

2025

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Ministerio de Defensa Nacional

Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva - DIVRI

Versión 01
Enero 2025

Contenido

1. Introducción	4
2. Referentes Estratégicos Institucionales	5
2.1. Aplicación	5
2.2. Misión	5
2.3. Visión.....	5
2.4. Mapa de Procesos	5
2.5. Política de Calidad	6
2.6. Política de Integridad.....	6
2.7. Carta de Trato Digno	8
3. Normatividad.....	10
4. Marco Conceptual	12
5. Información General de Talento Humano	19
5.1. Planta de Personal	19
5.2. Planta de Personal Provista	20
5.3. Personas en la Modalidad de Contrato por Prestación de Servicios y de Apoyo a la Gestión	20
5.4. Personal de las Fuerzas Militares y de Policía	21
5.5. Otras formas de vinculación a la dependencia.....	21
5.6. Caracterización del Talento Humano	22
5.7. Sistemas de Información.....	28
5.8. Riesgos	30
6. Diagnóstico.....	33
6.1. Matriz de autodiagnóstico del Talento Humano.....	33

6.2. Evaluación actividades de bienestar	34
7. Planeación Estratégica.....	40
7.1. Plan Institucional de Capacitación	41
7.2. Plan de Bienestar e Incentivos.....	44
7.3. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	56
7.4. Plan Anual de Vacantes	61
7.5. Plan de Provisión de Empleos.....	64
8. Evaluación del Plan.....	68

1

Introducción

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva como dependencia del Ministerio de Defensa Nacional, adoptó los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que estructuró la Función Pública para todas las entidades del Estado, que da cumplimiento con uno de los principales objetivos del modelo que está direccionado a propiciar la consolidación de una cultura organizacional sólida, basada en estrategias que permitan fortalecer los conocimientos y las competencias funcionales de los servidores públicos para brindar un servicio con calidad y excelencia que satisfaga las necesidades de los grupos de interés.

Frente a lo antes expuesto, esta dependencia alineó el desarrollo del Plan Estratégico con la dimensión del talento humano, en el entendido que los servidores públicos son el recurso más valioso de las entidades y, que frente a lo antes expuesto, durante la presente vigencia se desarrollarán las actividades propuestas en los planes y programas establecidos para la Gestión y Desempeño Institucional, otorgando los beneficios establecidos en el plan de bienestar institucional (capacitaciones, apoyos económicos para estudio, campañas para la promoción y prevención de la salud, reconocimientos a la gestión, otorgamiento de permisos, autorización de horarios flexibles, entre otros.

2

Referentes Estratégicos Institucionales

2.1. Aplicación

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva aplica para los servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción que prestan sus servicios en esta dependencia, e incluye algunos beneficios que son extensivos al núcleo familiar del personal de planta de esta dependencia.

2.2. Misión

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva es una dependencia del Ministerio de Defensa Nacional, con autonomía administrativa y financiera, que busca satisfacer las necesidades y expectativas dentro del marco normativo vigente, para la población de veteranos y demás poblaciones definidas por ley que sean responsabilidad de la dirección, a través del diseño e implementación de políticas y lineamientos, prestación de servicios y trámites en materia de reconocimiento, bienestar, representación, rehabilitación inclusiva y procesos prestacionales.

2.3. Visión

En 2032, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva será reconocida a nivel nacional e internacional como la dependencia del Ministerio de Defensa Nacional líder en innovación, transparencia y efectividad en el diseño e implementación de políticas y lineamientos, así como la prestación de servicios y trámites con calidad y calidez, definidos para los veteranos y demás poblaciones establecidas en la ley.

2.4. Mapa de Procesos



2.5. Política de Calidad

Mediante la Resolución No. 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”, el proceso de planeación determinó durante la vigencia del año 2024 la política de calidad de la dependencia.

2.6. Política de Integridad

Esta dirección adoptó los lineamientos establecidos por la Unidad de Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, quien diseñó el Código de Integridad para que sirva como instrumento que oriente los principios y conductas en el SER, HACER y SENTIR de los servidores públicos que hacen parte del Sector Defensa, este código incorpora los cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y dos valores propios del sector defensa que representan el SENTIR y el QUE HACER (lealtad y disciplina), con los valores que hacen parte de esta política, se podrán guiar los comportamientos éticos esperados en cada actuar, conforme a nuestra política de integridad que se fundamenta en:

POLÍTICAS ÉTICAS

Las directrices éticas son orientadas acerca de cómo se relaciona el Ministerio de Defensa Nacional - Unidad de Gestión General y sus servidores con un sistema o grupo interés específico, logrando la coherencia entre los valores definidos y las prácticas de la Institución.

CON LA CIUDADANÍA

En el Ministerio Defensa Nacional – Unidad Gestión General garantizamos a la ciudadanía en general que nuestra misión la realizamos conforme a los parámetros establecidos en la normatividad legal vigente, promovemos la participación ciudadana en el ejercicio el control social, la protección y salvaguarda de bienes públicos.

Todas nuestras actuaciones y decisiones las tomamos imparcialmente, con fundamento en hechos que pueden ser verificados por la ciudadanía, facilitando el acceso a la información, atendiendo y acatando sus recomendaciones y sugerencias.



CON LA FUERZA PÚBLICA

En el Ministerio de Defensa Nacional – Unidad Gestión General, los servidores públicos mantienen estrechas y permanente relaciones de cooperación y apoyo logístico, observando la organización y jerarquía de la Fuerza Pública, así como los valores y principios éticos que mutuamente los identifican.

CON LOS DIRECTIVOS

El Ministerio Defensa Nacional - Unidad de Gestión General, de acuerdo con la responsabilidad que se deriva el liderazgo ético, los directivos de la entidad se comprometen a:

Posibilitar el conocimiento y la participación de todos los servidores públicos y de la comunidad en los programas que desarrolla la entidad a través de espacios de comunicación e integración a nivel interno y externo.

Liderar permanentemente acciones y estrategias que garanticen el bienestar y mejoramiento de las condiciones laborales de los servidores públicos de la Entidad.

Fortalecer sus valores éticos, a fin de ejercer un liderazgo ético desde sus decisiones y actuaciones, de modo que sean reflejo para las demás instituciones públicas.



CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS

El Ministerio Defensa Nacional – Unidad Gestión General, respetamos el comportamiento de los servidores públicos, garantizamos las mejores condiciones laborales y bienestar promoviendo el desarrollo de prácticas de gestión humana que incorporen los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño para el mejoramiento de la Entidad.

Tratamos a los servidores con amabilidad y dignidad, escuchamos y consideramos sus sugerencias con el propósito de lograr su compromiso en el marco de las siguientes políticas:

- **Cultura de Probidad y Responsabilidad**
Fomentamos la formación de hombres y mujeres probos que tengan el más alto estándar ético público.



- **Servidores Públicos a la Medida**
Orientamos al servidor público hacia la prestación de excelentes servicios, tanto a nuestro cliente interno, como a la ciudadanía.
- **Vida Laboral que Desarrolla**
Construimos un ambiente laboral amable y estable, en el que media el sistema formal de incentivos y que se establezcan reglas que permitan al servidor público visualizar y llevar a cabo su propio proceso de desarrollo y conocimiento de la organización.
- **Comunicación Pública Activa**
Desarrollamos una cultura de comunicación activa en el Sector Defensa que permita gerenciar y divulgar oportunamente la información pública de intereses de la organización.

CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

En el Ministerio Defensa Nacional- Unidad Gestión General, mostramos a los medios de comunicación los resultados de nuestra gestión de manera verídica, oportuna y clara, para que sean divulgados de forma amplia.

Código de Integridad:
Los servidores deben mantener siempre:



La seguridad
es de todos

Ministerio de
Defensa





CON LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

En el Ministerio Defensa Nacional- Unidad Gestión General, la comunicación organizacional orientamos a la construcción del sentido de pertenencia y el establecimiento de relaciones de diálogo y colaboración entre los servidores públicos y contratistas de la Entidad; para ello la Administración establece procesos y mecanismos comunicativos que garantizan la interacción y la construcción de visiones comunes.

CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

En el Ministerio Defensa Nacional- Unidad Gestión General, establecemos y mantenemos con los contratistas y proveedores una relación fundamental en la claridad, conocimiento y equidad, respeto a las condiciones legales y contractuales para la adquisición de bienes y servicios requeridos para el cumplimiento de nuestra misión.

COMPROMISO FRENTE A LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Todos los funcionarios del Ministerio Defensa Nacional- Unidad Gestión General, deberán revelar las situaciones que impliquen conflicto de intereses para ellos o para la Entidad y evitar hacer transacciones que los beneficien directa o indirectamente.

Cualquier situación o consulta sobre el potencial conflicto intereses deberá ser informado el superior inmediato, quien lo trasladará a la dependencia de control de la Entidad, con el fin de evaluarlo y sugerir las recomendaciones respectivas.

PRÁCTICAS QUE DEBEN EVITARSE PARA LA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES



En el Ministerio Defensa Nacional- Unidad Gestión General, rechaza, condena y prohíbe que el Ministro y su Equipo Directivo, servidores y todos aquellos vinculados en la Entidad incurran en cualquiera de las siguientes prácticas:

- Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado en la Entidad o a sus grupos de interés.
- Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.

2.7. Carta de Trato Digno

Respetados ciudadanos y ciudadanas: El Ministerio de Defensa Nacional se compromete a que en cada una de sus actuaciones, se brinde un trato equitativo, igualitario, diligente, justo, íntegro, honesto, profesional y respetuoso. De igual manera, reconoce el deber que le corresponde de garantizar los derechos establecidos en la Constitución Política y en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 7.º, numeral 5 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, de expedir, hacer visible y actualizar los derechos de los usuarios y los medios puestos a su disposición para garantizarlos efectivamente, acatando los principios de igualdad, moralidad, economía, celeridad, imparcialidad, transparencia y publicidad. Para el Ministerio de Defensa, el trato digno va más allá de un mandato legal, es un compromiso con nuestros grupos de valor, constituye una premisa y un deber inherente y esencial del personal civil, personal militar, y contratistas, presentando a todos los usuarios sus derechos, deberes y los medios con los que cuenta para su conocimiento, a través de la Oficina de Relación con el Ciudadano.



Derechos de los usuarios

- 1 Recibir el mismo trato, sin ninguna discriminación por razones de religión, raza, sexo, origen nacional o familiar, opinión, política o lengua.
- 2 Ser tratado con respeto y consideración; así como recibir atención especial y preferente si se trata de personas con discapacidad, niños, niñas, adolescentes, mujeres gestantes o adultos mayores, veteranos de la Fuerza Pública, desplazados y víctimas de la violencia o en general, de personas en estado de indefensión o de debilidad manifiesta.
- 3 Presentar Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Consultas, Denuncias y Felicitaciones de forma presencial, verbal, escrita y por cualquier medio electrónico disponible en el Sector Defensa, sin necesidad de apoderado, y obtener respuesta oportuna y eficaz en los tiempos establecidos por la Ley.
- 4 Obtener información y orientación de calidad acerca de los trámites, servicios y OPAS (Otros Procedimientos Administrativos) ofrecidos por los organismos, entidades del Sector y dependencias de la Unidad de Gestión General.
- 5 Respetar y hacer respetar el derecho a la intimidad personal y familiar, y a su buen nombre.
- 6 Conocer, actualizar y rectificar la información personal que reposa en nuestras bases de datos y archivos.
- 7 Exigir el cumplimiento de las responsabilidades de los servidores públicos y de los particulares que cumplan funciones administrativas.
- 8 Cualquier otro que le reconozca la Constitución Política de Colombia y las leyes.



