidades de la población y su

caracterización en el territorio. El SSMP será un aliado estratégico para la consecución de los objetivos propuestos en esta política.

Para promover el bienestar físico, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, articulará con las oficinas de atención al veterano, y las entidades territoriales, distritales y municipales, la implementación de acciones para la promoción de hábitos y estilos de vida saludables en los veteranos, impulsando la realización de la actividad física, alimentación saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, de acuerdo al curso de vida en todo el territorio nacional. Además, las oficinas de atención al veterano recibirán acompañamiento permanente por parte del equipo interdisciplinar de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva para el desarrollo de las acciones de promoción de la salud.

A nivel psicosocial, se busca realizar campañas de sensibilización y divulgación orientadas a la identificación temprana de problemáticas que afectan la salud mental, la detección precoz de los trastornos de ansiedad-depresión y la prevención del suicidio en los veteranos. Así como realizar actividades de higiene mental o estimulación cognitiva, manejo de las emociones y conducta, con los profesionales de los establecimientos de sanidad de las Fuerzas Militares y Policía Nacional en articulación con las oficinas de atención al veterano.

Igualmente, mediante la asesoría y acompañamiento de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva en articulación con las oficinas de atención al veterano a nivel nacional, se busca promover actividades de capacitación, orientar y apoyar las rutas de empleabilidad y emprendimiento en los territorios. Para los mayores de 60 años se ofrecerán en las oficinas de atención al veterano actividades de manejo del tiempo libre, recreación y cultura, como juegos de mesa, juegos autóctonos tradicionales, tertulias, musicoterapia, club de lectura, generando un espacio de encuentro y recreación para los adultos mayores, en el cual tengan la posibilidad de reunirse y compartir junto a su grupo de pares, desarrollando actividades de distinta naturaleza, que contribuyan a su bienestar.

Con el fin de brindar protección a los adultos mayores de 65 años veteranos que se encuentren sin red de apoyo familiar o en situación de vulnerabilidad por maltrato y abandono identificado, se requiere avanzar en acciones que brinden cuidado y bienestar, mediante alianzas interinstitucionales con Hogar Gerontológico del sector privado ya constituidos, que cuente con la infraestructura para albergar permanente o temporalmente a los veteranos en estas situaciones, que ofrezcan servicios de alojamiento, alimentación, lavandería, servicios psicosociales y de salud básicos como cuidados de enfermería y administración y supervisión de medicamentos, donde se busquen descuentos y se haga el acompañamiento psicosocial y legal a los veteranos por parte de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

3.2. POSICIONAMIENTO Y RECONOCIMIENTO DEL VETERANO A NIVEL NACIONAL

Con este pilar se busca la reivindicación integral del valor del veterano por su labor realizada y su aporte a la comunidad, para la construcción del tejido social cohesionado. Su fin es fortalecer la imagen de las y los veteranos como contraprestación al sacrificio que, junto a sus familias, hicieron por la seguridad y defensa del país, entregando a la sociedad colombiana parte de sus vidas, su integridad física y mental, tiempo y gran cantidad de experiencias en sus funciones por salvaguardar la seguridad del país.

En este sentido, y solo si aunamos esfuerzos para promover una cultura de reconocimiento y homenaje, donde el Gobierno nacional articule acciones intersectoriales con entidades públicas, privadas y organizaciones internacionales, que permitan conmemorar y brindar honores al valor, entrega y sacrificio de nuestros veteranos, lograremos brindarles la distinción que merecen.

Además, es necesario resaltar las cualidades y fortalezas que hacen de las y los veteranos, personas diferenciales y necesarias para la construcción del tejido social, gracias a su liderazgo, disciplina, sacrificio, responsabilidad, resiliencia, obediencia, prudencia, determinación, coraje, lealtad, integridad, patriotismo, pensamiento analítico y táctico, que los convierte en líderes y líderes transformadores de sus entornos y comunidades.

3.2.1 Problemática - Falta de conocimiento de la sociedad civil del valor del veterano por su labor realizada y su valioso aporte a la comunidad

Este problema específico se origina por las siguientes causas:

a. Desconocimiento de la sociedad civil de las cualidades de las y los veteranos de la Fuerza Pública y su aporte al desarrollo del país

En varios países del mundo, en donde han existido conflictos armados, el soldado es todo un símbolo de heroísmo y por esta razón se les celebra un día especial y cuentan con diferentes beneficios, pero, sobre todo, cuentan con reconocimiento de la ciudadanía. En Estados Unidos existen espacios reservados y brindan trato especial en los aeropuertos, para los veteranos de guerra y militares activos.

Colombia no quiere ser la excepción en este trato, y por ello creo la Ley 1979 de 2019 que brinda honores, reconocimiento y diferentes beneficios a los veteranos de la Fuerza Pública. Pero a su vez, muchos de los beneficios que contempla la ley como el transporte público, educación, eventos culturales y deportivos, recaen en entidades privadas y empresas mixtas quienes tienen autonomía presupuestal y administrativa para la toma de decisiones en beneficio de los veteranos. Adicionalmente, las acciones de reconocimiento

y homenaje a nuestros veteranos deben partir de la voluntad política de las autoridades civiles, para que se generen acuerdos y ordenanzas que materialicen dichos reconocimientos.

Otro aspecto para fortalecer, es el desconocimiento que tiene la sociedad civil de la labor y sacrificio realizado durante el tiempo de servicio, pues se reconoce a su Fuerza Pública en actividad, pero una vez los uniformados pasan al retiro, bien sea por haber sido pensionados por invalidez o por tener derecho a la asignación de retiro, se pierde de la óptica ciudadana y se olvida de lo que representaron para la sociedad cuando portaron el uniforme. Este es un sentimiento constante de las y los veteranos, manifestado en múltiples escenarios y en los diálogos regionales.

Además, se debe planear y proyectar presupuestalmente el desarrollo de actividades que rindan honor y reconocimiento a los veteranos en todos los territorios. Bajo el concepto de responsabilidad social, es necesario promover que las entidades privadas se sumen al bienestar y cultura alrededor de los veteranos, y lo vean como un tributo y reconocimiento a esta población.

b.- Falta de aplicación del marco normativo de beneficios y reconocimiento al veterano de la Fuerza Pública ubicados en zonas rurales por parte del sector público y privado

Con base en el informe socio demográfico de fecha 5 de junio de 2023, el 71% de la población objeto se encuentra ubicada en la ruralidad nacional y la dedicación mayoritaria obedece a trabajos del campo, por lo cual, reclaman apoyo para fortalecer la actividad agropecuaria desarrollada. Esto, implica la implementación de acciones articuladas tendientes a facilitar el acceso a recursos, proyectos productivos, créditos condonables y con bajas tasas de interés, alianzas estratégicas y asistencia técnica para potenciar y diversificar su productividad e implementar prácticas sostenibles, que contribuyan al desarrollo económico de sus comunidades.

A pesar de los esfuerzos realizados por la Dirección de Veteranos Rehabilitación Inclusiva, con su capacidad instalada dirigida a la publicidad y socialización de los beneficios en materia de reconocimiento, no se ha logrado la cohesión institucional esperada.

La poca incidencia y participación por parte del Consejo de Veteranos con las organizaciones y los territorios ha dificultado la promoción de los beneficios en los territorios, especialmente en la ruralidad.

c.- Debilidad en los incentivos para la generación de empleo para los veteranos en empresas del sector privado

De acuerdo con la información contenida en el Registro Único de Veteranos respecto a empleabilidad, se tiene que:

- El 86% de la población no se encuentra vinculada laboralmente, mientras que 14% expresan estar trabajando. El 33% de los veteranos que se encuentran vinculados laboralmente son Soldados, quienes, en su gran mayoría trabajan en empresas de seguridad y vigilancia privada.
- El 52% de los veteranos se encuentran en un rango de edad de 41 a 50 años, lo que impide poder participar de las ofertas laborales por parte del sector privado, ya que para dicho gremio no le representa ningún beneficio tributario contratar el personal en este grupo etario.
- El 56% de los veteranos cuentan con educación básica y media lo que dificulta el acceso a ofertas laborales a través del sector privado, por no contar con los requisitos mínimos establecidos para ocupar dichas vacantes.

Al no contar con oportunidades laborales o no poder aplicar a ellos, su perfil y sus necesidades, resultan atractivas para ser reclutados por organizaciones criminales e incidan en actividades al margen de la ley. Esto se traduce en un riesgo a la seguridad y defensa del país y en una falta de generación de oportunidades por parte del Estado, las entidades territoriales y del sector privado, este último a través de su responsabilidad social empresarial.

En relación con lo anterior, la Ley 1979 del 2019 – ley del veterano, en su artículo 16 indica:

“Incentivo para la generación de empleo – no aporte a cajas de compensación familiar. Los empleadores que vinculen a miembros del grupo poblacional precisados en el literal a) del artículo 2º de la presente ley, que al momento del inicio del contrato de trabajo tengan entre 18 a 40 años, no tendrán que realizar los aportes a Cajas de Compensación Familiar por tales trabajadores afiliados durante los dos primeros años de vinculación.

Para acceder al anterior beneficio, el empleador deberá incrementar el número de empleados con relación a los que tenía en la nómina del año anterior; e incrementar el valor total de la nómina del año gravable inmediatamente anterior en términos constantes al que se va a realizar la correspondiente exención de pago.”

