

RESOLUCIÓN No. 0312 - DE 19 FEB. 2024

"Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

**EL DIRECTOR DE VETERANOS Y REHABILITACIÓN INCLUSIVA
DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL**

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere por el artículo 56 del Decreto Ley 1792 de 2000, artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, la Resolución 0006 del 5 de enero de 2022 modificada por la resolución 426 de 2022, la resolución No.6360 de fecha 19 de octubre de 2022 y el Acta de Posesión No. 0863-22 del 01 de noviembre de 2022, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el artículo 20 ibidem, determina que los programas de bienestar deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que el artículo 56 del Decreto 1792 de 2000 establece que en el Ministerio de Defensa Nacional se aplicarán las disposiciones generales relacionadas con los estímulos e incentivos, la capacitación y el bienestar de sus servidores públicos, sin perjuicio de la normatividad interna, programas y estrategias especiales que se adopten tendientes al reconocimiento del mérito y el desarrollo del potencial de los empleados, generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

Que de conformidad con lo dispuesto en el literal g) del artículo 14 de la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, la siguiente función: *"(...) g) Fijar, de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público dentro del marco de la Constitución y la ley, en lo referente a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos, plantas de personal y relaciones laborales; (...)"*

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, señala que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos; de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Que el Decreto 091 de 2007 en su artículo 71 establece:

"ARTÍCULO 71. OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR, ESTÍMULOS Y CAPACITACIÓN. Los programas de bienestar, estímulos y capacitación para los servidores





RESOLUCION NÚMERO 0312 - - DE 19 FEB. 2024

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

*públicos del Sector Defensa se regirán por los siguientes objetivos: 1. La capacitación y formación de los servidores públicos del Sector Defensa, está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Los Grupos de Talento Humano o las dependencias que hagan sus veces en el Sector Defensa, participarán en la elaboración de los planes y programas de bienestar, estímulos y capacitación, que sean presentados dentro de los dos primeros meses de cada año, para aprobación del jefe de la Entidad o de quien este haya delegado. 3. A los programas de bienestar, estímulos y capacitación del Sector Defensa, podrán acceder todos los servidores públicos del sector. **PARÁGRAFO.** Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas especiales vigentes y las que desarrollen el presente decreto (...)"*

Que el Artículo 5A de la Ley 1361 de 2009, adicionado por la Ley 1857 del 26 de julio de 2017, dispone:

*"ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.
El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.
(...)"*

Que, el artículo 2.2.22.3.1 del Decreto 1083 de 2015 adoptó la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y el artículo 2.2.22.3.8. ibidem, señaló la necesidad que cada entidad pública integre un Comité Institucional de Gestión y Desempeño que se encargara de orientar la implementación y operación del citado Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, y sustituirá los demás comités que tengan relación con éste, salvo los obligatorios por mandato legal.

Que a su vez, el artículo 2.2.22.2.1 del mencionado Decreto 1083 de 2015, igualmente sustituido por el artículo 1° del Decreto 1499 de 2017, señala como una de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional la del "Talento Humano", política de desarrollo administrativo que, entre otros tópicos, hace referencia a los temas de Capacitación y Estímulos, concepto este último que integra el Bienestar Social e Incentivos; y cuyos planes se estructuran anualmente por la Subdirección de Gestión del Talento Humano, en virtud de la competencia atribuida por el artículo 15 numeral 2. Literal a) de la Ley 909 de 2004, que consagra como función de las Unidades de Personal, la de elaborar los planes estratégicos de Recursos Humanos.

Que el Título 10 del Decreto 1083 de 2015 señala entre otros aspectos relacionados con el "Sistema de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos". Así mismo establece que "las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social". Prevé que los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, se dirigirán a los empleados públicos y sus familias, si la entidad cuenta con recursos.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

Que el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2017 señala que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales, entendiéndose por "familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor".

Que el artículo 2.2.10.17 ibidem señala que las dependencias de recursos humanos o de quien haga sus veces con la orientación del jefe de la entidad será la responsable de la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la comisión de personal.

Que el artículo 2 de la Ley 1823 de 2017 establece que las entidades públicas del orden nacional adecuarán un espacio acondicionado y digno para que las servidoras mujeres en periodo de lactancia puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

Que el artículo 37 y 38 de la Ley 1952 de 2019, consagra que son derechos de todo servidor público: "(...) 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes. (...)"

Que la Ley 1960 de 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en su artículo 3°, modificó el principio de profesionalización del servidor público, así:

"ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

Que, en cumplimiento de la función antes citada, el DAFP expidió el "Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022", como un instrumento que les permite a las entidades públicas desarrollar estrategias de bienestar. "Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país"

Según lo establecido en la normatividad vigente, el plan de bienestar social, estímulos e incentivos del 2024 se formuló con la participación de los servidores de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y con base en los resultados de la encuesta de bienestar aplicada de noviembre a diciembre del 2023.

Que el equipo de talento humano de la DIVRI presentó ante el Comité Institucional De Gestión Y Desempeño la propuesta del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2024, el 26 de enero de 2024 en reunión el comité aprobó el Plan.

Que es necesario adoptar el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan los servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

Que el plan de bienestar social, estímulos e incentivos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva se encuentra integrado al plan estratégico de talento humano fue aprobado en la primera sesión de la vigencia del 2024 del comité de gestión y desempeño. Así como se alinea con el plan nacional de desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".

Que, en mérito de lo expuesto, el Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional,

RESUELVE:

CAPÍTULO I- DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN: El Plan de Bienestar de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, es la programación de acciones y actividades, destinadas a fortalecer el clima laboral, el trabajo en equipo, el bienestar y las capacidades de los servidores públicos que prestan sus servicios allí, así como a estimular y resaltar las actuaciones adelantadas en beneficio institucional.

ARTÍCULO 2. BENEFICIARIOS: Serán beneficiarios del Plan de Bienestar, los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y sus familias.

Por servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, se entiende:

- a) Personal que ocupa empleos en la planta de empleados públicos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional,
- b) Servidores públicos del Sector Defensa que se encuentran en movilidad en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, siempre y cuando no reciba beneficio alguno en bienestar de la Entidad de origen o pagadora,
- c) Personal de la Fuerza Pública que se encuentre trasladado o en comisión en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, siempre y cuando no reciban beneficio alguno en bienestar de la Entidad de origen o pagadora.

ARTÍCULO 3. SUJECIÓN A LAS APROPIACIONES PRESUPUESTALES. La ejecución de los programas del Plan de Bienestar estará sujeta al presupuesto que se asigne para la vigencia correspondiente.

ARTÍCULO 4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE BIENESTAR: Los objetivos generales del Plan de Bienestar son:

- a) Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva con el fin de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.
- b) Fortalecer valores organizacionales en función de una cultura del servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- c) Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo y recreativo de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.



Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

- d) Fomentar el trabajo en equipo, integridad, adaptación y tolerancia mediante jornadas de recreación y esparcimiento con cada grupo de trabajo de la DIVRI.
- e) Fortalecer el plan de incentivos recompensando el desempeño eficiente de los servidores públicos y los grupos de trabajo que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.
- f) Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de bienestar.

ARTÍCULO 5. INSUMO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR: Para la formulación del Plan de Bienestar de Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, se consideran:

- a) Los resultados de la encuesta de satisfacción del Plan de Bienestar de la vigencia inmediatamente anterior.
- b) Las propuestas y recomendaciones de la Comisión de Personal de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.
- c) Las sugerencias y recomendaciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, quien además aprobará la propuesta presentada por Talento Humano.
- d) El Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- e) La normatividad aplicable a los planes de bienestar del Sector Defensa.

ARTICULO 6. COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO: El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva -DIVRI, será el encargado de aprobar los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, sus modificaciones, y hará seguimiento a las acciones y estrategias adoptadas, como parte de la operación eficiente del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, en lo relacionado con el Talento Humano.

PARÁGRAFO PRIMERO: Talento Humano del Grupo Administrativo y Financiero en virtud de su atribución legal, estructurará los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, para aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, previa socialización con la Comisión de Personal de las necesidades y diagnóstico realizados como insumo para la construcción de tales planes y será el encargado de revisar y aplicar las medidas necesarias para la protección de los recursos destinados a los programas de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, quien será invitado a la aprobación en el comité institucional de gestión y desempeño.

ARTÍCULO 7. APROBACIÓN DE SOLICITUDES DE APOYO ECONÓMICO: El Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva será el encargado de aprobar las solicitudes de apoyo Educativo para la familia y apoyo de educación superior de los servidores públicos, junto con los demás que se desprendan del Plan de Bienestar, previa viabilidad del Coordinador Administrativo y Financiero, junto con el análisis de Talento Humano, Financiera y Jurídico, el cual deberá emitir la viabilidad dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a partir del vencimiento del último plazo contemplado en el cronograma, la cuál será remitida al Director de la DIVRI para que resuelva su aprobación.