Deberes de los servidores públicos en el Ministerio de Defensa

- 1 Brindar trato respetuoso, considerado y diligente a todas las personas sin distinción alguna.
- 2 Garantizar atención presencial al público como mínimo durante cuarenta (40) horas a la semana, según las necesidades del servicio, atendiendo a todas las personas que ingresen a los puntos de atención presencial y de radicación dentro del horario de atención.
- 3 Garantizar el debido proceso en toda clase de actuaciones administrativas.
- 4 No recibir u ofrecer, cualquier regalo, dádivas, hospitalidad, donación, cortesías de bienes o servicios, con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones.
- 5 Todos los demás que señalen la Constitución Política, la Ley y demás reglamentos.

3

Normatividad

En el presente cuadro se relacionan las normas que sustentan jurídicamente la implementación de los planes, programas, procedimientos y, en general todas las actividades que se realizan en esta dirección para movilizar el Plan Estratégico de Talento Humano, y son referenciados de las publicaciones que se encuentran vigentes a la fecha en la que se proyectó el presente documento.

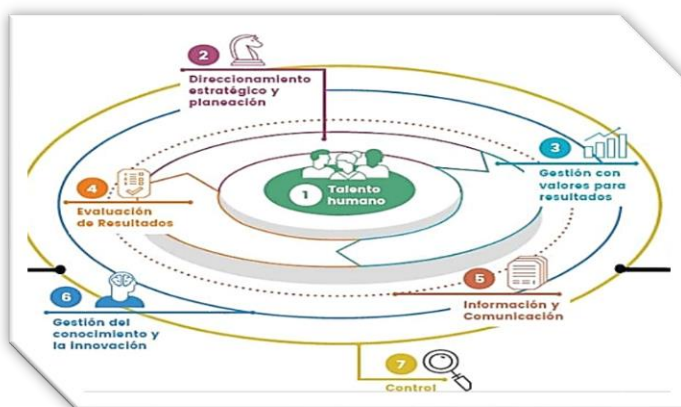
NORMATIVIDAD	OBJETIVO DE LA NORMA
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expedir normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1033 del 18 de julio de 2006	Establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorgar incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998	Crear el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Expedir el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1070 del 26 de mayo de 2015	Expedir el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa.
Decreto 1072 del de 2015	Expedición del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 612 del 04 de abril de 2018	Establecer las directrices generales para la integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 1299 del 25 de julio de 2018	Modificar el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
Decreto 1876 del 30 de diciembre de 2021	Suprimir y crear unos empleos en la Planta de Personal del Ministerio de Defensa Nacional, Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1877 del 30 de diciembre de 2021	Modifica los artículos 2.2.1.1.1.2.5 y 2.2.1.1.1.2.6 de la Parte 2 del Título 1 del Capítulo 1 de la Sección 1, Subsección 2 del Decreto 1070 de 2015 "Por el cual se expide el Decreto Único

	Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa". Modifica las competencias comportamentales para los servidores públicos del Sector Defensa.
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Definir los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 0312 de 2019	Estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 0009 del 6 de enero de 2022	Adoptar el Manual Específico de Funciones y Competencias de la planta de personal de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.
Resolución 3947 del 24 de mayo de 2022	Establecer el Sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados civiles y no uniformados del Sector Defensa con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba.
Resolución 4578 de 2022	Conformación del Comité de Convivencia Laboral en la DIVRI.
Resolución No. 4682 de 2022	Conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución No. 3749 de 2022	Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos civiles y no uniformados del Sector Defensa.
Resolución No. 01190-02 de 2023	Conformación Comisión de Personal de la DIVRI.
Resolución 1436 de 2023	Adopción del Sistema de Gestión y Desempeño Institucional para conformar el Comité de Gestión y Desempeño Institucional y el Subcomité de Coordinación de Control Interno en la DIVRI.
Resolución No. 0312 de 2024	Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.
Manual Código: GTH-M-001 Versión No: 01 Vigente a partir de: 31 de mayo de 2022	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Fuente: Las normas y los actos administrativos tomados como referencia en el presente cuadro, son las expedidas en materia para la puesta en marcha del Plan Estratégico de Talento Humano, y se consultaron a través de internet, no son fuentes propias de esta Dirección, consultadas desde el mes de diciembre de 2024 a enero de 2025.	

4

Marco Conceptual

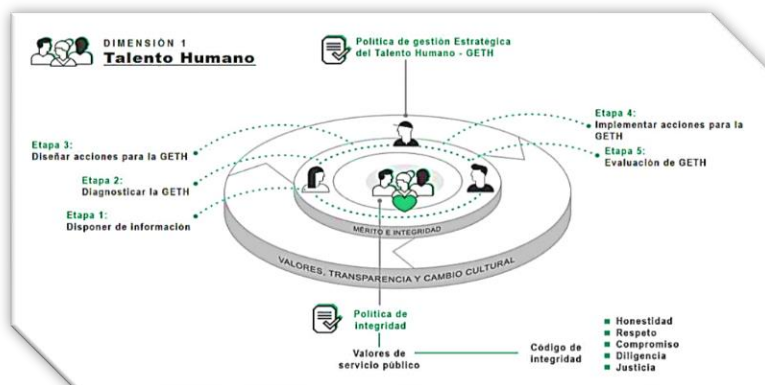
El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), “es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, se operacionaliza a través de siete dimensiones con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio” (Manual Operativo MIPG Función Pública, 2021).



Fuente: Modelo Operativo MIPG, 2021

El objetivo del modelo es lograr que las entidades sean más eficientes en su gestión y así, la inversión de recursos se dirige a otros temas prioritarios del Gobierno Nacional.

Dimensión del Talento Humano



Fuente: Modelo Operativo MIPG Función Pública, 2021

Como puede observarse en la imagen, la dimensión del talento humano se encuentra en el centro del modelo, concibiendo a los servidores públicos como el activo más importante de una entidad. El propósito de esta dimensión es brindar herramientas para la gestión del talento humano, con base en el direccionamiento estratégico de la entidad y las normas que aplican en temas de personal.

El objetivo central de MIPG es “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”, lo cual hace parte de la dimensión de talento humano.

Para la implementación de esta dimensión, el modelo propone dos herramientas para alinear los objetivos estratégicos de la dirección con la gestión del talento humano, así: Política de Gestión del Talento Humano y Política de Integridad (Código de Integridad).

Plan Estratégico de Talento Humano

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva por ser una dependencia del Ministerio de Defensa Nacional, se acoge a los lineamientos y disposiciones que se establecen desde la cabeza del sector defensa; no obstante, en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se dispuso que: La DIVRI debe contar con servidores integrales, idóneos, comprometidos, respetuosos y transparentes, que contribuyan al cumplimiento de la misión y visión de la dependencia, para lo cual este lineamiento busca brindar herramientas para el desarrollo y crecimiento del servidor público a lo largo de su ciclo de vida laboral, en concordancia con las necesidades y prioridades de la dependencia.

Esta dirección se interesa por ser la garante del principio del mérito, por ejecutar acciones orientadas al desarrollo de habilidades y competencias de los servidores públicos y por reconocer a través de estímulos e incentivos su excelente desempeño.

Política de Integridad

Es la guía que desde la cabeza del sector defensa y se delineó para que los servidores públicos adscritos a ella conozcan los valores que deben orientar su manera de actuar en concordancia con los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, lealtad y disciplina.

Plan de Bienestar

Conforme a lo establecido en la Resolución 0312 del 19 de febrero de 2024, el Plan de

Bienestar se estructuró con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos de esta dirección, para incentivar el adecuado desempeño laboral, en el Artículo 20° del Decreto Ley 1567 de 1998, se establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, que estos permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el empleado de la entidad en la cual labora.

Plan Anual de Vacantes

Teniendo en cuenta el concepto referenciado desde la Función Pública en lo señalado en la Ley 909 de 2004, se puede definir el Plan Anual de Vacantes como un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y cuáles se encuentran en procesos de selección meritocrática, lo cual permite facilitar la planificación de los concursos de mérito para proveer dichos cargos e incidir en la planeación del talento humano y la formulación de políticas.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de previsión es un instrumento de gestión del Talento Humano que permite comparar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender estos requerimientos.

Con este plan se pretende realizar un análisis de la previsión de empleos, las necesidades que tiene la dependencia en cuanto a personal, tomando como referente las vacancias definitivas, servidores en proceso de prepensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas y otras situaciones administrativas que impliquen la separación del cargo por un tiempo prolongado; para lo cual la Circular 017 de 2017 emitida por la Procuraduría General de la Nación y la Circular No. 05 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil determinaron que las entidades públicas deben apropiar en sus presupuestos los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de las respectivas convocatorias basados en la implementación del modelo de agrupación de entidades para reducir los costos de selección.

Plan Institucional de Capacitación

De acuerdo con lo establecido en el Capítulo I del Decreto de Ley 1567 de 1998, artículo 3° literal b, se entiende este por la formulación de los planes institucionales que deben

elaborar las entidades públicas para señalar las prioridades que deberán atender para establecer los mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, seguimiento y de control necesarios en temas de capacitación para desarrollarse con una periodicidad mínima de un año.

Capacitación

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes; lo anterior con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional para la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y el desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Plan de Incentivos Institucionales

El Plan de Incentivos Institucionales se operacionaliza bajo lo ordenado en el Artículo 13° del Decreto de Ley 1567 de 1998, el cual establece el sistema de estímulos, que estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, dirigidos a crear condiciones favorables que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia.

Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Título 4, capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.8, establece obligaciones enfocadas a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, las cuales se deben estructurar en un plan anual de trabajo, con el fin de cumplir con los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; es así que con esta directriz la dirección planifica las actividades que se van a realizar durante cada vigencia y los recursos que se van a destinar para llevar a cabo lo propuesto en el plan de trabajo.

Plan de Acción

Es la hoja de ruta de la dependencia que permite planificar las estrategias, actividades y proyectos que se tienen previstos para cumplir en cada anualidad; lo anterior con el fin de alcanzar la gestión de metas, productos, servicios y presupuesto relacionado para el logro de los objetivos trazados en la misión, visión y objetivos de esta dirección.

Código de Integridad

Establece parámetros éticos y lineamientos de conducta, con base en la adopción e interiorización de los valores adoptados en el “Código de Integridad UGG – Los valores son nuestra mejor defensa”, para quienes presten sus servicios a la entidad, así como fortalecer la cultura organizacional como un compromiso de transparencia e integridad.

Es el instrumento que orienta principios y conductas en el SER, HACER y SENTIR de cada uno de nosotros. Este código incorpora los cinco valores propuestos por el DAFP (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) y dos valores propios del Sector Defensa, que representan el sentir y el quehacer de la UGG: Lealtad y disciplina. Cada uno de estos siete valores, será una guía que inspire el comportamiento ético e íntegro de los servidores públicos en nuestra dirección.

- Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente, para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- Diligencia: Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, optimizar el uso de los recursos del Estado.
- Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- Lealtad: Guardo fielmente los principios y valores institucionales de mi entidad.
- Disciplina: Cumpro con las normas establecidas por el Ministerio y reconozco todo tipo de autoridad debidamente establecida.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, 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. Se compromete con la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud en el Trabajo de todos los servidores públicos, contratistas, visitantes y partes interesadas, estableciendo las siguientes responsabilidades:

- Identificar, evaluar y valorar los peligros presentes en el desarrollo de sus actividades, así como establecer acciones para su control, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los servidores públicos.
- Cumplir con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.
- Proteger la seguridad y la salud de los servidores públicos y contratistas, así como promover la participación de todos los niveles de la DIVRI en las actividades y programas de prevención desarrollados en el marco del Sistema de Gestión.
- Destinar los recursos económicos, técnicos y humanos necesarios e idóneos para el funcionamiento y la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Comisión de Personal

Es un órgano colegiado de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, de carácter bipartito, está conformada por dos (2) representantes de la dirección designados por el nominador y por dos (2) representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos, constituyéndose entonces para los servidores de las entidades, en una manifestación de la democracia participativa propia del Estado Social de Derecho, en los términos del Artículo 40° de la Constitución Política. (Cartilla Comisiones de Personal, Congreso Nacional de Empleo Público).

Comité de Convivencia Laboral

Conforme a lo establecido en la Resolución 4578 de 2022, se creó el Comité de Convivencia Laboral de la DIVRI, como medida preventiva y correctiva de acoso laboral, en cumplimiento a la Ley 1010 de 2006, la cual establece que las empresas e instituciones deben prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar los conflictos que ocurran en el lugar de trabajo.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Se crea con la finalidad de articular el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que

tiene 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.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Conforme a lo establecido en la Resolución No. 4682 de 2022, se establece el comité para asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación y sus representantes ante el Comité Paritario o vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad que se aplica frente a las temáticas de ley.

5

Información General de Talento Humano

5.1. Planta de Personal

Mediante el Decreto No. 1876 del treinta (30) de diciembre de 2021 “Por medio del cual se suprimen y crean unos empleos en la Planta de Personal del Ministerio de Defensa Nacional, Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y se dictan otras disposiciones” esta dependencia cuenta con la administración de la siguiente planta de personal:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGO
Director del Sector Defensa	1-3	18	Uno (1)
Asesor del Sector Defensa	2-2	26	Uno (1)
Asesor del Sector Defensa	2-2	20	Uno (1)
Asesor del Sector Defensa	2-2	18	Cinco (5)
Asesor del Sector Defensa	2-2	16	Dos (2)
Asesor del Sector Defensa	2-2	14	Dos (2)
Asesor del Sector Defensa	2-2	12	Uno (1)
Asesor del Sector Defensa	2-2	10	Dos (2)
Asesor del Sector Defensa	2-2	07	Uno (1)
Servidor Misional en Sanidad Militar o Policial	2-2	20	Siete (7)
Servidor Misional en Sanidad Militar o Policial	2-2	12	Uno (1)
Servidor Misional en Sanidad Militar o Policial	2-2	10	Catorce (14)
Servidor Misional en Sanidad Militar o Policial	2-2	08	Veinticuatro (24)
Servidor Misional en Sanidad Militar o Policial	2-2	06	Cuatro (4)
Profesional de Defensa	3-1	18	Cinco (5)
Profesional de Defensa	3-1	17	Cinco (5)
Profesional de Defensa	3-1	16	Cinco (5)
Profesional de Defensa	3-1	15	Dos (2)
Profesional de Defensa	3-1	14	Trece (13)
Profesional de Defensa	3-1	10	Dos (2)
Profesional de Defensa	3-1	08	Uno (1)
Profesional de Defensa	3-1	06	Cuatro (4)
Profesional de Defensa	3-1	01	Dos (2)
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	26	Dos (2)
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	22	Tres (3)
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	14	Dos (2)
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	12	Dos (2)
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	08	Uno (1)
Técnico de Servicios	5-1	20	Diecisiete (17)

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGO
Técnico de Servicios	5-1	17	Uno (1)
Técnico de Servicios	5-1	14	Ocho (8)
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	16	Dos (2)
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	12	Uno (1)
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	11	Uno (1)
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	10	Cuatro (4)
Auxiliar de Servicios	6-1	10	Cuatro (4)
TOTAL	Ciento cincuenta y tres (153)		

5.2. Planta de Personal Provista

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1876 del 30 de diciembre de 2021, la planta de personal de esta dirección es de ciento cincuenta y tres (153) empleos y a corte del mes de enero de 2025 se cuenta con una provisión de 118 empleos distribuidos en la siguiente gráfica.

EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES POR NIVEL			
NIVEL DEL EMPLEO	TOTAL	VACANTES	PROVISTOS
DIRECTIVO	1	1	0
ASESOR	65	24	41
PROFESIONAL	39	6	33
TÉCNICO	36	3	33
ASISTENCIAL	12	1	11
TOTAL	153	35	118

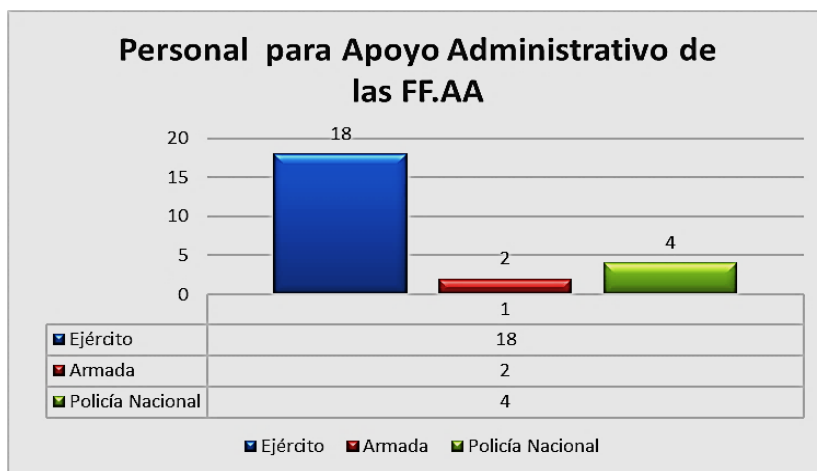
5.3. Personas en la Modalidad de Contrato por Prestación de Servicios y de Apoyo a la Gestión

Para la presente vigencia, a través del Grupo Administrativo y Financiero tiene proyectado contratar cuarenta y uno (41) personas bajo la modalidad de prestación de servicios para apoyo a la gestión, los cuales entrarán a desarrollar su objeto contractual en los diferentes grupos internos de trabajo y en Dirección de la DIVRI destinados a:

SERVICIOS POR CONTRATAR, PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN	CANTIDAD
Servicios profesionales	34
Servicio de apoyo técnico	2
Servicios asistenciales	4
Servicio de conducción	1

5.4. Personal de las Fuerzas Militares y de Policía

Para cada vigencia y por necesidades de personal, los coordinadores de los grupos internos de trabajo de esta dirección cuentan con el apoyo administrativo para la gestión de cada uno de los procesos, por parte de personal de las Fuerzas Armadas que se encuentran en condición de traslado o comisión de servicio en esta entidad, así:



El personal de las Fuerzas Militares (Ejército y Armada) prestan sus servicios bajo la figura administrativa de traslado por un término de dos (02) años, prorrogables a disposición de cada fuerza, el personal de la Policía Nacional presta sus servicios bajo la figura de Comisión de Servicios, con destinación autorizada por el Ministerio de Defensa Nacional.

5.5. Otras formas de vinculación a la dependencia

Otra modalidad de apoyo para la gestión en los diferentes grupos de la dependencia es complementada mediante la suscripción de convenios con entes educativos, para contar con el apoyo de pasantes y practicantes del SENA, que contribuyan a la misionalidad de esta dirección en diferentes áreas del saber y, así fortalecer la capacidad de respuesta para la atención a los grupos de valor, así:

Convenios vigentes

A la fecha se tiene convenio con la Universidad del Bosque por el término de cinco (05) años, para que profesionales del área de la salud puedan realizar su residencia en la especialidad de medicina del deporte.

Practicantes vinculados actualmente

Para el proceso de relaciones internacionales se cuenta con la vinculación de una (1) practicante de la Universidad Gran Colombia.

Convenios para gestionar

Practicantes SENA

Para la vigencia 2025 se tiene proyectado realizar la vinculación de practicantes del SENA, con el fin de apoyar la gestión administrativa en cada uno de los grupos internos de trabajo, discriminados así:

Grupo	# de practicantes requeridos
Veteranos	2
Prestaciones sociales	3
Administrativo y financiero	2
Rehabilitación inclusiva	2
Atención al ciudadano	2
Dirección	2
Comunicaciones	1
Enlaces internacionales	1

5.6. Caracterización del Talento Humano

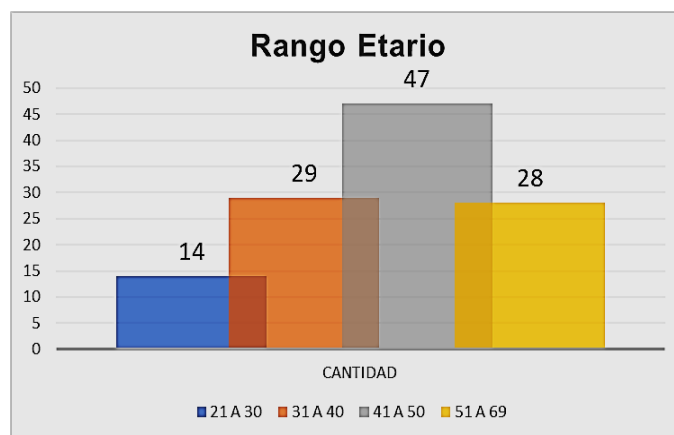
Sexo del personal vinculado a la planta de personal

El 64% de los servidores públicos de esta dependencia corresponde al sexo femenino y un 36% al sexo masculino.



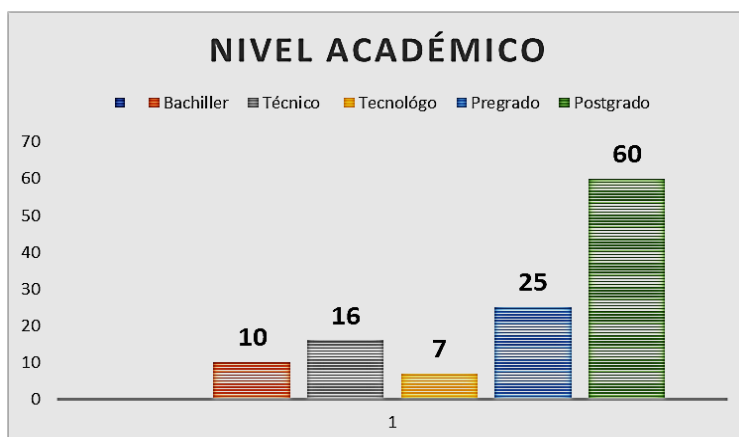
Grupo etario

La planta de personal tiene un componente etario en el cual el mayor rango de edad está presente en las edades comprendidas entre los 41 a 50 años con 47 servidores públicos y el segundo componente etario se encuentra en el rango de las edades de 51 a 69 años con 28 servidores públicos de manera sucesiva como se puede observar en la gráfica.



Nivel académico de la planta de personal

De acuerdo con el nivel académico, en la gráfica se puede observar que el mayor rango de profesionalización está en el nivel de especialización con 60 servidores públicos, 25 con título en carreras liberales, 16 con nivel técnico, 7 con nivel de tecnólogo y 10 servidores con educación básica secundaria finalizada.



