

2023-2026

# PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DIVRI

**Ministerio de Defensa Nacional**

Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva - DIVRI

## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO.....	5
2. CONTEXTO ESTRATÉGICO DIVRI.....	9
2.1. Misión.....	9
2.2. Visión.....	9
2.3. Grupos de valor de la DIVRI.....	9
2.4. Valores (código de integridad):.....	14
2.5. Estructura- Ministerio de Defensa Nacional.....	15
2.6. Mapa de Procesos Ministerio de Defensa Nacional- Unidad Gestión General	15
2.7. Organigrama Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva DIVRI- 2022 .	16
2.7.1. Organización interna DIVRI a partir de Decreto 1874 de 2021 y Resolución 285 de 2022 .....	16
2.8. Mapa de Procesos Resolución 1436 de 2023 .....	17
3. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA .....	19
3.1. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” Ley 2294 del 19 de mayo de 2023.....	19
3.2. Política de Seguridad, Defensa y Convivencia Ciudadana “Garantías para la vida y para la paz”.....	21
3.3. Plan Estratégico del Sector Defensa y Seguridad.....	23
3.4. MACROMETA.....	23
4. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL .....	24
4.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.....	24
4.2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS.....	25
4.2.1. LINEA ESTRATÉGICA 1. BIENESTAR INTEGRAL AL VETERANO.....	25
4.2.2. LINEA ESTRATÉGICA 2. IDEACIÓN .....	26
4.2.3. LINEA ESTRATÉGICA 3. MODERNIZACIÓN .....	26
5. ESQUEMA DE SEGUIMIENTO A LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL....	26
5.1. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE SEGUIMIENTO .....	28

## INTRODUCCIÓN

En el marco de su competencia, al Ministerio de Defensa Nacional le corresponde ejecutar la Política de Defensa y Seguridad. Esto implica la alineación y articulación de las Fuerzas Militares, la Policía Nacional y las instituciones adscritas y vinculadas al sector, en el cumplimiento de los objetivos trazados y la coordinación con otras áreas gubernamentales. En cumplimiento de estas funciones, el Ministerio debe establecer las políticas, estrategias, planes y mecanismos que garanticen que el direccionamiento gubernamental se cumpla y que las Fuerzas Militares y la Policía Nacional realicen su función dentro del marco estricto de la Política Sectorial y del ordenamiento constitucional.

En este sentido, el Ministerio de Defensa Nacional tiene la competencia y obligación de atender integralmente a los miembros de la Fuerza Pública en condición de Veteranos. Por ello, mediante el Decreto 1874 del 30 de diciembre de 2021, se realizó la reestructuración organizacional del Ministerio de Defensa Nacional, conformándose el Viceministerio de Veteranos y el Grupo Social y Empresarial del Sector Defensa (GSED), así como la creación de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. Esta dirección se encargará de desarrollar los temas relacionados con esta población, que asciende a más de 210,000 personas sin incluir su núcleo familiar. Además, coordinará a los diferentes actores del sector y liderará las políticas, procesos, planes, programas, procedimientos y actividades necesarias para garantizar el cumplimiento de los mandatos establecidos para los grupos de valor definidos por ley.

El propósito es presentar el Plan Estratégico Institucional de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva como una herramienta para la toma de decisiones en el marco de las competencias institucionales ordenadas en el Decreto 1874 del 2021, Artículo 24. Este plan está articulado con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”.

En el contexto actual, la Dependencia se enfrenta a una serie de desafíos y oportunidades que requieren una planificación estratégica cuidadosa y bien fundamentada. Este plan estratégico tiene como objetivo guiar las acciones y decisiones durante los próximos cuatro años, asegurando un avance coherente y efectivo hacia los objetivos institucionales.

La importancia de este plan radica en su capacidad para alinear los recursos y esfuerzos con la misión y visión de la Dependencia permitiendo una respuesta proactiva a los cambios en el entorno y maximizando el impacto positivo en la comunidad.

Para la elaboración de este plan, se ha empleado una metodología participativa que incluye un análisis exhaustivo de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), así como consultas con diversas partes interesadas. Este enfoque ha facilitado el desarrollo de estrategias que son tanto realistas como ambiciosas.

El documento está organizado en varias secciones. Inicia con una revisión del contexto y un análisis FODA, seguido por la definición de los objetivos estratégicos y las acciones específicas a implementar para alcanzarlos. Finalmente, se presenta un plan de seguimiento y evaluación para garantizar que se avanza en la dirección correcta y para realizar ajustes según sea necesario.

## 1. MARCO NORMATIVO

Se hace necesario presentar algunas normas que permiten identificar aspectos jurídicos y la normatividad vigente que aplica para la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

- **Ley 14 de 1990 (enero 15)** “Por la cual se establece la distinción – Reservista de Honor – se crea el escalafón correspondiente y se dictan otras disposiciones”, se establece en su artículo 1° que se considera Reservistas de Honor a los soldados, grumetes, 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 de Boyacá por acciones distinguidas de valor o heroísmo, la Orden Militar de San Mateo o la Medalla de Servicios en Guerra Internacional o la Medalla de Servicios Distinguidos en Orden Público o su equivalente en la Policía Nacional por acciones distinguidas de valor.

Se establecen los derechos y beneficios que gozarán los Reservistas de Honor en cuanto a educación, integración laboral, crédito, recreación y cultura.

- **Ley 361 de 1997 (feb 7),** “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.” En su artículo 9 establece mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad.
- **Ley 489 de 1998 (dic 29),** “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del Orden Nacional, se expedien las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”, en su artículo 1° se regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública.
- **CONPES 3591 DE 2009 (1 de junio)** “Sistema de Rehabilitación Integral para la Fuerza Pública”

- **Ley 1471 de 2011 (junio 30)**, “Por medio de la cual se dictan normas relacionadas con la rehabilitación integral de los miembros de la Fuerza Pública, alumnos de las escuelas de formación de las Fuerzas Militares y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional. Resumen de Notas de Vigencia.<sup>1</sup>
- **La Ley 1448 de 2011 (jun 10)**, “Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones”.<sup>2</sup>  
En su artículo 3º define victimas como “aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º 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, ocurridos con ocasión del conflicto armado interno”.
- **Ley 1699 de 2013 (dic 27)**— Ley de Beneficios, “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”.

Esta Ley tiene por objeto conceder los beneficios para garantizar los derechos económicos, sociales y culturales a la población a que hace mención el artículo 2º de la misma<sup>3</sup>, a fin de propiciar de manera solidaria un mejoramiento en las

---

<sup>1</sup> NOTAS DE VIGENCIA: -Modificado Artículo 248 LEY 1955 mayo 25 de 2019 Reglamentado (el alcance y acceso a la Fase de Rehabilitación I ) [DECRETO 2369 de 2019](#)

<sup>2</sup> (Modificada por la LEY 2421 DE 2024 de agosto 22"Por la cual se modifica la ley 1448 de 2011 y se dictan otras disposiciones sobre reparación a las víctimas del conflicto armado interno".