No obstante, según datos del Registro Único de Veteranos, sólo el 9% de los veteranos que se encuentran activos laboralmente están en el rango de edad indicado en la ley del veterano, es por este motivo que tanto empresarios como veteranos de la Fuerza Pública solicitan permanentemente sea modificado dicho artículo aumentando el rango de edad, con el objetivo de impulsar la contratación de esta población. Adicionalmente, esta situación genera desarticulación con los programas de vida activa, productiva y entorno para veteranos.

d.- Bajo reconocimiento de la experiencia laboral adquirida en la actividad militar y policial por parte del sector privado por falta de homologación de sus competencias en el contexto civil

Los veteranos de la Fuerza Pública han adquirido habilidades y conocimientos valiosos durante su servicio, a pesar de ello, sus experiencias y capacitaciones militares y policiales no son suficientes para acceder a oportunidades laborales en la vida civil. Lo anterior, evidencia la necesidad de trasladar y certificar las habilidades militares y policiales mediante la homologación de competencias a un contexto civil y empresarial. Este aspecto también se encuentra a cargo de la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública y de las Fuerzas, siendo necesario que en el transcurso de su actividad laboral en las Fuerzas Militares o en la Policía Nacional, se establezcan mecanismos efectivos de certificación de competencias, y a la vez, lograr la certificación de saberes con estudios superiores.

A la vez, existe un bajo conocimiento por parte de los veteranos, sobre la ruta de empleabilidad establecida por el Ministerio de Trabajo, en cabeza de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo-UAESPE y su red de prestadores como el SENA a nivel público, las Cajas de Compensación Familiar como prestadores privados, entes territoriales y otros. Este desconocimiento no les permite acceder a los servicios de registro, orientación e intermediación laboral, que se ofrecen y, conectarse con empleadores, empresarios u otros actores del mercado laboral colombiano para lograr una colocación o ubicación laboral basados en su perfil de competencias laborales.

El desconocimiento de los programas, servicios, alianzas y beneficios que contribuyen al bienestar de las y los veteranos y sus familias, genera el desaprovechamiento de oportunidades y, por ende, de los recursos y gestiones institucionales. Es menester de las instituciones del sector Seguridad y Defensa fortalecer las estrategias de promoción y divulgación de las convocatorias para que lleguen a la población de veteranos con mayor vulnerabilidad.

3.2.2 Estrategias

Este pilar se desarrolla a través de tres estrategias: (i) “Liderazgo y transformación”, (ii) “Honores y reconocimiento”, (iii) “Alianzas estratégicas”.

3.2.2.1 Liderazgo y transformación

Esta estrategia permite resaltar las cualidades de liderazgo que tienen los veteranos, siempre con actitud de servicio e integridad, realizando actividades de beneficio social o ambiental en sus territorios, aportando al desarrollo y bienestar del país, que contribuye a la transformación social. Se desarrollará a través de la línea de acción “Aportes del Veterano a la Comunidad”.

A. Aportes del veterano a la comunidad

Busca desarrollar actividades lideradas por los veteranos, encaminadas a lograr su visibilización en los territorios, a través de acciones en beneficio de la conservación del medio ambiente, la cultura e historia, que los identifique como promotores del cambio social e intergeneracional. Es así, que se proyecta la creación de grupos de veteranos en diferentes partes del país, denominados “Brigadas de veteranos para la acción social y ambiental”, encargados de realizar acciones de voluntariado para el cuidado ambiental, recuperación de ecosistemas, buscando la protección del medio ambiente.

Dentro del conocimiento y la experticia obtenida en la actividad militar, el relacionamiento con la población civil, el amplio conocimiento del territorio y sus comunidades, es fundamental la vinculación de los veteranos, en aras de poder hacer parte de la Defensa Civil Colombiana y con ello, contribuir en la generación de lazos de hermandad y de trabajo conjunto con la sociedad, en actividades preventivas que contribuyan a la seguridad, acción social y la calidad de vida de la población del territorio nacional.

Así mismo, se promoverá el desarrollo y la participación social, con encuentros intergeneracionales liderado por veteranos, los cuales contarán con dos ejes: el primero, donde se cuente la historia de Colombia y participen en actividades relacionadas con el patrimonio cultural de su región y el segundo, que contribuya a la difusión de la lectura a través de clubes de lectura, campañas de lecturas y cuentacuentos. Estas actividades se desarrollarán inicialmente en los colegios del sector Defensa.

De igual manera, se promoverán encuentros y espacios en donde los veteranos, puedan aportar a las nuevas generaciones de activos de la Fuerza Pública, sus conocimientos tácticos y estratégicos, experiencias y buenas prácticas, mediante la implementación de la cátedra del veterano en las escuelas de formación militar o policial, en donde se incluyan contenidos que reconozcan su servicio a la población civil.

3.2.2.2 Honores y reconocimiento

Con esta estrategia se busca rendir homenaje y enaltecer la labor realizada por los veteranos y veteranos póstumos de la Fuerza Pública en actos públicos, con la conmemoración del Día del Veterano a nivel nacional y el otorgamiento de distinciones especiales, que brinden un reconocimiento por su entrega y servicio en pro de la seguridad, la defensa, la protección de la vida y la paz en el país.

Esta estrategia se desarrolla a través de la línea de acción “Herramientas de sensibilización y promoción”.

A. Herramientas de sensibilización y promoción

Esta línea busca realizar acciones de divulgación y promoción de elementos que representen la entrega, sacrificio y servicio de las y los veteranos y, exalten su labor realizada en beneficio de su país. Estas acciones, deberán contar con la participación de las organizaciones de veteranos de la Fuerza Pública a nivel nacional. Adicionalmente, se diseñarán narrativas digitales que comuniquen los valores de las y los veteranos como el respeto, la entrega, el servicio, la solidaridad, el coraje, la lealtad, la integridad y patriotismo, a través de acciones de acompañamiento para su divulgación a nivel territorial y nacional.

Por otra parte, se implementarán acciones de comunicación para posicionar al veterano a través de un enfoque diferencial, especial y competente en el mercado laboral y para hacer un reconocimiento a la labor desarrollada, exaltando su liderazgo, responsabilidad, obediencia, prudencia, determinación y laboriosidad. Estas actividades se desarrollarán a través de la campaña "Gracias al Veterano" con el fin de lograr la exaltación y reconocimiento del veterano y paralelamente sensibilizarla labor desarrollada por los mismos durante su actividad, reconocimiento periódico a veteranos desatacados.

Se realizará una distinción especial en el marco de la conmemoración del día del Veterano a nivel nacional con la creación de la "Medalla Veterano de Oro" para exaltar la labor de las y los veteranos en beneficio de la comunidad.

Así mismo, se fortalecerán los acuerdos de descuento educativos vigentes y gestión de becas totales y parciales para el personal veterano, que permitan fortalecer sus conocimientos y competencias. De igual manera, se gestionarán ferias de servicios, educación y empleo con una diversificación de sectores que brinde diferentes oportunidades de servicios académicos y laborales a las y los veteranos y su núcleo familiar.

En el ámbito laboral, se diseñará un plan de socialización de los mecanismos de acceso a los beneficios tributarios por parte del sector privado, por la generación de empleo a favor de las y los veteranos de la Fuerza Pública. Se realizarán reconocimientos públicos a las empresas que vinculen laboralmente a los veteranos y a través de un signo distintivo reconocido por el Ministerio de Defensa Nacional.

Finalmente, se brindará un reconocimiento público a los veteranos emprendedores que generan nuevos empleos y aportan al desarrollo y economía del país, se gestionará con las entidades territoriales y la empresa privada la participación de los veteranos emprendedores, en las ferias, fiestas, eventos culturales a través de espacios participativos en donde promuevan su emprendimiento y el reconocimiento a su gran labor.

3.2.2.3 Alianzas Estratégicas

Esta estrategia se desarrolla a través de dos líneas de acción: (i) “Cooperación internacional” y (ii) “Alianzas interinstitucionales”.

A. Cooperación internacional

La Cooperación Internacional, es la ayuda voluntaria de un donante o de un país a una población específica. Comprende todas las modalidades concesionales de ayuda y colaboración entre los países, que contribuyen a procesos de desarrollo mediante la transferencia de recursos técnicos y financieros entre diversos actores del sistema internacional. Con esta estrategia, se busca fortalecer las alianzas internacionales que contribuyan al desarrollo integral de las y los veteranos y sus familias. Así mismo, intercambiar conocimientos y experiencias exitosas que contribuyan su desarrollo social.

Para ello, se fortalecerá la identificación, gestión y los mecanismos de cooperación internacional, involucrando nuevos actores a nivel internacional que favorezcan el bienestar de las y los veteranos, a través de formulación de proyectos de cooperación, intercambio de experiencias y conocimiento, participación en convocatorias y relacionamiento con actores internacionales.

A la vez, se fortalecerá el relacionamiento con los países que tienen dentro de su legislación la Ley del Veterano, como son: Argentina, Chile, México, Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Australia, Israel, en aras de lograr de manera articulada la creación de una articulación internacional que logre extender los derechos nacionales a todos los veteranos de la comunidad, en materia de bienestar.

Además, se diseñará la Ruta de Cooperación Internacional para el Veterano, con mecanismos que contribuyan a la gestión de alianzas internacionales e impulsen procesos de articulación con diversos actores, para la consecución de recursos técnicos y financieros en beneficio de las acciones sociales de los veteranos.

Por su parte, y a través de las redes sociales de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, se divulgarán las convocatorias de cooperación internacional a las que pueden aplicar los veteranos de la Fuerza Pública y su núcleo familiar. En este sentido, la DIVRI implementará nuevas estrategias de comunicación para llegar a la mayoría del conglomerado de veteranos.

Finalmente, se garantizará que las ayudas técnicas o financieras sean aprovechadas y utilizadas correctamente, por lo que, a través del Ministerio de Defensa Nacional, se fortalecerán los procedimientos para la recepción de fondos y recursos por parte de países donantes, organizaciones internacionales que deseen apoyar proyectos y programas que beneficien a los veteranos y su núcleo familia, junto con su ejecución y monitoreo.