Relación de profesiones liberales con las que cuentan los servidores públicos

PROFESIONES

Administración de Empresas
Administrador en Salud Ocupacional
Administrador Financiero
Administrador Público
Auxiliar Administrativo
Ciencias del Deporte
Comunicación Social y Periodismo
Comunicación Social
Contador Público
Derecho
Diseño Gráfico
Economía
Enfermería
Fisioterapia
Fonoaudiología
Gerontología
Gestión Administrativa
Ingeniería de Sistemas
Ingeniería Eléctrica
Intervenciones Psicosociales
Licenciatura
Medicina
Nutricionista Dietista
Politología
Profesional en Marketing y Negocios Internacionales
Psicología
Publicidad y Diseño Gráfico
Seguridad Pública
Tecnología en Actividad Física
Tecnología en Administración de Salud
Tecnología en Administración de Empresas

Tecnología en Administración de Empresas y Finanzas

Tecnología en Administración Turística y Gestión de Productos Turísticos

Tecnología en Auxiliar Administrativo

Tecnología en Ciencias de la Computación

Tecnología en Comercio

Tecnología en Diseño e Integración de Multimedia

Tecnología en Electrónica Industrial

Tecnología en Gestión Documental

Tecnología en Informática

Tecnología en Investigación Judicial

Tecnología en Juzgados y Tribunales

Tecnología en Operaciones Comerciales y Logísticas

Tecnología en Prensa Digital y Medios Impresos

Tecnología en Sistemas

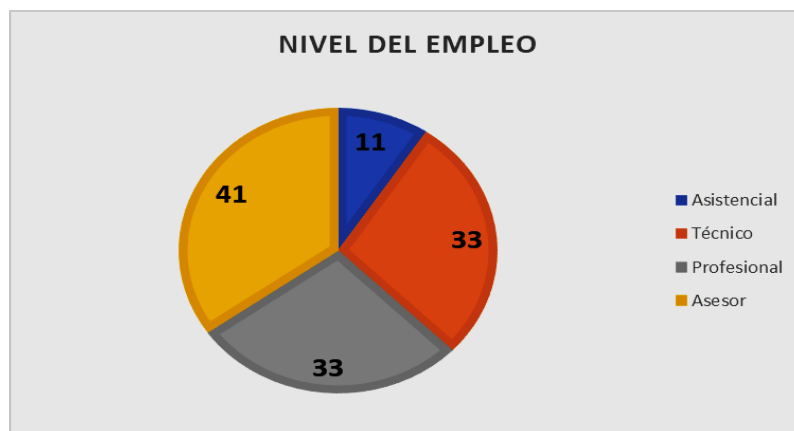
Tecnología en Mecánica Dental

Terapia Ocupacional

Trabajo Social

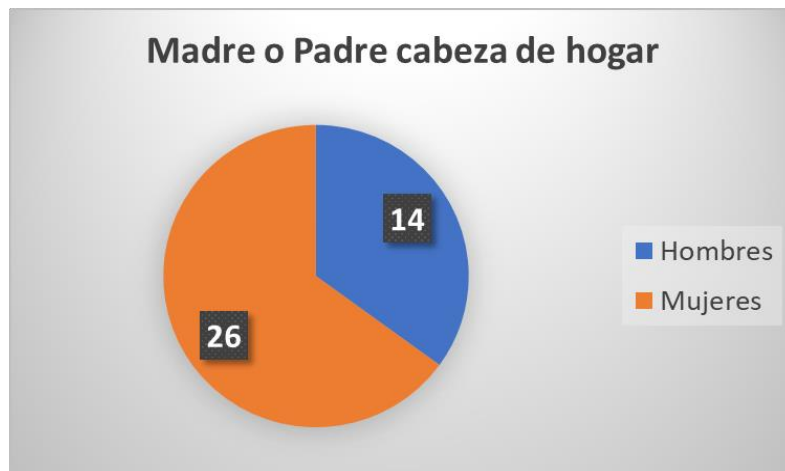
Nivel del empleo

De acuerdo con la distribución por niveles del empleo, la mayoría de los servidores públicos de la dependencia ocupan cargos profesionales con nivel de asesor, y dentro de este nivel se encuentran los empleos denominados Asesores del Sector Defensa – Servidores Misionales en Sanidad Militar o Policial; seguido del nivel profesional y técnico, tal como se evidencia en la gráfica.



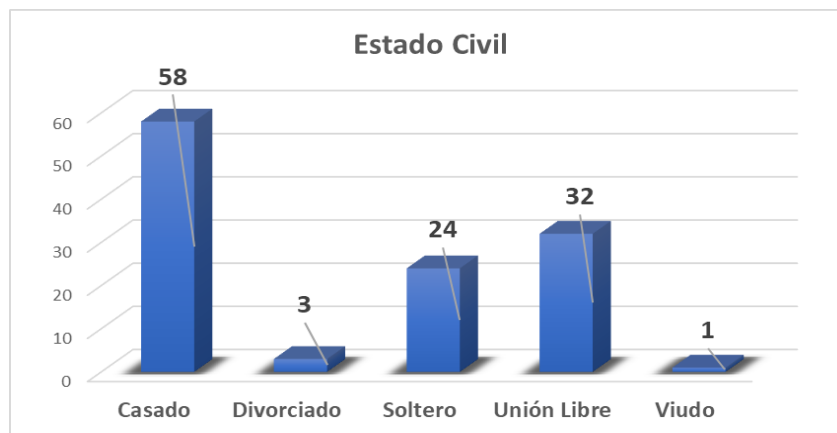
Madres o padres cabeza de hogar

De un total de 118 servidores públicos en la planta de personal, 26 (22%) son madres cabeza de hogar, de las cuales 14 (12%) son hombres. El resto de los servidores públicos, un total de 78 (66%) no presentan registro en esta categoría.



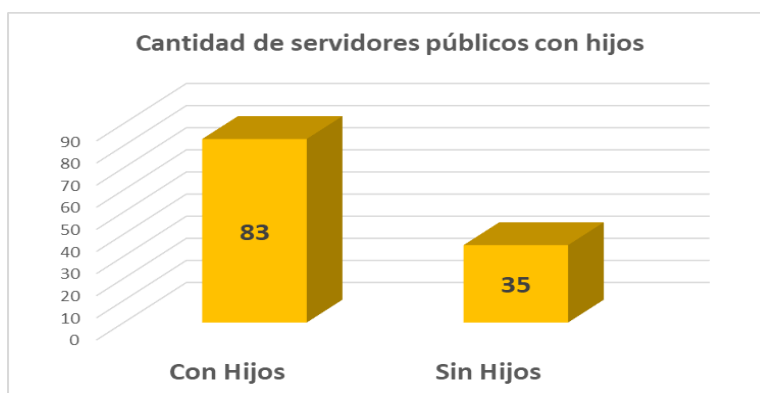
Estado civil

La gráfica presenta la distribución del estado civil de los servidores públicos, en la cual la mayoría son casados, con un total de 58 personas, lo que representa una parte significativa del grupo. En segundo lugar, se encuentran aquellos que están en unión libre, con 32 personas. También hay un grupo de 24 servidores públicos solteros, mientras que los divorciados suman 3 personas.



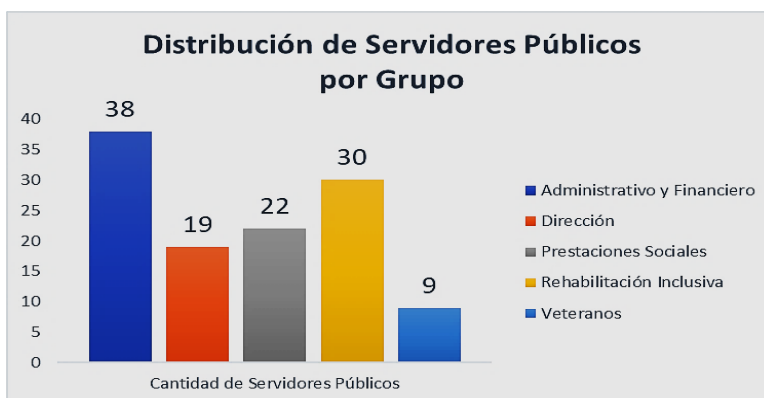
Servidores públicos con hijos

La gráfica muestra la distribución de los servidores públicos de la dependencia que tienen y no tiene hijos, de un total de 118 servidores, 83 cuentan con hijos, mientras que 35 no los tienen.



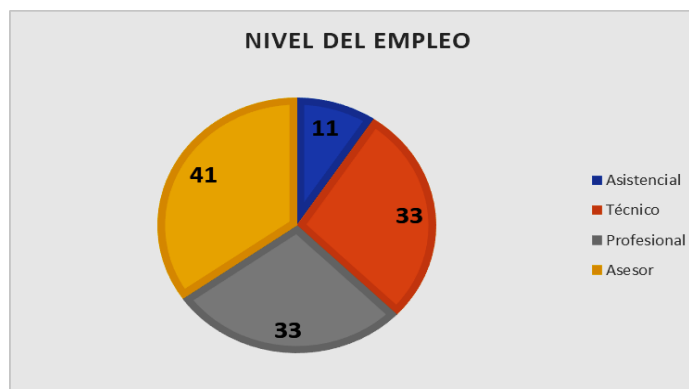
Distribución de los servidores públicos por grupos

Por ser una dependencia del Ministerio de Defensa 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, se definió una estructura orgánica para dar alcance a dicha misionalidad, distribuida la planta de personal en 5 grupos que la conforman, la cual se puede observar en la siguiente gráfica.



Nivel del empleo

De acuerdo con la distribución por niveles del empleo, la mayoría de los servidores públicos de la dependencia ocupan cargos profesionales con nivel de asesor, y dentro de este nivel se encuentran los empleos denominados Asesores del Sector Defensa – Servidores Misionales en Sanidad Militar o Policial; seguido del nivel profesional y técnico, tal como se evidencia en la gráfica.



5.7. Sistemas de Información

Actualmente, la dirección no tiene sistematizado el proceso de nómina y de información de los servidores públicos y su grupo familiar, sin embargo, se vienen realizando las acciones que permitan el cargue y registro de la información referida en los sistemas PAOYER Y SIATH, esto con el fin de estar alineados con las herramientas que se utilizan en el sector, para mitigar los riesgos en el proceso de liquidación de la nómina y para contar con la información actualizada y real de los servidores públicos activos de la entidad

Por otra parte, de manera anual se realiza un control a la información que debe estar publicada en el SIGEP II de la Función Pública, en la cual todos los servidores deben actualizar su hoja de vida y declaración de bienes y rentas para dar cumplimiento a lo establecido en la ley, generándose frente a este proceso una copia en física la cual es insertada en la historia laboral de cada servidor público.