PARÁGRAFO: Las solicitudes de apoyo educativo se aprobarán respecto al periodo académico de su presentación y no cubrirán periodos educativos anteriores; para los apoyos de educación superior se aprueba el semestre o ciclo educativo cursado.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 8. PARTICIPACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL EN LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR. Talento Humano del Grupo Administrativo y Financiero convocará a una reunión a la Comisión de Personal con el fin de participar en la elaboración del plan anual del Plan de Bienestar Social de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y en su seguimiento, sin perjuicio de que los miembros de la Comisión de Personal puedan plantear sus inquietudes, sugerencias, recomendaciones y propuestas dirigidas al Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

ARTÍCULO 9. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR: Las acciones y programas del Plan de Bienestar se enmarcan en dos componentes principales:

CAPÍTULO II COMPONENTE BIENESTAR SOCIAL EJE BALANCE VIDA – TRABAJO.

ARTÍCULO 10. OBJETIVO COMPONENTE DE BIENESTAR: El componente de bienestar, busca promover acciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores, favoreciendo su salud mental y física, fortaleciendo el vínculo con otros colaboradores y con sus familias, promoviendo el desarrollo personal y el sentido de pertenencia hacia la institución.

ARTÍCULO 11. ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS: Los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, podrán realizar actividades deportivas en las instalaciones de la dependencia de acuerdo con los lineamientos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO 12. REQUISITOS: Como requisito inicial, cada uno de los servidores que quiera hacer uso de la zona de práctica de ejercicio físico (Natación, gimnasio cardiovascular, gimnasio de levantamiento de pesas, práctica de voleibol, running o atletismo y cualquier otra actividad relacionada) en las instalaciones de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, deberá contar con la evaluación previa de un profesional médico y/o Residente especializado en "**MÉDICINA DEL DEPORTE Y LA ACTIVIDAD FÍSICA / MEDICO DEPORTÓLOGO**". Esta evaluación deberá contar con la siguiente información:

- a) **Nivel de Aptitud:** Apto, Apto con recomendaciones, Apto con Restricciones o No Apto.
- b) **Diagnósticos asociados:** Principalmente aquellos relacionados con riesgo cardiovascular, metabólico y osteomuscular, Tipo, Intensidad, Duración, Modo del Ejercicio, Cargas (peso a movilizar)
- c) **Factores de Riesgo y/o Posibles Restricciones:** Brindar información clara, amplia y suficiente sobre la práctica de actividad física / ejercicio de manera Segura.
- d) **Observaciones / Recomendaciones:** El profesional especializado deberá brindar la información adicional que considere necesaria o pertinente para el servidor.

PARÁGRAFO PRIMERO: Esta consulta es de carácter obligatoria para los servidores interesados en participar en el Programa de Bienestar Institucional. La evaluación por el especialista en Medicina del Deporte busca establecer posibles factores o condiciones de riesgo que se puedan presentar por la práctica NO CONTROLADA de ejercicio físico. Determina el grado de aptitud y da indicaciones específicas e individuales para reducir el riesgo de lesiones o complicaciones que se puedan asociar o presentar durante el ejercicio para mejorar su salud y calidad de vida.

La exigencia del presente requisito estará sometida a las gestiones realizadas por la Dirección para lograr la obtención del examen médico con especialista.



Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

PARÁFRAGO SEGUNDO: Una vez se tenga la certificación médica emitida por el especialista, el servidor debe enviarla al correo electrónico talento.humano@divri.gov.co, para validar la información y así poder iniciar la inscripción y diligenciamiento de un CONSENTIMIENTO INFORMADO, donde se compromete a cumplir con sus funciones laborales y cumplir con el reglamento de cada área de la DIVRI.

ARTÍCULO 13. ACTIVIDADES DEPORTIVAS: Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo Administrativo y Financiero llevará un seguimiento de la siguiente manera:

a) **PISCINA:** Para el uso de la piscina solo se manejarán dos horarios para los servidores, los lunes, miércoles y viernes de 6:00 a.m. a 7:00 a.m.

Los servidores deberán realizar una inscripción en Talento Humano para distribuir los grupos, para no interferir con la programación establecida con los usuarios, considerando que el número máximo de personas en la piscina es de diez (10) para realizar práctica libre.

Cada servidor debe cumplir con el reglamento ya establecido en el área húmeda:

- i. Para hacer uso de la piscina, el servidor debe tener una buena condición de salud y no presentar síntomas respiratorios o cuadros gripales.
- ii. Llevar traje de baño y gorro en el material acorde a la actividad. Se recomienda traje de baño en material elastano, licra, neopreno o spandex para piscina.
- iii. No se permitirá el ingreso de los servidores a la piscina, si no se encuentra el salvavidas en el área.
- iv. Una vez ingrese al área, se debe diligenciar el listado de asistencia dispuesto para los servidores.
- v. No se permitirá el uso de calzado de calle en el área.
- vi. Llevar elementos de aseo como lo son toalla, chancas, jabón y champú.
- vii. Retirarse todo tipo de accesorios como cadenas, pulseras, aretes, relojes, piercings u objetos similares o maquillaje entre otros.
- viii. Acatar y respetar las instrucciones de los instructores en el ingreso y salida de la piscina y ubicación de los carriles para realizar la práctica.

b) **GINNASIOS:** Para usar los gimnasios, los servidores solo podrán acceder a ellos en dos horarios establecidos: de 7:00 a.m. a 8:00 a.m., o de 4:00 p.m. a 5:00 p.m. Este acceso se permitirá si en la zona de actividades hay uno de los servidores responsables del área de gimnasios, y así mismo, NO interfiera el uso o acceso a la zona de los usuarios de la dependencia.

c) **PRÁCTICA DE VOLEIBOL:** Para los servidores que quieran hacer uso del área de gimnasio del primer piso y realizar la práctica de voleibol, se debe hacer una inscripción previa en el Área de Talento Humano. Una vez registrado un número mínimo de 04 servidores, se realizará una citación grupal con una de las servidoras de Seguridad y Salud en el Trabajo, para definir los días en que se realizará esta práctica, que corresponde a dos días a la semana en el horario de 4:00 p.m. a 5:00 p.m.

Esta actividad estará bajo la responsabilidad del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para realizar el plan de preparación física y de prevención de lesiones antes de iniciarla.

Para la práctica de voleibol, se contará con el apoyo del área de actividad física, quienes facilitarán el acceso y uso del gimnasio del primer piso y de los correspondientes elementos necesarios para la práctica con que cuenta la dependencia.

d) **SILLAS DE MASAJES Y RELAJACIÓN:** Se permitirá el uso de las sillas de masajes para mejorar el bienestar de los servidores públicos, por media hora en horarios que no interfieran con el

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

servicio previa coordinación con el responsable de estas, siempre y cuando, se encuentren disponibles para su uso y no interfiera en la atención a los usuarios de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

ARTÍCULO 14. OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO A FAVOR DEL SERVIDORES PUBLICOS: Se dispone de dos horarios para realizar las actividades deportivas en horario laboral, dos días hábiles durante la semana de lunes a viernes, así:

- a) Por la mañana, el servidor puede iniciar su actividad deportiva desde las 06:00 a.m. y presentarse debidamente en su puesto de trabajo a las 07:30 o 08:30 a.m. según horario de ingreso.
- b) Por la tarde, inicia la actividad deportiva desde las 03:30 y/o 04:30, considerando el horario de salida.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las actividades deportivas están prohibidas en horarios diferentes a los aquí establecidos, en especial durante el tiempo que debe destinarse para el almuerzo y durante los fines de semana.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se procurará realizar una jornada deportiva una vez cada cuatrimestre, o se programarán según la disponibilidad del servicio, en los que se realizarán torneos internos e interinstitucionales, jornadas deportivas y jornadas de acondicionamiento físico. La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva facilitará instructores de diferentes disciplinas según sea el caso (natación, zumba, rumba, pilates, yoga, etcétera), igualmente, se reitera que es una jornada de participación.

ARTÍCULO 15. ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES: La dirección promoverá la asistencia a teatro, cine, visita a museos, ferias de conocimiento, eventos culturales y artísticos, entre otras.

ARTÍCULO 16. ACTIVIDADES PARA LA CONSOLIDACIÓN Y EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL: La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva en el Plan de Bienestar, desarrollará acciones para interiorizar los principios y valores del Código de Integridad, afianzar en los servidores públicos conocer la organización y funcionamiento del Sector Defensa y, en especial, identificar y vivenciar su cultura organizacional. Se podrán realizar actividades como medición del clima organizacional, medición de riesgo psicosocial y talleres para la prevención del riesgo psicosocial, el fomento del clima y la cultura organizacional, de acuerdo con las necesidades de la dependencia.

