

VETERANAS Y VETERANOS GENERADORES DE CAMBIO

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



VETERANAS Y VETERANOS GENERADORES DE CAMBIO

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

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

Iván Velásquez Gómez
Ministro de Defensa Nacional

COORDINACIÓN GENERAL

Despacho Ministro de Defensa
Nataly Andrea Méndez Briñez
Asesora Despacho

Viceministerio de Veteranos y GSED

Ana Catalina Cano Londoño
Viceministra

Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva – DIVRI

Mayor (RA) Juan Carlos Barrera Medina
Director DIVRI

Norella Andrea Pineda Rodríguez
Abogada DIVRI

Diana Marcela Barbosa Ángel
Gerontóloga - Fisioterapeuta DIVRI

Anderson Raúl Mariño Niño
Abogado DIVRI

Andrea Johana Avellaneda Mendieta
Economista DIVRI

CONTRIBUCIONES

Departamento Nacional de Planeación

Comisión Intersectorial para la Atención
Integral al Veterano

Dirección Sectorial de Bienestar y Salud –
DSBS del Ministerio de Defensa Nacional

Consejo de Veteranos

AGRADECIMIENTOS

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

Comunicaciones Estratégicas - DIVRI

Revisión de estilo

Luis Augusto Aponte Tinoco
Mauricio Molano Díaz

Diseño y diagramación

Yurani Eliana Piñeros Dueñas

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	05
INTRODUCCIÓN	06
MARCO CONCEPTUAL	11
1. DIAGNÓSTICO GENERAL	13
1.1 Problema general	24
1.2 Problemas específicos	24
2. POLÍTICA DE ATENCIÓN INTEGRAL AL VETERANO DE LA FUERZA PÚBLICA	25
2.1 Población objeto y alcance	25
2.2 Principios y Enfoque	27
2.3 Objetivos	28
2.3.1 Objetivo general	28
2.3.2 Objetivos específicos	28
3. PILARES PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL AL VETERANO	29
3.1 BIENESTAR FÍSICO Y PSICOSOCIAL QUE CONTRIBUYA A LA ADAPTACIÓN A LA VIDA CIVIL DEL VETERANO	30
3.1.1. Problemática - Programas de adaptación a la vida civil poco estructurados y articulados para las y los veteranos	30
3.1.2 Estrategia	35
3.2. POSICIONAMIENTO Y RECONOCIMIENTO DEL VETERANO A NIVEL NACIONAL	40
3.2.1 Problemática - Falta de conocimiento de la sociedad civil del valor del veterano por su labor realizada y su valioso aporte a la comunidad	40
3.2.2 Estrategias	43
3.3. CONFORMACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE ATENCIÓN INTEGRAL AL VETERANO PARA LA ARTICULACIÓN CON LAS ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL	47
3.3.1 Problemática - Inadecuada articulación entre entidades públicas nacionales, territoriales y el sector privado, lo que impide aunar y optimizar esfuerzos en pro de su bienestar	47
3.3.2 Estrategia	51

3.4. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA ADOPCIÓN, ARTICULACIÓN Y DESARROLLO DE ACCIONES A FAVOR DEL VETERANO Y SU NÚCLEO FAMILIAR....	52
3.4.1 Problemática - Debilidad en el proceso de generación y análisis de información cualitativa, cuantitativa y científica para facilitar la adopción, coordinación y ejecución de medidas en beneficio de los veteranos y su núcleo familiar	52
3.4.2 Estrategia	54
4. IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	58
5. BIBLIOGRAFÍA	59
6. ANEXOS	63
6.1 Anexo 1 - Marco Normativo	63
6.2 Anexo 2 - Glosario	65
6.3 Anexo 3 - Siglas	67
6.4 Directorio	68
6.5 Matriz de Plan Estratégico	69

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Género de los veteranos	14
Gráfica 2. Rango de edad de los veteranos	14
Gráfica 3. Estrato socioeconómico de los veteranos	14
Gráfica 4. Nivel educativo de los veteranos	15
Gráfica 5. Resultados de la encuesta a la pregunta ¿De los siguientes beneficios de la Ley del Veterano cuáles considera de mayor interés?	15
Gráfica 6. Pilares para la atención integral al veterano	29
Gráfica 7. Preferencias educativas de los veteranos.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Asistencia diálogos regionales "Veterano y Veterana ¡Tienes la palabra!" ...	16
Tabla 2. Cruce de datos del SISBEN IV Grupo A	22
Tabla 3. Cruce de datos del SISBEN IV Grupo B	22
Tabla 4. Cruce de datos del SISBEN IV Grupo C	23
Tabla 5. Cruce de datos del SISBEN IV Grupo D	23
Tabla 6. Nivel educativo de las y los veteranos según RUV	32
Tabla 7. Indicadores de gestión de la Política de Atención Integral al Veterano de la Fuerza Pública 2023-2027	32

Presentación



¡Unidos,
honraremos y
protegeremos a
quienes dieron
tanto por nuestra
nación!

**¡Gracias a todos
por su apoyo en
esta importante
tarea!**

Ministro de Defensa

Iván Velásquez Gómez.

A todos quienes hoy ostentan la honrosa distinción de veteranos y veteranas, les presentamos la Política de Atención Integral al Veterano de la Fuerza Pública, "Veteranas y Veteranos generadores de cambio 2023-2027", la cual busca brindar el reconocimiento y bienestar físico y psicosocial que nuestros veteranos de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional merecen, a través de la exaltación de su experiencia y conocimiento acumulado durante su actividad militar y policial, que les proporciona capacidad y motivación para impulsar cambios positivos y significativos en la sociedad.

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

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

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

Introducción

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

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

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

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



Aunado a lo anterior, la Corte Constitucional señaló en la sentencia C-116/21 que dentro del grupo de veteranos pueden existir sujetos en situaciones de especial atención por parte del Estado, a quienes el derecho internacional de los derechos humanos, la Constitución Política y la jurisprudencia constitucional les brinda especial protección, por lo que el rol del Estado debe ser transformador en aras de que puedan superar total o parcialmente la situación en la que se encuentran.

Bajo estos preceptos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos identificó una serie de condiciones de las personas que les puede conferir una protección o atención especial por parte del Estado, como quienes se encuentran en situación de discapacidad¹ o pobreza². Así mismo, la Corte Constitucional incluyó en esta identificación a las víctimas de conflicto³, población rural⁴, personas de la tercera edad⁵, veteranos sobrevivientes a las guerras de Corea y Perú que se encuentren en indigencia⁶, entre otros.

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

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

(...)

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

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

(...)

Esa agenda pública tiene que comenzar. Como Senador de la República yo fui parte de estas leyes que aquí se han

aprobado, recuerdo la 1979 del 2019, que habló de retiro, habló de pensiones; esta Ley no se está cumpliendo. La 1979 hoy sigue siendo palabras; no es que cueste mucho para que dijéramos “es que puede provocar una crisis fiscal”, “aumentar de manera peligrosa...” no.

(...)

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

(...)

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



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

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

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

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

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

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

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

Precisamente, la Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias 2023-2027, reconoce la necesidad de fortalecer la planeación estratégica de la gestión del bienestar desde una perspectiva de la persona en actividad militar y policial, permitiéndoles adquirir habilidades para su mejor desenvolvimiento en la vida civil luego de su retiro. A la vez, existen componentes que les son comunes y transversales, entre ellos el componente de salud establecido por mandato de la Ley 352 de 1997 y el Decreto 1795 de 2000, y cuya cobertura aplica para todos los afiliados (activos y veteranos) al Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, con los respectivos beneficiarios que ostenten esos derechos. Otro componente de beneficio transversal para los veteranos y sus familias son las alianzas de descuento en educación, salud, deportes, recreación, transporte, cuidado personal, bancos, supermercados, restaurantes, turismo, cuidado personal, hogar, ropa, calzado y seguros, entre otras categorías, beneficios que pueden consultar en la página Web y la App del Ministerio de Defensa y en la página Web de la DIVRI.

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

Así mismo, el diagnóstico evidenció como problemas específicos:

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

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

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

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

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



Marco conceptual

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

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

Adicionalmente el Congreso de la República de Colombia expidió la ley 1979 de 2019 "por medio de la cual se reconoce, rinde homenaje y se otorgan beneficios a los veteranos de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones", la que estableció el Día del Veterano y contempló los siguientes beneficios:

- a) Honores en actos, eventos y conmemoraciones.
- b) Prioridad en el acceso a establecimientos públicos de enseñanza básica, técnica y superior.
- c) Creación del Fondo para el fomento de la educación de las y los veteranos.
- d) Descuento en las tarifas de transporte público urbano.
- e) Exoneración condicionada de los aportes a las Cajas de Compensación Familiar.
- f) Ruta específica de promoción del empleo.
- g) Acceso a los servicios financieros de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía.
- h) Líneas de créditos especiales.
- i) Preferencia en los programas asistenciales.
- j) Beneficios para la importación de vehículos, elementos médicos, tecnológicos, estéticos y cosméticos cuando estos aparezcan relacionados con su rehabilitación.
- k) Incremento condicionado en la pensión de invalidez.
- l) Creación de la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano y del Consejo de Veteranos.

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

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



1.

Diagnóstico general

Según el estudio realizado por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en 2018, el país se encuentra en la tercera etapa de la transición demográfica, caracterizada por una disminución en las tasas de natalidad debido a factores como el mejoramiento de la educación de las mujeres, el acceso a métodos anticonceptivos y su participación en la actividad económica.