Para la adecuada administración del talento humano, actualmente se dispone del uso de plataformas digitales para dar cumplimiento mensual de aportes ordenados por la ley, así:

Administradoras de Salud: ingresar novedades de incapacidades médicas ante las

siguientes entidades:

- Sanitas
- Compensar
- SURA
- Aliansalud
- Nueva EPS
- Sanidad
- FOSYGA

Operador Pila – Aportes en Línea: realizar el pago a la seguridad social y parafiscales tales como:

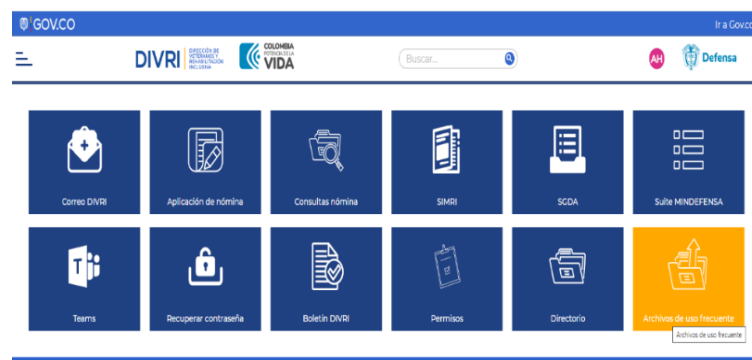
- Salud
- Pensión
- ARL
- Positiva

Otros aportes: cesantías, ahorros y fondo de solidaridad se realizan de manera mensual a las siguientes entidades:

- Caja de Honor y Policía
- Fondo nacional del Ahorro
- Colsubsidio

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva conocedora de los requerimientos informáticos y los avances tecnológicos que se deben implementar para facilitar procesos administrativos y la administración de personal, ha implementado en su red interna (intranet), los siguientes servicios para uso de su personal así:

Intranet



Nuestra red digital de uso interno www.intranet.divri.gov.co, sirve como medio de consulta y servicios para que todos los servidores puedan acceder a las siguientes herramientas desarrolladas, así:

- Correo institucional
- Teams

- Permisos en línea
- Onedrive
- Paquete de office

5.8. Riesgos

Mediante Resolución No. 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”, el proceso de planeación durante el primer semestre de la vigencia 2024, identificó y valoró los riesgos asociados a todos los procesos de los grupos de trabajo interno; a excepción de los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo que por la naturaleza de su proceso ya tiene identificados los riesgos asociados con base en la norma, así:

ESTIMACION DEL RIESGO	ACCIONES PROPUESTAS	TIPO DE RIESGO	DESCRIPCION
IMPORTANTE	Controles administrativos, señalización, advertencias: Programa de protección contra caídas. Gestión y control. Documentación de prácticas seguras de operación según actividades a ejecutar con exposición a caída de altura mayor a 1.50m. Plan de rescate. Equipos / elementos de protección personal: Inspección, uso y mto de EPP según matriz. Sistema de protección contra caída. Inspecciones periódicas y certificaciones anuales de integridad del sistema.	De Seguridad	Trabajo en alturas: Exposición a caída de alturas mayor a 2 metros por la verificación de tanques de agua en sótano.
IMPORTANTE	Controles administrativos, señalización, advertencias: Incluir personal en Programa de protección contra caídas.	De Seguridad	Trabajo en alturas: Altura de estantería de 348cm que requiere uso de escalera portátil de plataforma de 240cm para acceder a repisas por encima de los 180cm.
IMPORTANTE	Controles administrativos, señalización, advertencias: Diagnóstico de riesgo psicosocial. Actividades relacionadas con plan de gestión riesgo psicosocial.	Psicosocial	Carga de trabajo cuantitativa, relación con el equipo, relación con líderes. Esta descripción detallada se encuentra en el diagnóstico de riesgo psicosocial del Programa de Vigilancia para Riesgo Psicosocial de la DIVRI.
MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Entrenamiento físico de los técnicos que usan y ayudan a los usuarios del muro y practica de técnica de apoyo a escalada del muro. Actualización Matriz de EPP. Equipos / elementos de protección personal: Dotación, Inspección, uso y mto de EPP.	Biomecánico	Esfuerzo al subir el muro de escalar y sostener a los usuarios desde abajo.

MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Elementos ergonómicos y diseño adecuado del puesto de trabajo. Capacitación higiene postural. Programa vigilancia epidemiológica de riesgo osteomuscular (actividad física, pausas activas)	Biomecánico	Postura sedente y posiblemente inadecuada frente al computador.
MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Capacitación en higiene postural y pausas activas. Inspección del vehículo.	Biomecánico	Posición sentada durante largos períodos, posturas prolongadas.
MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Incluir a los funcionarios del área de archivo en el Programa vigilancia epidemiológica de riesgo osteomuscular (actividad física, pausas activas)	Biomecánico	Exposición a manipulación de cargas (entres 6kl a 15 kl)
MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Programa de protección contra caídas. Gestión y control. Documentación de practica seguras de operación del muro de escalar. Plan de rescate. Equipos / elementos de protección personal: Inspección, uso y mto de EPP según matriz. Sistema de protección contra caída. Inspecciones periódicas y certificaciones anuales de integridad del sistema. Certificación de los equipos de escalada.	De Seguridad	Locativo: Exposición a caída de otro nivel por ascenso por el muro para inspeccionar condiciones del muro.
MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Programa de mantenimiento preventivo. Capacitación como brigadistas.	De Seguridad	Tecnológico: Incendio. Corto circuito por ser un ambiente que trabaja con energía que genera calor.
MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Reporte de actos y condiciones inseguras, gestión y control. Sensibilización en prevención de caídas a distinto nivel y en reporte de actos y condiciones inseguras. Señalización de piso húmedo y uso de calzado antideslizante para ingresar al área.	De Seguridad	Peligro locativo por pisos mojados en el sótano alrededor de las bombas.
MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Programa de gestión para el trabajo en espacios confinados. Documentación de prácticas seguras de operación según actividades a ejecutar con exposición a espacio confinado. Plan de rescate. Equipos / elementos de protección personal: Inspección, uso y mto de EPP según matriz.	De Seguridad	Espacio confinado: Exposición a espacio confinado en tareas de inspección y recibo de trabajo de Mto preventivos y/o correctivos de los tanques de agua.
MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Programa de mantenimiento preventivo y/o correctivo de la caldera	De Seguridad	Tecnológico: Explosión caldera por fallas en funcionamiento o por presencia de vapores de CO
MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Incluir personal en Programa de protección contra caídas.	De Seguridad	Locativo -Sistemas de almacenamiento: Estantería con altura máxima de 348cm.
MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Dotar de extintores de agentes limpios según recomendación por el tipo de archivo a cuidar.	De Seguridad	Tecnológico: Exposición en bodega con carga combustible archivo (papel y cartón)

MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Identificar vías de evacuación y de movilidad y reorganizar espacios dentro de las oficinas, garantizando espacios para libre tránsito. Inspecciones de seguridad con énfasis en orden y aseo. Implementar programa de orden y aseo	De Seguridad	Exposición a golpes contra elementos que obstaculizan las vías de evacuación. (Escritorios, sillas, cajas)
MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Pausas saludables y visuales durante la jornada laboral. Programa de mantenimiento preventivo y/o correctivo de luminaria existentes. Verificar el tipo de iluminación presente en las oficinas y posicionamiento del equipo de cómputo.	Físico	Radiaciones no ionizantes. Exposición a radiaciones UV de pantalla de computador e iluminación por periodos cortos.
MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Seguimiento desde los resultados de audiometría que se realiza en la evaluación médica ocupacional periódica.	Físico	Ruido del tráfico de la ciudad, pitos, actividades lúdicas DIVRI
MODERADO	Controles administrativos, señalización, advertencias: Capacitación a los trabajadores para el manejo adecuado de usuarios en crisis y usuarios con epilepsia. Vigilancia en casos de usuarios con diagnóstico psiquiátricos. Documentar y divulgar protocolo sobre la identificación de signos de activación de usuarios y actuación frente a esta situación.	Psicosocial	Características del grupo social del trabajo (relación con usuario), participantes conflictivos y/o agresivos, con diagnósticos de tipo psiquiátrico.
TRIVIAL	Controles administrativos, señalización, advertencias: Mantener señalización de piso húmedo, así como cinta antideslizante en áreas humedad. Piscina y sauna. Realizar campaña de sensibilización para prevenir la ocurrencia de caídas del mismo nivel. Calzado - Viso espacial caminar.	Locativo: Tránsito por pisos mojados, por área de zona húmeda, circulación por pasillos.	Caídas al mismo nivel, torcedura de tobillo, esguinces.
TOLERABLE	Controles administrativos, señalización, advertencias: Solicitar protocolo de manejo de caninos. Que incluya detección de alteración en caninos y paso a seguir, distancia de seguridad, elementos de seguridad. Sensibilizar a servidores, usuarios y visitantes sobre la relación entre caninos y personas. Sensibilizar sobre la importancia de hacer el reporte de incidentes, actos y condiciones inseguras. Protocolo manejo salubridad de Canela	Biológico	Exposición a mordedura de caninos por uso de los mismos en esquema de seguridad física.

6

Diagnóstico

6.1. Matriz de autodiagnóstico del Talento Humano

Teniendo en cuenta los parámetros establecidos para el diligenciamiento de la Matriz de Gestión de Talento Humano desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para el año 2024 se diligenció dicho instrumento obteniendo como resultado de medición un alcance del 59.8%, tal como se puede observar en la siguiente gráfica.

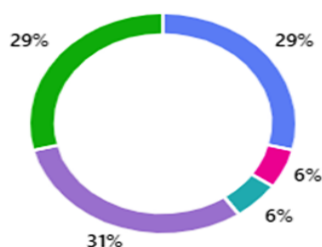
 modelo integrado de planeación y gestión			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	56	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión	58 60 59 46
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	53	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	50 61 46 54
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	66	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	62 70
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	66	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	65 67
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	78	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	78

6.2. Evaluación actividades de bienestar

Para obtener el diagnóstico del plan de bienestar y estímulos del 2024, se realizó una encuesta en línea a través de la herramienta “FORMS” de office 365, la cual facilitó el diligenciamiento y recolección de datos para la elaboración del diagnóstico, la cual fue enviada al 100% de los servidores públicos de planta de la DIVRI, y contestada por 52 participantes, esta encuesta se estructuró con 14 preguntas, las cuales se enfocaron para conocer los niveles de satisfacción del plan de bienestar, sus intereses, necesidades y expectativas obteniendo los siguientes resultados:

1.Cuál es el nivel de su empleo:

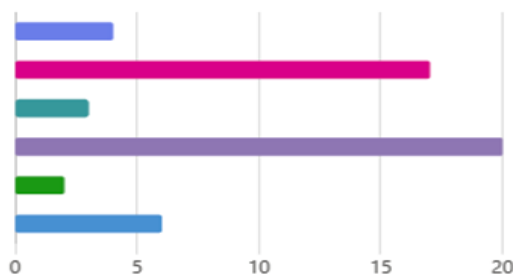
Asesor	15
Asistencial	3
Auxiliar	3
Profesional	16
Técnico	15



Del personal que diligenció la encuesta el 31% son de nivel profesional, 29% asesores y técnicos, y 6% de nivel auxiliar y asistencial.

2. ¿Cuánto tiempo lleva en la dependencia?

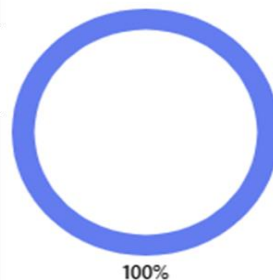
Menos de 1 año	4
Entre 1 y 3 años	17
Entre 4 y 6 años	3
Entre 7 y 8 años	20
Entre 9 y 10 años	2
Más de 11 años	6



El grupo de edad del personal que diligenció la encuesta, 24 servidores entre los 41 y 50 años, 14 entre 31 y 40 años, 11 entre los 51 y 60 años y 3 menos de 30 años.

4. Conoce sus funciones?

SI	52
NO	0



Los servidores públicos contestaron conocer las funciones que desempeñan de acuerdo con las funciones específicas de su empleo.