<sup>3</sup> **Ley 1699 de 2013 - Artículo 2º. Ámbito de aplicación de la ley** El ámbito de aplicación de la presente ley comprenderá los siguientes beneficiarios:

1. 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, como son:
  - 1.1. Oficiales, Suboficiales, Soldados e Infantes de Marina, tanto Voluntarios como Profesionales, de las Fuerzas Militares.
  - 1.2. Oficiales, Suboficiales, miembros del Nivel Ejecutivo, Patrulleros, Agentes y Auxiliares tanto Regulares como Bachilleres de la Policía Nacional.
  - 1.3. Quienes hayan prestado el servicio militar obligatorio, entiéndase por estos a los Soldados e Infantes Regulares, Campesinos y Bachilleres y Auxiliares Regulares y Bachilleres.
2. Aquel que se encuentre en situación de discapacidad originada en servicio activo en calidad de miembro de la Fuerza Pública, 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 le haya sido reconocida pensión.
3. Los miembros de la Fuerza Pública con asignación de retiro, que tengan una disminución de la capacidad psicofísica superior al 50%, únicamente por hechos o actos ocurridos por causa y razón del mismo, o por acción directa del enemigo o en combate.

condiciones generales de vida, con los que se contribuya a elevar su calidad y hacer realidad una igualdad material, como consecuencia de la fuerza vinculante de los principios de Estado Social de derecho.

- *Resolución número 4584 del 6 de junio de 2014. "Por la cual se adopta la Política de Discapacidad del Sector Seguridad y. Defensa y se dictan otras disposiciones".*
- **Ley 1979 de 2019 (25 de julio)**, *"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"*, en su artículo 1°. Objeto de la Ley, se dispone: "La presente Ley tiene por objeto conceder beneficios y proporcionar políticas de bienestar, además, de reconocer, rendir homenaje y enaltecer la labor realizada por la población que hace mención el artículo 2° de la misma).

*La Ley del Veterano en su artículo 3° establece que el Gobierno Nacional tiene el deber constitucional y legal de atender a la población mencionada anteriormente (Veterano y su núcleo familiar), y deberá propender por su bienestar físico, psíquico y social, en tanto que constituyen una población vulnerable y especial debido a las cargas inusuales de su misión constitucional.*

- **Decreto número 2369 de 2019, (diciembre 27),** "Por el cual se reglamenta el alcance y acceso a la Fase de Rehabilitación Inclusiva establecida en el artículo 3 de la Ley 1471 de 2011, modificada por el artículo 248 del Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022, Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 "Pacto Por Colombia, Pacto por la Equidad" y se adiciona el Decreto 1070 de 2015 "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa"
- **Decreto número 1345 de 2020 (octubre 10),** "Por el cual se reglamenta la acreditación, se rinden honores en actos, ceremonias y eventos públicos y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto número 1346 de 2020 (octubre 10),** "Por medio del cual se rinden honores a los veteranos de la Fuerza pública en medios de comunicación masiva, se preserva su memoria histórica, se reglamenta la Comisión Intersectorial y se dictan otras disposiciones".

- Decreto número 1874 de 2021 (30 de diciembre) “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional, se crean nuevas dependencias, funciones y se dictan otras disposiciones.<sup>4</sup>”
- Resolución número 285 del 19 de enero de 2022 “Por la cual se crean y organizan los Grupos Internos de trabajo de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional”.
- Resolución número 1436 del 25 de mayo de 2023 “Por la cual se adopta el Sistema de Gestión y desempeño Institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se conforma el Comité de gestión y desempeño y el Subcomité de Coordinación de Control Interno en la Dirección de Veteranos y rehabilitación inclusiva”.
- Resolución número 5038 del 15 de dic de 2023” Por la cual se adopta la Política de atención Integral al veterano de la Fuerza Pública 2023-2027- Veteranos Generadores de cambio”.

---

<sup>4</sup> Decreto 1874. en su Artículo 1. Estructura. Numeral 4 Para el desarrollo de sus funciones, el Ministerio de Defensa Nacional, tendrá la siguiente estructura: Viceministerio de Veteranos y del Grupo Social Empresarial del Sector Defensa-GSED 4.1. Dirección Centro Corporativo GSED DECRETO NÚMERO 1874 DE 2021 Hoja 4 Continuación del Decreto "Por medio del cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional y se dictan otras disposiciones" 4.2. Dirección General Marítima-DIMAR 4.3. Dirección Sectorial de Bienestar y Salud **4.4. Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.**

## 2. CONTEXTO ESTRATÉGICO DIVRI

### 2.1. Misión.

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, es una dependencia de Ministerio de Defensa Nacional, que lidera las políticas y programas en materia de bienestar, rehabilitación inclusiva y prestacional, dirigidas a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los veteranos, así como de otras poblaciones definidas por la Ley.

### 2.2. Visión.

En 2033, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional será reconocida a nivel nacional e internacional como referente en la prestación de servicios innovadores, eficientes y transparentes para los veteranos de la Fuerza Pública y otras poblaciones definidas por la Ley, así como el diseño e implementación de políticas públicas, emisión de lineamientos estratégicos, cooperación con actores internacionales y organizaciones público- privadas, que propicien el intercambio de conocimientos y beneficios

### 2.3. Grupos de valor de la DIVRI

#### Ley 1979 de 2019

- ❖ Veterano: Son todos los miembros de la Fuerza Pública con asignación de retiro, pensionados por invalidez y quienes ostenten la distinción de reservista de honor. También son veteranos todos aquellos que hayan participado en

nombre de la República de Colombia en conflictos internacionales. Así como, aquellos miembros de la Fuerza Pública que sean víctimas en los términos del artículo 3º de la Ley 1448 de 2011, por hechos ocurridos en servicio activo y en razón en ocasión del mismo.

- ❖ b) Núcleo familiar: Para el efecto de la presente ley, se entenderá por núcleo familiar el compuesto por el (la) cónyuge o compañero(a) permanente y los hijos hasta los veinticinco (25) años o, 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.