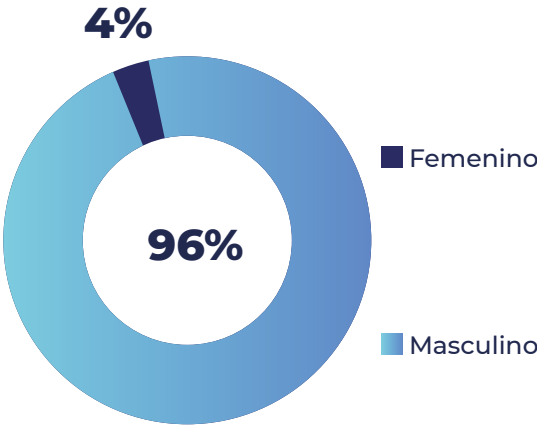
La reducción en la tasa de fecundidad ha llevado a un descenso en la población infantil, mientras que los avances científicos en la atención médica han incrementado la esperanza de vida, lo que se traduce en un notable crecimiento del grupo poblacional de personas mayores en el país. Esta transición demográfica plantea importantes desafíos y retos en el sector de seguridad y defensa, especialmente cuando se trata de atender las demandas y necesidades propias del envejecimiento de las y los veteranos, particularmente de aquellos mayores de 60 años.

El diagnóstico realizado se basa en diversas fuentes de información entre las cuales se

destaca (i) el "Primer Informe Sociodemográfico de Veteranos de la Fuerza Pública del año 2023"; (ii) la encuesta "Para mejorar y potenciar la Ley 1979 del 2019 y demás disposiciones legales; (iii) los Diálogos Regionales "Veterano y Veterana ¡Tienes la palabra!"; y (iv) los datos provenientes del SISBEN IV del Departamento Nacional de Planeación.

En el "Primer Informe Sociodemográfico de Veteranos de la Fuerza Pública del año 2023", elaborado por la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, con datos proporcionados por 40.624 veteranos acreditados en el Registro Único de Veteranos, con corte a 5 de junio de 2023, se identificó que el 96% de ellos son hombres. Está marcada predominancia masculina es coherente con la tendencia nacional de incorporación de personal a las Fuerzas Militares y a la Policía Nacional. Sin embargo, en los últimos años el Sector ha realizado esfuerzos para incentivar la vinculación de personal femenino en todas las categorías y grados de la Fuerza Pública.

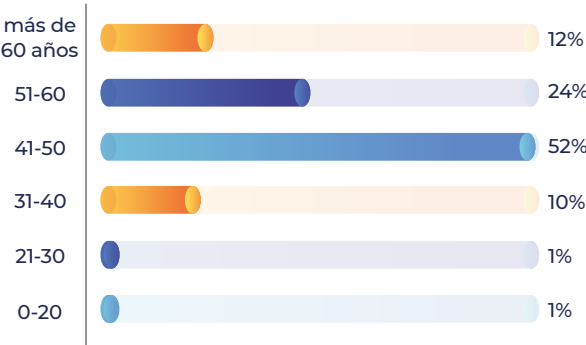
Gráfica 1. Género de las y los veteranos



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

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

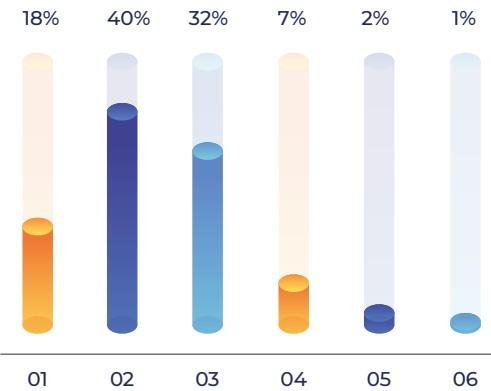
Gráfica 2. Rango de edad de las y los veteranos



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

Además, al analizar los datos socioeconómicos del informe en mención se evidenció que el 90% de las y los veteranos se concentra en los estratos socioeconómicos 1, 2 y 3, siendo el estrato 2 el de mayor representatividad entre ellos.

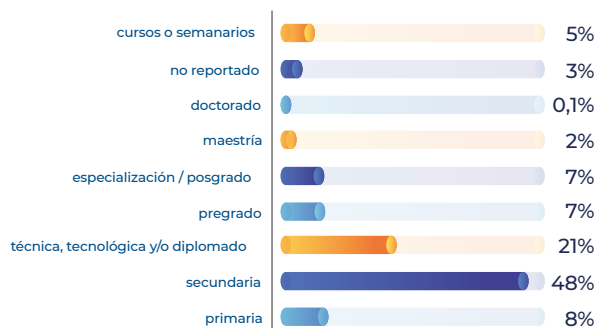
Gráfica 3. Estrato socioeconómico de las y los veteranos



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

El nivel educativo de los veteranos que arrojó este primer informe sociodemográfico también es relevante en el diagnóstico de esta política, pues el 56% no cuenta con estudios de educación superior, mientras que el nivel educativo más común es el secundario, representando el 48% de la muestra. El 21% ha obtenido formación en educación técnica y tecnológica.

Gráfica 4. Nivel educativo de las y los veteranos



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

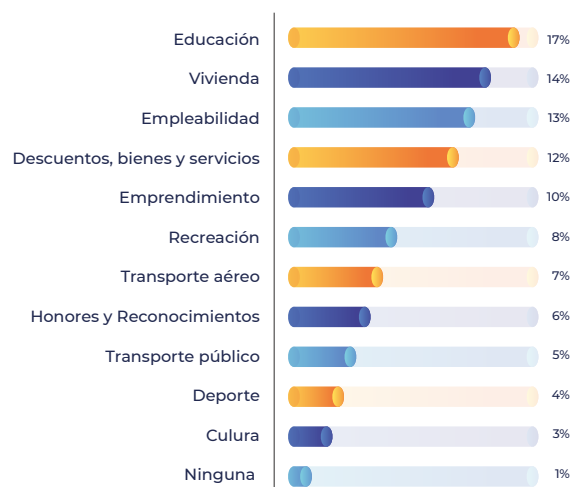
Por otra parte, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, llevó a cabo una encuesta con el objetivo de mejorar y potenciar la implementación de la Ley 1979 de 2019 y demás disposiciones legales.

La encuesta, que contenía un cuestionario de 24 preguntas, proporcionó valiosos datos sobre los veteranos de la Fuerza Pública en Colombia, aunque solo fue diligenciada por un poco más de 1.000 veteranos. Analizados los resultados, se resalta la necesidad de una mayor difusión y conocimiento de la Ley del Veterano, debido a que el 80% de la población no tiene conocimiento de esta normativa, situación que permite inferir que igualmente se ignora la existencia de otros beneficios otorgados a través de las Leyes 1699 de 2013 y 14 de 1990, así como al portafolio de servicios de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

En línea con los intereses de los veteranos, las áreas de educación, vivienda y empleabilidad destacan como prioritarias en la encuesta. Esto resalta la importancia que los veteranos otorgan a su desarrollo académico y profesional, así como a la obtención de viviendas dignas en especial para quienes cuentan con una disminución de su capaci-

dad laboral o con discapacidad, al igual que el acceso a oportunidades laborales adecuadas para garantizar su bienestar y el de sus familias. No obstante, la encuesta también evidencia una brecha entre las expectativas y la realidad, ya que hasta la fecha solo el 15% de los encuestados manifestó haber obtenido los beneficios establecidos en la Ley (ver gráfica).

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



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

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

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

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

Por otra parte, en el marco de la conmemoración del día del veterano celebrado el pasado 8 de octubre de 2022, el Presidente de la República impartió instrucciones al Ministro de Defensa, para que convocara una agenda pública nacional, amplia e incluyente, en la que los veteranos evaluaran el cumplimiento de las disposiciones legales, el estado de la atención institucional de sus necesidades y establecer nuevos objetivos, con un enfoque especial en aspectos educativos, empleabilidad, profesionalización, bienestar y extensión de beneficios educativos a los núcleos familiares.

En cumplimiento de esta instrucción, se convocó a la población de veteranos a través de diferentes medios como redes sociales, invitación por correo electrónico, llamadas telefónicas y campañas en los medios de comunicación⁷ a participar en los Diálogos

Regionales "Veterano y Veterana ¡Tienes la palabra!", donde se recopilaban e identificaban diversas necesidades de la población objeto.

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

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

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

Fuente: Elaboración propia, 2023.

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

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

Popayán: Entrevista con RCN la Radio, emisora Caracol Radio Cali, Red Sonora Cali, emisora Radio Calidad de (RCN Cali), cadena básica de RCN la Radio Cali, emisora Colombia Stereo del Ejército Nacional, emisora Radio Policía Nacional Cali. Entrevista Red+Noticias con la corresponsal de Cali, informe que salió en la emisión del noticiero como se destaca en el siguiente link de twitter del canal de noticias: <https://twitter.com/redmasnoticias/status/1639447761677348865?s=48&t=bvZFtBsIAh2cP72EfzZeA>

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

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

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





Educación, empleo y emprendimiento

- La certificación y validación de competencias laborales y la convalidación de estudios para facilitar su ingreso a programas educativos formales. Las y los veteranos demandaron el reconocimiento de las habilidades y la experiencia adquirida durante su servicio; así mismo, expresaron su interés en tener mayor accesibilidad a programas educativos que se adapten a sus necesidades específicas, buscando así la adquisición de nuevas habilidades, competencias y conocimientos que les permitan una reintegración exitosa en ámbitos académicos y laborales.
- Solicitaron aumentar el presupuesto asignado a los fondos de educación. Además, demandaron la creación de nuevas becas y programas educativos que fortalezcan las capacidades de las y los veteranos, y que igualmente brinde oportunidades de educación superior digna y de calidad a sus hijos.
- Reconocimiento de habilidades y experiencia: que sus habilidades sean valoradas por los empleadores y que se les dé la oportunidad de demostrar cómo su experiencia en situaciones de alta presión, liderazgo y trabajo en equipo los hace candidatos calificados para empleos en diversos sectores.
- El acceso a programas de capacitación y formación que les permitan adquirir nuevas habilidades y conocimientos en áreas específicas de empleabilidad. Estos programas podrían incluir capacitación en tecnología, gestión empresarial, habilidades de comunicación y otras competencias claves para facilitar su inserción laboral o su capacidad para emprender negocios exitosos.
- Fortalecimiento de la ruta de empleabilidad: Las y los veteranos valoran la creación de la ruta de empleabilidad que les permita conectarse con empleadores, empresarios y otros profesionales que puedan brindarles oportunidades de empleo o asesoramiento. Demandan espacios y eventos donde puedan establecer relaciones y compartir experiencias con personas que entiendan y valoren su trasfondo militar.
- Proponen ampliar el rango de edad contemplado en el artículo 16 de la Ley 1979 de 2019. Este artículo establece que los empleadores que contraten a miembros del grupo poblacional definidos en el literal a) del artículo 2 de dicha ley, con edades comprendidas entre 18 y 40 años, quedarán exentos de realizar los aportes a Cajas de Compensación Familiar durante los dos primeros años de vinculación laboral. Sin embargo, actualmente el 76% de los veteranos se encuentran en un rango de edad mayor al establecido, por lo que resulta necesario revisar y ajustar la escala contemplada en el artículo 16, con el fin de incluir a estos.