B. Alianzas intersectoriales

Con estas alianzas, se gestionará la colaboración y articulación entre las diferentes entidades del sector defensa y demás entidades públicas, del sector privado que desarrollan funciones directas e indirectas en pro del bienestar y reconocimiento del veterano.

Se elaborará una agenda intersectorial, dirigida a lograr la colaboración intersectorial, para abordar las necesidades de las y los veteranos, tendientes a la identificación de prioridades, establecer objetivos compartidos y diseñar estrategias conjuntas para resolver los problemas en cuestión.

Esta agenda contendrá acciones con las entidades y empresas del Grupo Social y Empresarial de la Defensa, GSED, entre otras, para promover el patrocinio de actividades deportivas, recreativas y de actividad física para las y los veteranos a nivel nacional. Así mismo, se promoverán como maratones y torneos deportivos, visibilizando el compromiso del Sector Seguridad y Defensa con nuestros veteranos, promoviendo la creación del encuentro deportivo nacional denominado "Olimpiadas deportivas para veteranos de la Fuerza Pública", destinado a estimular la práctica deportiva, y exaltar las cualidades físicas y psicosociales que generen reconocimiento nacional a la valentía y tenacidad de nuestros veteranos.

Se trabajará articuladamente con el Sistema Nacional de Cualificaciones¹⁵, en aras de lograr el reconocimiento de aprendizajes adquiridos por las y los veteranos en su vida militar.

¹⁵ Artículo 195 de la Ley 1955 de 2019. **ARTÍCULO 194. SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES.** Créase el Sistema Nacional de Cualificaciones -SNC como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país. Son componentes del SNC: el Marco Nacional de Cualificaciones - MNC, los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC. Se crea el Marco Nacional de Cualificaciones - MNC, para clasificar y estructurar las cualificaciones en un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y aptitudes, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación. Se crea el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa, para facilitar la movilidad de las personas entre las diferentes vías de cualificación que son la educativa, la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos para la certificación de competencias, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo y el aprendizaje a lo largo de la vida. Como una vía de cualificación dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones, se crea el Subsistema de Formación para el Trabajo. Esta formación se estructurará en diversos niveles de complejidad, desde los iniciales hasta los más avanzados, de acuerdo con las necesidades del sector productivo. Sus oferentes son el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano "ETDH- y las Instituciones de Educación Superior con oferta de formación para el trabajo que formen por competencias y cumplan los requisitos y mecanismos que para tal fin se establezcan.

Con las Cajas de Compensación Familiar, se gestionarán beneficios de descuentos en el valor del aporte para las y los veteranos y su núcleo familiar para promover la práctica del ejercicio físico y hábitos saludables a nivel nacional, de igual forma en los Clubes Militares, Circulo de Suboficiales de las Fuerzas Militares y Clubes de la Policía, a través de un trabajo conjunto y coordinado, con estrategias atractivas a favor del veterano.

El Ministerio de Defensa Nacional a través de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva gestionará la transferencia de recursos, que permitan garantizar la continuidad en la entrega de beneficios económicos en materia de vivienda a los veteranos de la Fuerza Pública, apoyados en el conocimiento del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Así mismo, se gestionará el acceso al crédito de las micro, pequeñas y medianas empresas de veteranos que no cuentan con el respaldo patrimonial o las garantías suficientes para obtener financiación de necesidades básicas como la compra de activos fijos y el capital de trabajo.

En materia de estudio, gestionar el otorgamiento de becas académicas por cada uno de los programas de educación superior brindados para soldados, infantes de marina y patrulleros veteranos, dando prelación al mérito y rendimiento académico y como una población diferencial.

Efectuar convenios con entidades privadas de educación básica, media, pregrado y posgrado que pueda suplir la demanda insatisfecha por parte del personal Veterano que desee capacitarse en los territorios y desde su lugar de residencia tenga la opción de poder adelantar estudios para lograr una mejor preparación académica y así buscar emplearse de una forma más fácil e incluyente.

Paralelamente, se incluirán en la agenda el desarrollo de acciones articuladas con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas en aras de hacer efectivo el goce de sus derechos a la verdad, la justicia y la reparación con garantía de no repetición, de modo que se reconozca su condición de víctimas y se dignifique a través de la materialización de sus derechos constitucionales.

3.3. CONFORMACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE ATENCIÓN INTEGRAL AL VETERANO PARA LA ARTICULACIÓN CON LAS ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL

Este pilar tiene como fin articular los esfuerzos de instituciones públicas del nivel nacional con las entidades públicas territoriales, junto con actores del sector privado que cuenten con las capacidades para contribuir en el mercado laboral, educativo, recreación, transporte, entre otras a favor del veterano y su núcleo familiar.

Este pilar se deriva de la siguiente problemática:

3.3.1 Problemática - Inadecuada articulación entre entidades públicas nacionales, territoriales y el sector privado, lo que impide aunar y optimizar esfuerzos en pro de su bienestar

Las causas identificadas que determinan esta problemática son:

a.- Desactualización de los lineamientos institucionales para la articulación de las oficinas de atención al veterano a nivel nacional, por el Viceministerio de Veteranos y del Grupo Social y Empresarial de la Defensa (GSED) – Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional

El Ministerio de Defensa Nacional emitió la Directiva Permanente No. 10 del 19 de mayo de 2021 con la finalidad de impartir instrucciones de coordinación al Comando General de las Fuerzas Militares, Dirección General de la Policía Nacional y dependencias del Ministerio de Defensa Nacional, para la implementación de la Ley 1979 de 2019 y sus decretos reglamentarios, así como para mejorar la atención y articular la oferta de bienestar sectorial dirigida a los Veteranos de la Fuerza Pública y pensionados por sobrevivencia, en el cual se asignaron responsabilidades a diferentes dependencias del ministerio.

A pesar de lo anterior, a través del Decreto 1874 del 30 de diciembre 2021 se modificó la estructura del Ministerio de Defensa Nacional, creando nuevas dependencias y funciones; a la vez, en esta Directiva se facultó a la Dirección General de la Policía Nacional y al Comando General de las FFMM a emitir las instrucciones para que se establezca la estructura y el mecanismo para la creación, implementación y funcionamiento de las Oficinas de Atención al Veterano, o quien haga sus veces.

Al haber sido creado el Viceministerio de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva a través del Decreto 1874 de 2021 como dependencias del Ministerio de Defensa Nacional, estos no hacen parte de dicha directiva, siendo necesario actualizar los lineamientos normativos internos para lograr la articulación entre las oficinas de atención al veterano a nivel nacional, por el Viceministerio de Veteranos y del Grupo Social y Empresarial de la Defensa (GSED) – Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, para que existan lineamientos claros y actualizados a la estructura actual.

b.- Baja visibilidad del Consejo de Veteranos ante las Organizaciones de Veteranos

De acuerdo con la percepción de los veteranos, el Consejo de Veteranos ha tenido una participación opaca en la representación de sus electores, ante las entidades del orden Nacional, las instancias gubernamentales y en el sector privado, lo que ha ido en detrimento de la generación de acciones encaminadas a materializar los derechos y beneficios contemplados en las normas en pro del veterano.

No identifican sinergias entre las organizaciones de veteranos y el Consejo de Veteranos, para que conjunta y articuladamente puedan generar espacios de dialogo, gestión e interlocución entre el Estado y sus representados a fin de poner en marcha las necesidades básicas del gremio.

En la elección del Consejo de Veteranos (periodo 2023-2025) realizado el pasado 22 de junio, se pudo identificar que, a pesar de contar con un total de 40.215 veteranos acreditados que podían hacer uso del derecho a elegir y ser elegidos, tan solo 3.362, equivalente al 8,11%, ejerció este derecho. Esto se traduce, en el poco interés de participar en las decisiones que los afecta o que se deben fortalecer los mecanismos electrónicos utilizados para la votación, hacer mayor difusión y sensibilización de la importancia de su elección, y los mecanismos jurídicos y de control que pueden ejercer sobre sus representados.

Haciendo la comparación respecto de las elecciones del primer Consejo de Veteranos realizadas en el primer semestre de 2021, se puede evidenciar que de los 17.240 acreditados para poder votar, un número significativo correspondiente al 32.40% (5.587) hizo el ejercicio de sufragar, lo que refleja que se ha perdido importancia, quizás ante la deficiente representación obtenida.

A pesar de contar con una página web www.consejodeveteranos.gov.co, gracias a los esfuerzos del Gobierno nacional a través de la Comisión Intersectorial de Atención al Veterano, se puede evidenciar que tiene poca actividad, lo que se traduce en el posible desconocimiento sobre su alcance o existencia y/o en la baja utilización de los medios digitales que poseen para que puedan interactuar e informar a sus representados de las acciones emprendidas. Esta promoción y difusión de los beneficios es responsabilidad de todos los actores involucrados en la atención integral al veterano, incluyendo sus organizaciones, quienes tienen más acercamiento e interacción con sus representados.

Según los resultados de la Encuesta para mejorar y potenciar la implementación de la ley 1979 de 2019 y demás disposiciones legales, es preocupante observar que el 56% de los encuestados manifestó no tener conocimiento sobre la existencia del Consejo de Veteranos. Esto evidencia la necesidad de fortalecer la difusión y promoción de este importante órgano que tiene como funciones representar y velar por sus representados.

c.- Dificultad en la aplicación de las estrategias y acciones adoptadas por la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano por parte de las entidades territoriales

La Ley 1979 de 2019 creó la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, como ente de consulta, diseño, deliberación, coordinación, orientación, y evaluación de las estrategias y acciones a desarrollar para la materialización de la presente Ley, sin embargo, existe dificultad en la aplicación de las estrategias y acciones originadas por la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano por

parte de las entidades territoriales, ante el desconocimiento del marco normativo en beneficio de los veteranos.