#### [\*\*Ley 1471 de 2011, Art 48 ley 1955 de 2019 \(Fase de Rehabilitación Inclusiva\)\*\*](#)

- ❖ Miembros de la Fuerza Pública con discapacidad, sean estos activos, retirados, pensionados
- ❖ Beneficiarios mayores de edad con discapacidad de los miembros de la Fuerza Pública.
- ❖ Veteranos
- ❖ Veteranos de Corea
- ❖ Miembros de la Fuerza Pública activos o retirados que accedan a la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP)
- ❖ Miembros de la Fuerza Pública que se encuentren en transición a la vida civil o en proceso de retiro
- ❖ Lesionados bajo las circunstancias previstas en los literales a, b, c, d del artículo 24 del Decreto 1796 de 2000 sin importar el porcentaje de pérdida de capacidad psicofísica otorgado por la junta médica laboral,
- ❖ Víctimas militares y de policía conforme a lo definido en el artículo 3º de la Ley 1448 de 2011
- ❖ Personal civil con discapacidad del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares
- ❖ Personal no uniformado con discapacidad de la Policía Nacional vinculados con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993, que se encuentren en servicio activo o retirado de la institución
- ❖ Soldados regulares que hayan adquirido una discapacidad durante la prestación de su servicio militar obligatorio y,
- ❖ En general, poblaciones del sector seguridad y defensa que requieran de esta fase

#### [\*\*Trámites Prestaciones Sociales conforme al numeral 19,20,21,22 y 23 del Decreto 1874 del 30 de diciembre de 2021\*\*](#)

- ❖ Pensionados de sobrevivientes
- ❖ Pensionados por invalidez
- ❖ Pensionados de jubilación
- ❖ Sustituciones pensionales
- ❖ Soldados a quienes les aplica la Ley 48 de 1993 (Derechos)
- ❖ Veteranos de la Guerra de Corea y el conflicto con el Perú (Subsidio)
- ❖ Auxilios funerarios (aplica solo para titulares)

El contexto estratégico es fundamental para la identificación de actividades, necesidades y riesgos en los procesos. El análisis se realiza a partir del conocimiento de situaciones del entorno de la entidad, incluyendo aspectos sociales, económicos, culturales, de orden público, políticos, legales, cambios tecnológicos y ambientales.

CONTEXTO EXTERNO		
FACTOR	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<b>POLÍTICO</b>	Receptividad del nuevo gobierno ante nuevas propuestas de mejoramiento institucional.	Cambio de gobierno y de políticas de gobierno que impliquen modificación de los lineamientos establecidos, por la nueva línea de gobierno y generan incertidumbre.
	Emisión de nuevas Políticas gubernamentales que impulsan los proyectos que actualmente se vienen desarrollando al interior de la Entidad.	Cambio del plan nacional de desarrollo y plan estratégico.
	Emisión de nuevos objetivos sectoriales que enmarcan la búsqueda de nuevos procesos y proyectos para beneficio de la Fuerza Pública.	Políticas gubernamentales que no continúen apoyando los procesos adelantados en la Entidad.
	El compromiso estatal con la política de integridad y la lucha contra la corrupción que favorece la aplicación de los demás controles preventivos	Alteraciones políticas que afecten el orden público o la disponibilidad de personal
	Al formularse un nuevo Plan Nacional de Desarrollo se da la oportunidad de articular las Políticas, Estrategias, Planes, Programas, Proyectos y/o Lineamientos que dan una línea a largo plazo con las necesidades del nuevo gobierno y nuevos retos en Seguridad y Defensa	Possible participación de servidores públicos en campañas políticas.
	El nuevo escenario gubernamental abre la posibilidad de suscribir alianzas, convenios de cooperación o donaciones.	Pérdida de continuidad a los objetivos del Gobierno anterior, lo cual obligaría a replantear la planeación para elaborar y mantener Políticas, Estrategias, Planes, Programas, Proyectos y/o Lineamientos.
	Ampliación de la cooperación bilateral	En época electoral la entrada de la Ley de garantías implica dejar de adelantar contratación y convenios
	Analizar y evaluar la importancia de aplicar el Plan de Austeridad del Gasto en los rubros presupuestales directamente relacionados con los articulados de la normatividad, cumpliendo a cabalidad con las líneas y políticas el Gobierno nacional, haciendo eficientes los recursos para atender otras necesidades misionales y prioritarias de las Unidades Ejecutoras	Cambio en las relaciones con países aliados
<b>ECONÓMICO</b>	Disposición del Gobierno para suscribir convenios interestatal e interinstitucional de cooperación a nivel tecnológico	Limitación del Presupuesto asignado por Min Hacienda y decisiones fiscales drásticas que afecten el Plan de necesidades anual del Ministerio de Defensa por la asignación de recursos insuficientes, entre ellos, presupuesto para contar con el número de profesionales necesario según las necesidades del Sector Defensa y cumplimiento de metas.
	Recursos del presupuesto general de la nación, disponibles para el desarrollo propio de las actividades del Ministerio de Defensa	Fluctuación constante y no deseada de variables económicas como el IPC, el dólar, la inflación, el PIB precios de mercado que representan inestabilidad de la Economía.