Vivienda

- **Financiamiento y subsidios:** las y los veteranos solicitan opciones de financiamiento y subsidios específicos que les permitan adquirir una vivienda. Muchos de ellos presentan dificultades para acceder a préstamos hipotecarios o cumplir con los requisitos financieros establecidos por las entidades bancarias. Demandan programas especiales que consideren su situación y brinden facilidades de financiamiento, tasas de interés preferenciales o subsidios que hagan más accesible la compra de una vivienda.
- **Programas de vivienda para veteranos con discapacidad:** algunos veteranos han sufrido lesiones o discapacidades durante su servicio, lo que puede dificultar aún más su acceso a una vivienda adecuada. Demandan programas específicos que consideren sus necesidades especiales, como viviendas adaptadas para personas con discapacidad, accesibilidad física y facilidades que les permitan vivir de manera independiente y cómoda.



Ruralidad

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





Víctimas Fuerza Pública

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



Prestaciones Sociales

- Plantean la necesidad de dar aplicación al principio de progresividad en materia prestacional para garantizar a los veteranos y sus familias un mayor reconocimiento y beneficios, sin importar su situación o categoría, reconociendo así su contribución y sacrificio en defensa del país.



Reconocimiento y Cultura

- Fomentar la inclusión de las y los veteranos de la Fuerza Pública como docentes en las escuelas de formación de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, con el fin de realizar transferencia de conocimientos desde la experiencia.
- Generar y hacer cumplir acuerdos y ordenanzas emitidas en los diferentes municipios y departamentos.
- Realizar convenios con cajas de compensación familiar de la región que promuevan programas de bienestar para el veterano y su familia.
- Visibilizar a la población de veteranos en el museo de Memoria Histórica.



Hábitos de vida saludable y deporte

En este campo formulan peticiones que van desde el acceso a instalaciones deportivas, hasta programas de apoyo emocional y promoción de estilos de vida saludables. Estas peticiones reflejan la importancia de estas áreas en su proceso de reintegración y en su búsqueda de una vida plena y equilibrada después de terminar su vinculación militar.

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

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

Con el propósito de determinar la situación socioeconómica de los veteranos, se enviaron 177.732 registros de veteranos al DNP⁸, que contenían únicamente el número de cédula de ciudadanía, debido a que este dato es de carácter público. El cruce de datos de veteranos

con el Sisbén IV permitió determinar su situación socioeconómica de manera más detallada. Los resultados arrojaron que una proporción significativa de los veteranos se encuentra en situaciones de pobreza extrema y pobreza moderada⁹, lo que representa un desafío adicional para su bienestar y calidad de vida en la vejez.

En el grupo A se registraron 4.335 individuos evaluados bajo el Sisbén IV, con la mayoría clasificados en las categorías 4 y 5 (26% y 27% respectivamente), lo que indica situaciones socioeconómicas más desfavorables. En el grupo B se evaluaron 9.422 individuos con una distribución bastante uniforme en las diferentes categorías, lo que sugiere diversidad de situaciones socioeconómicas, similar a lo que se concluyó en el grupo C en el que se evaluaron 17.974 personas. Por último, en el grupo D se evaluaron 13.685 individuos, con una proporción significativa (39%) clasificados en la categoría 21, que no se encuentran en pobreza ni vulnerabilidad. También se identificaron números considerables en clasificaciones que pueden llegar a indicar alguna situación de pobreza moderada. En general, las tablas revelan una variedad de situaciones socioeconómicas en cada grupo de veteranos, lo que podría requerir distintos niveles de atención y apoyo en programas sociales.



⁸ Provenientes de las bases de datos de las entidades pagadoras CASUR, TEGEN, CREMIL y Prestaciones Sociales del Ministerio de Defensa.

⁹ Grupo A: pobreza extrema (población con menor capacidad de generación de ingresos) Grupo B: pobreza moderada (población con mayor capacidad de generar ingresos que los del grupo A) Grupo C: vulnerable (población en riesgo de caer en pobreza)



**Tabla 2. Cruce de datos del SISBEN IV
Grupo A**

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

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

**Tabla 3. Cruce de datos del SISBEN IV
Grupo B**

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

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

**Tabla 4. Cruce de datos del SISBEN IV
Grupo C**

Grupo C		%
1	1225	7%
2	1183	7%
3	1184	7%
4	1159	6%
5	1089	6%
6	1129	6%
7	1059	6%
8	1129	6%
9	935	5%
10	986	5%
11	1001	6%
12	921	5%
13	903	5%
14	832	5%
15	859	5%
16	750	4%
17	776	4%
18	854	5%
Total 17974		100%

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

**Tabla 5. Cruce de datos del SISBEN IV
Grupo D**

Grupo D		%
1	712	5%
2	660	4%
3	605	4%
4	548	4%
5	535	4%
6	524	4%
7	494	4%
8	489	4%
9	444	3%
10	435	3%
11	348	3%
12	341	2%
13	346	3%
14	329	2%
15	279	2%
16	313	2%
17	269	2%
18	222	2%
19	237	2%
20	243	2%
21	5312	39%
Total 13685		100%

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

En conclusión, el cruce de datos de veteranos con el Sisbén IV ha revelado que 13.757 veteranos se encuentran en situaciones de pobreza extrema y moderada, lo cual plantea desafíos adicionales para garantizar su bienestar y protección en la vejez.

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

1.1 Problema general

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

1.2 Problemas específicos

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

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



2.

Política de Atención Integral al Veterano de la Fuerza Pública

Esta política brinda herramientas al veterano para la construcción de su proyecto de vida que permita su adaptación exitosa a la vida civil, reconociendo y exaltando su valor por la labor realizada y su aporte a la comunidad. Adicionalmente, permitirá constituir el Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano con el fin de articular las actividades del gobierno nacional con el nivel territorial y los particulares.

2.1 Población objeto y alcance

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

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

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

Para que las y los veteranos y su núcleo familiar puedan participar en las acciones indicativas que establece la siguiente política, se requiere de su acreditación ante el Registro Único de Veteranos¹⁰.

Para los propósitos de esta política, por atención integral se entiende las acciones coordinadas que favorezcan el reconocimiento y bienestar físico y psicosocial de nuestros veteranos y contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y adaptación exitosa a la vida civil¹¹.



Articulación de la Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus Familias y la Política de Atención Integral al Veterano de la Fuerza Pública.

Como quiera que el bienestar de los activos y veteranos de la Fuerza Pública es una prioridad del Gobierno nacional establecida en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, el Ministerio de Defensa Nacional emitió la Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus Familias 2023-2027 que cubre a la población de activos y a sus familias, al igual que los derechos y prerrogativas para los jóvenes que prestan el Servicio Militar, a través de la implementación de un sistema de bienestar integral del Sector Defensa, el cual tendrá como fin coordinar, articular y optimizar esfuerzos institucionales y sectoriales en beneficio de toda la población del sector, durante el ciclo de gestión de talento humano y de vida del uniformado. Por su parte la Política de Atención Integral al veterano de la Fuerza Pública, busca organizar el Sistema Nacional de Atención Integral al

Veterano con el fin de coordinar las actividades del Gobierno nacional con el nivel territorial y los particulares, que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida y a su adaptación a la vida civil. En esencia, para la implementación de estas dos Políticas, el Ministerio de Defensa Nacional y las Fuerzas integrarán acciones conjuntas en todo el territorio, a través de estratégicas, planes y proyectos que involucrarán diversas áreas y desafíos que deben ser atendidos en servicio activo, con incidencia luego en su retiro, buscando proporcionarles una mejor calidad de vida y una transición más fluida de la vida militar y policial a la civil.

Además, el sector Seguridad gestionaran alianzas y descuentos comerciales, educativos, recreativos y de turismo en beneficio para los activos de la Fuerza Pública como para la población de veteranos y personal civil no uniformado adscrito al Sector Defensa. Finalmente es importante mencionar que el componente de salud, es transversal y común para todos los afiliados (activos y veteranos) al Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, con los respectivos beneficiarios que ostenten esos derechos.

2.2 Principios y Enfoque

Honor. Según Silvestre (2012) afirma que el honor militar: “es una cualidad moral que impulsa a realizar el más estricto cumplimiento de los deberes” (p. 24). Es base fundamental de la disciplina que rige las actividades de todos los seres humanos, cualquiera que sea el grado de los militares o fuerza a la que pertenezcan. En las Fuerzas Militares y en la Policía Nacional se encomienda a los uniformados la misión de salvaguardar los intereses de la patria, la integridad del territorio, la soberanía de la nación y seguridad de la población, respectivamente. Siendo el honor colectivo la forma de exaltar la lealtad al pueblo, a su gobierno y a sus instituciones (Silvestre, 2012, p.26).