ARTÍCULO 17. DÍA DE CUMPLEAÑOS: Los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, podrán solicitar un día de permiso por su cumpleaños. El procedimiento y condiciones para solicitar este beneficio es el siguiente:

- a) El servidor público deberá solicitar el día como beneficio por su cumpleaños diligenciando el formato *SOLICITUD Y APROBACIÓN DE PERMISOS* a través de la herramienta dispuesta para este fin al Coordinador de Grupo. El Coordinador de Grupo debe dar respuesta por el mismo medio y mediante la herramienta la autorización le llegará a Talento Humano.
- b) El beneficio por cumpleaños se tomará en los 15 días previos o siguientes a su cumpleaños y podrá ser acumulable únicamente solo con el Día de la Familia.
- c) Cuando el día de cumpleaños se dé dentro del periodo de vacaciones, el goce del día libre deberá ser coordinado una vez se reintegre de las mismas, en un tiempo no mayor a una semana, sin perjuicio del literal anterior.



Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 18. HORARIO FLEXIBLE DE TRABAJO: Los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, tienen un horario ordinario de trabajo de lunes a viernes de 08:00 a.m. a 05:00 p.m., aquellos que deseen cambiar mencionada jornada laboral tendrán la posibilidad de acceder a horarios flexibles, teniendo en cuenta las condiciones que se mencionan a continuación:

- a) De lunes a viernes de 07:00 a.m. y las 04:00 p.m.,
- b) De lunes a viernes de 09:00 a.m. y las 06:00 p.m.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para acceder a este beneficio, el servidor público deberá realizar una solicitud por escrito, dirigida al señor director de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva con el visto bueno del coordinador de grupo, quien garantizará la prestación del servicio durante la jornada ordinaria.

En caso de no cumplir con lo establecido sin previa justificación, el servidor público perderá el derecho y volverá al horario ordinario de trabajo de 08:00 a.m. a 05:00 p.m.

Esta flexibilidad de horario se otorga sin perjuicio de las actividades que requieran adelantarse en horario ordinario.

ARTÍCULO 19. JORNADA LABORAL ESPECIAL PARA MUJERES LACTANTES: Las madres lactantes, podrán solicitar a la Dirección, un permiso de una (1) hora diaria remunerada hasta que su hijo(a) cumpla los seis (6) meses de edad. El horario en que tomará este permiso será programado con su Coordinador de Grupo y el permiso se solicitará formalmente mediante memorando a la Dirección, con copia a Talento Humano, especificando la fecha de inicio y la fecha de fin de esta jornada.

PARAGRAFO PRIMERO: Las madres lactantes, podrán solicitar a la Dirección, un permiso de media hora (1/2) hora adicional diaria remunerada hasta que su hijo(a) cumpla los dos (2) años; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno-continua, con el fin de cumplir con la ley 2306 de 2023.

PARAGRAFO SEGUNDO: Las madres lactantes, podrán solicitar a la Dirección más descansos que los establecidos en el presente artículo si presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

ARTÍCULO 20. ESPACIO AMIGO DE LA FAMILIA LACTANTE: Las madres lactantes si desean hacer efectivo este beneficio, deberán contactar con Talento Humano para coordinar el espacio y el horario para que puedan extraer la leche materna, asegurando su conservación en la jornada laboral. Talento Humano informará a la madre lactante el espacio que puede usar, asegurando condiciones adecuadas para extraer la leche materna y coordinará para que puedan refrigerarla durante la jornada laboral en los recipientes destinados por las madres.

ARTÍCULO 21. BENEFICIO POR USO DE BICICLETA: Este beneficio se otorga según lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016. Los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, que deseen acceder a los incentivos por uso de bicicleta, recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen a través del registro en el formato establecido para tal fin haber llegado a trabajar en bicicleta, sin superar hasta ocho (8) medios días remunerados al año por este concepto, así:

- a) La contabilización de las treinta (30) veces que el servidor público debe llegar al sitio de trabajo en bicicleta pueden registrarse de manera discontinua dentro del año siguiente a la contabilización del día de inicio de registro.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

- b) El incentivo no es acumulable, no se podrá unir con otro incentivo, con otros permisos, incapacidades, licencias o vacaciones.
- c) La autorización del medio día libre remunerado está sujeta a las necesidades del servicio, por lo cual el servidor público deberá comunicar al jefe inmediato.

PARÁGRAFO PRIMERO. CONTROL DE INGRESO: Los servidores públicos que decidan aplicar a este beneficio deberán informar mediante un correo electrónico a Talento Humano – Bienestar, que utilizarán la bicicleta para llegar a su lugar de trabajo. A partir del primer día de ingreso en bicicleta a la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva se iniciará el conteo respectivo de los treinta (30) días. Cada día que el servidor público ingrese al parqueadero en su bicicleta debe registrarse con los guardas de seguridad en el formato adoptado para tal fin, identificándose con el carné de la DIVRI. Lo anterior para verificar los treinta (30) ingresos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO EN FAVOR DEL SERVIDOR PÚBLICO: La Certificación para el reconocimiento del incentivo por el uso de la bicicleta, será expedida por Talento Humano, previa coordinación con la oficina de seguridad, conforme al registro de los ingresos realizados, una vez el servidor público cumpla los treinta (30) ingresos en bicicleta a las instalaciones deberá ser informados con máximo quince (15) días después de haber cumplido con los ingresos estipulados en la presente resolución. Talento Humano informará mediante correo electrónico al servidor público que se cumplió con los treinta (30) ingresos en bicicleta, anexando al correo la certificación que permite al servidor público hacer uso del incentivo. El servidor público presentará al Jefe inmediato la certificación a efecto de coordinar de común acuerdo el día de permiso a ser usado, y solicitará a través de la intranet a través de la herramienta dispuesta para este fin al Coordinador de Grupo. El Coordinador de Grupo debe dar respuesta por el mismo medio y mediante la herramienta la autorización le llega a Talento Humano.

PARÁGRAFO TERCERO. USO Y CADUCIDAD DEL BENEFICIO: El beneficio deberá ser usado dentro de los quince (15) días siguientes al envío del correo que informa haber cumplido con los treinta (30) ingresos por parte de Talento Humano - Bienestar. Si no se usa el incentivo en el plazo indicado, este caducará y se contarán los ingresos para obtener un nuevo beneficio a partir del siguiente ingreso posterior a los treinta (30) días ya registrados.

PARÁGRAFO CUARTO. NORMAS DE PREVENCIÓN PARA EL USO DE BICICLETAS: Los servidores públicos que deseen usar su bicicleta como medio de transporte para movilizarse de acuerdo con los lineamientos expuestos en la presente Resolución, deberán acatar las normas y obligaciones establecidas en la Ley 769 de 2002 "Código Nacional de Tránsito" y demás normas que regulen dicha actividad, en especial todas las medidas de seguridad que son inherentes para el uso de este medio de transporte.

PARÁGRAFO QUINTO. PARQUEADEROS: Para el acceso a los parqueaderos de bicicletas establecidos por la DIVRI será por orden de llegada. La Oficina de Seguridad, no se hará responsable por la pérdida de objetos que se dejen en las bicicletas. El servidor público debe traer su candado para asegurar su bicicleta y deberá cumplir con el protocolo de seguridad establecido por la dependencia.

ARTÍCULO 22. HAPPY TEAM – HAPPY HOUR: Los equipos de trabajo disfrutarán de media jornada al semestre para compartir onces, desayuno o almuerzo, para fortalecer las relaciones, promover la integración y el trabajo colaborativo. La programación para desarrollar esta actividad se realizará con cada jefe inmediato y siempre será una prioridad la prestación del servicio, el coordinador del grupo verificará que la jornada se utilice para el fin establecido, los equipos enviarán al coordinador la evidencia de la actividad realizada.

ARTÍCULO 23. ACTIVIDADES DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA: Se desarrollarán actividades de desvinculación laboral asistida dirigidas a los empleados públicos de la Dirección de



Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional que estén próximos a retirarse de la dependencia por procesos de reforma organizacional o que estén a tres (3) años de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez. La finalidad de las actividades será la sensibilización y capacitación del personal, para ayudarlo a afrontar con fluidez y estrategias positivas, la situación de desempleo o cambio de vida, adquiriendo herramientas efectivas en la continuidad de su proyecto de vida.

En las actividades de desvinculación laboral asistida, según los parámetros establecidos por Talento Humano y para fortalecer los vínculos emocionales de los empleados públicos participantes, se podrán incluir a uno o varios miembros de la familia.

ARTÍCULO 24. BIENESTAR ESPIRITUAL: Se dispondrá del espacio del oratorio de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva para que los servidores públicos puedan realizar sus reflexiones desde sus creencias espirituales, sin que este afecte la prestación del servicio.