	Evidenciar la necesidad de recursos para el incremento de asignación presupuestal y llevar a cabo la ejecución de otros proyectos del Sector Defensa.	Cambios inesperados en la demanda u oferta de bienes y servicios en cualquier punto de las cadenas de abastecimiento, escasez de insumos que afecten su disponibilidad para realizar las respectivas adquisiciones.
	Suscripción de alianzas, convenios de cooperación o donaciones.	Afectación en la disponibilidad de capital, liquidez, mercados financieros, desempleo, competencia
	Adopción de medidas bajo el marco de la Política de austeridad en el gasto	Limitaciones en presupuesto de funcionamiento, recursos de inversión, infraestructura, capacidad instalada
	asignación del presupuesto anual nos permite como Entidad y grupos internos, desarrollar la planeación con estabilidad y ejecutarla de acuerdo con el cronograma que se establezca. (Control de tiempos y ejecución)	Cambios en la situación económica del país frente a inversionistas extranjeros.
	Mediante el mecanismo de las vigencias futuras, las Unidades Ejecutoras pueden contraer obligaciones que afectan presupuestos de anualidades subsiguientes, donde se conservan los costos lo que beneficia al Sector (Economía de escalas).	
TECNOLÓGICO	Implementación de la política de Gobierno Digital y Seguridad Digital acorde con la transformación digital de la UGG	En las regiones y zonas del país donde el Ministerio debe hacer presencia con programas como los de Bienestar, el atraso o rezago tecnológico se convierte en una barrera que impide su oferta e implementación
	Rápida transición tecnológica, lo cual permite que el Ministerio tenga tecnología de punta en el desarrollo de sus actividades	Vulnerabilidad de la infraestructura tecnológica y de la seguridad en plataformas electrónicas de conectividad con posibilidad de ataques ciberneticos
	Actualización digital en manejo de procesos permitiendo estar a la vanguardia con países desarrollados	Las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones versus la obsolescencia programada de las existentes generan incompatibilidad de programas y software vigentes, tiempos de reacción más prolongados y críticos, pérdida de continuidad de las operaciones y dificulta la sostenibilidad de la infraestructura.
	Pasar de lo manual a lo tecnológico, representado en eficiencia y eficacia en tiempos y costos	
	Optimización en manejo de personal, recursos, costos y resultados	
AMBIENTAL	Uso de herramientas de la información tecnológicas y optimización conjunta de TIC institucionales y recursos virtuales.	
	Utilizar las plataformas que tiene el ministerio, para contar con la información veraz y oportuna, en el momento que sea requerida. (SGDEA)	
	Conciencia y reglamentación del Gobierno Nacional frente al manejo de los residuos tecnológicos	Desastres Naturales que obligan a emprender acciones de apoyo e intervención con persona y recursos dispuestos inicialmente para la operación normal de la DIVRI
	Vincular la ejecución del proceso hacia los estándares que la política de medio ambiente emite, con el fin de contribuir a la conservación de la vida natural.	Estándares internacionales en materia ambiental que generan desafíos y exigen cambios en los procesos organizacionales.
	Oportunidad de emitir lineamientos encaminados a la conservación del medio ambiente que incluyan la normatividad vigente	Posibilidad de recibir sanciones ambientales por desconocimiento de la normatividad vigente
LEGAL	Gestionar apoyos presupuestales para situación de fuerza mayor o casos fortuitos, tal es el caso de pandemias o desastres naturales, que afectan el normal funcionamiento del Sector Defensa	Los efectos del cambio climático llevan también a afectaciones de infraestructura, afectación de los depósitos de archivos y pandemias, entre otros
	Planeación estratégica fundamentada en las políticas propuestas por el Gobierno Nacional	La aplicabilidad de un nuevo marco normativo y los cambios continuos del mismo, en el cual no hay término de adaptación y conocimiento suficiente, que conlleva un gran esfuerzo en ajustarse a los procedimientos internos de la manera adecuada y oportuna obligando incluso a replantear procesos, en ocasiones también generan incertidumbre jurídica, reprocesos y desgaste administrativo. Puede obligar también a suspender la elaboración de Políticas, Estrategias, Planes, Programas, Proyectos y Lineamientos
	Brindar rutas de acción, claras, oportunas y con fundamento legal que permitan apalancar conceptos y emisión de lineamientos para beneficio de los grupos de valor.	Cambio o actualización en el marco legal de TIC a nivel nacional, que obligue un cambio abrupto técnico para los cuales no tendríamos capacidad de respuesta
	Aplicación de nuevos marcos normativos en el cumplimiento de la misionalidad	
	Cumplimiento de los lineamientos en materia archivística y de gestión documental requeridos por el Archivo General de la Nación	

	<p>Dar cumplimiento a la normatividad presupuestal, que permita proceder y atender las obligaciones y cadenas presupuestales, sin incurrir en sanciones que afecten la imagen de la institución</p> <p>La política del MIPG de Gestión del Conocimiento y la Innovación promueve la actualización y la gestión del conocimiento al interior de la Entidad con enfoque de aprendizaje permanente.</p>	
<b>SOCIAL</b>	Necesidad de acceder a los servicios y trámites haciendo uso de la tecnología de una manera amigable, segura y oportuna para el ciudadano	Situaciones de alteración de seguridad en el país que obligue a generar o redireccionar Políticas, Estrategias, Planes, Programas, Proyectos y/o Lineamientos
	Desarrollo de gestión hacia la ciudadanía, mejorando la imagen institucional	Contexto social que implique una redistribución de los recursos del Sector Defensa por cambio en las prioridades del sector e incumplimiento de los acuerdos con grupos de interés y aliados estratégicos.
	Cambios generacionales con más creatividad, transformación digital y buena actitud frente al cambio, impulsando estrategias modernas	Situación social convulsionada genera riesgos de corrupción, amenaza-coacción-extorsión
	Intercambio y gestión del conocimiento con empresas internas y externas que fortalezcan el desarrollo personal y profesional a beneficio del proceso.	
	Profundizar las líneas de cooperación que impulsan transparencia e integridad del Sector Defensa.	
	Acciones coordinadas con los equipos de comunicaciones de las Fuerzas favorecen la acción institucional para mantener bien informada a la ciudadanía con respecto al desempeño del Ministerio.	

#### CONTEXTO INTERNO

FACTOR	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<b>PERSONAS</b>	Experiencia por parte de los servidores públicos	Insuficiencia de personal civil en algunos grupos y continua rotación del personal uniformado
	Actualización y capacitación periódica para el aprendizaje permanente	
	Compromiso institucional para el cumplimiento de actividades en el marco normativo y lineamientos ministeriales establecidos para la mejora continua en el Sistema de Gestión y Desempeño Institucional.	Escaso empoderamiento en los lineamientos de calidad en los procesos asumidos
	Compromiso de la alta dirección a través de la adopción de lineamientos y políticas para impulsar la gestión institucional	
<b>MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS</b>	Aplicación y cumplimiento del proceso y procedimiento con sus protocolos, en forma oportuna según el marco normativo y lineamientos.	Debilidad en la implementación y aplicabilidad de los procedimientos incluyendo la falta de oportunidad en su actualización ante cambios en el contexto de proceso
	Verificación, actualización y socialización permanente en el uso de documentos controlados aplicables a la entidad.	Procedimientos documentados que no agregan valor al no contribuir al desarrollo óptimo de las actividades y tareas del proceso por una inadecuada definición de los mismos
		Incumplimiento de procedimientos e instructivos
		Falta de controles de seguridad de la información y de fuentes de generación de datos sensibles. Insuficiencia en los controles de acceso a la información de consulta, registro y gestión que soportan el proceso
	Seguimiento a los procesos misionales y administrativos de conformidad con los preceptos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Falta de cumplimiento en los reportes de los planes operativos
	Inclusión de responsabilidades relacionadas con rehabilitación inclusiva, veteranos y prestaciones sociales, en el marco de cambio denominación del Viceministerio del veterano y grupo social y empresarial, creación de Dirección del Veterano y Rehabilitación Inclusiva (DIVRI)	Debilidad en la medición y estandarización de tiempos de respuesta con respecto a las tareas necesarias para llevar a cabo la actividad
	Articulación de la misión con los enfoques del nuevo plan nacional de desarrollo y planes estratégicos sectoriales.	Subutilización de las herramientas tecnológicas
	Emisión de la resolución 1436 del 25 de mayo de 2023 "Por la cual se adopta el Sistema de Gestión y desempeño institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se conforma el Comité de Gestión y desempeño y el Subcomité de coordinación de control interno en la Dirección de veteranos y rehabilitación inclusiva."	Desgaste administrativo al pertenecer a dos sistemas de gestión: DIVRI y UGG, teniendo en cuenta el alcance de sistema de gestión (UGG) el cual no contempla lo establecido en el artículo 2 del decreto 1874 de 2021, así como el numeral 24 del artículo 24 del mismo decreto