En el aspecto individual, soldados y policías encuentran en su propio honor el estímulo necesario para cumplir con sus deberes en concordancia con los preceptos estipulados en las leyes y reglamentos que rigen los institutos armados. Según el coronel Ricardo Silvestre González Elul, del Ejército de Tierra Español en su artículo El honor militar: Virtud de ayer, hoy y mañana, “el honor, la justicia y la moral son bases de la disciplina que rige la conducta de los militares, tanto en el desempeño de sus servicios como en las relaciones familiares y sociales” (Silvestre, 2012, p.26).



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

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

Solidaridad. Es un valor que se caracteriza por la colaboración que existe entre individuos, lo que sin duda permite superar las dificultades y resistir las adversidades que se presentan a lo largo de la vida.

Equidad. Según equidad social (s.f.), define la equidad: “es un conjunto de ideas, creencias y valores sociales como la justicia, la igualdad y la dignidad entre distintos grupos sociales (...) supone la aplicación de los derechos y obligaciones de las personas de un modo que se considera justo, indepen-



¹⁰ Enlace de acreditación: <https://www.divri.gov.co/atencion-al-ciudadano/acreditacion-como-veterano-de-la-fuerza-publica/159>

¹¹ Cabe aclarar que el riesgo de adquirir una deficiencia permanente que potencialmente genere discapacidad aumenta cada vez con los años, es por lo anterior que la presente política se alinea con la Política de Discapacidad del Sector Seguridad y Defensa la cual mediante la articulación e implementación del Sistema Gestión de Riesgos y Rehabilitación Integral, y contempla acciones de prevención, rehabilitación e inclusión que busca asegurar el goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad del sector favoreciendo su atención integral.

dientemente del grupo o la clase social a la que pertenezca cada persona”. Esta política busca la protección prioritaria de los más vulnerables dentro del grupo poblacional.

Enfoque de curso de vida. Según el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en su cartilla de Desarrollo integral define el enfoque de curso de vida: “es una perspectiva que permite reconocer en los diferentes momentos de la vida, trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de las personas teniendo en cuenta las relaciones y el desarrollo” (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2021, p. 5).

Enfoque de desarrollo humano. Deriva de la concepción del ser humano como ser integral y holístico, como una totalidad indivisible. Tiene una relación ineludible con los derechos humanos, donde estos se asumen como libertades humanas. Se plantea desde el reconocimiento y desarrollo de capacidades para avanzar en sus metas de realización y en el ejercicio de los derechos” (Política Nacional de Infancia y Adolescencia 2018-2030, 2018. p. 22).

Enfoque de género. Tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades socioculturales y situaciones vivenciadas por las personas, de acuerdo con su sexo, con el propósito de erradicar estereotipos que generan desigualdad, discriminación y exclusión debido al género, condiciones estas que vulneran los principios de igualdad y dignidad humana.

Enfoque diferencial. Es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares en razón de su

edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica y discapacidad, entre otras características, para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones públicas y privadas¹².

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo general

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

2.3.2 Objetivos específicos

- Mejorar el bienestar físico y psicosocial del veterano y su adaptación a la vida civil.
- Reconocer el valor del veterano por la labor realizada y su aporte a la comunidad en la construcción del tejido social cohesionado.
- Conformar el Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano para la articulación de acciones con las entidades del orden nacional y territorial a favor del veterano y su núcleo familiar.
- Fortalecer la información del veterano y su núcleo familiar para la adopción, articulación y desarrollo de acciones a su favor.



¹² adaptado del artículo 13 de la Ley 1448 de 2011, Ley de Víctimas - DANE <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional>.

3.

Pilares para la Atención Integral al Veterano

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

Gráfica 6. Pilares para la atención integral al veterano.



Fuente: Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. Elaboración propia

3.1 Bienestar físico y psicosocial que contribuya a la adaptación del veterano a la vida civil

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

3.1.1. Problemática:

Programas de adaptación a la vida civil poco estructurados y articulados para las y los veteranos

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

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

En la actualidad, la oferta de programas de bienestar para las y los veteranos está desarrollada por diferentes entidades del sector seguridad y defensa, como la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL¹³), la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional (CASUR¹⁴), la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva (DIVRI), y algunos temas transversales en materia de alianzas y descuentos, al igual que el componente de

salud de la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud.

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

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

Por su parte, la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, a través de la gestión de alianzas de descuento en cuidado personal, salud, educación, recreación, deporte, turismo, supermercados, restaurantes, ropa y calzado, entre otras categorías, incluye como población beneficiaria de estos descuentos también a los veteranos, junto a sus familias, en reconocimiento a su labor cuando fueron activos de la Fuerza Pública y por el importante aporte que continúan realizando en beneficio del país. Así mismo, asume la dirección estratégica y el seguimiento para el mejoramiento de la prestación de los servicios de salud que realiza el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional (SSMP) para sus familias afiliadas al mismo¹⁵.

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

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

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

En una investigación cualitativa de carácter exploratorio realizada con veteranos de la guerra de las Malvinas, se encontró que los veteranos de guerra son vulnerables a la fragmentación de su YO¹⁶, por la misma herida emocional que implica la vivencia traumática de la guerra, haciendo que al reintegrarse a la vida civil tengan un menor nivel de adaptación. La reinserción en la sociedad de estos veteranos permitió explorar, desde el ámbito familiar, laboral, social y psicofísico, las consecuencias generadas por la guerra. También se identificó que la mayoría de los entrevistados llevaba a cabo una actividad laboral y/o estudiantil antes de ir a la guerra, pero gran parte no pudo retomarla por motivos de los empleadores o por razones personales (causas o daños psicofísicos) (Vallejo y Terranova, 2005, p.106).

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

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

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

Sumado a lo anterior, existen diversos factores de riesgo que generan la presencia de enfermedades de salud mental en de la Fuerza Pública en Colombia, como la exposición a traumas y experiencias de alto estrés en el ejercicio de sus funciones, factores sociales y económicos, desconocimiento de los programas de prevención y atención temprana en salud mental y el estigma asociado a las enfermedades mentales por temor a ser juzgados o percibidos como débiles, llevándolos a ocultar sus problemas y sufrir en silencio, sin recibir el tratamiento oportuno y adecuado para sus trastornos mentales.

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

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

Una de las principales barreras socioeconómicas que enfrentan las y los veteranos es el nivel educativo que han recibido durante su vida. Según datos del Registro Único de Veteranos de los 40.624 veteranos acreditados a 5 de junio de 2023, el 48% (19.005) tiene educación secundaria, el 8% (3.249) educación primaria, el 7% (2.930) tiene estudios de pregrado, el 7% (2.682) tiene estudios de posgrado y solo el 0.1% (53) cuenta con estudios de doctorado. Sumado a esto, el 75% (2.001) que reportan tener un nivel educativo de estudios de especialización y maestría pertenecen a la categoría de oficiales y suboficiales, en relación con los soldados y agentes que solo alcanzan un 2% (62). Según datos del Registro Único de Veteranos solo el 11% (4.268) de los veteranos son estudiantes activos.



Tabla 6. Nivel educativo de las y los veteranos según RUV

Nivel educativo	%
Primaria	8%
Secundaria	48%
Técnica, tecnología y/o diplomado	21%
Pregrado	7%
Especialización/ Postgrado	7%
Maestría	2%
Doctorado	0,1%
No reportado	3%
Cursos o seminarios	5%

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

Por otro lado, de acuerdo con los resultados de la "encuesta para mejorar y potenciar la implementación de la Ley 1979 de 2019 y demás disposiciones legales", se observa que el 17% de las y los veteranos, considera que la educación es el beneficio de mayor interés contemplado en la Ley 1979 de 2019. Sin embargo, solo el 2% de los encuestados manifiesta haber recibido dicho beneficio hasta el momento. En cuanto a las preferencias educativas, el 25% de los veteranos se muestra interesado en programas tecnológicos, el 23% en programas de pregrado, el 22% en programas de posgrado y el 17% en estudios técnicos.



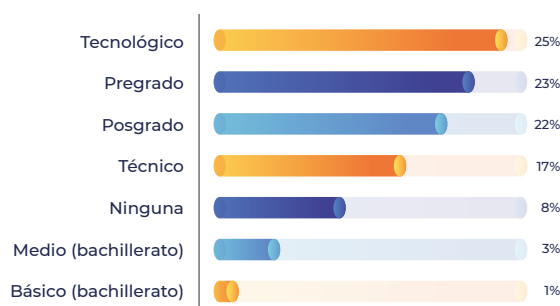
13 La Caja de Retiro de las Fuerzas Militares Cremil, ofrece a sus afiliados programas de bienestar social, en referencia a convenios y alianzas en salud, cuidado al adulto mayor, educación, recreación y turismo. Además cuenta con un equipo psicosocial, que realizan visitas domiciliarias virtuales o presenciales, para reconocer las condiciones de vida de sus afiliados y brindar asesoría y orientación al afiliado y su núcleo familiar.

14 La Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional diseña e implementa programas de bienestar, donde establece un portafolio de servicios en salud preventiva, educación, cultura, deporte y esparcimiento; además, de la atención integral al afiliado en oportunidades laborales y emprendimiento, atención a población en condición de vulnerabilidad y convenios de cooperación con un despliegue local, regional, nacional e internacional.

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

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

Gráfica 7. Preferencias educativas de las y los veteranos.



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

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

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

d) Dificultades en la consecución de empleo luego del retiro.

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

Al iniciar la etapa de retiro, las y los veteranos evidencian barreras sociales cuando son rechazados en decenas de solicitudes de empleo debido a la falta de las habilidades requeridas de certificación de sus competencias laborales adquiridas durante sus años de servicio en la Fuerza Pública y de la orientación suficiente para presentarse a los perfiles requeridos por las empresas. En este sentido, una de las barreras que dificulta la búsqueda de empleo es la de equiparar las habilidades laborales adquiridas en su vida militar a un contexto civil y empresarial.