- a) De lunes a viernes de 06:00 a.m.- 08:00 a.m.,
- b) De lunes a viernes de 04:00 p.m.- 05:00 p.m.

El horario de la Eucaristía será por lo menos una vez al mes a las 11:00 am, sin perjuicio de las modificaciones que pueda surgir en la programación.

PARÁGRAFO: Las personas que profesan otra religión diferente a la católica podrán solicitar a la oficina de talento humano un espacio tranquilo en la dependencia para realizar sus reflexiones desde sus creencias espirituales, sin afectar la prestación del servicio. Este espacio se utilizará en el mismo horario indicado en este artículo.

ARTÍCULO 25. DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO (27 DE JUNIO): Corresponderá a una Jornada de Integración, espacio para fomentar el trabajo en equipo y los lazos entre las diferentes áreas. Los servidores públicos tendrán la oportunidad de retar su conocimiento entorno a la dependencia para fomentar el trabajo en equipo y distintos valores del código de integridad.

ARTÍCULO 26. RECONOCIMIENTO A SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN SU PROFESIÓN Y/O FORMACIÓN: Desde el área de Talento Humano, se realizará un reconocimiento especial a los servidores públicos en fechas especiales (día del servidor público, día del conductor, día del contador, día del administrador, entre otros). Durante la fecha, el servidor público podrá participar en los eventos programados por el gremio o asociación que representa dicha asociación.

PARÁGRAFO: Para acceder a este beneficio el servidor público deberá presentar a su jefe inmediato el soporte de inscripción al evento.

ARTÍCULO 27. SALARIO EMOCIONAL: Este factor busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los servidores públicos para fortalecer el compromiso institucional. Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida. Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos para la flexibilidad de tiempo.

- a) **Licencia de Paternidad:** Conceder un permiso remunerado de un día adicional a la licencia de paternidad otorgada por ley y una hora diaria hasta que el menor cumpla un mes de nacido.
- b) **Jornadas Laborales Comprimidas:** En eventos en los que se pueda ver afectada la movilidad (día sin carro, manifestaciones, entre otros) se realizará una jornada comprimida para que los servidores públicos tengan acceso a la movilidad y lleguen seguros a casa. El horario será de 7:00 a.m. a 3 p.m.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

- c) **Media Jornada Laboral:** Son fechas especiales en las que los servidores públicos comparten con su familia (día de las velitas 7 de diciembre, víspera navidad y víspera de año nuevo) para las fechas en los que el 7, 24 y 31 de diciembre sean fines de semana se tomará la fecha día hábil anterior, para otorgar la media jornada libre remunerada, a partir de la 1:00 pm.
- d) **Tiempo Compensado:** En las fechas de semana santa, Navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los servidores públicos de reponer tiempo para poder disfrutar en familia según lo estipulado por los lineamientos de la dependencia.

ARTÍCULO 28. EDUCACIÓN PARA LA FAMILIA: Busca apoyar a los servidores públicos en la educación básica y media de sus hijos. Contiene los siguientes subprogramas:

- a) **Subprograma de Educación Especial:** Consiste en un apoyo económico, destinado exclusivamente a ayudar con los gastos requeridos para atender la educación especial de los hijos de los Servidores Públicos a quienes les aplica la presente resolución, que presenten deficiencias físicas, mentales, emocionales o sociales que ameriten este tipo de educación.
- b) **Subprograma de Educación Preescolar:** Consiste en un apoyo económico, destinado exclusivamente a ayudar con los gastos requeridos para atender la educación preescolar de los hijos de los Servidores Públicos a quienes les aplica la presente resolución.
- c) **Subprograma de Educación Básica Primaria:** Consiste en un apoyo económico, destinado exclusivamente a ayudar con los gastos requeridos para atender la educación básica primaria de los hijos de los servidores públicos a quienes les aplica la presente resolución.
- d) **Subprograma de Educación Básica Secundaria:** Consiste en un apoyo económico destinado solo a los gastos requeridos para atender la educación básica secundaria de los hijos de los servidores públicos a quienes aplica esta resolución.
- e) **Subprograma de Educación Media:** Consiste en un apoyo económico, destinado exclusivamente a ayudar con los gastos requeridos para atender la educación media de los hijos de los servidores públicos a quienes les aplica la presente resolución.

ARTÍCULO 29. CRITERIOS Y CONDICIONES PARA ACCEDER AL PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA LA FAMILIA: El apoyo económico dentro de estos programas será otorgado con fundamento en los siguientes criterios:

- a) A estos programas podrán acceder los servidores públicos a quienes aplican esta resolución, que participen al menos en el 60 % de las actividades correspondientes al Componente de Bienestar Social, debidamente certificado por Talento Humano.
- b) Los servidores públicos que laboren en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional podrán acceder a los subprogramas de educación especial, de educación preescolar, primaria, secundaria y media, con hijos que cursen estos niveles educativos, si su asignación básica mensual es igual o menor a tres (3) salarios mínimos legales mensuales de la vigencia 2024.
- c) El apoyo económico se podrá otorgar a los servidores públicos reconocidos por la ley como madres o padres cabeza de hogar, que no reciban subsidio familiar por cónyuge y/o que el servidor solicitante no reciba el subsidio familiar; esta excepción es sin importar el valor de la asignación básica. Si el servidor cambia su estado civil y comienza a percibir subsidio familiar por cónyuge, aplicará las mismas condiciones del literal "b" de este artículo.



Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

d) Los Servidores Públicos cuyos hijos accedan al Programa de Educación para la Familia, y que se retiren del servicio por voluntad propia, deberán devolver el valor del apoyo dentro de la misma vigencia, a partir de la fecha en que se produzca su novedad, para lo cual se le oficiará y en caso de no hacer la devolución, se procederá con la declaratoria de deudor del tesoro y el cobro por jurisdicción coactiva.

e) En el evento de que la disponibilidad presupuestal no permita acceder favorablemente a todas las solicitudes, se tendrá en cuenta el siguiente orden para su otorgamiento:

1. Solicitantes con menor monto de asignación básica.
2. Subprograma de educación especial.
3. Servidores públicos solicitantes con algún tipo de discapacidad.
4. Servidores públicos acreditados madres y/o padre cabeza de hogar con una asignación básica superior a 3 SMMLV.

PARÁGRAFO PRIMERO: No podrá ser beneficiario del Programa de Educación para la Familia, el servidor público que tenga desactualizada su Hoja de Vida y Formato de Bienes y Rentas en la plataforma del Sistema de Información para la Gestión del Empleo Público — SIGEP.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No podrá ser beneficiario del Programa de Educación para la Familia, el personal de la Fuerza Pública, quien tenga desactualizados sus documentos de comisión en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.

PARÁGRAFO TERCERO: Para el servidor público que se postule para apoyo económico para educación superior y tenga un hijo en edad escolar, primará el apoyo para el servidor y el apoyo para la familia quedará a sujeto a disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO CUARTO: No podrán acceder al Programa de Educación para la Familia, los servidores públicos al servicio de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva que estén adelantando el mismo trámite o estén siendo apoyados por la Fuerza Pública o alguna otra dependencia del Ministerio de Defensa Nacional. En caso de presentarse esta situación, la solicitud será negada y no se tendrán en cuenta nuevas solicitudes en los siguientes dos años y, en el evento que los recursos hayan sido girados a la institución educativa, el servidor público deberá reintegrarlos a la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

ARTÍCULO 30. MONTO DE LOS APOYOS DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA LA FAMILIA: El apoyo económico será otorgado como máximo, hasta los siguientes montos:

a) El 40 % de un salario mínimo legal mensual de la vigencia 2023, por concepto de pensión mensual y hasta el mismo monto por matrícula, para servidores públicos con un hijo en edad preescolar, básica primaria o secundaria y que devenguen una asignación básica mensual inferior o igual a tres (3) salarios mínimos legales vigentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. El apoyo económico será pagado previa disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cada servidor público que preste sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, podrá presentar una sola solicitud para el programa de apoyo para la familia de un solo hijo.