<b>HERRAMIENTAS Y EQUIPOS</b>	El Ministerio de Defensa Nacional cuenta con significativos avances en lo referente a la apropiación y adquisición de TIC, a través de la innovación, ciencia y tecnología, cuyo fin es innovar, adquirir y desarrollar tecnologías para interconectar todas las operaciones y facilitar el desarrollo de las actividades por parte de los colaboradores	El desconocimiento de los recursos tecnológicos, por parte de nuestros grupos de valor.
	La Dirección cuenta con un espacio amplio para desarrollar las diferentes actividades y el proceso de inclusión	La gran mayoría de los usuarios no tienen el conocimiento, o no cuentan con los recursos, para acceder a medios tecnológicos y autogestionar sus requerimientos
	Seguimiento permanente a gestión documental y a la plataforma SGDA	El uso inadecuado de los equipos tecnológicos
	Modelo de atención MII para la atención en procesos de inclusión	Los equipos de cómputo son obsoletos, toda vez que, no tienen la capacidad, agilidad y espacio para soportar el volumen de información y requerimientos de conectividad y comunicación.
	Normatividad aplicable a la Dirección	
	Agilidad en los procesos	
	Satisfacción de atención y servicios entre los grupos de valor	
	Accesibilidad a sistemas de información	
	Existen herramientas de apoyo para brindar atención, Pagina Web, Chat institucional, línea telefónica, piezas informativas (plegables, volantes) *Plataforma SGD para radicados. * las PQRS radicadas en la plataforma SGDEA se asignan de manera oportuna a quien corresponde dar respuesta.	
<b>PRESUPUESTAL</b>	Se cuenta con disponibilidad presupuestal para desarrollar las actividades	Recortes presupuestales
		Demandas administrativas Falta o retraso en recursos para la ejecución de actividades clave en los procesos, Incremento de gastos de personal y disminución de gastos de funcionamiento
<b>MATERIALES E INSUMOS</b> <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	Satisface las necesidades básicas para el cumplimiento de las actividades laborales a tiempo.	Demora en la recepción de los insumos de oficina o escasez de los mismos
	Se cuenta con las herramientas informáticas adecuadas, así como, la infraestructura física para el desempeño de las funciones	No contar con las herramientas requeridas
	Se cuenta con la resolución de bienestar para resaltar al personal, reconocimientos, apoyos educativos.	Falta de reconocimiento y estímulos al personal
	Perfiles adecuados para el desarrollo de las actividades en cumplimiento de la misión	Falta de comunicación entre procesos
El Código de Integridad se constituye en el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del MIPG,		

## 2.4. Valores (código de integridad):

- ❖ **Honestidad:** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- ❖ **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- ❖ **Compromiso:** Ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente, para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ❖ **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

- ❖ **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- ❖ **Lealtad:** Guardar fielmente los principios y valores institucionales de la Entidad
- ❖ **Disciplina:** Cumplir con las normas establecidas por la entidad y reconocer la autoridad debidamente establecida.

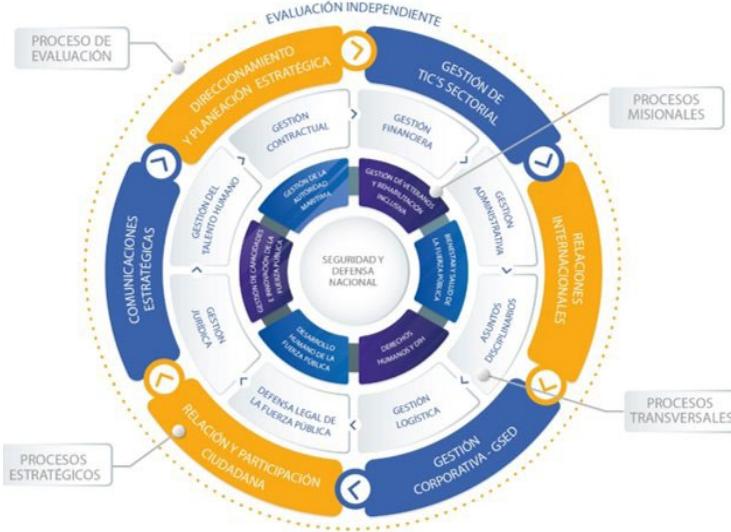
## 2.5. Estructura- Ministerio de Defensa Nacional



Grafica 1. Fuente Ministerio de Defensa Nacional- UGG

## 2.6. Mapa de Procesos Ministerio de Defensa Nacional- Unidad Gestión General

Es importante señalar que, en el Sistema de Gestión de la Unidad de Gestión General, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva contribuye únicamente con los procesos misionales de la Dirección. Esto incluye la información relacionada con los procesos de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y Prestaciones Sociales, mientras se lleva a cabo la transición para la implementación de su propio sistema de gestión.



Grafica 2. Fuente Ministerio de Defensa Nacional-UGG

## 2.7. Organigrama Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva DIVRI- 2022

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva tiene como objetivo principal satisfacer las necesidades y expectativas de la población de veteranos y otras poblaciones definidas por ley bajo su responsabilidad, dentro del marco normativo vigente. Esto se logra a través del diseño e implementación de políticas y lineamientos, así como la prestación de servicios y trámites en materia de reconocimiento, bienestar, representación, rehabilitación inclusiva y procesos prestacionales.

En ese sentido, la Dirección reconoce la importancia del talento humano en el desarrollo de sus actividades y está comprometida con la implementación y mejora continua de sus procesos. Este compromiso se enfoca en la transparencia, la innovación y el fortalecimiento del relacionamiento con el ciudadano, con un énfasis particular en el servicio a los usuarios.

La Dirección adoptó la siguiente estructura, retos y objetivos estratégicos que se relacionan a continuación para dar cumplimiento a las funciones que se le asignaron.

### 2.7.1. Organización interna DIVRI a partir de Decreto 1874 de 2021 y Resolución 285 de 2022



Grafica 3 Fuente Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva DIVRI- 2022

## 2.8. Mapa de Procesos Resolución 1436 de 2023



Grafica 4. Fuente Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva DIVRI- 2023

## Procesos Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva

Mediante resolución 1436 de 25 de mayo de 2023 “Por el cual se adopta el Sistema de Gestión y Desempeño Institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se conforma el Comité de gestión y Desempeño y el Subcomité de Coordinación de

Control Interno en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva". se aprueban los procesos de la Dirección de Veteranos así:

"Adoptar el Sistema de Gestión y Desempeño Institucional de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva como elemento articulador del Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG), conformado por el conjunto de procesos de la Dirección, así como por las políticas, normas, procesos, recursos e información, que tienen por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 que modificó el Decreto 1083 de 2015, y el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015."