En cuanto a la evaluación el eje equilibrio psicosocial se obtuvo la siguiente calificación:

- Actividades Deportivas (Gimnasio, Natación, Tardes Deportivas ETC): el 34,6% esta algo satisfecho y el 11.5% esta extremadamente satisfecho.
- Actividades Artísticas y Culturales (Bonos de Cine): el 30.8 se encuentran algo satisfechos y el 51.9 se encuentran extremadamente satisfecho.
- Actividades para la consolidación y el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional – Bingo: el 36.5% esta algo satisfecho y el 36.5% esta extremadamente satisfecho.
- Día de Cumpleaños: el 11.5% esta algo satisfecho y el 78.8% esta extremadamente satisfecho
- Horario Flexible de trabajo: el 23.1% esta algo satisfecho y el 51.9% esta extremadamente satisfecho
- Jornada laboral especial para mujeres lactantes: el 19.2% esta extremadamente satisfecho.
- Espacio amigo de la familia lactante: el 17.3% esta extremadamente satisfecho.
- Beneficio por uso de la bicicleta: el 17.3% esta extremadamente satisfecho.
- Happy Team – Happy Hour: el 23.1% esta algo satisfecho y el 59.6% esta extremadamente satisfecho
- Bienestar espiritual: el 21.2% esta algo satisfecho y el 34.6% esta extremadamente satisfecho
- Día nacional del servidor público (27 de junio): el 30.8% esta algo satisfecho y el 46.2% esta extremadamente satisfecho
- Reconocimiento a servidores públicos Según Su Profesión Y/O Formación: 32.7% ni satisfecho ni insatisfecho, el 11.5% esta algo satisfecho y el 28.8% esta extremadamente satisfecho
- salario emocional: el 23.1% esta algo satisfecho y el 24.6% esta extremadamente satisfecho
- programas de apoyo educativo para la familia y de educación superior de los servidores públicos: el 3.8% Extremadamente Insatisfecho, 5.8% Algo Insatisfecho, 13.5% Ni Satisfecho, ni insatisfecho, 13.5% Algo Satisfecho y 21.2% es extremadamente Satisfecho y el 42.3% no aplica a este beneficio.

El componente Bienestar Social, eje equilibrio entre la vida laboral y familiar, obtuvo el siguiente nivel de calificación en cuanto a satisfacción:

- Día de la Familia: el 11.5% esta algo satisfecho y el 76.9% esta extremadamente

satisfecho

- Vacaciones recreativas: el 15.4% esta algo satisfecho y el 36.5% esta extremadamente satisfecho y el 34.6% no aplica para este componente.
- Jornada de mascotas: el 11.5% esta Ni Satisfecho, ni insatisfecho, el 7.7% esta algo satisfecho y el 15.4% esta extremadamente satisfecho y el 53.8% no aplica para este componente.
- Ferias de emprendimiento: el 15.4% esta Ni Satisfecho, ni insatisfecho, el 25% esta algo satisfecho y el 25% esta extremadamente satisfecho y el 30.8% no aplica para este componente.

El componente Bienestar Social, eje Alianzas interinstitucionales, el nivel de satisfacción recibió la siguiente calificación:

- Coordinación Interinstitucional: el 21.2% esta Ni Satisfecho, ni insatisfecho, el 15.4% esta algo satisfecho y el 21.2% esta extremadamente satisfecho y el 34.6% no usó este componente.
- Programa Servimos: el 17.3% esta Ni Satisfecho, ni insatisfecho, el 15.4% esta algo satisfecho y el 21.2% esta extremadamente satisfecho y el 38.5% no usó este componente.
- Promoción jornada adquisición de vivienda: el 17.3% esta Ni Satisfecho, ni insatisfecho, el 15.4% esta algo satisfecho y el 13.5% esta extremadamente satisfecho y el 48.1% no usó este componente.

Lo anterior representado en la siguiente gráfica:

7. Califique el componente Bienestar Social, eje Alianzas interinstitucionales donde: 1 es Extremadamente Insatisfecho, 2 Algo Insatisfecho, 3 Ni Satisfecho, ni insatisfecho, 4 Algo Satisfecho y 5 es extremadamente Satisfecho, o No Aplica si no hace uso de estas actividades.

● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5 ● No Aplica

Coordinación Interinstitucional

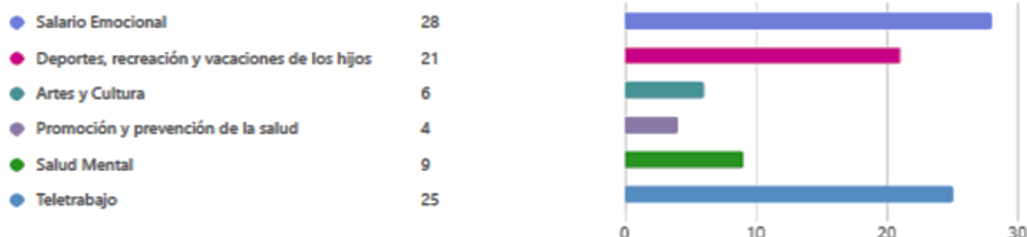
Programa Servimos

Promoción Jornada Adquisición De Vivienda



Las áreas que generan más interés son salario emocional, teletrabajo, deportes, recreación y vacaciones de los hijos, salud mental, artes y cultura y por último promoción y prevención de la salud.

8. De las siguientes áreas de interés de los programas de bienestar, escoga cuales son las más atractivas para usted:



El orden en que se presentan las siguientes actividades, representa el motivo de mayor interés en participación.

10. De las siguientes actividades ordena en orden de prioridades de las que más los motivan a participar en el temas culturales y artísticos a las que menos.



El orden en que se presentan las siguientes actividades, representa el de mayor interés en participar en el ámbito de cultura y actividades artísticas

9. De las siguientes actividades, ordene de acuerdo a su prioridad cual de estas le motivan más a participar.



El orden en que se presentan las siguientes actividades, representa el de mayor interés en participar en el ámbito de promoción y prevención de la salud

11. De las siguientes actividades seleccione en orden de prioridad las que más le gusta participar del área de promoción y prevención de la salud



En cuanto a los estímulos e incentivos del plan de bienestar, entre las respuestas más recurrentes están:

- Acompañamiento espiritual
- Alternancia presencial-virtual, sin considerarse como teletrabajo.
- Adopción efectiva de teletrabajo
- Estímulo a los mejores supervisores de contratos
- Que sean los mismos funcionarios quienes elijan al mejor servidor público.
- Es importante que el beneficio de jornada comprimida en ocasiones o eventos adversos se aplique.
- Gestionar con otras entidades del Estado incentivos y apoyos para los funcionarios.
- Crecimiento profesional, reconocimientos públicos de la gestión.
- Días de permiso, bonos SODEXO
- Ampliar o flexibilizar los horarios de asistencia al gimnasio de las personas que no podemos desligarnos de las obligaciones laborales antes de las 05:00 pm
- Otorgar un día de permiso a los servidores públicos que obtengan un título de especialización o pregrado
- Reposición de tiempo para jornada de receso escolar
- Habilitar e implementar el teletrabajo.
- Espacios para compartir con la familia en la DIVRI (ejemplo la novena con las familias)
- Que los servidores públicos que tienen comisión de servicios los fines de semana, puedan tener un día de descanso en la semana
- Más actividades de integración
- Visita de la familia, apoyo educativo para funcionarios de grados bajos y sus familias.

Se indagó a los servidores públicos sobre su interés para desarrollar actividades en la vigencia 2025 frente al eje de Diversidad e inclusión y transformación digital, obteniendo las siguientes temas de interés:

- Lenguaje incluyente
- Jornadas de aprendizaje de lenguaje inclusivo.
- Feria de tecnología
- Crear ambientes de trabajo donde todos los funcionarios se sientan valorados.
- Diversidad e Inclusión: Implementar programas de formación sobre diversidad e inclusión para todos los funcionarios, enfocados en la importancia de crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Desarrollar políticas que promuevan la contratación de personas con discapacidad en la entidad.
- De transformación digital: Proporcionar formación continua en habilidades digitales para todos los funcionarios, asegurando que todos tengan acceso a las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones eficientemente. Implementar herramientas digitales que faciliten la colaboración y la comunicación entre equipos, especialmente en un entorno híbrido o de trabajo en casa.
- Capacitación nuevas herramientas
- Asistencia a seminarios y realización de diplomados. Cursos de actualización en lectura y escritura
- Capacitaciones a los funcionarios sobre la importancia de estos ejes
- Cursos en tecnología.
- Capacitaciones en temas transversales como uso de las plataformas Outlook, Power bi, etc.
- Capacitaciones en ofimática
- Capacitaciones en competencias digitales
- Tener en cuenta la salud de los funcionarios para el despliegue de las actividades.
- Poder contar con mensajes de texto masivos para hacer difusión de toda la oferta de la DIVRI para los Veteranos.
- Capacitación en uso básico de herramientas informáticas
- Espacio para que compañeros expertos ofrezcan dictar cursos internos Excel y otras herramientas de Office
- Apropiarnos de las herramientas de office para mejorar tramites internos
- Temas relacionado con la modalidad de teletrabajo
- Capacitación con las Tic
- Charlas sobre como apoyarse en la tecnología para las tareas diarias
- Convenios de capacitación con universidades.

7

Planeación Estratégica

Objetivo Estratégico

Fortalecer la gestión del Talento Humano de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, mediante la adecuada planeación, diseño, ejecución y evaluación de los planes que hacen parte del Modelo de Planeación Estratégica del Talento Humano, que permitan impactar positivamente a los servidores públicos en lo relacionado a su ciclo de vida laboral.

Objetivos Específicos

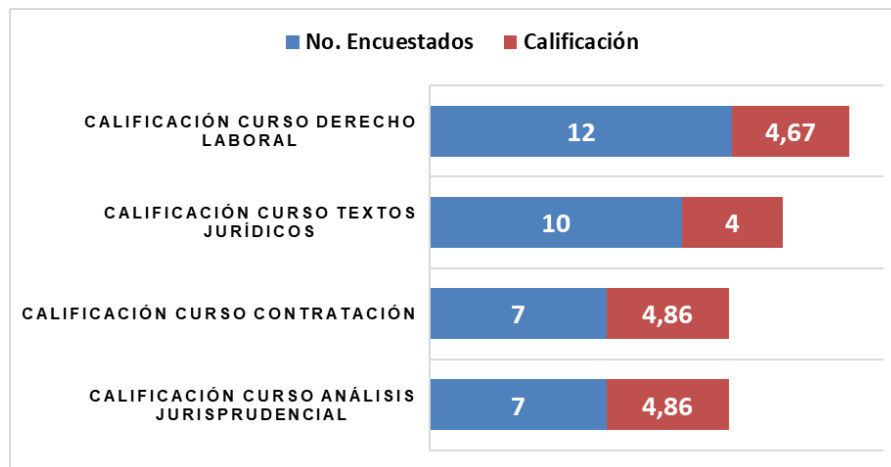
- Diseñar estrategias que permitan poner en marcha el plan de bienestar, buscando satisfacer en gran parte las expectativas de los servidores públicos de esta dirección.
- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través del desarrollo de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reintroducción, ajustadas a las necesidades identificadas en los grupos internos.
- Realizar reconocimientos por la labor prestada y el logro de los objetivos trazados, resaltando los resultados sobresalientes mediante el otorgamiento de estímulos e incentivos dispuestos en el plan de bienestar de esta dirección.
- Proveer oportunamente los empleos con el personal idóneo y conforme con la normatividad aplicable de acuerdo con el tipo de nombramiento que corresponda.
- Desarrollar con oportunidad y objetividad los procesos de evaluación de desempeño de los servidores públicos a quienes les aplica.
- Promover el desarrollo de actividades que favorezcan un adecuado clima laboral, buscando favorecer espacios que fortalezcan el liderazgo al interior de los grupos de trabajo.
- Aplicar estrategias fundamentadas dentro del plan de seguridad y salud en el trabajo, que favorezcan entornos seguros y aptos para laborar.