PARÁGRAFO TERCERO: El monto del apoyo económico para los subprogramas de educación especial, preescolar, básica primaria, básica secundaria y educación media, no podrá ser en ningún caso superior al valor de los gastos generados por concepto de matrícula y diez (10) meses de pensión, los cuales deben estar debidamente certificados en los documentos aportados por el servidor público.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 31. PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER AL PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA LA FAMILIA. Los servidores públicos con derecho a acceder al Programa de Educación para la Familia deberán realizar la solicitud mediante memorando interno del SGDEA dirigido al director de la DIVRI con copia a Talento Humano - Bienestar, radicando la siguiente documentación, en las fechas dispuestas para tal fin:

- a) Resolución vigente en la que se concede la licencia de funcionamiento a la Institución Educativa o documento equivalente.
- b) Certificación de representación legal de la entidad educativa o documento equivalente por medio del cual se acredita la capacidad jurídica del director o representante legal.
- c) Fotocopia de cédula del Representante Legal de la entidad.
- d) RUT de la entidad educativa o de formación.
- e) Copia del registro civil de nacimiento con el cual se acredite el vínculo de parentesco con el hijo para el cual se solicita el apoyo dentro del subprograma de educación respectivo (especial, preescolar, básica primaria, básica secundaria, o media).
- f) Constancia de que el hijo del servidor público que solicita el apoyo se encuentra matriculado en un centro educativo autorizado, para adelantar el subprograma de educación especial, preescolar, básica primaria, básica secundaria, o media, según corresponda.
- g) Certificación del centro educativo que prestará el servicio educativo, donde conste el valor de la matrícula y la pensión mensual sin valores adicionales.
- h) Para el programa de educación especial, debe acompañarse de la certificación de discapacidad de la que trata la Resolución 113 de 2020.
- i) Para todos los programas deberá anexarse la certificación de la cuenta bancaria (no mayor a tres meses de expedición) de la entidad educativa o de formación a la cual le deben ser girados los recursos.
- j) Si recibió apoyo en el periodo académico anterior, deberá presentar certificación de la aprobación del periodo lectivo aprobado.
- k) Para personal de la Fuerza Pública o personal en movilidad: Último certificado de haberes o desprendible de pago del servidor público solicitante.

PARÁGRAFO: Para todos los efectos, en ningún caso se tendrán en cuenta auto certificaciones.

ARTÍCULO 32. RECIBO DE SOLICITUDES PARA ACCEDER AL PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA LA FAMILIA: Las solicitudes se recibirán de acuerdo con el calendario de la institución educativa, y se hará de manera semestral, debiendo los beneficiarios renovar la solicitud cada semestre. El Profesional de Bienestar de Talento Humano recibirá las solicitudes de apoyos educativos para la familia en las siguientes fechas determinadas en un cronograma que se publicará previamente por correo electrónico.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las solicitudes de apoyo educativo se aprobarán respecto a su presentación y no cubrirán periodos educativos anteriores a la solicitud.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En el evento en que el servidor público no presente la documentación completa en el plazo establecido en este acto administrativo, se le comunicará para que proceda con la subsanación según el cronograma estipulado. So pena de negar la solicitud.

ARTÍCULO 33. PÉRDIDA DEL APOYO EDUCATIVO PARA LA FAMILIA: Para los apoyos educativos en educación especial, preescolar, básica primaria, básica secundaria y educación media, se pierde el derecho al apoyo educativo del respectivo semestre o año por no culminar satisfactoriamente el período inmediatamente anterior a la renovación del éste.

En caso de que un servidor público en movilidad, comisión o traslado, presente solicitud de apoyo educativo, mientras ya esté recibéndolo por parte de la Fuerza Pública o alguna otra dependencia

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

del Ministerio de Defensa Nacional, perderá la posibilidad a acceder a él en la presente vigencia y no se tendrán en cuenta nuevas solicitudes en los siguientes dos años. En el evento que los recursos hayan sido girados a la institución educativa, el servidor público deberá reintegrarlos a la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

ARTÍCULO 34. APROBACIÓN DE SOLICITUDES Y PAGO DEL APOYO: Talento Humano consolidará las solicitudes que sean recibidas, y dará aplicación al artículo 7 de la presente resolución. La decisión será comunicada por Talento Humano a los solicitantes a través de una resolución, en donde indica el total apoyado.

El monto de los apoyos correspondientes a los subprogramas de educación, según las disposiciones legales vigentes, se girará directamente a los centros educativos autorizados.

ARTÍCULO 35. DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN PARA LA FAMILIA:

- a) Matricular a su hijo en centros educativos autorizados por el Ministerio de Educación.
- b) Garantizar la asistencia del beneficiario al centro educativo, por los periodos financiados.
- c) Cubrir con recursos propios el valor que exceda del apoyo otorgado por el Ministerio.
- d) Informar al Director, con copia a Talento Humano, el cambio de entidad educativa, el cual solo procede en el caso de que sea indispensable.
- e) Presentar ante Talento Humano, certificación expedida por la entidad educativa donde conste la culminación y aprobación del año lectivo.

ARTÍCULO 36. EDUCACIÓN SUPERIOR PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS: Consiste en un apoyo económico, destinado exclusivamente a ayudar con los gastos requeridos para atender la educación técnica, tecnológica y universitaria (pregrado, especialización y maestría), de los servidores públicos.

Podrán acceder los empleados públicos, los miembros de las Fuerzas Militares y Policía Nacional y civiles en comisión, que presten sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional deberán cumplir con las siguientes condiciones, establecidas por el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015 (artículo 73 Decreto 1227 de 2005 compilado) a saber:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la dirección.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último periodo evaluado o documento equivalente.

Sin tener en cuenta el monto de su asignación básica.

Debe tratarse de estudios de educación formal, que tengan relación con las competencias funcionales identificadas en el área de desempeño y/o con la misión de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

ARTICULO 37. PRESUPUESTO ASIGNADO A LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN: En el evento en que la disponibilidad presupuestal resulte insuficiente se dará prevalencia a los apoyos educativos para servidores públicos sobre el apoyo educativo para la familia.

ARTÍCULO 38. CRITERIOS PARA EL APOYO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. El apoyo económico dentro de estos programas será otorgado con fundamento en los siguientes criterios:

- a) El programa para el que solicita apoyo al servidor público debe fortalecer competencias laborales en las actividades misionales y transversales de la dependencia.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

- b) Podrán acceder los empleados públicos de planta de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, los miembros de la Fuerza Pública, y civiles en movilidad, que presten sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y tengan un año de antigüedad como mínimo, que acrediten el nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último sin tener en cuenta el monto de su asignación básica. Para personal de la Fuerza Pública y personal civil en movilidad, se contará el año desde la fecha en que inició la prestación de servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.
- c) En el evento de que la disponibilidad presupuestal no permita acceder favorablemente en los porcentajes descritos a todas las solicitudes, se otorgará la totalidad de los porcentajes contenidos en la presente resolución a los Servidores públicos con Derechos de carrera Administrativa; el presupuesto restante se distribuirá teniendo en cuenta el salario básico de los solicitantes de manera ascendente, de persistir el empate se realizara sorteo mediante balota.
- d) Para solicitar el apoyo económico, cuando se trate de pregrado a postgrado (especialización o maestría) y entre postgrados (especialización o maestría), deberá haber transcurrido como mínimo un lapso de dos (2) años a partir de la fecha de grado del programa apoyado.
- e) El apoyo educativo estará destinado de igual forma para formación en programas que permita homologaciones para continuar con el siguiente nivel educativo: De técnico a tecnólogo y a profesional; y de especialización a maestría.
- f) Cuando el servidor público haya dejado un periodo o semestre sin estudiar, no podrá acceder nuevamente a cualquier programa de educación, excepción hecha en los eventos justificados y en este caso se considerará el último promedio obtenido.
- g) Cuando el servidor público no haya aprobado el respectivo periodo académico o se le haya hecho efectiva la póliza de garantía en el semestre anterior, o que, habiendo perdido una materia o ciclo, no haya efectuado la devolución del dinero respectivo.
- h) No podrá ser beneficiario del Programa para la Educación Superior de los Servidores Públicos, el servidor público que tenga desactualizada su Hoja de Vida y Formato de Bienes y Rentas en el Sistema de Información para la Gestión del Empleo Público - SIGEP.
- i) No podrá ser beneficiario del Programa para la Educación Superior de los Servidores Públicos, el personal Uniformado, quien tenga desactualizados sus documentos de comisión en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.
- j) El apoyo económico para el Programa para la Educación Superior de los Servidores Públicos se concederá para un (01) solo programa de pregrado por servidor público.
- k) El apoyo económico se concederá para un (01) solo subprograma de educación superior, para cada modalidad de educación superior apoyado (especialización, maestría) por servidor público.
- l) El servidor público que se postule para apoyo económico para educación superior y tenga un hijo en edad escolar primará el apoyo para este y el apoyo para la familia quedará a sujeto a disponibilidad presupuestal.
- m) No podrá recibir el apoyo económico por parte de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, el personal de la Fuerza Pública trasladado o en comisión, ni el personal civil en movilidad de otra entidad del Sector Defensa, si se encuentra recibiendo o tramitando este beneficio por parte de su entidad pagadora de nómina u otra del Sector. En caso de presentarse esta situación, la

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

solicitud será negada y no se tendrán en cuenta nuevas solicitudes en los siguientes dos años y, en el evento que los recursos hayan sido girados a la institución educativa, el servidor público deberá reintegrarlos a la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

PARÁGRAFO: Dar apoyos educativos para educación superior no generará a la administración el compromiso o la obligación de otorgar al empleado público un empleo diferente al que ostente al acceder a los programas.