Lo anterior ha incidido en la baja generación de ordenanzas departamentales y acuerdos municipales en beneficio de este sector de la población, precisamente con corte a 31 de diciembre de 2022 solamente fueron expedidas cuatro (4) ordenanzas en los departamentos de Atlántico, Valle del Cauca, Tolima y Risaralda, y un acuerdo municipal en Sativasur (Boyacá), pese a que la Ley 1979 se expidió el 25 de julio de 2019.

Así mismo, al tener un marco normativo integrado por diferentes normas, tal es el caso de los beneficios contenidos en la Ley 14 de 1990 *“por la cual se establece la distinción “Reservista de Honor”, se crea el escalafón correspondiente y se dictan otras disposiciones”*, Ley 1699 de 2013 *“Por medio de la cual se establecen unos beneficios para los discapacitados, viudas, huérfanos o padres de los miembros de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones”*, Ley 1979 de 2019 *“por medio de la cual se reconoce, rinde homenaje y se otorgan beneficios a los veteranos de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones”*, entre otras, existe dificultad por las entidades territoriales para el entendimiento de la norma, y limitaciones por parte de la Dirección del Veterano y Rehabilitación Inclusiva para brindar orientación y asistencia al no contar con mecanismos que permitan dicho proceso.

d.- Centralización y concentración de la oferta de bienestar para los veteranos de la Fuerza Pública

En la actualidad la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva cuenta únicamente con instalaciones físicas en la ciudad de Bogotá, es de anotar que el 14% de nuestros veteranos acreditados se encuentra ubicados en Bogotá y el 15% en Cundinamarca, quienes por cercanía geográfica tendrían mayores oportunidades para beneficiarse de los programas, en contraposición con el resto de la población equivalente a un 71% que se encuentra ubicada en los diferentes territorios del país.

Ahora bien, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva cuenta con limitado número de alojamiento para quienes desarrollen la fase de rehabilitación inclusiva, y a la vez, desplazar a los veteranos desde su lugar de residencia afecta su dinámica familiar, social, económica.

Así las cosas, no se cuenta con mecanismos que permitan llevar los servicios a las regiones y a la vez generar divulgación de estos a nivel territorial, para que exista articulación con los programas de vida activa, productiva y entorno para veteranos.

Es por ello, que los veteranos solicitan la creación y adecuación de espacios en sus regiones, para la realización de actividades administrativas, como físicas, lo que permitirá lograr la articulación con las

entidades territoriales, sector privado, y promover un estilo de vida activo y saludable para el veterano y su núcleo familiar.

e.- Baja participación de los veteranos de la Fuerza Pública en los espacios y escenarios creados para ellos

En la actualidad se ha identificado una población de personal retirado con asignación de retiro y pensión de invalidez de aproximadamente 210.000 personas, sin embargo, con corte a 5 de junio de 2023 solamente se encuentran acreditadas 40.624, generando debilidad en la caracterización de las condiciones socioeconómicas y de bienestar de los veteranos de la Fuerza Pública.

A la vez, en las elecciones del Consejo de Veteranos periodo 2023 y 2025 realizadas el 22 de junio de 2023 solo participaron como electores 3.362 veteranos, es decir el 8,2% del 100% de los veteranos acreditados, lo que denota una baja participación de los veteranos en uno de los espacios creados para ellos tendiente a la interlocución con el gobierno nacional.

Así mismo, derivado de los diálogos regionales los veteranos manifestaron la dificultad de participar en el proceso de toma de declaración, registro y caracterización llevados a cabo por la Unidad para las Víctimas, al existir desmotivación de los mismos, por la atención recibida, la cual no cubre todo el territorio nacional.

3.3.2 Estrategia

3.3.2.1 Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano

Orientada a promover la participación de las entidades públicas tanto del orden nacional como territorial en la implementación de acciones en materia de bienestar y reconocimiento al veterano de la Fuerza Pública. Estrategia que se desarrollara a través de las líneas de acción: (i) Consolidación de la gobernanza y (ii) Asesoría y acompañamiento a las regiones:

A.- Consolidación de la gobernanza

Instituye las instancias que harán parte del Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano.

Al respecto, la Ley 1979 de 2019 creó la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano como ente de consulta, diseño, deliberación, coordinación, orientación, y evaluación de las estrategias y acciones a desarrollar para la materialización de la misma ley, y para el diseño de la ruta de atención para los veteranos y su núcleo familiar, integrada por 15 entidades públicas del orden nacional y un representante del Consejo de Veteranos en representación de las organizaciones de veteranos, de esta forma, en atención

al Decreto 1346 de 2020 la Comisión es la encargada de coordinar e impulsar las estrategias, acciones, mecanismos, medidas sociales y de política pública a favor de las y los veteranos.

Por lo anterior, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional impulsará la creación de dicho sistema, quien a su vez será el coordinador del Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano, en representación del Ministerio de Defensa Nacional, sistema en el que participaran las diferentes unidades del Comando General de las FFMM y del Dirección General de Policía Nacional de Colombia, dependencias y entidades del sector Defensa, promoviendo la participación de las entidades territoriales, los gremios empresariales y veteranos de la Fuerza Pública.

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva apoyara la actualización de los lineamientos internos para mejorar la articulación con las Oficinas de atención al veterano de la Policía Nacional y las Fuerzas Militares, en aras de fortalecer la articulación de acciones con entidad territoriales y sector privado.

Adicionalmente, se presentará una propuesta normativa tendiente a la creación de las Comisiones Regionales para la Atención Integral de Veteranos en cada los departamentos del territorio nacional con presencia de veteranos de la Fuerza Pública, con el objetivo de coordinar e impulsar programas, proyectos y acciones en favor de la atención integral de la población objeto, para lograr la participación de las gobernaciones, alcaldías, sector público descentralizado y sector privado relacionado con el bienestar y reconocimiento, para ello, se realizarán mesas de trabajo tendientes a establecer acuerdos sobre competencias institucionales y facilitar la articulación de acciones a favor del veterano.

B. Asesoría y acompañamiento a las regiones

Esta línea de acción busca brindar a través de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva apoyo técnico, orientación a las gobernaciones, ciudades capitales de departamento, demás entidades territoriales y a las Oficinas Regionales de Veteranos, a estos últimos se les efectuará seguimiento de sus acciones.

El apoyo técnico y orientación estará dirigido a la implementación de los programas, proyectos y acciones para fortalecer las capacidades de las regiones y promover una atención integral a las y los veteranos de la Fuerza Pública, dando prioridad a aquellos que se encuentran en situaciones especiales que requieran la protección por parte del estado.

El enfoque de la asesoría y acompañamiento conlleva la realización de un diagnóstico de necesidades, potencialidades y desafíos, que será la base para la elaboración de un proyecto de plan de acción regional; capacitación y orientación a los actores claves en la región sobre los alcances de la normatividad en materia de bienestar y reconocimiento; generación de espacios de acompañamiento en la implementación y

ejecución de acciones tendientes a fortalecer los mecanismos que le permitan al veterano desenvolverse socialmente.

Durante la ejecución de las líneas de acción se realizará asesoría y acompañamiento para su ejecución y seguimiento, promoviendo el intercambio de experiencias y el aprendizaje entre las regiones, con el fin de compartir buenas prácticas, lecciones aprendidas y conocimientos técnicos.

3.4. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA ADOPCIÓN, ARTICULACIÓN Y DESARROLLO DE ACCIONES A FAVOR DEL VETERANO Y SU NÚCLEO FAMILIAR

3.4.1 Problemática - Debilidad en el proceso de generación y análisis de información cualitativa, cuantitativa y científica para facilitar la adopción, coordinación y ejecución de medidas en beneficio de los veteranos y su núcleo familiar

Las debilidades en la información de las y los veteranos y sus familias afecta la adopción, coordinación y ejecución de medidas en beneficio de dicho grupo poblacional, las causas identificadas que generan esta problemática son:

a.- Falta de sistemas de información integrados, actualizados y articulados en el sector Defensa para administrar la información de las y los veteranos de la Fuerza Pública y ausencia de mecanismos de coordinación y colaboración entre entidades involucradas en la generación y manejo de información sobre veteranos

El Registro Único de Veteranos, el sistema de información para la acreditación de personal beneficiario de la ley 1699 de 2013 y el sistema de acreditación de reservistas de honor, son bases de datos donde se consagra la información de los veteranos de la Fuerza Pública.

Este registro permite caracterizar a los veteranos y su núcleo familiar, con el fin de determinar sus necesidades, garantizar el acceso a los beneficios y servicios adecuados, como atención psicológica, pensiones, programas de rehabilitación y reintegración a la vida civil, entre otros, permitiendo efectuar un seguimiento a la población de veteranos y planificar políticas y programas que satisfagan sus requerimientos específicos.

Por otra parte, el sector Defensa recopila información del personal militar y policial retirado a través de las bases de datos de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, Tesorería Nacional de la Policía Nacional, al igual que la Caja Promotora de Vivienda Militar y Policía - Caja Honor y el grupo de prestaciones sociales de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. Sin embargo, cada una de las bases de datos opera de manera separada e independiente, sin que se cuente

con recursos presupuestales para el desarrollo de programas, proyectos de innovación tecnológica por parte del Ministerio de Defensa Nacional.

Esto genera dificultades en la toma de decisiones informadas y basadas en evidencia para implementar medidas efectivas en beneficio de los veteranos y sus familias, al existir información dispersa en los diferentes sistemas y duplicación de datos que limitan la posibilidad de realizar comparación y validación de estos entre diferentes fuentes y que afecta la calidad del dato.

Por otra parte, el Ministerio de Defensa no cuenta con capacidad de consulta de los datos no sujetos a reserva legal en el Archivo Nacional de Identificación ANI de la Registraduría Nacional del Estado Civil, razón por la cual no se efectúa validación de la información contenida en los sistemas de información del Ministerio de Defensa en relación con los veteranos de la Fuerza Pública.