Se adopta el enfoque de gestión por procesos en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, de la siguiente forma:

**A.- Procesos Estratégicos:** Son procesos relacionados con políticas y estrategias, establecimiento de objetivos, comunicación y relación con los grupos de valor. Corresponde a la Línea Estratégica (desde el Direccionamiento Estratégico se emiten los lineamientos necesarios para que los controles definidos para la entidad tengan un enfoque basado en riesgos) y a la segunda línea de defensa, área de planeación quienes realizan labores de supervisión sobre temas transversales para la entidad y rinden cuentas ante la Alta Dirección. Esto le permite a la entidad hacer un seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, de manera que pueda orientar y generar alertas a las personas que hacen parte de la primera línea de defensa, así como a la Alta Dirección (Línea Estratégica). Los procesos estratégicos definidos son los siguientes:

- ✓ Direccionamiento Estratégico
- ✓ Relacionamiento con el Ciudadano.
- ✓ TICS
- ✓ Comunicaciones

**B.- Procesos Misionales:** Estos proporcionan el resultado en el cumplimiento de la razón de ser la Dirección. Corresponden a la primera línea de defensa, los servidores públicos en sus diferentes niveles son los encargados de la aplicación de los controles tal como han sido diseñados, como parte del día a día y autocontrol de las actividades de la gestión a su cargo. Los procesos misionales definidos son los siguientes:

- ✓ Veteranos y Rehabilitación Inclusiva

- ✓ Prestaciones Sociales

**C.- Apoyo:** Son procesos que proveen recursos necesarios para el desarrollo de los procesos estratégicos y misionales. Corresponden a la primera línea de defensa, los servidores en sus diferentes niveles deben aplicar los controles tal y como han sido diseñados, como parte del día a día y realizar tareas de autocontrol de las actividades de la gestión a su cargo. Los procesos de apoyo definidos son los siguientes:

- ✓ Gestión del Talento Humano
- ✓ Gestión Logística
- ✓ Gestión Documental
- ✓ Gestión Financiera
- ✓ Gestión Contractual

**D.- Seguimiento y Evaluación:** Actividades necesarias para medir y recopilar información para análisis de desempeño, mejora, eficiencia y efectividad de la Dirección. Estas actividades de autoevaluación estarán en cabeza de los líderes de proceso, con el acompañamiento del área de planeación, quien reportará los informes a la Oficina de Control Interno Sectorial quien ejerce la tercera línea de defensa a nivel sector.

### 3. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

#### 3.1. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” Ley 2294 del 19 de mayo de 2023

En las bases del PND: 9. Legitimidad, transparencia e integridad de las instituciones para la seguridad humana Es perentorio avanzar hacia la construcción de un entorno en donde predomine la legitimidad, la transparencia y la integridad. Con este propósito, se realizará una transformación donde se pondrá en el centro la garantía de los derechos de los miembros de la Fuerza Pública, sus familias y los veteranos. Así mismo, para aumentar la confianza en las instituciones se implementarán iniciativas respetuosas de los DD. HH. y el DIH y se fortalecerá la Justicia Penal Militar y Policial, y la Defensa Técnica Especializada.

El Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida” establece la hoja de ruta del Gobierno Nacional para el período presidencial 2022-2026. En las Bases del Plan Nacional de Desarrollo se exponen los lineamientos de política pública y las iniciativas agregadas que permitirán materializar el programa de gobierno del presidente.

El eje central de la apuesta en materia sectorial se plasma en la transformación “seguridad humana y justicia social”. Este enfoque comprende integralmente todas las áreas de la vida humana en las cuales el Estado puede actuar como garante de oportunidades de desarrollo, mediante la superación de privaciones y el desarrollo de capacidades. En el contexto del Plan Nacional de Desarrollo, la seguridad y defensa nacional se entiende como un factor habilitador que potencia la seguridad humana y las oportunidades de bienestar, mediante cinco líneas estratégicas: (i) la convivencia y seguridad ciudadana corresponible y participativa, (ii) el control institucional del territorio, (iii) la defensa integral del territorio, (iv) el fortalecimiento de la legitimidad, transparencia e integridad de las instituciones que materializan la seguridad humana, y (v) el aporte sectorial para fortalecer un enfoque de regulación a las drogas que facilite la transición del prohibicionismo a la dignificación.<sup>5</sup>



Grafica 6 Fuente DIVRI

<sup>5</sup> Plan Nacional de Desarrollo. 2022-2023. “Colombia potencia mundial de la vida Potencia de la Vida”



Grafica 7 Fuente DIVRI

### 3.2. Política de Seguridad, Defensa y Convivencia Ciudadana “Garantías para la vida y para la paz”<sup>6</sup>.

#### OBJETIVOS

##### Objetivo General

Proteger la vida de todas y todos los habitantes del país, mediante la generación de condiciones de seguridad en los entornos urbanos y particularmente rurales, y la recuperación del control del territorio para liberar a la sociedad de las violencias.

##### Objetivos específicos

1. Proveer condiciones de seguridad y protección para la vida, la integridad personal y el patrimonio, con especial énfasis en los territorios bajo disputa de los grupos armados organizados y grupos delictivos organizados.
  - Estrategia para aportar a la paz total.

<sup>6</sup> Política de Seguridad, Defensa y Convivencia Ciudadana “Garantías para la vida y para la paz”<sup>6</sup>

- Estrategia para desarticular los grupos armados organizados y grupos delictivos organizados.
  - Estrategia para priorizar el territorio.
  - Estrategia para abordar el problema mundial de las drogas.
  - Estrategia para avanzar en la seguridad urbana.
  - Estrategia para avanzar en el nuevo modelo de articulación entre nación y territorio.
  - Estrategia para fortalecer la seguridad de los grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad.
2. Contener la deforestación y contribuir con la protección, la preservación de la biodiversidad y del recurso hídrico.
- Estrategia para luchar contra la deforestación.
  - Estrategia para contribuir a la gestión del cambio climático y a la protección del medio ambiente.
  - Estrategia para luchar contra la explotación ilícita de yacimientos mineros.
3. Salvaguardar la integridad territorial, la soberanía, la independencia nacional y el orden constitucional.
- Estrategia para defender integralmente el territorio.
  - Estrategia para impulsar una agenda internacional del sector de seguridad y defensa.
  - Estrategia para formular una ley de defensa y seguridad fronteriza.
  - Estrategia para formular una ley de seguridad y defensa nacional.
  - Estrategia para proteger la infraestructura estratégica-crítica.
4. Fortalecer a la Fuerza Pública en su talento humano, su legitimidad y sus capacidades para apoyar la transformación de los territorios.
- Estrategia para fortalecer el talento humano.
  - Estrategia para fortalecer la legitimidad de la Fuerza Pública (integridad, transparencia, derechos humanos y género).
  - Estrategia para avanzar en el fortalecimiento de la Policía Nacional a través del proceso de Transformación Policial + Humana.
  - Estrategia para apoyar el proceso de transformación de los territorios.
  - Estrategia para gestionar el riesgo de desastres.