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

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

Adicionalmente, persiste en el imaginario que las y los veteranos de la Fuerza Pública solo se pueden emplear en labores relacionadas con los servicios de vigilancia y seguridad privada, desconociendo otras aptitudes y habilidades adquiridas durante el servicio a la patria. Se evidenció que el 84%

de las y los veteranos están interesados en recibir ofertas laborales en sectores como el administrativo y financiero (19%), comercio (19%), vigilancia y seguridad privada (18%), operativo (13%) y agropecuario (11%). Estos datos reflejan la importancia de brindar apoyo y oportunidades laborales en los sectores mencionados, lo cual contribuirá a la reintegración efectiva de las y los veteranos a la vida civil y a su éxito en la transición después de su vida militar o policial.

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

d) Escasa divulgación de la Ruta de emprendimiento.

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

Adicionalmente, se han realizado mesas de trabajo por parte de las entidades que

integran la Comisión Intersectorial para la Atención al Veterano con Innpulsa Colombia, Bancóldex, Banco Agrario y el Ministerio de Defensa Nacional, para explorar posibles mecanismos de financiación y la creación de una línea de crédito piloto para esta población, con énfasis en aquellos que tengan una actividad productiva.

Conforme a lo anterior y con el fin de contar con insumos técnicos que describieran los intereses de las y los veteranos en temas de emprendimiento, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva construyó en 2022 un instrumento de recolección de datos para la identificación de intereses ocupacionales en emprendimiento, empleabilidad y capacitación. Con corte a enero de 2023 ha sido diligenciado por 1.197 veteranos de la Fuerza Pública, donde se evidenció que el 29% de la población que utilizó este instrumento tiene algún tipo de emprendimiento. Según la etapa en la que se encuentra el emprendimiento, el 8.8% de veteranos dijo estar en fase de crecimiento y fortalecimiento de la empresa, el 61.7% manifestó que se encontraba en idea de negocio y el 29.4% en puesta en marcha de la empresa, siendo evidente que existe un bajo porcentaje de emprendimientos en marcha y un alto porcentaje en idea de negocio el cual requiere de apoyo a través de la capacitación y el conocimiento de la ruta de emprendimiento.

Finalmente, el 83% manifestó estar interesado en iniciar algún emprendimiento, lo que evidencia la necesidad de dar a conocer las actividades y programas que ofrece la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva en la ruta de emprendimiento. Pese a los esfuerzos realizados, las y los veteranos que cuentan con algún tipo de emprendimiento no han podido acceder a la ruta de emprendimiento por diversas razones como: al inscribirse deben competir con todos los colombianos, la mayoría de las y los veteranos no cumple con los requisitos

exigidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje Fondo Emprender y, finalmente, la divulgación realizada por la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva no ha tenido el impacto esperado dentro de esa población.

f) Falta de educación financiera

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

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

3.1.2 Estrategia

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

3.1.2.1 Bienestar físico y psicosocial al veterano

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

dimensiones del ser humano:

- I. A nivel físico se promoverán los hábitos y estilos de vida saludable, acciones de promoción de la salud y prevención de las enfermedades crónicas no transmisibles, promoción de la actividad física y el manejo del tiempo libre y la recreación.
- II. A nivel psicosocial se establecerán acciones educativas de promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales, estimulación cognitiva, inteligencia emocional, competencias emocionales, autoeficacia, resolución de conflictos, conductas prosociales y herramientas que les permitan fortalecer la capacidad de afrontar los cambios. Además, se busca fortalecer las habilidades sociales, relaciones inter e intra personales, familiares y sociales y los procesos de participación comunitaria, logrando armonizar y aunar esfuerzos con los lineamientos y directrices establecidos en los programas de salud mental del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, como parte del Modelo de Atención Integral en Salud.
- III. A nivel económico se fortalecerán las capacidades para el manejo del dinero, mediante la educación y competencias financieras.
- IV. A nivel productivo se impulsarán las actividades de capacitación y formación para fortalecer las competencias y habilidades con enfoque socio ocupacional. Esto contará con una ruta de emprendimiento que contribuirá a la identificación, validación e implementación de oportunidades de negocio y con la ruta de empleabilidad se ofrecerán herramientas básicas para el ingreso y adaptación al mercado laboral.

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

Envejecimiento activo y saludable

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

De acuerdo con el enfoque de curso de vida, para las y los veteranos en etapa de adultez joven (de 20 años a 39 años) y adultez media (de 40 años a 59 años), se ofrecerán planes y programas encaminados a promover los hábitos y estilos de vida salu-

dable, así como el fortalecimiento de las competencias emocionales, capacidades para afrontar los cambios, habilidades sociales y reestructuración de proyecto de vida ocupacional y productivo.

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

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



✓ Apoyo psicosocial

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

- I. Se desarrollarán acciones de sensibilización, capacitación, talleres vivenciales, cursos virtuales y estrategias de información, educación y comunicación que promuevan los factores protectores de la salud mental, la prevención y detección temprana de las enfermedades mentales, así como los trastornos emocionales y de conducta en las y los veteranos, mejorando el bienestar psicosocial.
- II. Se diseñarán y desarrollarán campañas divulgativas a nivel nacional, dirigidas a la prevención del daño que puede derivarse del consumo de sustancias psicoactivas, incluido el consumo de tabaco y alcohol, para educarlos sobre los peligros asociados a su consumo.
- III. Se realizarán actividades pedagógicas con enfoque psicosocial y diferencial para las y los veteranos víctimas del conflicto, facilitando el reconocimiento de sus beneficios y derechos, que contribuyan a la recuperación física y mental y a la reconstrucción del tejido social en sus entornos.

Desde la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y las oficinas de atención al veterano en el territorio nacional, se desarrollarán acciones encaminadas a la promoción de la salud mental. Así mismo, las entidades de sanidad de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional desarrollarán acciones desde el nivel de aseguramiento hasta la prestación de los servicios de salud, de acuerdo con el modelo de atención integral en salud, buscando en una labor inter e intrainstitucional, favorecer el bienestar psicosocial del veterano.





Orientación vocacional y productiva

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

- I. Se desarrollarán acciones que promuevan las habilidades digitales y comunicativas en el veterano, contribuyendo al desarrollo de las actividades laborales, educativas y personales. En este sentido, ante los avances tecnológicos, resulta relevante que las y los veteranos conozcan herramientas básicas digitales y logren agilizar el desarrollo de sus actividades cotidianas y de marketing digital que les permita posicionar sus emprendimientos.
- II. Se fortalecerá la ruta de emprendimiento para el veterano, la cual busca apoyar los futuros emprendedores en la identificación de oportunidades de negocios productivos, estructuración de planes de negocios y el fortalecimiento de proyectos empresariales.
- III. De manera conjunta con la Comisión Intersectorial de Atención Integral al Veterano se realizará la modificación de la ruta de empleabilidad para las y los veteranos, en la que se ofrezcan mayores herramientas para el ingreso y adaptación al mercado laboral, así como el desarrollo de las habilidades y competencias que le permitan vincular-

se laboralmente. Esta ruta será enfocada en el conocimiento del marco legal laboral en Colombia, hábitos laborales, trabajo en equipo, elaboración de hojas de vida, simulación de entrevistas laborales, pruebas psicotécnicas, bolsas de empleo y tipos de contratación, que contribuyen a la orientación de la búsqueda de empleo y apoyo en el proceso de cualificación.

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

A la vez, se avanzará en la formalización del documento que hará posible el intercambio de la información del Registro Único de Veteranos con la red pública de prestadores de servicios de empleo a nivel nacional, para que nuestros veteranos sean identificados y reciban los servicios que derivan de estas entidades: Registro, orientación laboral, intermediación laboral para obtener un empleo, respetando las disposiciones generales para la protección de datos personales.

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



Bienestar en las Regiones

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

Para lograr el bienestar físico y psicosocial de la población objeto, el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional (SSMP) brinda los servicios de salud de manera integral para la preservación, mejoramiento y la promoción de la salud (Ley 352 de 1997 y el Decreto 1795 de 2000), enmarcadas en el Modelo de Atención Integral en Salud (MATIS), de acuerdo con las necesidades de la población y su caracterización en el territorio. El SSMP será un aliado estratégico para la consecución de los objetivos propuestos en esta política.

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

A nivel psicosocial se busca realizar campañas de sensibilización y divulgación orienta-

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

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

Con el fin de brindar protección a los adultos mayores de 65 años veteranos que se encuentren sin red de apoyo familiar o en situación de vulnerabilidad por maltrato y abandono identificado, se requiere avanzar en acciones que brinden cuidado y bienestar mediante alianzas interinstitucionales con hogares gerontológicos del sector privado ya constituidos, que cuente con la infraestructura para albergar permanente o temporalmente a las y los veteranos en estas situaciones que ofrezcan servicios de alojamiento, alimentación, lavandería, servicios psicosociales y de salud básicos como

cuidados de enfermería y administración y supervisión de medicamentos, donde se busquen descuentos y se haga el acompañamiento psicosocial y legal a las y los veteranos por parte de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

3.2. Posicionamiento y reconocimiento del veterano a nivel nacional

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

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

En este sentido, solo si aunamos esfuerzos para promover una cultura de reconocimiento y homenaje, donde el Gobierno nacional articule acciones intersectoriales con entidades públicas, privadas y organizaciones internacionales que permitan la participación del veterano en los entornos sociales, garantizara el reconocimiento al valor, entrega y sacrificio de nuestros veteranos.

3.2.1 Problemática:

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

Este problema específico se origina por las siguientes causas:

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

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

Colombia no quiere ser la excepción en este trato, y por ello creó la Ley 179 de 2019 que brinda honores, reconocimiento y diferentes beneficios a las y los veteranos de la Fuerza Pública. Pero a su vez, muchos de los beneficios que contempla la ley como el transporte público, educación, eventos culturales y deportivos, recaen en entidades privadas y empresas mixtas que tienen autonomía presupuestal y administrativa para la toma de decisiones en beneficio de las y los veteranos. Adicionalmente, las acciones de reconocimiento y homenaje a nuestros veteranos deben partir de la voluntad política de las autoridades civiles, para que se generen acuerdos y ordenanzas que materialicen dichos reconocimientos.