Con el fin de focalizar la inversión social y garantizar que sea asignada a quienes más lo necesitan, es necesario efectuar el cruce de la información con el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales - SISBEN del Departamento Nacional de Planeación, lo que permitirá clasificar a la población de acuerdo con sus condiciones de vida e ingresos.

Así mismo, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE es la entidad encargada de la producción y gestión de información estadística en Colombia, a la vez, es la entidad encargada de establecer estándares y metodologías para la recopilación y análisis de datos estadísticos, por lo que es necesaria su participación con el fin de brindar orientación respecto a la recopilación, procesamiento y análisis de la información demográfica, social y económica de las y los veteranos.

A su vez, es necesario que desde el Ministerio de Defensa se pueda interoperar con las bases de datos de la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación y la Policía Nacional, con el fin de proceder con la verificación de antecedentes fiscales, disciplinarios, judiciales y contravencionales, requisito previo para la acreditación como veterano de la Fuerza Pública, tal como lo dispone la ley 1979 de 2019.

Las y los veteranos de la Fuerza Pública requieren contar con la misma visibilidad y reconocimiento en la sociedad civil que otro grupos o sectores poblacionales, con la intención de priorizar la asignación de recursos presupuestales para atender sus necesidades.

Al no existir pleno conocimiento de las necesidades y desafíos a los que se enfrentan los veteranos de la Fuerza Pública, la falta de información precisa sobre estas necesidades puede limitar los desarrollos normativos que aborden sus problemáticas específicas en búsqueda de soluciones.

Por lo anterior, la generación de conocimientos sobre su realidad psicosocial es indispensable, para soportar técnicamente los proyectos normativos presupuestales y sociales en favor de esta población.

b.- Ausencia de generación de conocimiento en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Integral respecto a temas de bienestar y demás aspectos sociodemográficos de las y los veteranos

En la actualidad las líneas de investigación a cargo de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, están dirigidas a la discapacidad, enmarcada en el Modelo de Rehabilitación Integral Inclusiva – MRII que propende por la efectiva inclusión de la población que por diversos motivos ha visto afectada su capacidad psicofísica, generando menor adopción de medidas diferenciadas a favor de los veteranos ante el desconocimiento científico de sus diferentes aspectos.

Siendo necesario la creación de líneas de investigación que logren involucrar a las nuevas poblaciones que se han sumado a la misionalidad institucional, como es el caso del personal retirado de la Fuerza Pública a la vida civil; lo anterior implica desarrollar procesos de generación de conocimiento en los diferentes aspectos sociodemográficos del veterano y su núcleo familiar con el uso de herramientas tecnológicas que apoyen la recolección y análisis de datos masivos.

3.4.2 Estrategia

La gestión del conocimiento conlleva la realización de procesos y técnicas tendientes a la generación, almacenamiento, organización, transformación y utilización del conocimiento, con el fin de mejorar el desempeño y lograr los objetivos propuestos; además de ser un insumo indispensable en la toma de decisiones.

De esta manera, el conocimiento del veterano y su núcleo familiar se convierte en un recurso valioso y estratégico, a través de la identificación y captura de información relevante, fortalecimiento de las bases de datos o sistemas de almacenamiento de información, conformación de redes y comunidades para fomentar el intercambio de conocimiento, documentación de lecciones aprendidas o buenas prácticas, uso de tecnologías de la información y comunicación para facilitar la gestión del conocimiento.

Ante la necesidad de contar con información oportuna, confiable y pertinente para orientar la toma de decisiones de inversión y de política pública a favor de las y los veteranos y su núcleo familiar se pondrá en marcha el “Observatorio Nacional de Veteranos” para la recopilación sistemática de datos, investigación, análisis de la información, monitoreo y divulgación en aspectos relacionados con la situación sociodemográfica del veterano y su núcleo familiar.

3.4.2.1 Observatorio Nacional de Veteranos

El Observatorio Nacional de Veteranos pretende ser una herramienta que permitirá tener una visión completa, profunda y permanente de la situación sociodemográfica del veterano y su núcleo familiar y contribuirá con la información estadística del sector Defensa en esta materia.

Este observatorio se desarrollará en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, encargada de recopilar, analizar, reportar y generar información cuantitativa y sociodemográfica relevante de manera oportuna y periódica sobre los distintos aspectos de los veteranos y su núcleo familiar, contribuyendo a la construcción y seguimiento de políticas públicas, planes, programas y/o proyectos.

Para la ejecución de esta estrategia, se llevarán a cabo las siguientes líneas de acción:

- Batería de indicadores y medición
- Investigación y estudios institucionales
- Análisis y seguimiento de la normatividad relacionada con el veterano de la Fuerza Pública.

A.- Batería de indicadores y medición

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) “Los indicadores son variables cuantitativas o cualitativas que reflejan cambios, características o condiciones de una entidad o un sistema en particular. Estas medidas proporcionan información útil para el análisis, la evaluación y la toma de decisiones” (OCDE, 2008).

Se tiene como propósito ajustar los indicadores de resultado que se utilizan para medir los efectos e impactos sociales de un programa, proyecto o política en términos de inclusión, equidad, bienestar de la comunidad, participación ciudadana, reducción de la pobreza con relación a las características de las y los veteranos de la Fuerza Pública, y a la vez, diseñar e implementar nuevos indicadores que permitan medir aspectos sociodemográficos, tomando como base el régimen especial de la Fuerza Pública en materia de asignaciones de retiro y pensión de invalidez, y las situaciones de especial protección en los términos establecidos por la Corte Constitucional y la Corte Interamericana de Derechos Humanos .

Este proyecto se realizará a través de la articulación con la academia, entidades gubernamentales y no gubernamentales con idoneidad en el tema, para la definición y desarrollo de indicadores específicos, quienes brindarán asesoramiento técnico en la selección de indicadores adecuados así como en la metodología de recolección y procesamiento de datos; de la misma forma, se espera compartir información y conocimientos sobre las mejores prácticas en la generación y el análisis de datos estadísticos, así como la realización de actividades tendientes a la validación y verificación de los datos recopilados en las investigaciones y estudios realizados por el observatorio. Se pretende, a través del

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, lograr la categorización de las y los veteranos para obtener información desagregada y segmentada de la población, lo que facilitará el análisis y la comprensión de sus características y necesidades específicas.

A la vez, se efectuará articulación con el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (SISBEN) administrado por el Departamento Nacional de Planeación (DNP), herramienta de carácter técnico que tiene como objetivo identificar y clasificar a las personas y familias según sus condiciones socioeconómica, y determinar a partir de esta clasificación, el grado de vulnerabilidad, lo que permitirá establecer la elegibilidad para que los veteranos puedan acceder a programas y beneficios sociales especiales.

En cuanto al conjunto de instrumentos de medición, se tendrán en cuenta diferentes herramientas o instrumentos para la recolección de los datos, encuestas, cuestionarios, pruebas, observaciones, entrevistas estructuradas, entre otros, las cuales se espera implementar con el uso de las TICs, logrando la interoperabilidad de los distintos sistemas de información a cargo del Ministerio de Defensa que generen información sociodemográfica. De la misma forma, dichos sistemas de información, para hacer más participativo el desarrollo de los programas de bienestar y adaptación a la vida civil del veterano de la Fuerza Pública, en el marco de la inclusión.

B.- Investigación y estudios institucionales

Busca llenar los vacíos existentes en materia de investigaciones, estudios sociales y demográficos del veterano y su núcleo familiar, a través de los cuales se analice sus situaciones generales y particulares, permitiendo explorar y comprender fenómenos sociales complejos, identificar patrones, tendencias, relaciones causales, necesidades, desafíos, problemas que enfrentan los veteranos y su núcleo familiar, obteniendo información basada en evidencia, que permita, identificar factores de riesgo y protección que influyan en su bienestar lo que permitirá desarrollar estrategias de prevención y apoyo específicas que puedan mitigar los riesgos y promover la resiliencia de las y los veteranos.

Se realizará con la creación de las líneas de investigación y realización de producción bibliográfica en las diferentes áreas que involucren al veterano de la Fuerza Pública, con la participación activa de la academia.

Así mismo, se trabajará con entidades públicas y privadas, academia, organizaciones de veteranos, por medio del uso de las nuevas tecnologías para su análisis, se generará información de manera conjunta y se compartirá aquella que es generada de manera individual.

Finalmente, permitirá también, el reconocimiento del veterano, exaltando su servicio y sacrificio, para estudiar y documentar las experiencias y contribuciones de ellos a la generación de conciencia pública sobre su importancia y promover una mayor valoración y apoyo a nivel social.

C- Análisis y seguimiento de la normatividad relacionada con el veterano de la Fuerza Pública

La generación de conocimiento puede tener como resultado propuestas de modificación normativa, precisamente, cuando se realiza una investigación que identifica problemas, brechas o desafíos en la normativa existente, esta puede presentar recomendaciones que pueden influir en el proceso legislativo o reglamentario, que permitirá soportar técnicamente la necesidad de reglamentación o mejorar la normatividad existente.

Por lo anterior, el Observatorio Nacional del Veterano tendrá un componente jurídico, a través del cual se realizará el análisis detallado de la normativa existente relacionada con el veterano de la Fuerza Pública y su núcleo familiar. Esto implica analizar las leyes, decretos, actos administrativos, y demás disposiciones aplicables, tendientes a la identificación de brechas, necesidades no atendidas por la regulación actual o deficiencias en la regulación y evaluación de su efectividad en la práctica. Esta identificación será el punto de partida para proponer modificaciones normativas que aborden esas deficiencias y promuevan la mejora del marco jurídico, tanto en lo legal como presupuestal.