ARTÍCULO 39. MONTO DEL PROGRAMA DE APOYO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS: El apoyo económico será otorgado como máximo hasta los siguientes montos:

a) Solicitud para un programa por primera vez: 50% del valor de la matrícula por semestre o ciclo, cuando sea anual.

b) A partir de la segunda solicitud, de un programa que ya se venía apoyando: Para dar continuidad al apoyo, se tendrá en cuenta el promedio de notas del semestre o periodo inmediatamente anterior, así:

- Promedio entre 3,5 y 3,9: Entre 50% y 70% del valor de la matrícula
- Promedio entre 4,0 y 4,4: Entre 71% y 80% del valor de la matrícula
- Promedio de 4,5 en adelante: Entre 81% y 90% del valor de la matrícula

Nota: En ese caso el valor a cubrir se hará en proporción al promedio adquirido.

c) El apoyo económico otorgado será máximo hasta 13 SMLMV por semestre académico.

PARÁGRAFO PRIMERO. En el evento de que la disponibilidad presupuestal no permita acceder favorablemente en los porcentajes descritos a todas las solicitudes, se otorgará la totalidad de los porcentajes contenidos en la presente resolución a los Servidores públicos con Derechos de Carrera Administrativa y el presupuesto restante se distribuirá teniendo en cuenta el salario básico de los solicitantes de manera ascendente, de persistir el empate se realizará sorteo mediante balota.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El monto del apoyo económico no podrá ser en ningún caso superior al valor de los gastos generados por concepto de matrícula, la cual debe estar debidamente certificada en los documentos aportados por el servidor público.

ARTÍCULO 40. PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER AL PROGRAMA DE APOYO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS: Los servidores interesados en aplicar al Programa de Apoyo para la Educación Superior deben radicar por medio de memorando interno dirigido al señor Director y con copia a Talento Humano – Bienestar de la DIVRI- MDN con la siguiente documentación, en las fechas dispuestas para tal fin:

- a) Resolución vigente en la que se concede la licencia de funcionamiento a la Institución Educativa o Certificado de Existencia y Representación Legal de Instituciones de Educación Superior.
- b) Registro vigente del programa al que va a acceder el servidor público.
- c) Fotocopia de cédula del Representante Legal de la entidad
- d) RUT de la institución educativa.
- e) Certificación de la cuenta bancaria (no mayor a tres meses de expedición) de la entidad educativa o de formación a la cual le deben ser girados los recursos.
- f) Certificación del jefe inmediato donde conste que el programa que se pretende adelantar fortalece las competencias funcionales del servidor público y el beneficio institucional esperado con

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

el programa de educación que recibe el servidor público. (Aplica una única vez en la primera solicitud de apoyo para la educación superior de los servidores públicos).

g) Certificación expedida por la universidad o institución educativa o un documento equivalente generado por la plataforma de cada universidad o institución educativa, en donde conste la siguiente información: Nombre del programa, contenido curricular por ciclo, semestre o créditos, fecha de expedición. (Aplica una única vez en la primera solicitud de apoyo para la educación superior de los servidores públicos).

h) Orden de matrícula y/o certificación expedida por la entidad de educación superior y/o recibo de pago donde conste el valor exacto a cancelar por concepto de ciclo, semestre o créditos.

i) Si se trata de una renovación de apoyo para educación superior, deberá además anexar certificación o documento equivalente generado por la plataforma de cada universidad o institución educativa en donde conste la siguiente información: nombre del programa, contenido curricular del ciclo cursado apoyado, semestre o créditos, notas finales de cada materia/asignatura y promedio obtenido en el semestre apoyado, así como fecha de expedición.

j) Formato de paz y salvo para acceder a los Servicios de Bienestar Social.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para todos los efectos, en ningún caso se tendrán en cuenta auto certificaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cada servidor público que preste sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, podrá presentar una sola solicitud para el Programa de Apoyo para la Educación Superior.

ARTÍCULO 41. RENOVACIÓN DEL APOYO PARA EDUCACIÓN SUPERIOR: Los servidores públicos deben acreditar haber cursado satisfactoriamente el semestre o lapso académico ya respaldado y haber obtenido un promedio académico mínimo de 3.5 o su equivalente sin la pérdida de materias.

Las solicitudes se recibirán de acuerdo con el calendario de la institución educativa, y se hará de manera semestral o cuatrimestral, debiendo los beneficiarios renovar la solicitud cada periodo o ciclo. El Profesional de Bienestar de Talento Humano recibirá las solicitudes de apoyos educativos para la educación superior en fechas determinadas en un cronograma que se publicará previamente por correo electrónico.

PARÁGRAFO: En el evento que el servidor público no presente la documentación completa en el plazo establecido en este acto administrativo, se le comunicará para que proceda con la subsanación según el cronograma estipulado. So pena de negar la solicitud.

ARTÍCULO 42. PÉRDIDA DEL APOYO EDUCATIVO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS: Se perderá el apoyo educativo por cualquiera de las siguientes causales:

a) Perderán el apoyo educativo, aquellos servidores que tengan un promedio de notas inferior a 3.5 en el semestre inmediatamente anterior o que hayan perdido alguna materia.

b) Los servidores públicos de la Fuerza Pública o de otra entidad del Sector Defensa que presten sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y hayan recibido doble apoyo económico para sus estudios de educación superior, por ser beneficiarios de otros Planes de Bienestar en su entidad pagadora u otra del Sector Defensa.

c) Los servidores públicos a quienes se haya tenido que hacer efectiva la póliza.

ARTÍCULO 43. SUSCRIPCIÓN DEL COMPROMISO: Los beneficiarios de los programas de educación, deberán suscribir ante Talento Humano, un documento de compromiso para el cumplimiento de los deberes por el apoyo otorgado.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

Los servidores públicos retirados del servicio por voluntad propia, según el numeral a del artículo 44 de esta resolución, deberán devolver el valor del apoyo en la misma vigencia desde la fecha de la novedad, para lo que se oficiará y, en caso de no devolución, se procederá con la declaratoria de deudor del tesoro y el cobro por jurisdicción coactiva.

ARTÍCULO 44. CONSTITUCIÓN DE LA PÓLIZA DE GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO: El servidor público beneficiario, deberá suscribir una póliza de garantía de cumplimiento, por cada periodo académico, la cual tendrá una vigencia por el doble de tiempo del periodo apoyado, equivalente al cien por ciento (100%) del valor aprobado. Una vez comunicada la aprobación del apoyo, el servidor público tendrá máximo diez (10) días hábiles para presentar la póliza, si vencido este término no la presenta sin justificación previa, el apoyo será negado y la solicitud será devuelta por Talento Humano.

En el evento que ocurra alguna de las situaciones descritas a continuación, se iniciará el proceso solicitando un acuerdo de pago, que no puede superar en tiempo la vigencia de la póliza; de no llegar a un acuerdo, se hará efectiva la póliza de cumplimiento ante la entidad aseguradora.

- a) Por retiro definitivo del servidor público de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, por voluntad propia sin haber cumplido el tiempo mínimo de permanencia en la entidad contenido en el artículo 48 de la presente resolución.
- b) Por pérdida del periodo educativo inmediatamente apoyado y por el cual se constituyó la póliza.
- c) En caso de pérdida de materias, el Servidor Público deberá hacer la devolución de los dineros correspondientes al valor de la materia pérdida.
- d) Por retirarse de la institución educativa sin culminar el periodo apoyado, sin justa causa, ni previo aviso al Director.

ARTÍCULO 45. PAGO DEL APOYO EDUCATIVO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. Una vez perfeccionado el documento de compromiso por las partes y aprobación de la póliza, se dará traslado al área Financiera para el pago respectivo a nombre de la institución educativa donde se cursarán los estudios.

El monto de los apoyos correspondientes a los programas de educación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, será girado directamente a las instituciones educativas debidamente autorizadas.

ARTÍCULO 46. DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN.

- a) Cubrir con recursos propios el valor que exceda del apoyo otorgado por la DIVRI.
- b) Suscripción de Acta de Compromiso por parte del servidor público beneficiario del programa, ante la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.
- c) Informar al Director, con copia a Talento Humano el cambio de entidad educativa, el cual solo procede en el caso de que sea indispensable.
- d) Presentar ante Talento Humano, la paz y salvo y/o certificación por concepto de matrícula correspondiente a la Entidad Educativa a la cual se le efectúa el pago, dentro de los ocho (8) días calendario siguientes al respectivo giro por parte de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

- e) Al término del periodo financiado, presentar ante el jefe inmediato con copia a Talento Humano las notas obtenidas en el periodo respectivo.
- f) Deberá permanecer vinculado a la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, por un periodo igual a cada periodo financiado para los estudios, que se contará a partir de la culminación del periodo de estudio.
- g) El servidor público beneficiario deberá por lo menos participar en el sesenta (60%) de las actividades del Programa de Bienestar dirigido a los servidores públicos, debidamente certificado por Talento Humano.