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

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

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

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

dad e implementar prácticas sostenibles que contribuyan al desarrollo económico de sus comunidades.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2.2 Estrategias

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

3.2.2.1 Liderazgo y transformación.

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



Aportes del veterano a la comunidad

Busca desarrollar actividades lideradas por las y los veteranos, encaminadas a lograr su visibilización en los territorios a través de acciones en beneficio de la conservación del medio ambiente, la cultura e historia, que los identifique como promotores del cambio social e intergeneracional. Así, se proyecta

la creación de grupos de veteranos en diferentes partes del país, denominados “Brigadas de veteranos para la acción social y ambiental”, encargados de realizar acciones de voluntariado para el cuidado ambiental, recuperación de ecosistemas, buscando la protección del medio ambiente.

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

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

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



3.2.2.2 Honores y reconocimiento.

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



Herramientas de sensibilización y promoción

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

Por otra parte, se implementarán acciones de comunicación para posicionar al veterano a través de un enfoque diferencial, especial y competente en el mercado laboral y para hacer un reconocimiento a la labor cumplida, exaltando su liderazgo, responsabilidad, obediencia, prudencia, determinación y laboriosidad. Estas actividades se desarrollarán a través de la campaña "Gracias al Veterano" con el fin de lograr la exaltación y

reconocimiento del veterano y paralelamente sensibilizar la labor realizada por los mismos durante su actividad.

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

Así mismo, se fortalecerán los acuerdos de descuento educativo de becas totales y parciales para el personal veterano, que permitan fortalecer sus conocimientos y competencias, tanto para educación básica, media, pregrado y posgrado que pueda suplir la demanda insatisfecha por parte del personal veterano que desee capacitarse en los territorios y desde su lugar de residencia tenga la opción de poder adelantar estudios para lograr una mejor preparación académica y así buscar emplearse de una forma más fácil e incluyente.

De igual manera se gestionarán ferias de servicios, educación y empleo con una diversificación de sectores que brinde diferentes oportunidades de servicios académicos y laborales a las y los veteranos y su núcleo familiar.

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

En las ceremonias que conmemoren el día del veterano lideradas por el Ministerio de Defensa Nacional, se reconocerá y resaltará a la población veterana víctima del conflicto.

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

3.2.2.3 Alianzas Estratégicas

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

Cooperación internacional

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

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

Como el caso de Colombia con Corea del Sur, que gracias a la participación del Batallón Colombia en la Guerra de Corea, se establecieron relaciones diplomáticas formales entre los dos países, impulsando la cooperación y el comercio. Es así como se honran a los veteranos de la guerra de Corea con monumentos y actos públicos. Uno de los mayores símbolos de amistad entre las dos naciones, fue las instalaciones donde hoy funciona la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, que es un centro de rehabilitación financiado por Corea del Sur en beneficio de nuestros soldados y policías.

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

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

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

Finalmente, se garantizará que las ayudas técnicas o financieras sean aprovechadas y utilizadas correctamente, por lo que a través del Ministerio de Defensa Nacional se fortalecerán los procedimientos para la recepción de fondos y recursos por parte de

países donantes y organizaciones internacionales que deseen apoyar proyectos y programas que beneficien a las y los veteranos y su núcleo familiar, junto con su ejecución y monitoreo.



Alianzas intersectoriales

Con estas alianzas se gestionarán beneficios a favor del reconocimiento de los veteranos con la participación de las diferentes entidades del sector defensa, entidades públicas que desarrollen funciones directas e indirectas en pro del bienestar y reconocimiento del veterano, personas jurídicas que trabajen por los veteranos, en el marco de su misión.

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

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

Se trabajará articuladamente con el Sistema Nacional de Cualificaciones¹⁷, en aras de lograr el reconocimiento de aprendizajes

adquiridos por las y los veteranos en su vida militar.

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

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

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

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

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

3.3. Conformación del sistema nacional de atención integral al veterano para la articulación con las entidades del orden nacional y territorial

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

Este pilar se deriva de la siguiente problemática:

3.3.1 Problemática:

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

Las causas identificadas que determinan esta problemática son:

- a) Desactualización de los lineamientos institucionales para la articulación de las oficinas de atención al veterano a nivel nacional.

El Ministerio de Defensa Nacional emitió la Directiva Permanente No. 10 del 19 de mayo de 2021 con la finalidad de impartir instrucciones de coordinación al Comando General de las Fuerzas Militares, Dirección General de la Policía Nacional y dependencias del Ministerio de Defensa Nacional para la implementación de la Ley 1979 de 2019 y sus decretos reglamentarios, así como para mejorar la atención y articular la oferta de

bienestar sectorial dirigida a las y los veteranos de la Fuerza Pública y pensionados por sobrevivencia, en el cual se asignaron responsabilidades a diferentes dependencias del ministerio. También se facultó a la Dirección General de la Policía Nacional y al Comando General de las FFMM a emitir las instrucciones para que se establezca la estructura y el mecanismo para la creación, implementación y funcionamiento de las Oficinas de Atención al Veterano, o quien haga sus veces.

Sin embargo, mediante el Decreto 1874 del 30 de diciembre 2021 se modificó la estructura del Ministerio de Defensa Nacional, creando nuevas dependencias y funciones como el Viceministerio de Veteranos y GSED y la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, siendo necesario actualizar los lineamientos normativos internos para lograr la articulación entre las oficinas de atención al veterano a nivel nacional.

- b) Baja visibilidad del Consejo de Veteranos ante las organizaciones de veteranos

De acuerdo con la percepción de las y los veteranos, el Consejo de Veteranos ha tenido una participación opaca en la representación de sus electores ante las entidades del orden nacional, las instancias gubernamentales y el sector privado, lo que ha ido en detrimento de la generación de acciones encaminadas a materializar los derechos y beneficios contemplados en las normas en pro del veterano. No identifican sinergias entre las organizaciones de veteranos y el Consejo de Veteranos, para que conjunta y articuladamente puedan generar espacios de diálogo, gestión e interlocución entre el Estado y sus representados a fin de poner en marcha las necesidades básicas del gremio.



¹⁷ Artículo 195 de la Ley 1955 de 2019. ARTÍCULO 194. SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES. Créase el Sistema Nacional de Cualificaciones -SNC como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país. Son componentes del SNC: el Marco Nacional de Cualificaciones - MNC, los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC.

Se crea el Marco Nacional de Cualificaciones - MNC, para clasificar y estructurar las cualificaciones en un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y aptitudes, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación.

Se crea el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa, para facilitar la movilidad de las personas entre las diferentes vías de cualificación que son la educativa, la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos para la certificación de competencias, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo y el aprendizaje a lo largo de la vida.

Como una vía de cualificación dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones, se crea el Subsistema de Formación para el Trabajo. Esta formación se estructurará en diversos niveles de complejidad, desde los iniciales hasta los más avanzados, de acuerdo con las necesidades del sector productivo. Sus oferentes son el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano "ETDH- y las Instituciones de Educación Superior con oferta de formación para el trabajo que formen por competencias y cumplan los requisitos y mecanismos que para tal fin se establezcan.

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

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

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

La Ley 1979 de 2019 creó la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano como ente de consulta, diseño, deliberación, coordinación, orientación y evaluación de las estrategias y acciones a desarrollar

para la materialización de dicha Ley. Sin embargo, existe dificultad en la aplicación de las estrategias y acciones por parte de las entidades territoriales, ante el desconocimiento del marco normativo en beneficio de las y los veteranos.

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

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

d) Centralización y concentración de la oferta de bienestar para las y los veteranos de la fuerza pública.

En la actualidad la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva cuenta únicamente con instalaciones físicas en la ciudad de Bogotá, donde se encuentra ubicado el 14% de los veteranos y el 15% en Cundinamarca, quienes por cercanía geográfica tendrían mayores oportunidades para beneficiarse de los programas.

Adicionalmente la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva tiene un limitado número de alojamientos para quienes desarrollen la fase de rehabilitación inclusiva, y desplazar a los veteranos desde su lugar de residencia afecta su dinámica familiar, social, económica.

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

Por ello, los veteranos solicitan la creación y adecuación de espacios en sus regiones para la realización de actividades administrativas y físicas, lo que permitirá la articulación con las entidades territoriales y el sector

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

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

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

Así mismo, derivado de los diálogos regionales las y los veteranos manifestaron la dificultad de participar las Jornadas de Caracterización y Toma de Declaración / Oferta, convocadas, focalizadas y realizadas por Comando Estratégico Conjunto de Transición CCOET y Policía Nacional, donde el proceso de toma de declaración está en cabeza del Ministerio Público (Defensoría, Personería y Procuraduría), y caracterización actividad llevada a cabo por la Unidad para las Víctimas, al existir de desmotivación porque las jornadas no cubre todo el territorio nacional.





3.3.2 Estrategia

3.3.2.1 Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano

La estrategia orientada a promover la participación de las entidades públicas tanto del orden nacional como territorial en la implementación de acciones en materia de bienestar y reconocimiento al veterano de la Fuerza Pública se desarrollará a través de las líneas de acción: (i) Consolidación de la gobernanza y (i) Asesoría y acompañamiento a las regiones:

Consolidación de la gobernanza

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

Al respecto, la Ley 1979 de 2019 creó la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano como ente de consulta, diseño, deliberación, coordinación, orientación, y evaluación de las estrategias y acciones a desarrollar para la materialización de la misma ley y para el diseño de la ruta de atención para las y los veteranos y su núcleo familiar, integrada por 15 entidades públicas del orden nacional y un representante del Consejo de Veteranos en representación de las organizaciones de veteranos. De esta forma, en atención al Decreto 1346 de 2020,

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

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

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva apoyará la actualización de los lineamientos internos para mejorar la articulación con las oficinas de atención al veterano de la Policía Nacional y las Fuerzas Militares, en aras de fortalecer la articulación de acciones con entidad territoriales y el sector privado. Así mismo, generará un portafolio de planes, programas y servicios para los veteranos que ofrecen las entidades del sector Seguridad y Defensa, con su respectivo directorio y se dispondrá en la página web de la DIVRI para su consulta y socialización.