Así mismo, dentro de las propuestas de modificación normativa estará la creación legal del Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano, reconocido en las bases de plan nacional de desarrollo, tendiente a coordinar y articular esfuerzos entre las entidades del orden nacional y territorial involucrados en la atención integral de las y los veteranos de la Fuerza Pública, dando prioridad a aquellos que se encuentran en condiciones de riesgo social, fortaleciendo de esta manera la Comisión Intersectorial de Atención Integral al Veterano y visibilizando al Consejo de Veteranos.

Paralelamente, con la generación de conocimiento se presentará un proyecto legislativo para la implementación de una categoría especial en favor de las y los veteranos en situaciones especiales de protección, para que los proyectos productivos que estos presenten ante los Fondos Públicos tengan prioridad en la viabilización de recursos.

De esta manera, el observatorio desempeñará un papel activo en la promoción y defensa de las propuestas de modificación normativa, a través de su difusión, generación de conciencia sobre la necesidad de cambios, buscar apoyo de actores relevantes y participar en debates y consultas relacionados con la modificación de normas en materia de bienestar y reconocimiento del veterano de la Fuerza Pública.

4. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

La implementación de la política comprende el conjunto de acciones necesarias para poner en marcha y ejecutar las estrategias contempladas. Para tal fin, se han establecido objetivos, estrategias y líneas de acción para cada uno de los pilares, habiendo establecido responsables, indicadores de medición y plazos para su realización.

Así mismo, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva realizarán las gestiones pertinentes para llevar a cabo la implementación de la política, paralelamente, efectuará su divulgación a todas las partes interesadas, tanto internas como externas, como en el Viceministerio de Veteranos y del Grupo Social y Empresarial del sector Defensa y sus dependencias, socializando con las entidades comprometidas con acciones dentro de la política, al igual, que con las entidades públicas que apoyaran la materialización de algunas acciones, y divulgación.

Adicionalmente, se requiere de la expedición de los actos administrativos que correspondan para hacer articulación al interior del Ministerio de Defensa Nacional y se desarrollarán las estrategias y líneas de acción.

Posteriormente, se efectuará el monitoreo y evaluación, para medir el progreso y los resultados de la implementación de la política, a través de la recolección de datos relevantes, para análisis y posterior evaluación del impacto.

Por último, se efectuará retroalimentación de las partes interesadas y a través del proceso de mejora continua se realizarán los ajustes y modificaciones en función de los resultados obtenidos y las lecciones aprendidas durante el proceso.

5. BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo 002 del 27 de abril de 2001 “– Dirección General de Sanidad Militar. Recuperado 09 de febrero de 2023, de <https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/transparencia-acceso-informacion-publica/4-normatividad/42-normatividad-ssfm/426-acuerdos/acuerdo-002-2001-se-establece-plan-servicios>

Álvarez, J. (2023). Cuando la brújula nos dirigió al oriente. Central Editores.

Artículo El PAÍS. (2022). La salud mental de los militares es un problema en ascenso. <https://elpais.com/america-colombia/2022-10-27/la-salud-menta-de-los-militares-es-un-problema-en-ascenso.html>

Asamblea Constituyente. (1991). Constitución Política de 1991. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/Constitucion-Politica-Colombia-1991.pdf>

Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (1982). Plan de acción internacional de Viena sobre el envejecimiento. Viena (Austria). <https://bit.ly/3wx20TX>

Batallón Colombia. (16-05-2023). En Wikipedia. https://es.wikipedia.org/wiki/Batall%C3%B3n_Colombia#Referencias

Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4),582-589.[fecha de Consulta 2 de Junio de 2023]. ISSN: 0214-9915. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72717407>

Congreso de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Consejo Nacional de Política Económica y Social, República de Colombia, & Departamento Nacional de Planeación. (2016). CONPES SOCIAL 3877. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3877.pdf>

Consejo Nacional de Política Económica y Social, República de Colombia, & Departamento Nacional de Planeación. (2020). CONPES SOCIAL 3992. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3992.pdf>

Crisp, Roger (2017). «[Well-Being](#)». The Stanford Encyclopedia of Philosophy. Metaphysics Research Lab, Stanford University.

Decreto 36 de 1998. Presidencia de la Republica de Colombia. Recuperado el 30 de enero de 2023, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1008434>

Decreto 641 de 2001—EVA - Función Pública. (s. f.). Recuperado 13 de febrero de 2023, de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86149_archivo_pdf.pdf

Decreto 681 de 2022- EVA - Función Pública. (s. f.). Recuperado 15 de junio de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186407>

Decreto 1052 de 2022 —EVA - Función Pública. (s. f.). Recuperado 13 de febrero de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=188346>

Decreto 1157 de 2014 – Presidente de la República de Colombia. Recuperado 13 de febrero de 2023, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1234186>

Decreto 1228 de 1995 —EVA - Función Pública. (s. f.). Recuperado 13 de febrero de 2023, de https://www.mindeporte.gov.co/recursos_user/2019/Juridica/Normograma/Decretos/Decreto-1228-de-1995.pdf

Decreto 1345 de 2020—EVA - Función Pública. (s. f.). Recuperado 15 de junio de 2023 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=143187>

Decreto 1346 de 2020—EVA - Función Pública. (s. f.). Recuperado 13 de febrero de 2023 <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30040002>

Decreto1387 de 1970—EVA - Función Pública. (s. f.). Recuperado 13 de febrero de 2023 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49212>

Decreto 1795 de 2000- Ministerio de Defensa Nacional. Recuperado 09 de febrero de 2023, de <https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=10089>

Decreto 1796 del 2000 – Ministerio de Defensa Nacional. Recuperado 08 de febrero de 2023, de <https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/?idcategoria=9459>

Decreto 1874 de 2021—EVA - Función Pública. Recuperado 02 de junio de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1756>

Decreto 3938 de 1950—EVA - Función Pública. (s. f.). Recuperado 13 de febrero de 2023, de [https://www.suin-](https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1820205#:~:text=Cr%C3%A9ase%20la%20Direcci%C3%B3n%20General%20de,A%C3%A9rea%2C%20y%20por%20un%20asesor)

[juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1820205#:~:text=Cr%C3%A9ase%20la%20Direcci%C3%B3n%20General%20de,A%C3%A9rea%2C%20y%20por%20un%20asesor](https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1820205#:~:text=Cr%C3%A9ase%20la%20Direcci%C3%B3n%20General%20de,A%C3%A9rea%2C%20y%20por%20un%20asesor)

Decreto 4183 de 2011—EVA - Función Pública. (s. f.). Recuperado 13 de febrero de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44639>

Decreto 4433 de 2004- Función Pública. (s. f.). Recuperado 13 de febrero de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=15584>

Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. (2023). Informe Técnico Caracterización de Veteranos según Registro Único del Veteranos RUV.

Directiva permanente 010 de 2021. Ministerio de Defensa Nacional. [25. Directiva 010 2021 Atención al Veterano \(1\).pdf](#)

Gerding, C. (2016). Veteranos De Guerra: Juegos Olímpicos y Riesgo Cardíaco. Boletín del Centro Naval 843. <https://www.centronaval.org.ar/boletin/BCN843/843-GERDING.pdf>

Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5. Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM) Recuperado el 20 de febrero de 2023, de <https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>

Guía de Veteranos y Veteranos de Corea. Grupo Interdisciplinario de Veteranos. Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. 2023

Graghani, J. (2021). Cómo la Segunda Guerra Mundial dio origen a las Paralimpiadas. BBC News Brasil. <https://www.bbc.com/mundo/deportes-58384534>

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Desarrollo Integral. 2021. https://www.icbf.gov.co/system/files/procesos/pu6.p_cartilla_desarrollo_integral_v1.pdf

Invictus Games. https://es.wikipedia.org/wiki/Invictus_Games

La Guerra de Corea en voz de las y los veteranos colombianos. Recuperado 16 de mayo de 2023 de <https://www.elespectador.com/el-magazin-cultural/la-guerra-de-corea-en-voz-de-los-veteranos-colombianos/>

Ley 14 de 1990. Congreso de Colombia. Recuperado 30 de enero de 2023, de <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1570740>

Ley 181 de 1995 el Congreso de la República de Colombia—EVA - Función Pública. (s. f.). Recuperado 13 de febrero de 2023, de https://www.mindeporte.gov.co/recursos_user/2019/Juridica/Normograma/Leyes/Ley-181-de-1995.pdf

- Ley 352 de 1997. Congreso de Colombia. Recuperado 19 de julio de 2023, de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66484>
- Ley 582 de 2000. Congreso de Colombia. Recuperado 30 de enero de 2023, de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86067_archivo_pdf.pdf
- Ley 683 de 2001. Congreso de Colombia. Recuperado 19 de julio de 2023, de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0683_2001.html
- Ley 845 de 2003. Congreso de Colombia. Recuperado 30 de enero de 2023, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1669525>
- Ley 923 de 2004. Congreso de Colombia. Recuperado 19 de julio de 2023, de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=15587>
- Ley 934 de 2004- EVA - Función Pública. (s. f.). Recuperado 13 de febrero de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=15592>
- Ley 1306 del 2009. Congreso de la Republica. Recuperado el 30 de enero de 2023, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley%201306%20de%202009.pdf>
- Ley 1414 de 2010. Congreso de la Republica. Recuperado el 30 de enero de 2023, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/ley-1414-2010.pdf>
- Ley 1448 de 2011. Congreso de Colombia. Recuperado el 30 de enero de 2023, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1680697#:~:text=La%20presente%20ley%20regula%20lo,%20asuman%20su%20plena%20ciudadan%C3%ADa.>
- Ley 1471 de 2011. Congreso de Colombia. Recuperado el 15 de mayo de 2023, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1681551>
- Ley 1616 de 2013. Congreso de la Republica. Recuperado el 30 de enero de 2023, de <https://www.asivamosensalud.org/politicas-publicas/normatividad-leyes/salud-publica/ley-1616-de-2013-salud-mental>
- Ley 1699 de 2013 – Congreso de la Republica. Recuperado 09 de febrero de 2023, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1686589>
- Ley 1751 de 2015. Congreso de la Republica. Recuperado el 30 de enero de 2023, de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad%20Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf)
- Ley 1955 de 2019. Congreso de la Republica. Recuperado el 30 de enero de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93970>
- Ley 1979 de 2019. Congreso de la Republica. Recuperada el 30 de enero de 2023, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30036689>
- Ley 2294 de 2023. Congreso de Colombia. Recuperado 15 de junio de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209510>
- Ley 2307 de 2023. Congreso de Colombia. Recuperada el 2 de agosto de 2023, de <https://www.portafolio.co/uploads/files/2023/08/01/ley-2307-del-31-de-julio-de-2023.pdf>
- Martin-Baró, I. (1984). Guerra y Salud Mental. Estudios Centroamericanos. N°. 429/430, pp. 503-514.