7.1. Plan Institucional de Capacitación

Antecedentes del Plan Institucional de Capacitación 2024

Se avanzó en las capacitaciones del personal en SAP en los módulos de tesorería, almacén, contabilidad, curso de Habilidades blandas, Curso de MIPG, Indicadores y NTC 9001-2015.

Para identificar la satisfacción de las capacitaciones del 2024 se evaluaron los ítems descritos en la siguiente gráfica:



Identificación de necesidades

De acuerdo con un análisis realizado a la matriz de necesidades de capacitación que enviaron los coordinadores de los grupos internos de trabajo al proceso de talento humano, se determinó que las necesidades de capacitación en términos de competencias (Saber Saber, Saber Hacer y Saber Ser) para los servidores públicos, se centra en las siguientes áreas:

Normativa: Profundización en política de gestión de la información estadística, implementación de políticas públicas y sostenibilidad y en contratación pública, diferentes marcos legales que impacten el que hacer de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y cuya aplicación impacte en la cultura de la legalidad, la integridad, la transparencia y la ética del sector defensa, en especial a los grupos internos de prestaciones sociales, veteranos y administrativo y financiero.

Conocimientos técnicos: Las necesidades del servicio y la implementación de nuevos estándares de calidad para la operación institucional requieren servidores con dominio conceptual y práctico en materias específicas para dar respuesta a situaciones puntuales, como por ejemplo en el diseño y construcción de indicadores, Excel en niveles básico, intermedio y avanzado, transformación digital y seguridad de la información, arquitectura empresarial, arquitectura de software, cloud computing, fisioterapia invasiva, ecografía musculoesquelética, servicio al cliente, atención al ciudadano, liderazgo social y gestión de proyectos, manejo de herramientas ofimáticas (Excell, Power BI, Power Apss, Teams) entre otros.

Artes y oficios: acciones que permitan aprendizajes que trascienden el ámbito laboral como lo son los cursos de pintura, talleres de cocina y charlas de historia.

Plan de Capacitación 2025

Según las necesidades identificadas y que se establecen como prioritarias para la vigencia 2025 se enfatizan a que estas se den a través de diplomados, asistencia a congresos, seminarios, y la realización de talleres y cursos, los cuales pueden ser presenciales, virtuales, semipresencial o mixtos.

Cronograma de capacitación 2025

Actividad Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Diseño y construcción de indicadores												
Política de gestión de la información estadística												
Excel básico y modelamiento de datos												
Excel intermedio y desarrollo de capacidades analíticas												
Excel avanzado y fundamentos en POWER BI												

Discapacidad e inclusión laboral de personas con discapacidad												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Plan de acción 2025

Objetivo Específico (2025)	Tarea o actividad	Fecha Inicial	Fecha Final
Establecer el plan institucional de capacitación 2026 que se va a brindar a los servidores públicos de la DIVRI, de acuerdo a lo requerido por los diferentes grupos, lo cual permita impactar en el aprendizaje continuo para el desempeño de las funciones de los servidores de esta dependencia.	Realizar el plan de capacitación para la vigencia 2026.	1/10/2025	20/12/2025
Realizar las encuestas de satisfacción de las capacitaciones recibidas, para ser tenidas en cuenta en el diagnóstico anual del proceso.	Realizar encuestas de satisfacción para medir el impacto de las capacitaciones.	1/06/2025	20/12/2025

Frente a lo anterior, se realizarán encuestas de satisfacción para evaluar las capacitaciones que reciban los servidores públicos durante la presente vigencia.

La oferta de capacitación que se brinde a los servidores públicos de esta dependencia será la que se realice a través de los diferentes aliados estratégicos.

Indicador de Impacto

Aplicará únicamente a las capacitaciones que impliquen presupuesto, la periodicidad de evaluación del indicador será anual y se tendrán en cuenta los criterios de satisfacción, aprendizaje, transferencia del conocimiento y el desarrollo de la competencia, asignando un valor porcentual a cada criterio así:

Satisfacción: 10%

Aprendizaje: 60%

Transferencia de conocimiento: 30%

Total: 100%

Diagnóstico

Se realizará un análisis de los resultados de la capacitación y formación ofertada durante la vigencia 2025, con el fin de identificar los aciertos y desaciertos del plan de capacitación.

Proceso de Reinducción

En cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto-Ley 1567 de 1998, a través de memorando interno No. M20241010AF003248 – MDN-DVGSEDB-DIVRI, como parte de la cultura institucional y del clima organizacional de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva (DIVRI), la señora directora de la dependencia ordenó realizar una reinducción a los servidores públicos que prestan sus servicios en la entidad, esto con el fin de lograr una integración armónica de los servidores y la entidad, para lo cual se contó con la participación y dinamismo de los diferentes grupos internos de trabajo que aportaron al proceso de aprendizaje y construcción del conocimiento de la DIVRI, inducción realizada en el mes de noviembre de 2024.

Durante la vigencia 2025 se continuará realizando las inducciones correspondientes cuando ingresen nuevos servidores públicos a la dependencia.

7.2. Plan de Bienestar e Incentivos

Talento Humano diseñó el plan de bienestar con fundamento en el decreto Ley 1567 de 1998 “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor público con el servicio de la entidad en la cual labora.”

Los Programas de Bienestar Social buscan mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. También buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos valiosos. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

A continuación, se da la descripción de los contenidos de cada eje, aplicados al Plan de Estímulos (Bienestar social e Incentivos) 2025, así:

Eje equilibrio psicosocial

En el marco del este componente, se promoverá el desarrollo de las siguientes acciones y actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo,

entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad, generando así una mejora en la calidad de vida laboral.

Actividades deportivas y recreativas

Se proporciona espacios para el Acondicionamiento Físico, de los servidores públicos y se garantizarán espacios en los cuales los puedan desarrollar actividades deportivas que mejoren su estado físico y mental.

Minitorneos: (Voleibol, Fútbol, tejo y otros deportes): espacio de integración para disfrutar con compañeros promoviendo el trabajo en equipo y la sana competencia.

Actividades artísticas y culturales

Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionado con eventos artísticos y culturales, de carácter presencial y/o virtual, se ofrecerán actividades de presentación de obras de teatro o visitas a museos para los servidores de la DIVRI-MDN.

Actividades para la consolidación y el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional / actividades de coaching y mentoring:

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva en el marco del Plan de Bienestar, desarrollará acciones para interiorizar los principios y valores contenidos en el Código de Integridad, afianzar en los servidores públicos el conocimiento sobre la organización y funcionamiento del Sector Defensa y en especial de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, además de habilitar un espacio para intercambiar ideas, pensamientos y conocimiento que permitan identificar y vivenciar su cultura organizacional.

Feria de emprendimiento

Brindar un espacio para que los funcionarios de la Entidad realicen una muestra comercial de productos elaborados por ellos mismos, previa inscripción.

Bienestar espiritual

Se promoverán acciones para que los servidores públicos compartan sus experiencias desde sus creencias espirituales y se dispondrá del espacio del oratorio de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva para que los funcionarios puedan realizar sus

reflexiones desde sus creencias espirituales, sin que este afecte la prestación del servicio.

Horario flexible de trabajo

Los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional podrán acceder a horarios flexibles, considerando condiciones que no afecten la prestación del servicio en la entidad.

Salario emocional

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

- Permiso de Paternidad
- Jornadas laborales comprimidas
- Media jornada laboral
- Tiempo compensado
- Reconocimiento por obtención de un título universitario, especialización o maestría.
- Reconocimiento por matrimonio

Día de cumpleaños

Los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional podrán solicitar un día de permiso como salario emocional por su cumpleaños.

Día de la familia

Según la normatividad vigente, los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional podrán acceder a un día libre cada semestre para compartir con la familia.

Jornada laboral especial para mujeres lactantes

Establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en esta condición (Terminar la jornada laboral 30 min antes).

Espacio amigo de la familia lactante / salas amigas de la familia lactante

Las madres lactantes podrán ponerse en contacto con Talento Humano para coordinar el espacio y el horario para que puedan extraer la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

Permisos remunerados

Con el fin de lograr un equilibrio entre la calidad de vida personal y laboral de los servidores públicos, se autorizan permisos remunerados Teniendo en cuenta Artículo 34 del Decreto Ley 1792 de 2000.

Beneficio por uso de la bicicleta

Divulgar y promover lo contenido en la Ley 1811 de 2016 para incentivar el uso de un medio de transporte alternativo.

Incentivo por el uso de la bicicleta a los servidores públicos que les permite el disfrute de media jornada laboral libre remunerada al certificar treinta (30) llegadas en este medio de transporte a la Entidad, de acuerdo con los lineamientos establecidos para este beneficio.

Formación en técnicas de manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral

Los servidores públicos recibirán charla acerca de las estrategias de manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral por parte de alguna de las entidades aliadas a la DIVRI.

Happy team – happy hour

Los equipos de trabajo podrán disfrutar de media jornada al semestre para compartir once, desayuno o almuerzo, para fortalecer las relaciones, promover la integración y el trabajo colaborativo. La programación para el desarrollo de esta actividad se realizará con cada jefe inmediato y siempre será una prioridad la prestación del servicio.

Actividades de desvinculación laboral asistida

Se desarrollarán actividades de desvinculación laboral asistida dirigidas a los servidores públicos de la Dirección de veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional que estén próximos a retirarse de la entidad por procesos de reforma

organizacional o que estén a tres (3) años de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

El objetivo principal de este programa es implementar estrategias y condiciones para el desarrollo integral del Talento Humano desde un programa de pre pensionados que vele por el bienestar de los colaboradores que se encuentran próximos a culminar su proceso laboral, generando estrategias de adaptación al cambio en su nueva etapa de vida, teniendo en cuenta sus diferentes áreas de ajuste e impactando positivamente su calidad de vida.

El alcance del programa de pre pensionados se orienta a todos los servidores públicos del Ministerio de Defensa Nacional, que estén en condición de pre-pensión de acuerdo con la normatividad que lo regula.

Día nacional del servidor público (27 de junio)

Jornada de integración, espacio para fomentar el trabajo en equipo y los lazos entre las diferentes áreas. Los funcionarios tendrán la oportunidad de retar su conocimiento entorno a la entidad para fomentar el trabajo en equipo y distintos valores del código de integridad.

Reconocimiento a servidores públicos según su profesión y/o formación

Desde el proceso de Talento Humano, se realizará un reconocimiento especial a los funcionarios en fechas especiales (día del servidor público, día del conductor, día del contador, día del administrador, entre otros).

Programa servimos

Promover el Programa Servimos al que tienen acceso todos los funcionarios de la entidad para que puedan disfrutar de una oferta de Bienestar Ampliada.

Vacaciones recreativas

Esta jornada se realizará con la participación de los hijos de los beneficiarios del plan de bienestar a través de actividades dirigidas por un promotor que incluirán manualidades y una representación cultural.

Jornada de mascotas

Las familias de los servidores con mascotas y los servidores públicos que viven solos, pero tienen animales de compañía podrán disfrutar de una experiencia única, descubriendo servicios y productos diseñados especialmente para sus compañeros. Además, tendrán acceso a charlas enfocadas en el cuidado y bienestar de uno de los integrantes más queridos de la familia.

Programas de apoyo educativo para la familia y de educación superior de los servidores públicos

Educación para la familia: Ayuda económica en los Subprogramas de Educación así: Educación Especial, Preescolar, Básica Primaria, Básica Secundaria, Educación Media y Educación superior para los beneficiarios siempre y cuando los servidores públicos no accedan a otro programa de apoyo educativo que se ofrece a los hijos de los servidores que prestan sus servicios en la DIVRI -MDN (MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL) de acuerdo con lo estipulado en la Resolución del plan de Bienestar vigente.