CAPÍTULO III COMPONENTE BIENESTAR SOCIAL - EJE EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

ARTÍCULO 47. DÍA DE LA FAMILIA: Los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, podrán acceder a un día libre en cada semestre para destinarlo a compartir con la familia. Este día podrá ser unido a un fin de semana o puente y solo podrá unirse al beneficio del día de cumpleaños. El disfrute de esta jornada deberá ser coordinada con su jefe inmediato. Esta jornada debe utilizarse en el semestre correspondiente.

ARTÍCULO 48. VACACIONES RECREATIVAS: Esta jornada se realizará con la participación de los hijos de los servidores públicos en edad de 5 a 17 años, a través de actividades dirigidas por un promotor que incluirán taller de manualidades, actividades deportivas y una actividad cultural, durante la semana de receso escolar de Junio y Octubre.

Para acceder a este beneficio una vez se abrirá la convocatoria a los servidores públicos deben realizar la inscripción de sus hijos; en caso de no completar el cupo mínimo para desarrollar las jornadas programadas, se cambiará por otra actividad en donde se facilite el disfrute de una actividad recreativa.

PARÁGRAFO: La ejecución de la presente actividad está sujeta a disponibilidad presupuestal

ARTÍCULO 49. JORNADA DE MASCOTAS: Para las familias que cuentan con mascotas podrán disfrutar y conocer los servicios y productos para sus mascotas, además podrán tener charlas enfocadas al cuidado de uno de los miembros más importantes de la familia.

ARTÍCULO 50. FERIA DE EMPRENDIMIENTO: Brindar mínimo un espacio para que los servidores públicos de la dependencia realicen una muestra comercial de productos elaborados por ellos mismos o que tengan algún negocio de suministro de bienes o servicios, el servidor público durante la jornada es quien promoverá el emprendimiento.

Los servidores públicos que deseen participar de esta actividad deberán realizar la inscripción previa convocatoria.

CAPÍTULO IV COMPONENTE BIENESTAR SOCIAL- EJE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

ARTÍCULO 51. Dentro de este componente, se divulgarán los tipos de alianzas realizadas desde el Ministerio de Defensa Nacional para que los servidores públicos de la DIVRI lo conozcan para su uso y servicio.

- a) **COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL:** Se realizarán jornadas para ofrecer información acerca de las alianzas que se tienen desde el MDN con las entidades de educación superior, para



Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

que los servidores de la dependencia tengan acceso a las actividades culturales ofrecidas por dichas instituciones.

b) **PROGRAMA SERVIMOS:** Promover el Programa Servimos al que tienen acceso todos los servidores públicos de la DIVRI para que puedan disfrutar de una oferta de Bienestar Ampliada.

c) **PROMOCIÓN JORNADA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA:** A través de CAJA HONOR y FNA, realizar jornadas para ofrecer información sobre programas de vivienda, para apoyar la compra de vivienda propia.

CAPÍTULO V- COMPONENTE INCENTIVOS

ARTÍCULO 52. OBJETIVO COMPONENTE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS: Otorgar reconocimientos por el buen desempeño a los servidores públicos, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades (Artículo 2.2.10.8 – Decreto 1083 de 2015).

ARTÍCULO 53. PRINCIPIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS: Son los principios que fundamentan el componente de incentivos y estímulos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional:

a) **Humanización del trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional crezcan en sus múltiples dimensiones (cognitiva, afectiva, ética, social y técnica), y desarrollen sus potencialidades mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

b) **Equidad y justicia.** Sin desconocer la singularidad de cada servidor público, el sistema de incentivos y estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

c) **Objetividad y transparencia.** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del plan de incentivos y estímulos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.

ARTÍCULO 54. MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE LA DEPENDENCIA: Un servidor público de la dependencia será elegido mejor servidor público de cada cuatrimestre y del año con el ánimo de promover el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso.

ARTÍCULO 55. PERIODICIDAD DE LA POSTULACIÓN DE MEJOR SERVIDOR PÚBLICO: La periodicidad para la postulación de los servidores públicos será cuatrimestral. El período de evaluación del primer cuatrimestre será de noviembre a febrero, el del segundo cuatrimestre será de marzo a junio, y el del último cuatrimestre será julio a octubre.

Fechas de presentación de las postulaciones:

- Primer cuatrimestre - Noviembre a Febrero: Primera semana del mes de marzo.
- Segundo cuatrimestre - Marzo a Junio: Primera semana del mes de julio.
- Tercer cuatrimestre - Julio a Octubre: Primera semana del mes de noviembre.
- La elección del mejor servidor público del año por categorías se elegirá en el mes de diciembre de cada año o vigencia.



Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 56. CATEGORIAS RECONOCIMIENTO A MEJOR SERVIDOR PÚBLICO: El reconocimiento a mejor servidor público tendrá dos categorías:

- a) Servidores públicos con derechos de carrera administrativa.
- b) Servidores públicos con otras formas de provisión.

ARTÍCULO 57. REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN DE MEJOR SERVIDOR PÚBLICO POR CATEGORIA: Los servidores públicos que sean postulados para la distinción como mejor servidor público del cuatrimestre (uno por literal a y uno literal b del artículo anterior), deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- b) No haber sido sancionado por conductas de acoso laboral el año anterior a la postulación.
- c) Servidores públicos de con evaluación del desempeño en nivel excelente.
- d) Tener un tiempo de servicio en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, no inferior a un (1) año a la fecha de la postulación. Para personal de la fuerza pública y personal civil en movilidad, se contará el año desde la fecha en que inició la prestación de servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación de Rehabilitación Inclusiva.
- e) Que, siendo beneficiario de otros programas del Plan de Bienestar, haya cumplido con la totalidad de los compromisos correspondientes, en la vigencia inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO: El mejor servidor público del año por categoría se elegirá entre los ganadores en la postulación cuatrimestral.

ARTÍCULO 58. PROCEDIMIENTO PARA LA POSTULACIÓN Y ELECCIÓN DEL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO POR CATEGORIA:

- a) Postulación y elección cuatrimestral:
 - i. Los servidores se auto prepostulara ante el jefe inmediato, quien revisará las prepostulaciones y sus argumentos, y seleccionará uno por categoría (uno de carrera administrativa y uno de otros tipos de vinculación) y lo postulará ante el coordinador o Director.
 - ii. Se seleccionará al mejor servidor público por categoría, previa votación del director junto con los coordinadores, un representante de la comisión de personal que represente a los servidores públicos, un servidor público del área jurídica y un servidor público de planeación, la votación será secreta y se realizará con un solo voto por persona, en caso de existir un empate entre los servidores públicos con más votos, se podrá votar nuevamente para desempatar si persiste el empate se decidirá por sorteo. La postulación se realizará teniendo en cuenta el Código de Integridad de la entidad, su desempeño excelente e irá acompañada de una justificación que permita evidenciar que los postulados se han destacado en el desarrollo de sus funciones.
- b) Postulación y elección anual: En el mes de noviembre de cada año, se hará la selección del mejor servidor del año por categoría entre los servidores que fueron elegidos mejor servidor del cuatrimestre, con el mismo procedimiento descrito en el numeral i y ii del literal a) de este artículo.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

ARTÍCULO 59. MEJOR EQUIPO DE TRABAJO DEL AÑO: Un equipo de trabajo de la dependencia será elegido mejor equipo de trabajo del año, con el ánimo de fomentar espacios para la innovación y de mejora continua, que aporten valor agregado al desarrollo de la misión con la participación de los servidores de la dependencia.

ARTÍCULO 60. PERIODICIDAD DE LA POSTULACIÓN MEJOR EQUIPO DE TRABAJO DEL AÑO: La periodicidad para la postulación de los mejores equipos de trabajo será anual. Los servidores públicos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva podrán presentar un proyecto que aporte al funcionamiento de la dependencia e inscribirse formalmente como mínimo seis meses antes de la postulación como mejor equipo de trabajo, ante Talento Humano para participar.