Medrano, Juan. (2014). DSM-5, un año después. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(124), 655-662. <https://dx.doi.org/10.4321/S0211-57352014000400001>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). Política Integral para la Prevención y Atención del consumo de Sustancias Psicoactivas. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/politica-prevencion-atencion-spa.pdf>

Muñoz Arroyave, Cardona, D., Restrepo-Ochoa, D.A., & Calvo, A.C. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. *Rev. CES Psico*, 15(2), 151-168. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5275>

Museo Virtual de Veteranos Colombianos de la Guerra de Corea. Universidad de Los Andes. Recuperado el 18 de mayo de 2023 de <https://museoveteranos.org/un-largo-viaje-por-el-pacifico/>.

Organización de Naciones Unidas, O. (1948). Declaración Universal del Derechos Humanos <https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html>

Organización Internacional del Trabajo. (1980). Recomendación sobre los trabajadores de edad. 66ª reunión CIT. Ginebra: Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/2RPevo>

Organización Mundial de la Salud. Medición de la calidad de vida. Instrumentos de calidad de vida de la Organización Mundial de la Salud [en línea]. Ginebra: 1997. Accesible en formato pdf: <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/oms-calidad-01.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (1948) Como define la OMS la salud. Recuperado el 1 de junio de 2023, de: <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>

Organización Mundial de la Salud. Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático (who.int). Recuperado el 1 de junio de 2023, de: <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%B>
B.

Organización Mundial de la Salud. Que es Salud Mental. Recuperado el 30 de enero de 2023, de <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%B>
B.

Organización Mundial de la Salud. (2022). Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama general [World mental health report: transforming mental health for all. Executive summary].

Organización Mundial de la Salud. (2022). Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2008). Panorama de la educación 2008: Indicadores de la ocde. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41262207.pdf>

- Política de Discapacidad del sector Seguridad y Defensa. Ministerio de Defensa Nacional. 2014. <https://www.mindefensa.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/Prensa/Documentos/politicadiscapacidad24jul2014.pdf>
- Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias 2023-2027. Ministerio de Defensa Nacional. <https://petro.presidencia.gov.co/Documents/230529-ABC-Politica-Integral-Bienestar-Fuerza-Publica-Familias-2023-2027.pdf>
- Quiroga, S. (2013). Reinventar un héroe: narrativas sobre los soldados rasos de la Guerra de Corea. Universidad del Rosario Historia.
- Ramos Monteagudo, Ana María, Yordi García, Mirtha, & Miranda Ramos, María de los Ángeles. (2016). El envejecimiento activo: importancia de su promoción para sociedades envejecidas. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 20(3), 330-337. Recuperado en 02 de junio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552016000300014&lng=es&tng=es.
- República de Colombia, Ministerio de Salud y de la Protección Social. Resolución 429 de 2016. Política de Atención Integral en Salud
- Resolución 4886 de 2018. Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperado el 30 de enero de 2023, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-4886-de-2018.pdf>
- Salud Mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42447>
- Sentencia C-116/2021. Corte Constitucional de Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-11621.htm#:~:text=C%2D116%2D21%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=%E2%80%A6%20la%20Corte%20advierte%20la,veteranos%20a%20un%20grupo%20relevante>.
- Sentencia C-149/2006. Corte Interamericana de Derechos Humanos. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_149_esp.pdf
- Sentencia C-218/2010. Corte Interamericana de Derechos Humanos. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_218_esp2.pdf
- Sentencia C-456/2015. Corte Constitucional de Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2015/C-456-15.htm>
- Sentencia C-623/2015. Corte Constitucional de Colombia. <https://www.leyex.info/juris/Sentenciac623de2015.htm>
- Sentencia C-1036/2003. Corte Constitucional de Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/c-1036-03.htm>
- Sentencia T-025/2004. Corte Constitucional de Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/t-025-04.htm>
- Sentencia T-015/2019. Corte Constitucional de Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-015-19.htm>
- Silvestre, Ricardo (2012). El honor militar: Virtud de ayer, hoy y mañana. Tomado de la revista Fuerzas Armadas, edición 222, publicada por la Escuela Superior de Guerra de Colombia

Sistema de Información Misional de Rehabilitación Inclusiva (SIMRI). Reporte SIMRI
<https://simri.divri.gov.co/admin>

Tomado de: <https://www.cgfm.mil.co/es/mision-federacion-colombiana-deportiva-militar>

Tomado de: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1820205>

Tomado de: <https://www.cgfm.mil.co/es/mision-federacion-colombiana-deportiva-militar>

UNFPA- Fondo de Población de las Naciones Unidas. Análisis de Situación de Población ASP Colombia 2018 - Documento General. <https://colombia.unfpa.org/es/publications/an%C3%A1lisis-de-situaci%C3%B3n-de-poblaci%C3%B3n-asp-colombia-2018-documento-general>

Vallejo R, y Terranova L. Estrés Postraumático y Psicoterapia de Grupo en Militares. 2005

Warrior Games. https://en.wikipedia.org/wiki/Warrior_Games#cite_note-cvent-2

World Health Organization. (2001). Informe sobre la salud en el mundo 2001.

World Health Organization WHO-AIMS. (2013) Informe sobre los sistemas de salud mental en América Latina y el Caribe. Washington,DC

Zubieta, Elena, Muratori, Marcela, & Fernandez, Omar. (2012). Bienestar subjetivo y psicosocial: explorando diferencias de género. Salud & Sociedad: investigaciones en psicología de la salud y psicología social, 3(1), 66-76. Recuperado en 04 de julio de 2023, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-74752012000100005&lng=pt&lng=es.

6. ANEXOS

6.1 ANEXO 1 - MARCO NORMATIVO

A.- MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948.

Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento de la Organización de las Naciones Unidas (ONU):

La preparación de toda la población para las etapas posteriores de la vida debe ser parte integrante de las políticas sociales (Asamblea General de la ONU, 1982)

Protocolo adicional a los Convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949 (Protocolo II): Relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados sin carácter internacional.

B.- MARCO NORMATIVO NACIONAL

Marco Constitucional.

ARTICULO 13. (...) El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. "

ARTICULO 42. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. (...) El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable.

ARTICULO 52. El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte y la recreación forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.

ARTICULO 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

ARTICULO 217. La Nación tendrá para su defensa unas Fuerzas Militares permanentes constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. (...) La Ley determinará el sistema de reemplazos en las Fuerzas Militares, así como los ascensos, derechos y obligaciones de sus miembros y el régimen especial de carrera, prestacional y disciplinario, que les es propio.

Marco legal.

Ley 14 de 1990: *"por la cual se establece la distinción "Reservista de Honor", se crea el escalafón correspondiente y se dictan otras disposiciones. "*

La Ley 683 de 2001: *"por la cual se establecen unos beneficios a favor de los veteranos sobrevivientes de la Guerra de Corea y el Conflicto con el Perú y se dictan otras disposiciones. "*

Ley 923 de 2004: *"Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que deberá observar el gobierno nacional para la fijación del régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literal e) de la Constitución Política. "*

La Ley 1448 de 2011 *"Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones."*

Ley 1699 de 2013 *“Por medio de la cual se establecen unos beneficios para los discapacitados, viudas, huérfanos o padres de los miembros de la fuerza pública y se dictan otras disposiciones.”*

Ley 1979 de 2019 *“Por medio de la cual se reconoce, rinde homenaje y se otorgan beneficios a los veteranos de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones”.*

La Ley 2294 del 2023. Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026. Artículo 112 de se establece que *“El gobierno nacional a través del Ministerio de Defensa Nacional desarrollará y articulará la gestión interinstitucional para el fortalecimiento de las capacidades de bienestar del sector Defensa, a la cual accederán de manera preferencial los uniformados activos de la Fuerza Pública y los veteranos, así como sus familias”.*

Ley 352 de 1997 *“Por la cual se reestructura el Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad Social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.”*

Ley 2307 de 2023 *“Por la cual se establece la gratuidad en los programas de pregrado en las instituciones de educación superior públicas del país y se dictan otras disposiciones”.*

Marco reglamentario.