### 3.3. Plan Estratégico del Sector Defensa y Seguridad<sup>7</sup>

El Plan Estratégico del Sector Defensa y Seguridad 2022-2026 adoptado mediante Resolución 1028 de abril de 2024 es el producto de un trabajo articulado de las unidades del Sector Defensa, liderado desde la Dirección de Planeación y Presupuesto del Viceministerio para la Estrategia y Planeación del Ministerio de Defensa Nacional. Este Plan se construye en el marco de los lineamientos establecidos en la Ley 152 de 1994 (artículos 26 y 29), el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el Decreto 1499 de 2017, y el Decreto 612 de 2018.

El PES 2022-2026 es la herramienta de planeación estratégica del Sector Defensa que permitirá realizar seguimiento y monitoreo al estado de avance a la implementación de la Política de Defensa y Seguridad vigente. A través de este mecanismo, se establecen los indicadores de seguimiento de resultado, producto y gestión que permitirán evaluar el estado de avance y la efectividad de la estrategia sectorial frente a los retos de política planteados para el cuatrienio. Así mismo, el PES establece las iniciativas estratégicas que deben ejecutarse para materializar la estrategia y la política sectorial.

En este sentido en el Plan Estratégico Sectorial se incluye en el objetivo 4 “Fortalecer a la Fuerza Pública en su talento humano, su legitimidad y sus capacidades para apoyar la transformación de los territorios.” con el indicador 16.400 Veteranos y otras poblaciones Beneficiados de los Planes, programas y beneficios otorgados por la ley.

### 3.4. MACROMETA

Más y mejor bienestar para las Fuerzas Militares y la Policía. Transformación PND 2022-2026: Seguridad Humana y Justicia Social.

16.400 veteranos y otras poblaciones beneficiadas de la fase y programas de inclusión y de los beneficios otorgados por la ley, miembros con discapacidad, miembros JEP, lesionado, víctimas militares y de policía.

#### Hitos

- ❖ **10.000 veteranos**, beneficiarios mayores de 18 años con discapacidad de miembros de la Fuerza Pública, miembros de la Fuerza Pública activos y retirados con lesiones, soldados regulares que hayan obtenido una discapacidad durante la prestación del servicio militar obligatorio y no tengan una pensión de invalidez, miembros de la Fuerza Pública comparecientes ante

<sup>7</sup> Plan Estratégico Institucional- PEI 2023-2026  
Versión final

la JEP, miembros de la Fuerza Pública declarados como víctimas del conflicto interno, personal civil del Ministerio de Defensa Nacional con discapacidad, beneficiados de los planes y programas diseñados para brindar herramientas hacia la inclusión y así contribuir a mejorar su calidad de vida.

- ❖ **2.000 veteranos**, cónyuges o compañera permanente y los hijos menores de 25 años sobrevivientes 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, así como quienes se encuentren en situación de discapacidad originada en las mismas circunstancias descritas anteriormente y hayan sido pensionado por invalidez, beneficiados de la gestión y la promoción de los cursos de educación básica y media que brinda el estado en forma gratuita, de los cursos de formación para el trabajo y el desarrollo humano; así como de la ejecución de los recursos asignados a los fondos de educación superior establecidos en la Ley 1699 de 2013 y 1979 del 2019
- ❖ **4.400 veteranos**, de la Fuerza Pública beneficiados de la gestión y ejecución de los planes, programas, actividades, convenios, alianzas etc. de acuerdo con lo establecido en la ley 1979 de 2019.

## 4. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

### 4.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

#### OBJETIVO GENERAL

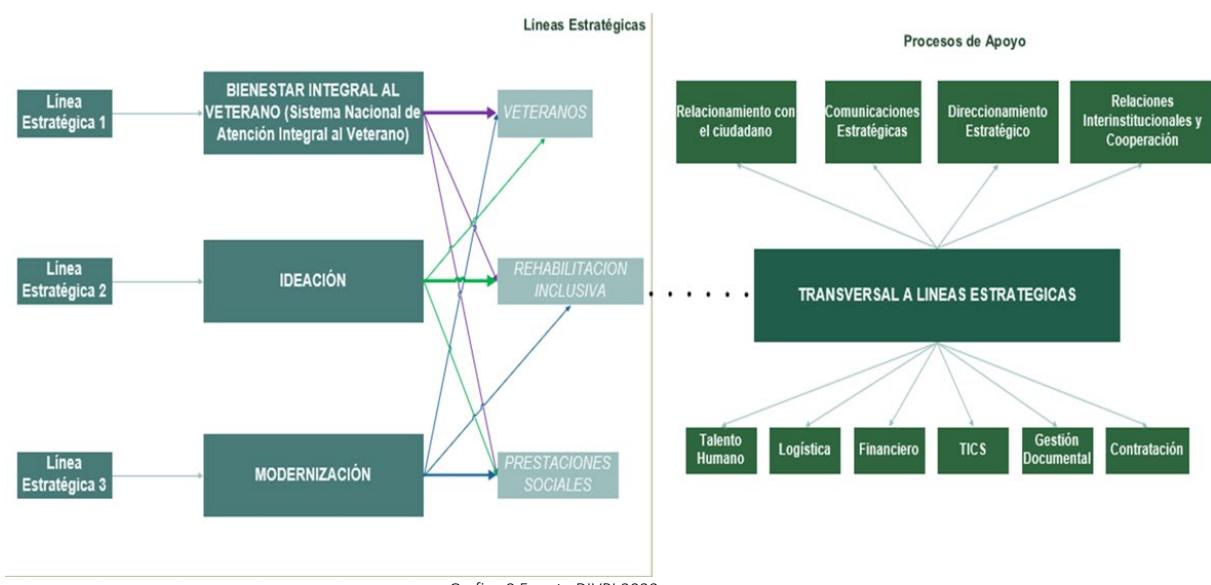
Proponer e implementar políticas, lineamientos, planes, programas y estrategias de bienestar, beneficios y reconocimientos para los grupos de valor de la Dirección. Esto incluye el desarrollo de iniciativas que promuevan el bienestar integral, el reconocimiento de logros y contribuciones, y la creación de beneficios que mejoren la calidad de vida y el desarrollo humano de estos grupos.

#### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES (4 años)

1. Implementar la Política Pública para los Veteranos
2. Fortalecer la oferta institucional para promover la atención integral de grupos de valor.