ARTÍCULO 61. REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO DEL AÑO. Los equipos de trabajo que se postulan para participar deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Estar conformado como Equipo de Trabajo con una antelación no inferior a seis (6) meses a la fecha de postulación. En caso de conformarse equipo de trabajo, deberá existir evidencia de la conformación del equipo en un acta de reunión, la cual deberá tener el aval del Coordinadores de Grupo o jefe inmediatos. El equipo debe estar conformado por servidores que pertenezcan el mismo Grupo Interno de Trabajo o de diferentes grupos de trabajo e interdisciplinarios.
- b) Tener un mínimo de dos (2) integrantes y un máximo de seis (6) integrantes que podrán ser de la misma dependencia o de diferentes dependencias, grupos, procesos y niveles de empleo.
- c) Tener responsabilidades individuales dentro del proyecto institucional.

PARAGRAFO: El proyecto debe evidenciar aportes significativos a la gestión de la DIVRI, planteando posibles resultados a futuro, sin generar cargas presupuestales adicionales, incluyendo recomendaciones para su sostenimiento en el tiempo.

ARTÍCULO 62. PROCEDIMIENTO PARA LA POSTULACIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO DEL AÑO. Para la postulación como mejor equipo de trabajo de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, los equipos interesados en participar deben tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- a) Talento humano informará en el mes de mayo, las condiciones de los proyectos que pueden trabajar los equipos que estén interesados en participar.
- b) Los equipos se organizarán internamente con un mínimo de dos (2) personas y un máximo de seis (6) y desarrollarán el proyecto teniendo en cuenta que debe cumplir con al menos dos de los siguientes criterios:
 - i. Generar valor agregado a los procesos y servicios de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.
 - ii. Propender por la innovación y mejoramiento continuo de los procesos y servicios de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, proponiendo optimización del tiempo y los recursos disponibles para la ejecución de las tareas, generando correctivos a falencias identificadas en la gestión.
 - iii. Dar respuesta a una necesidad de la dependencia y guardar relación con la misión, visión objetivos y el código de integridad, buscando la excelencia en la prestación del servicio.
 - iv. Significar uso eficiente de los recursos, excelencia en la prestación del servicio, mayor cumplimiento de los objetivos institucionales, optimización de tiempo.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

El proyecto propuesto no puede ser una actividad que sea de obligatorio cumplimiento para el equipo de trabajo en el ejercicio de sus funciones.

c) Durante todo octubre, Talento Humano recibirá las postulaciones de los equipos.

Las postulaciones deben ser con proyectos que ya hayan finalizado y tengan un resultado que mostrar. El formato para la postulación de los equipos contiene la siguiente información:

Información del equipo de trabajo:

- Fotografía del equipo
- Nombre completo de los servidores que lo integran
- Número de documento de los servidores que lo integran
- Grados y niveles de empleo de los integrantes
- Tiempo de servicio en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva

Información del proyecto:

- Título del proyecto
- Definición de la Problemática que pretende solucionar
- Grupos que se beneficiarán con el proyecto
- Procesos y procedimiento en los que impacta
- Objetivo general
- Meta(s)
- Indicadores
- Cronograma de ejecución
- Resultados
- Recomendaciones
- Anexos técnicos (Instructivos, manuales, fichas técnicas, formatos)

d) El Director conformará una comisión evaluadora conformada por un integrante de cada coordinación, un representante de la comisión de personal que represente a los servidores públicos, un servidor público del área jurídica y un servidor público de planeación, que será encargada de evaluar la pertinencia e impacto de los proyectos postulados y les dará una calificación. La comisión evaluadora puede estar integrada por servidores públicos de la dependencia, por servidores públicos de otra dependencia o por personas externas al Sector que sean conocedores del área de los proyectos presentados.

e) La primera semana de noviembre, los equipos deberán realizar la presentación de los proyectos ante la Comisión Evaluadora y los servidores públicos de la dependencia.

f) La Comisión Evaluadora evaluará los proyectos según criterios establecidos.

g) El equipo que reciba mayor calificación será el ganador del primer puesto. Las dos siguientes mayores calificaciones se premiarán de acuerdo con la siguiente escala:

CALIFICACIÓN TOTAL DEL PROYECTO	INCENTIVO
Más de 90 (Primer Puesto)	Programa de turismo social para cada integrante del equipo para disfrutar un fin de semana
Entre 70 y 89 (Segundo Puesto)	Día libre y entrada para consumir en restaurante hasta de \$100.000 para cada integrante del equipo



Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

Menos de 70 (Tercer Puesto)	Día libre y entrada para consumir en restaurante hasta de \$50.000 para cada integrante del equipo
-----------------------------	--

PARÁGRAFO PRIMERO: Si solo se obtiene una inscripción para mejor equipo del año, se realizará el mismo procedimiento, pero el incentivo se otorgará según la escala descrita.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Por programa de turismo social se entiende Plan para realizar actividades de turismo dirigido al servidor ganador y un acompañante. Este programa se coordinará y asumirá la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, según las normas legales vigentes y sujeto a la disponibilidad presupuestal existente. El Programa de Turismo Social tendrá un valor asignado de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la vigencia.

PARÁGRAFO TERCERO. En el evento de no existir postulación para mejor equipo de trabajo del año, el incentivo en mención no será otorgado.

ARTÍCULO 63. TIPOS DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS: Dentro del programa de incentivos y estímulos, que pueden otorgarse a los servidores públicos a quienes les es aplicable la presente resolución, se incluye entre otros, los siguientes:

- Felicitación: Felicitación firmada por parte del Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.
- Reconocimiento público a la labor meritoria: Divulgación de la Foto, Nombre y cargo del Ganador en la intranet de la DIVRI - link <https://intranet.divri.gov.co/>
- Día de entretenimiento: Un día libre remunerado (coordinado previamente con el jefe inmediato).
- Programa de turismo social: Plan para realizar actividades de turismo dirigido al servidor ganador y un acompañante. Este programa será coordinado y asumido por la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, de conformidad con las normas legales vigentes y con sujeción a la disponibilidad presupuestal existente. El Programa de Turismo Social tendrá un valor asignado de acuerdo con disponibilidad presupuestal de la vigencia.

TIPO DE INCENTIVO	POSTULADOS A MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DEL CUATRIMESTRE	MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DEL CUATRIMESTRE	MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DEL AÑO	MEJOR EQUIPO DE TRABAJO DEL AÑO (PRIMER PUESTO)	MEJOR EQUIPO DE TRABAJO DEL AÑO (SEGUNDO Y TERCER PUESTO)
Felicitación		X	X	X	X
Reconocimiento público a la labor meritoria		X	X	X	X
Día de entretenimiento	Un (1) día	Dos (2) días	Tres (3) días	Tres días (3)	Un (1) día
Programa de turismo social			X	X	

PARÁGRAFO PRIMERO: Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se concedan a los servidores públicos de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, no tienen por objeto modificar su régimen salarial y prestacional.

PARÁGRAFO SEGUNDO. No obstante, los tipos de incentivos y estímulos aquí contemplados, se podrá adoptar otro tipo de incentivos que se estime contribuyan al propósito de este plan.



Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones"

PARÁGRAFO TERCERO: El tiempo remunerado (día libre) otorgado como parte de los incentivos y estímulos, deberá ser disfrutado durante los 15 días posteriores a la publicación en intranet o cartelera del ganador y no deberá sumarse a otros permisos.

PARÁGRAFO CUARTO: Los ganadores y/o postulados como mejor servidor del cuatrimestre no podrán participar de la selección de los siguientes cuatrimestres, solo hasta la selección de mejor servidor público del año.

ARTÍCULO 64. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL: Las actividades contempladas en el presente acto administrativo se realizarán con respaldo al respectivo Certificado de Disponibilidad que se expida para la presente vigencia.

PARAGRAFO: Las disponibilidades presupuestales solo aplicaran para la vigencia 2024.

ARTICULO 65. CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE PLAN: Talento humano generará un cronograma de las actividades propuestas dentro de la presente resolución, en los 15 días siguientes a la entrada en vigor del acto administrativo.

ARTÍCULO 66. EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR: De acuerdo con el numeral 6 del literal D del artículo 2 de la Resolución 285 de 2022, el desarrollo del presente plan de bienestar estará a cargo de Grupo Administrativo y Financiero.

ARTICULO 67. COMUNICACIÓN: El presente acto administrativo será comunicado por Talento Humano del Grupo Administrativo y Financiero a todos los servidores públicos de la DIVRI.

ARTICULO 68. VIGENCIA Y DEROGATORIAS: Esta resolución rige desde la fecha de su expedición y deroga la Resolución 832 de 2023 emitida por la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y todas aquellas disposiciones contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

19 FEB. 2024

MY(R) JUAN CARLOS BARRERA MEDINA
Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva
del Ministerio de Defensa Nacional

Revisó y Aprobó: Andrea del Pilar Díaz Rodríguez

Revisó: PD. Anderson Raúl Mariño Niño

Revisó: PD. Dulfary Agudelo Osorio

Elaboró: PD. Iris Patricia Contreras Olaya