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

Esta línea de acción tendrá un componente jurídico a través del cual se realizará el análisis detallado de las normas relacionadas con el veterano y su núcleo familiar. Esto implica analizar las leyes, decretos, actos administrativos y demás disposiciones aplicables, tendientes a la identificación de brechas, necesidades no atendidas por la regulación actual o deficiencias en la regulación y evaluación de su efectividad en la práctica. Esta identificación será el punto de partida para proponer modificaciones normativas que aborden esas deficiencias y promuevan la mejora del marco jurídico.



Asesoría y acompañamiento a las regiones

Esta línea de acción busca brindar a través de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva apoyo técnico y orientación a las gobernaciones, alcaldías de ciudades capitales, a otras entidades territoriales y a las Oficinas Regionales de Veteranos.

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

El enfoque de la asesoría y acompañamiento conlleva también la realización de un diagnóstico de necesidades, potencialidades y desafíos, que será la base para la elaboración de un proyecto de plan de acción regional; capacitación y orientación a los actores claves en la región sobre los alcances de la normatividad en materia de bienestar y reconocimiento; generación de espacios de acompañamiento en la implementación y ejecución de acciones tendientes a fortalecer los mecanismos que le permitan al veterano desenvolverse socialmente.

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

Asimismo, se realizarán jornadas de socialización de los servicios prestados por la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva en los territorios en donde se encuentren ubicadas las Oficinas de Atención al Veterano, en conjunto con el Comando Conjunto Estratégico de Transición (CCOET) y la Unidad Policial para la Edificación de la Paz (UNIPPEP), en aras de propender por la acreditación y vinculación de la población en los programas desarrollados.

3.4. Gestión del conocimiento para la adopción, articulación y desarrollo de acciones a favor del veterano y su núcleo familiar.

3.4.1 Problemática:

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

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

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

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

Este registro permite caracterizar a las y los veteranos y su núcleo familiar, con el fin de

determinar sus necesidades, garantizar el acceso a los beneficios y servicios adecuados, como atención psicológica, pensiones, programas de rehabilitación y reintegración a la vida civil, permitiendo efectuar un seguimiento a la población de veteranos y planificar políticas y programas que satisfagan sus requerimientos específicos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Esto implica desarrollar procesos de generación de conocimiento en los diferentes aspectos sociodemográficos del veterano y su núcleo familiar con el uso de herramientas tecnológicas que apoyen la recolección y análisis de datos masivos.

3.4.2 Estrategia

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

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

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

3.4.2.1 Observatorio Nacional de Veteranos.

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

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

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

- Registros Administrativos
- Investigación y estudios institucionales



✓ Registros administrativos

De acuerdo con el DANE un registro administrativo se define como el conjunto de datos que contiene la información recogida y conservada por entidades u organizaciones en el cumplimiento de sus funciones o competencias misionales. Por esta razón, los registros administrativos constituyen una fuente importante para la generación de operaciones estadísticas, por la cantidad de variables que manejan y la información que contienen, pues pueden ser utilizados para investigaciones de diferente naturaleza social o económica (DANE, 2018, p.10). Por lo anterior esta línea de acción tiene como propósito ajustar los indicadores de resultado que se utilizan para medir los efectos e impactos sociales de un programa, proyecto o política en términos de inclusión, equidad, bienestar de la comunidad, participación ciudadana, reducción de la pobreza con relación a las características de las y los veteranos de la Fuerza Pública, y a la vez diseñar e implementar nuevos indicadores que permitan medir aspectos sociodemográficos, tomando como base el régimen especial de la Fuerza Pública en materia de asignaciones de retiro y pensión de invalidez y las situaciones de especial protección en los términos establecidos por la Corte Constitucional y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

La Dirección de Veteranos y de Rehabilitación Inclusiva DIVRI, liderará y elaborará con las direcciones de talento humano de las Fuerzas Militares y Policía Nacional o quien haga sus veces, la caracterización y proyección de la población a retirarse en los próximos años (2023-2027) con el fin de planificar, gestionar y evaluar las acciones que establece la presente política.

Este proyecto se realizará a través de la articulación con la academia, entidades gubernamentales y no gubernamentales con idoneidad en el tema para la definición y desarrollo de indicadores específicos, quienes brindarán asesoramiento técnico en la selección de indicadores adecuados así como en la metodología de recolección y procesamiento de datos. De la misma forma, se espera compartir información y conocimientos sobre las mejores prácticas en la generación y el análisis de datos estadísticos, así como la realización de actividades tendientes a la validación y verificación de los datos recopilados en las investigaciones y estudios realizados por el observatorio. Se pretende, a través del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, lograr la categorización de las y los veteranos para obtener información desagregada y segmentada de la población, lo que facilitará el análisis y la comprensión de sus características y necesidades específicas.

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

En cuanto al conjunto de instrumentos de medición, se tendrán en cuenta diferentes herramientas o instrumentos para la recolección de los datos, encuestas, cuestionarios, pruebas, observaciones, entrevistas estructuradas, entre otros, las cuales se espera implementar con el uso de las TICs, logrando la interoperabilidad de los distintos sistemas de información a cargo del Ministerio de

Defensa que generen información sociodemográfica.

Así mismo, se efectuará la articulación del Registro Único de Veteranos con el Registro Único de Víctimas administrado por la Unidad Administrativa Especial de Atención y Reparación Integral a las víctimas para contar con el censo poblacional de veteranos reconocidos como víctimas.



Estudios e investigaciones institucionales

Busca llenar los vacíos existentes en materia de investigaciones, estudios sociales y demográficos del veterano y su núcleo familiar, a través de los cuales se analicen sus situaciones generales y particulares, permitiendo explorar y comprender fenómenos sociales complejos, identificar patrones, tendencias, relaciones causales, necesidades, desafíos, problemas que enfrentan las y

los veteranos y su núcleo familiar, obteniendo información basada en evidencia que permita identificar factores de riesgo y protección que influyan en su bienestar, lo que permitirá desarrollar estrategias de prevención y apoyo específicas que puedan mitigar los riesgos y promover la resiliencia de las y los veteranos.

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

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





Implementación y seguimiento

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

Así mismo, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva realizará las gestiones pertinentes para llevar a cabo la implementación de la política y su divulgación a todas las partes interesadas, tanto internas

como externas, socializando con las entidades comprometidas con acciones dentro de la política, al igual que con las entidades públicas que apoyarán la materialización de algunas acciones.

Posteriormente se efectuará el monitoreo y evaluación para medir el progreso y los resultados de la implementación de la política, a través de la recolección de datos relevantes para análisis y posterior evaluación del impacto, lo que además permite hacer modificaciones y ajustes necesarios para el logro de los objetivos trazados en este instrumento.

Tabla 7. Indicadores de gestión de la Política de Atención Integral al Veterano de la Fuerza Pública 2023-2027

Nombre	Actores corresponsables indicativos	Plazo acción	Indicadores Estratégicos	Unidad de medida	Tipo de acumulación	Fórmula del indicador	Línea base	Meta a 2024	Meta a 2025	Meta a 2026	Meta a 2027
Cobertura general	MinDefensa DIVRI	Corto plazo (1-2 años)	Acreditación en el RUV	Porcentaje	Acumulado	# total de veteranos acreditados en el RUV / # total del universo de veteranos * 100	20,3%	25%	30%	35%	40%
Oferta de servicios	DIVRI	Corto plazo (1-2 años)	Servicios de la DIVRI	Número	Acumulado	# de veteranos y núcleo familia beneficiados por el programa de bienestar físico y psicosocial de la DIVRI	la línea base se establece al término del primer año de implementación del programa	N/A	la meta se calculará según la línea base	la meta se calculará según la línea base	la meta se calculará según la línea base
Bienestar en las regiones	DIVRI	Corto plazo (1-2 años)	Programas de bienestar físico y psicosocial en las regiones implementados	Porcentaje	Stock	(# de programas de bienestar físico y psicosocial en las regiones implementadas / # de programas de bienestar físico y psicosocial en las regiones proyectadas de acuerdo al plan) * 100	las metas se establecerán según el plan de bienestar en las regiones programado para cada año	N/A	las metas se establecerán según el plan de bienestar en las regiones programado para cada año	las metas se establecerán según el plan de bienestar en las regiones programado para cada año	las metas se establecerán según el plan de bienestar en las regiones programado para cada año

Fuente: Elaboración propia

5.