3. Diseñar, estructurar e implementar el Sistema Nacional para la Atención Integral al Veterano (SNAV) en coordinación con las entidades gubernamentales de la Comisión Intersectorial
4. Desarrollar acciones que generen valor público a través de herramientas innovadoras en beneficio de los grupos de valor
5. Formular y ejecutar la fase inicial del proyecto de modernización tecnológica que automatice los procesos de la DIVRI

## 4.2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS



Estas líneas estratégicas se definieron con un enfoque específico para alcanzar los objetivos a largo plazo. Representan las prioridades y decisiones clave que orientan la planificación y la toma de decisiones, asegurando que todas las acciones estén alineadas con la misión y visión de la Dirección.

### 4.2.1. LINEA ESTRATÉGICA 1. BIENESTAR INTEGRAL AL VETERANO

#### Objetivos Estratégicos

1. Implementar la Política Pública para los Veteranos
2. Fortalecer la oferta institucional para promover la atención integral de grupos de valor.

3. Diseñar, estructurar e implementar el Sistema Nacional para la Atención Integral al Veterano (SNAV) en coordinación con las entidades gubernamentales de la Comisión Intersectorial

#### 4.2.2. LINEA ESTRATÉGICA 2. IDEACIÓN

##### Objetivos Estratégicos

1. Desarrollar acciones que generen valor público<sup>8</sup> a través de herramientas innovadoras en beneficio de los grupos de valor

#### 4.2.3. LINEA ESTRATÉGICA 3. MODERNIZACIÓN

##### Objetivos Estratégicos

- 1- Formular y ejecutar la fase inicial del proyecto de modernización tecnológica que automatice los procesos de la DIVRI

### 5. ESQUEMA DE SEGUIMIENTO A LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

A través del proceso de seguimiento y evaluación se realiza la medición a las políticas, indicadores planteados por proceso y el monitoreo a los riesgos identificados con cada uno de los responsables de procesos.

De igual manera se lleva control de los indicadores PES y de los compromisos presidenciales y ministeriales a través de la macrometa, para lo cual se realiza seguimiento en los grupos misionales de las cifras reportadas para tal fin

---

<sup>8</sup> Valor público: resultados observables y medibles que el Estado debe alcanzar para dar respuesta a las necesidades o demandas sociales. Manual Operativo MIPG Versión 5 en <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Así mismo se estructura, ejecuta y acompaña el proceso de implementación y seguimiento de los procesos y actividades del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, así como los diferentes lineamientos y directrices definidos de acuerdo con la normativa vigente emitida por el Gobierno Nacional.

Para hacer un seguimiento efectivo de un plan estratégico, es importante establecer un esquema claro y estructurado.

**Definición de Indicadores** Se definieron indicadores que permitirán el monitoreo y seguimiento a cada uno de los objetivos estratégicos, el registro y monitoreo de los resultados permitirá establecer el nivel de avance y facilitará el proceso de toma de decisión por parte de la Dirección.

### Responsables de Políticas de MIPG

DIMENSIÓN MIPG	POLITICA MIPG	PROCESO QUE LIDERÁ
TALENTO HUMANO	Talento Humano	Gestión del Talento Humano
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Planeación Institucional	Direccionamiento Estratégico
	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Direccionamiento Estratégico Gestión Financiera
	Compras y contratación pública	Gestión Contractual
	Integridad	Gestión del Talento Humano
GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS: VENTANILLA HACIA ADENTRO	Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos	Direccionamiento Estratégico Gestión del Talento Humano
	Gobierno Digital	TICS
	Seguridad Digital	
	Defensa Jurídica	Direccionamiento Estratégico
GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS: RELACIÓN ESTADO CIUDADANO	Servicio al Ciudadano	Relacionamiento con el Ciudadano
	Racionalización de Trámites	
	Participación Ciudadana	
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Seguimiento y Evaluación
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Transparencia acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Direccionamiento Estratégico Comunicaciones Relación con el Ciudadano
	Gestión Documental	Gestión Documental
	Gestión de la Información Estadística	Direccionamiento Estratégico
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Gestión del Conocimiento y la innovación	Veteranos y Rehabilitación Inclusiva
CONTROL INTERNO**	Control Interno	Seguimiento y Evaluación DIVRI

### Reuniones de Seguimiento:

Programar reuniones periódicas (mensuales, trimestrales) para revisar el progreso.

#### Herramientas de Monitoreo:

Utilizar herramientas de gestión de proyectos y seguimiento para mantener un registro actualizado del progreso.

#### Informes de Progreso:

Generar informes periódicos que resuman el progreso hacia los objetivos. Incluye análisis de datos, logros destacados y áreas que requieren atención.

#### Evaluación y Ajustes:

Realizar evaluaciones periódicas para determinar si se están cumpliendo los objetivos.

#### Comunicación Continua:

Mantener una comunicación abierta y continua con todas las partes interesadas. Asegurarse de que todos estén informados sobre el progreso y cualquier cambio en el plan.

### 5.1. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE SEGUIMIENTO

- Actividades de acompañamiento permanente y gestión de actividades como enlace (auditoría Comisión Contraloría General de la República y enlace con auditorías internas del MDN)
- Enlace sistema de gestión de la Unidad Gestión General
- Apoyar en la orientación a la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva en la propuestas y puesta en marcha de las políticas y lineamientos para el desarrollo e implementación de la Ley del Veterano y de los programas de rehabilitación inclusiva, así como reconocimiento prestacional
- Asesorar en la definición e implementación de puntos de control con enfoque por procesos que faciliten la toma de decisiones a la Dirección
- Emitir lineamientos para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y gestión de la Dirección (Mapa de procesos, documentación del Sistema, indicadores, riesgos, mejoras, planeación estratégica, entre otros.)
- Secretaría Técnica del Comité de Gestión y Desempeño Institucional DIVRI  
Secretaría Técnica del Subcomité de Coordinación de Control Interno DIVRI  
Secretaría Técnica del Comité de Plan de Adquisiciones
- Apoyar la elaboración del anteproyecto de presupuesto
- Verificar las resoluciones de modificaciones apropiación vigencia al interior de la Dependencia
- Apoyar la Gestión del trámite de traslados o adiciones a nivel decreto
- Apoyar la elaboración de las solicitudes de vigencias futuras

- Elaborar Plan de austeridad en el gasto público
- Consolidar plan anual de adquisiciones
- Administrar plan anual de adquisiciones en el SECOP II
- Elaborar certificaciones plan anual de adquisiciones
- Consolidar y proyectar información para sesiones Comité Plan de Adquisiciones
- Apoyar en la formulación de proyectos de inversión
- Realizar verificación y seguimiento a todas las anteriores

ESTE DOCUMENTO FUE APROBADO EL DÍA 14 DE NOVIEMBRE EN SESIÓN DEL  
COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN DE VETERANOS Y  
REHABILITACIÓN INCLUSIVA-DIVRI (RESOLUCIÓN 1436 DEL 25 DE MAYO DE 2023)