Decreto 4433 de 2004: *“Por medio del cual se fija el régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública.”*

Decreto Ley 1795 de 2000 *“Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”*

Decreto 1157 de 2014: *“Por el cual se fija el régimen de asignación de retiro a un personal de la policía nacional y de pensión de invalidez para el personal uniformado de la Fuerza Pública.”*

Decreto 1345 del 2020: *“ Por el cual se reglamenta la acreditación, se rinden honores en actos, ceremonias y eventos públicos, se reconocen beneficios en servicios financieros de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, en la liquidación en la pensión de invalidez y se dictan otras disposiciones.*

Decreto 1346 de 2020 *“ Por medio del cual se rinde honores a los Veteranos de la Fuerza Pública en medios de comunicación masiva y plataformas digitales, se preserva su memoria histórica, se otorgan beneficios crediticios, en transporte público urbano, salud, programas asistenciales, importación, beneficios sociales e integrales en el sector privado, se reglamenta la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, el Consejo de Veteranos y se dictan otras disposiciones”*

Decreto 1874 de 2021 en su artículo 19 establece como función del Viceministerio de Veteranos y del Grupo Social Empresarial del sector Defensa-GSED, “proponer la política para la atención, bienestar, reconocimiento, exaltación y homenaje, para el mejoramiento de la calidad de vida de los veteranos de la Fuerza Pública y su núcleo familiar.” (Núm 10)

Decreto 1874 de 2021 en su artículo 24 establece como función de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva “Proponer e implementar políticas, lineamientos, planes, programas y estrategias de bienestar, beneficios, reconocimientos, homenaje y demás actividades necesarias para enaltecer la labor realizada por los Veteranos de la Fuerza Pública y su núcleo familiar, así como realizar seguimiento y monitoreo”. (Núm 1)

Decreto 681 de 2022: “ Por medio del cual se adiciona el Capítulo 7 al Título 2 de la Parte 9 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016 relativo a la Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022 – 2031”

Marco Jurisprudencial.

Sentencia C-116/21 Corte Constitucional, donde se resuelve demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 2, 3, 6 y 9 de la Ley 1979 de 2019 “por medio de la cual se reconoce, rinde homenaje y se otorgan beneficios a los veteranos de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones”.

6.2 ANEXO 2 - GLOSARIO

Acreditación como Veterano. El gobierno nacional, a través del Ministerio de Defensa Nacional, reglamenta los mecanismos de acreditación de los veteranos de la Fuerza Pública, mediante el Registro Único de Veteranos. La acreditación se otorga a través de un documento que certifica ser merecedor de tal distinción; a su vez dicha distinción será garante de que se otorguen a estos, los beneficios e incentivos de la Ley 1979 de 2019.

Asignación de Retiro. Es una prestación económica que surge de la relación laboral administrativa existente entre el Estado y los miembros de la Fuerza Pública (Fuerzas Militares y Policía Nacional).

Bienestar Físico. La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que el bienestar físico está relacionado con la salud no solo del cuerpo, sino también de aspectos mentales y sociales, por lo que no se refiere únicamente a la ausencia de enfermedades (OMS, 1948). Es así como el "bienestar físico" es el funcionamiento de los diferentes órganos del cuerpo humano para dar una correcta respuesta a las necesidades básicas de las actividades de la vida diaria. En consecuencia, más que de una vida sana hay que promover los hábitos y estilos de vida saludable del que forman parte la alimentación saludable, el

ejercicio físico, evitar el consumo de tabaco y el de alcohol, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

Bienestar Psicosocial. El bienestar psicosocial es un concepto que es aplicable tanto al nivel individual como al colectivo. Se ha desarrollado a través de las investigaciones de Ryff (1989) sobre el Bienestar Psicológico y de Keyes (1998) sobre el Bienestar Social. El enfoque se ha centrado en el desarrollo personal, en las formas de afrontar los retos vitales y en el esfuerzo de las personas por conseguir sus metas, así como también en las valoraciones que hacen de sus circunstancias y de su funcionamiento dentro de la sociedad. Incluye la percepción de sí mismo; la capacidad de manejar el medio y la propia vida de forma efectiva; la calidad de los vínculos; la creencia de que la vida tiene sentido y significado a través del proyecto vital. De esta manera, el bienestar implica necesariamente la valoración que los individuos hacen de las circunstancias y el funcionamiento dentro de la sociedad (Zubieta, 2012).

Calidad de Vida. Percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno (OMS, 1997).

Envejecimiento. Cambios graduales irreversibles en la estructura y función de un organismo que ocurren como resultado del pasar del tiempo.

Envejecimiento Activo. Proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen. El envejecimiento activo se aplica tanto a los individuos como a los grupos de población. Permite a las personas realizar su potencial de bienestar físico, social y mental a lo largo de todo su ciclo vital y participar en la sociedad de acuerdo con sus necesidades, deseos y capacidades, mientras que les proporciona protección, seguridad y cuidados adecuados cuando necesitan asistencia (Ramos Monteagudo, 2016)

Núcleo Familiar. De acuerdo con la ley 1979 de 2019, se entenderá por núcleo familiar el compuesto por el (la) cónyuge o compañero(a) permanente y los hijos hasta los veinticinco (25) años, a falta de estos, los padres de los miembros de la Fuerza Pública que hayan fallecido o desaparecido en servicio activo, únicamente por acción directa del enemigo o en combate o en tareas de mantenimiento o restablecimiento del orden público o en conflicto internacional.

Pensión por Invalidez. Es una pensión que obtienes cuando pierdes el 50% de tu capacidad laboral. Este dinero lo recibes mensualmente de forma vitalicia por haber cotizado a pensión. La invalidez se da por una enfermedad o accidente de origen común o de origen profesional, ambas diagnosticadas por un médico tratante.

Pensionado por Sobrevivencia. Es una pensión a favor de los beneficiarios legales, con ocasión del fallecimiento en servicio activo de un miembro de las Fuerzas Militares o en prestación de servicio militar obligatorio y del personal civil del Ministerio de Defensa Nacional.

Beneficiarios de la Ley 1699 de 2019. Según el ámbito de aplicación de la presente ley comprende como beneficiarios a el cónyuge o compañera(o) permanente y los hijos menores de veinticinco (25) años sobrevivientes o, a falta de estos, los padres, de los miembros de la Fuerza Pública fallecidos en servicio activo, únicamente por hechos o actos ocurridos por causa y razón del mismo, o por acción directa del enemigo o en combate, y que por ello les haya sido reconocida pensión.

Personas Mayores. Se considera población de edad o mayor a aquellas personas que tienen 65 o más años; el umbral es arbitrario, pero generalmente aceptado. Naciones Unidas también considera el umbral de los 60 años población mayor.

Registro Único de Veteranos (RUV). Registro Único de Veteranos, es una base de datos consolidada, en donde se ingresará la información de los beneficiarios a los que hace referencia el artículo 2 de la ley 1979 de 2019.

Reservistas de Honor. Son considerados los soldados, grumetes e infantes de las Fuerzas Militares y agentes auxiliares de la Policía Nacional, heridos en combate o como consecuencia de la acción del enemigo y que hayan perdido el 25% o más de su capacidad psicofísica, o a quienes se les haya otorgado la Orden Militar de San Mateo o la Medalla de Servicios en Guerra Internacional, o la Medalla Servicios Distinguidos en Orden Público o su equivalente en la Policía Nacional por acciones distinguidas de valor (Ley 14 de 1990).

Sector Defensa. Integrado por el Ministerio de Defensa Nacional, la Fuerza Pública y sus entidades adscritas y vinculadas. (Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias, 2023)

Transición Demográfica. Teoría demográfica que explica el cambio demográfico que presentan las sociedades preindustriales, cuando estas se industrializan e implementan la tecnología en su modo de vida.

Veteranos de Corea. Son los veteranos que participaron en la Guerra de Corea entre 1951 y 1954 en representación de Colombia.

Víctimas de la Fuerza Pública. El artículo 3 de la Ley 1448 de 2011 define quienes se consideran víctimas, ostentando dicha calidad, aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1 de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno.

También son víctimas el cónyuge, compañero o compañera permanente, (parejas del mismo sexo) y familiar en primer grado de consanguinidad, primero civil de la víctima directa, cuando a esta se le hubiere dado muerte o estuviere desaparecida. A falta de estas, lo serán los que se encuentren en el segundo grado de consanguinidad ascendente. De la misma forma, se consideran víctimas las personas que hayan sufrido un daño al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización. Dentro de esta clasificación encontramos veteranos en condición de víctimas.

6.3 ANEXO 3. SIGLAS

A

ANI: Archivo Nacional de Identificación

C

CAJA HONOR: Caja Promotora de Vivienda Militar y Policía

CASUR: Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional

CIAIV: Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano

CONPES: Consejo Nacional de Política Económica y Social

CREMIL: Caja de Retiro de las Fuerzas Militares de Colombia

D

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística

DIGSA/ DGSMD: Dirección General de Sanidad Militar

DISAN: Dirección de Sanidad de la Policía Nacional

DISAN EJC: Dirección de Sanidad del Ejército Nacional

DIVRI: Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva

DNP: Departamento Nacional de Planeación

DSBS: Dirección Sectorial de Bienestar y Salud del Ministerio de Defensa

E

EVA: Espacio Virtual de Asesoría de Función Pública

F

FFMM: Fuerzas Militares

FONVIVIENDA: Fondo Nacional de Vivienda

G

GSED: Grupo Social y Empresarial de la Defensa

I

ICBF: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

ICETEX: Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior

J

JEP: Jurisdicción Especial para la Paz

M

MDN: Ministerio de Defensa Nacional

MRII: Modelo de Rehabilitación Integral Inclusiva

O

OEA: Organización de los Estados Americanos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

ONU: Organización de Naciones Unidas

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

P

PND: Plan Nacional de Desarrollo

PONAL: Policía Nacional de Colombia

R

RUV: Registro Único de Veteranos

S

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje

SIMRI: Sistema de Información Misional de Rehabilitación Inclusiva

SISBEN: Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales

SNARIV: Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas

SSFMM: Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares

SSMP: Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional

T

TICs: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

U

UAESPE: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

UARIV: Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas

V

VVGSED: Viceministerio de Veteranos y del Grupo Social y Empresarial de la Defensa

6.4 ANEXO 4. Directorio

6.5 ANEXO 5. Matriz de Plan Estratégico