Bibliografía

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018). Metodología de diagnóstico de los registros administrativos para su aprovechamiento estadístico. <https://www.dane.gov.co/files/sen/registros-administrativos/Metodologia-de-Diagnostico.pdf>

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

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

Equidad Social. (s.f). En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/equidad-social>

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

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

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

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

Ley 352 de 1997. Congreso de Colombia. Recuperado 19 de julio de 2023, de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66484>

Ley 683 de 2001. Congreso de Colombia. Recuperado 19 de julio de 2023, de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0683_2001.html

Ley 923 de 2004. Congreso de Colombia. Recuperado 19 de julio de 2023, de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=15587>

Ley 1448 de 2011. Congreso de Colombia. Recuperado el 30 de enero de 2023, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1680697#:~:text=La%20presente%20ley%20regula%20lo,y%20asuman%20su%20plena%20ciudadan%C3%ADa.>

Ley 1699 de 2013 – Congreso de la Republica. Recuperado 09 de febrero de 2023, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1686589>

Ley 1955 de 2019. Congreso de la Republica. Recuperado el 30 de enero de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93970>

Ley 1979 de 2019. Congreso de la Republica. Recuperada el 30 de enero de 2023, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30036689>

Ley 2294 de 2023. Congreso de Colombia. Recuperado 15 de junio de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209510>

Ley 2307 de 2023. Congreso de Colombia. Recuperada el 2 de agosto de 2023, de <https://www.portafolio.co/uploads/files/2023/08/01/ley-2307-del-31-de-julio-de-2023.pdf>

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

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

Organización Mundial de la Salud. Medición de la calidad de vida. Instrumentos de calidad de

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

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

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

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

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

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

Petro, Gustavo. (2022). Palabras del Presidente Gustavo Petro en la ceremonia de conmemoración del Día del Veterano. www.petro.presidencia.gov.co. Recuperado de: <https://petro.presidencia.gov.co/prensa/Paginas/Palabras-del-Presidente-Gustavo-Petro-en-la-ceremonia-de-conmemoracion-del-221008.aspx>

Política de Discapacidad del sector Seguridad y Defensa. Ministerio de Defensa Nacional. 2014. <https://www.mindefensa.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/Prensa/Documentos/politicadiscapacidad24jul2014.pdf>

Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias 2023-2027. Ministerio de Defensa Nacional. <https://petro.presidencia.gov.co/Documents/230529-ABC-Politica-Integral-Bienestar-Fuerza-Publica-Familias-2023-2027.pdf>

Política Nacional de Infancia y Adolescencia 2018-2030. 2018. Bogotá. En <https://cutt.ly/NmIVnWs>.

Ramos Monteagudo, Ana María, Yordi García, Mirtha, & Miranda Ramos, María de los Ángeles. (2016). El envejecimiento activo: importancia de su promoción para sociedades envejecidas. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 20(3), 330-337. Recuperado en 02 de junio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552016000300014&lng=es&tlng=es.

Sentencia C-116/2021. Corte Constitucional de Colombia. [https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-11621.htm#:~:text=C%2D116%2D21%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=%E2%80%A6\)%20la%20Corte%20advierte%20la,veteranos%20a%20un%20grupo%20relevante](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-11621.htm#:~:text=C%2D116%2D21%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=%E2%80%A6)%20la%20Corte%20advierte%20la,veteranos%20a%20un%20grupo%20relevante).

Sentencia C-149/2006. Corte Interamericana de Derechos Humanos. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_149_esp.pdf

Sentencia C-218/2010. Corte Interamericana de Derechos Humanos. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_218_esp2.pdf

Sentencia C-456/2015. Corte Constitucional de Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2015/C-456-15.htm>

Sentencia C-623/2015. Corte Constitucional de Colombia. <https://www.leyex.info/juris/Senten>

ciac623de2015.htm

Sentencia C-1036/2003. Corte Constitucional de Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/c-1036-03.htm>

Sentencia T-025/2004. Corte Constitucional de Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/t-025-04.htm>

Sentencia T-015/2019. Corte Constitucional de Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-015-19.htm>

Silvestre, Ricardo (2012). El honor militar: Virtud de ayer, hoy y mañana. Tomado de la revista Fuerzas Armadas, edición 222, publicada por la Escuela Superior de Guerra de Colombia

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

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

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

Valores Institucionales. (s.f). Institución Educativa Maestro Fernando Botero. Recuperado de: https://www.iemfbotero.edu.co/index2.php?id=52458&idmenu_tipo=106&tag=col#:~:text=SOLIDARIDAD%3A,lo%20largo%20de%20la%20vida%E2%80%A6%E2%80%9D

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



Anexos

6.1 Anexo 1 – Marco Normativo

a. Marco normativo internacional.

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

Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento de la Organización de las Naciones Unidas (ONU): La preparación de toda la población para las etapas posteriores de la vida debe ser parte integrante de las políticas sociales (Asamblea General de la ONU, 1982)

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

b. Marco normativo nacional

Marco Constitucional.

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

se cometan. "

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

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

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

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

Marco legal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Marco reglamentario.

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

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

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

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

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

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

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

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

Marco Jurisprudencial.

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

6.2 Anexo 2 – Glosario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Víctimas de la Fuerza Pública. El artículo 3 de la Ley 1448 de 2011 define quienes se consideran víctimas, ostentando dicha calidad, aquellas personas que individual o

colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1 de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno.

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

6.3 Anexo 3 – Siglas

A	ANI: Archivo Nacional de Identificación	J	JEP: Jurisdicción Especial para la Paz
C	CAJA HONOR: Caja Promotora de Vivienda Militar y Policía CASUR: Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional CIAIV: Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano CONPES: Consejo Nacional de Política Económica y Social CREMIL: Caja de Retiro de las Fuerzas Militares de Colombia	M	MDN: Ministerio de Defensa Nacional MRII: Modelo de Rehabilitación Integral Inclusiva
D	DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística DIGSA/ DGSM: Dirección General de Sanidad Militar DISAN: Dirección de Sanidad de la Policía Nacional DISAN EJC: Dirección de Sanidad del Ejército Nacional DIVRI: Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva DNP: Departamento Nacional de Planeación DSBS: Dirección Sectorial de Bienestar y Salud del Ministerio de Defensa	O	OEA: Organización de los Estados Americanos OIT: Organización Internacional del Trabajo OMS: Organización Mundial de la Salud ONU: Organización de Naciones Unidas OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
E	EVA: Espacio Virtual de Asesoría de Función Pública	P	PND: Plan Nacional de Desarrollo PONAL: Policía Nacional de Colombia
F	FFMM: Fuerzas Militares FONVIVIENDA: Fondo Nacional de Vivienda	R	RUV: Registro Único de Veteranos
G	GSED: Grupo Social y Empresarial de la Defensa	S	SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje SIMRI: Sistema de Información Misional de Rehabilitación Inclusiva SISBEN: Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales SNARIV: Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas SSFM: Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares SSMP: Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional
I	ICBF: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICETEX: Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior	T	TICs: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
		U	UAESPE: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UARIV: Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas
		V	VVGSED: Viceministerio de Veteranos y del Grupo Social y Empresarial de la Defensa

64 Anexo 4 - Directorio

ATENCIÓN INTEGRAL AL VETERANO

Sitio web DIVRI

**MDN – Dirección de Veteranos y
Rehabilitación Inclusiva - DIVRI**

Cl. 21 N° 44- 40, Puente Aranda, Bogotá

Teléfono: (601) 7465555

Email: contactenos@divri.gov.co

Página web: www.divri.gov.co



**POLÍTICA INTEGRAL DE
BIENESTAR**

PARA LA FUERZA PÚBLICA Y SUS FAMILIAS
2023- 2027



ABC Política
de Bienestar

ESCANEE
LOS CÓDIGOS
QR



[illegible]

[illegible]

1. Identificación personal: Nombre completo Fecha de nacimiento Lugar de nacimiento Estado civil Profesión Ocupación Domicilio Teléfono Correo electrónico Firma	2. Identificación profesional: Cargo Función Responsabilidad Experiencia Formación Certificaciones Logros Reconocimientos Referencias	3. Identificación académica: Grado de estudios Institución de origen Menciones honoríficas Logros académicos Reconocimientos Referencias	4. Identificación laboral: Cargo Función Responsabilidad Experiencia Formación Certificaciones Logros Reconocimientos Referencias	5. Identificación social: Cargo Función Responsabilidad Experiencia Formación Certificaciones Logros Reconocimientos Referencias	6. Identificación personal: Nombre completo Fecha de nacimiento Lugar de nacimiento Estado civil Profesión Ocupación Domicilio Teléfono Correo electrónico Firma
					7. Identificación profesional: Cargo Función Responsabilidad Experiencia Formación Certificaciones Logros Reconocimientos Referencias
					8. Identificación académica: Grado de estudios Institución de origen Menciones honoríficas Logros académicos Reconocimientos Referencias
9. Identificación laboral: Cargo Función Responsabilidad Experiencia Formación Certificaciones Logros Reconocimientos Referencias	10. Identificación social: Cargo Función Responsabilidad Experiencia Formación Certificaciones Logros Reconocimientos Referencias	11. Identificación personal: Nombre completo Fecha de nacimiento Lugar de nacimiento Estado civil Profesión Ocupación Domicilio Teléfono Correo electrónico Firma	12. Identificación profesional: Cargo Función Responsabilidad Experiencia Formación Certificaciones Logros Reconocimientos Referencias	13. Identificación académica: Grado de estudios Institución de origen Menciones honoríficas Logros académicos Reconocimientos Referencias	14. Identificación laboral: Cargo Función Responsabilidad Experiencia Formación Certificaciones Logros Reconocimientos Referencias
					15. Identificación social: Cargo Función Responsabilidad Experiencia Formación Certificaciones Logros Reconocimientos Referencias
					16. Identificación personal: Nombre completo Fecha de nacimiento Lugar de nacimiento Estado civil Profesión Ocupación Domicilio Teléfono Correo electrónico Firma
17. Identificación profesional: Cargo Función Responsabilidad Experiencia Formación Certificaciones Logros Reconocimientos Referencias	18. Identificación académica: Grado de estudios Institución de origen Menciones honoríficas Logros académicos Reconocimientos Referencias	19. Identificación laboral: Cargo Función Responsabilidad Experiencia Formación Certificaciones Logros Reconocimientos Referencias	20. Identificación social: Cargo Función Responsabilidad Experiencia Formación Certificaciones Logros Reconocimientos Referencias	21. Identificación personal: Nombre completo Fecha de nacimiento Lugar de nacimiento Estado civil Profesión Ocupación Domicilio Teléfono Correo electrónico Firma	22. Identificación profesional: Cargo Función Responsabilidad Experiencia Formación Certificaciones Logros Reconocimientos Referencias
					23. Identificación académica: Grado de estudios Institución de origen Menciones honoríficas Logros académicos Reconocimientos Referencias
					24. Identificación laboral: Cargo Función Responsabilidad Experiencia Formación Certificaciones Logros Reconocimientos Referencias

VETERANAS Y VETERANOS GENERADORES DE CAMBIO

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