Educación superior para los servidores públicos: Programa dirigido a los servidores públicos, que deseen adelantar estudios técnicos, tecnológicos, universitarios o de formación avanzada en el país, de acuerdo con lo estipulado en la Resolución del plan de Bienestar vigente.

Eje salud mental

En el marco de este componente comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad y a la dependencia.

Bienestar del sueño: proporciona recursos sobre cómo establecer hábitos de sueño saludables para mejorar la calidad del sueño de los trabajadores.

Actividades de autocuidado: introducir retos con recompensas por alcanzar hitos de salud y bienestar.

Alimentación saludable y equilibrada: organiza talleres virtuales sobre hábitos alimentarios saludables, clases de cocina sana o sesiones de nutrición para promover opciones alimenticias más saludables.

Adopción de programas de mindfulness: ofrece sesiones de meditación guiada para fomentar la relajación y la atención plena y reducir el estrés.

Actividades enfocadas en promoción de la salud: realizar actividades donde a los servidores les realicen test visual, auditivo y de odontología.

Caminatas ecológicas: Realizar dos caminatas ecológicas en el año para dividir los grupos y que puedan asistir todos los servidores públicos.

Eje de diversidad e inclusión

En este componente se incluyen aquellas estrategias que les enseña a los servidores públicos a ser más incluyentes y respetar la diversidad del personal que integra la DIVRI, así como de toda la comunidad.

Campañas de pedagogía y comunicación inclusiva dirigido a los servidores, realizar jornadas de aprendizaje de lenguaje inclusivo.

Socializar, difundir y conocimiento del documento "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"

Eje de transformación digital

En este componente se establecerán estrategias y actividades que buscan aplicar la tecnología, la información y nuevas herramientas para mejorar la gestión y el bienestar de los servidores públicos de la dependencia.

Trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores

públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias, con el fin de crear una cultura digital encaminada al bienestar; se podrán dictar cursos cortos de manejo de las herramientas ofimáticas con las que cuenta la dependencia con el fin de optimizar el manejo de estas.

Fortalecer las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.

Eje identidad y vocación por el servicio público

Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad del Ministerio de Defensa Nacional, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad del sector.

Coordinación Interinstitucional

Se realizarán jornadas para ofrecer información acerca de las alianzas que se tienen desde el Ministerio de Defensa Nacional con las entidades de educación superior, para que los servidores de la entidad tengan acceso a las actividades culturales ofrecidas por dichas instituciones.

Promoción jornada adquisición de vivienda

A través de Caja Honor y el Fondo Nacional del Ahorro se realizarán jornadas para ofrecer información sobre programas de vivienda, para apoyar la compra de vivienda propia.

Realizar un taller para el manejo de las finanzas personales enfocados en compra de vivienda.

Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos.

Mejor servidor por cuatrimestre y del año Carrera Administrativa, y otros tipos de vinculación.

Mejor equipo de trabajo

Mejor equipo de trabajo o Mejor Proyecto Institucional: Se entenderá por equipo de trabajo, el conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades y competencias complementarias para el logro de un propósito común, con el cual están comprometidas, buscando un nivel sobresaliente en el desempeño y una meta con la que se sienten solidariamente responsables, lo cual podrá ser adelantado a través de un proyecto institucional.

Incentivos

Los servidores públicos, equipos de trabajo que sean seleccionados como los mejores del cuatrimestre o del año, recibirán los siguientes incentivos no pecuniarios como en cada caso se indica:

Tipos de incentivos y estímulos

Dentro del programa de incentivos y estímulos, que pueden otorgarse a los servidores públicos a quienes les es, se incluyen entre otros, los siguientes:

Felicitación

Felicitación firmada por parte del Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.

Reconocimiento público a la labor meritoria

Divulgación de la foto, nombre y cargo del ganador en la intranet de la entidad www.divri.gov.co, o en el lugar que se designe para tal fin.

Día de entretenimiento

Un día libre remunerado (coordinado previamente con el jefe inmediato).

Programa de turismo social

Plan para realizar actividades de turismo dirigido al servidor ganador y yo sugiero el núcleo familiar. Este programa será coordinado y asumido por la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, de conformidad con las normas legales vigentes y con sujeción a la disponibilidad presupuestal existente.

Tipo de incentivo	Postulados a mejor servidor público del cuatrimestre	Mejor servidor público del cuatrimestre	Mejor servidor público del año	Mejor equipo de trabajo del año (1er puesto)	Mejor equipo de trabajo del año (segundo y tercer puesto)
Felicitación		X	X	X	X
Reconocimiento público a la labor meritoria		X	X	X	X
Día de entretenimiento	Un día	Dos días	Tres días		Un día
Programa de turismo social			X	X	

El ordenador del gasto podrá adoptar otros incentivos que se estime contribuyan al propósito de este plan, según la disponibilidad presupuestal.

Cronograma de actividades plan de bienestar vigencia 2025

Actividades / Fecha	Fecha tentativa de programación	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Desarrollo de programas institucionales (Apoyo Educativo y Educación Formal)	Del 04 febrero al 30 de Abril 2025												
Elección mejor servidor público del I cuatrimestre	Del 11 al 14 de marzo 2025												
Celebración del día del genero	Del 17 al 31 de Marzo 2025												
Celebración día del niño	25 de abril de 2025												
Feria de emprendimiento I semestre	30 de mayo de 2025												
Minitorneo de Bolos	13 de junio de 2025												
Vacaciones Recreativas Hijos	20 junio al 11 Julio y Del 6 al 10 de octubre 2025												
Día del Servidor Público	27 de junio 2025												
Elección mejor servidor público del II cuatrimestre	Del 07 al 11 de julio de 2025												

[illegible]

Presupuesto para la vigencia 2025

El presupuesto asignado para el desarrollo del plan de bienestar es de CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$50.000.000) los cuales serán distribuidos en las actividades que requieran recursos presupuestales.

El presupuesto asignado para la vigencia en apoyos educativos es de SETENTA MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$70.000.000).

Plan de Acción 2025

Objetivo Específico (2025)	Tarea o actividad	Fecha Inicial	Fecha Final
Contratar un proveedor para medir el clima organizacional y el plan de bienestar para establecer estrategias que faciliten mejorar la percepción del ambiente laboral.	Realizar el proceso precontractual para contratar la medición del Clima y la Cultura Organizacional DIVRI.	15/06/2025	22/12/2025
Realizar las encuestas de satisfacción de las actividades del plan de bienestar, para ser tenidas en cuenta en el diagnóstico anual del proceso.	Elaborar y aplicar las encuestas de satisfacción de las actividades de bienestar a los servidores públicos asistente.	1/04/2025	22/12/2025
Proyectar el plan de bienestar vigencia 2026, con base en el diagnóstico de resultados arrojados en la encuesta de satisfacción del año 2025.	Realizar el Plan de bienestar para la vigencia 2026.	1/10/2025	20/12/2025

Evaluación y Seguimiento

Corresponderá al proceso de Talento Humano, realizar seguimiento al cumplimiento de lo propuesto en el presente Plan; en este sentido, se realizará monitoreo a los avances de las actividades planteadas en el cronograma y plan de acción de manera trimestral, con el fin de garantizar el cumplimiento a lo proyectado.

7.3. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

En el segundo semestre de la vigencia 2024 se aplicó la batería de riesgo psicosocial, aplicada por la firma Holding Consultants de Colombia, con quien se celebró el contrato No. 073/2024, cuyo objeto fue la medición y gestión de los factores de riesgo psicosocial para los servidores públicos de esta dependencia, obteniendo los siguientes resultados:

Factores intralaborales											
Factores	DIMENSIONES	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
		Dirección		Rehabilitación Inclusiva		Veteranos		PreSociales		Admon y financiero	
Control sobre el trabajo	Participación y manejo del cambio	AB	A	A	A	A	A	AB	AB	A	A
	Claridad del rol	B	A	A	A	A	A	AB	AB	A	AB
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	B	A	A	A	A	A	AB	AB	AB	A
	autonomía sobre el trabajo	B	A	A	A	A		A			A
	Capacitación	B	A	A	A	A	A	AB	AB	A	AB
Demandas del Trabajo	Demandas cuantitativas	B			A	A	A		AB	AB	AB
	Demandas emocionales	B		A	A	A	A				
	Consistencias del rol		A	A	A	A	A		A		A
	Influencia del ambiente laboral				A		A		AB		
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	AB	A	A	A	A	A		A	AB	A
	Retroalimentación del desempeño	B	A	A	A	A	A	AB	A	AB	AB
	sociales en el trabajo	A	A	A	A	A	A	AB	A	A	AB
	relaciones con los colaboradores										
Recompensas	Reconocimiento y compensación	A	A	A	A	A	A		A	A	AB
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	AB	A	A	A	A	A	A	A	A	A

AB	Riesgo muy alto
A	Riesgo alto
	Riesgo medio
	Riesgo bajo

A: Cuestionario aplicado a nivel Directivo, Asesor, Profesional y Técnico

B: Cuestionario aplicado a nivel Asistencial

Indicadores

Los indicadores de seguridad y salud en el trabajo determinados para la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva hacen parte de lo que establece su marco normativo y permitirán evaluar el nivel de protección de los servidores públicos de la dependencia y los grupos de valor que hacen uso de los servicios de esta dirección

Nombre del indicador	Definición	Fórmula	Interpretación	Periodicidad Mínima
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$\frac{(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100}{100}$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$\frac{(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100}{100}$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$\frac{(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100}{100}$	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z"} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z"} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Ausentismo por causa médica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	$\frac{(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes} / \text{Número de días de trabajo programados en el mes}) * 100}{100}$	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	Mensual

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La política de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva - DIVRI del Ministerio de Defensa Nacional, ha sido elaborada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y anualmente se realiza su revisión y actualización si requiere. Su aprobación es firmada mediante acto administrativo por esta Dirección. A la fecha la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva cuenta con la Política de SST mediante Resolución 2709 del 11 de noviembre de 2023.

Plan Anual de Trabajo 2025

Esta dirección cuenta con un plan de seguridad y salud en el trabajo el cual tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los servidores públicos, el cual se diseñó conforme a la normatividad vigente en la materia, así:

PLANEAR	GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST	RESPONSABLE	RECURSOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS
	Revisión de política de Seguridad y Salud en el Trabajo	SG-SST ANDREA CRUZ COPASST	Humano - Tecnológico											P		1
	Divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo	SG-SST	Humano - Tecnológico			P										1
	Revisar y actualizar el anexo Guía para Contratistas.	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico			P										1
	Revisión y análisis de indicadores 2025	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico				P				P				P	3
	Revisión y actualización de matriz de requisitos legales	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	12
	Evaluación interna del SG-SST (Auditoría)	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico				P									1
	Definir objetivos 2026	SG-SST SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico												P	1
	Elaborar Plan Anual de Trabajo 2026	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico												P	1
	Divulgar objetivos 2025	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico			P										1
	Seguimiento a cronograma de actividades y acompañamiento de la ARL	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico		P			P			P			P		4
	Actualizar matriz de IPVR relacionadas con servidores, contratistas y usuarios. (AI)	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico						P							1
	Necesidades de contratación 2026	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico			P							P			2
	Realizar gestión documental del (SST)	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico											P		1
	Diagnóstico, Caracterización, evaluación de riesgos seguridad vial	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico					P	P							1
	Programas de gestión (gestión velocidad segura, prevención de la fatiga, prevención de la distracción, cero tolerancia a la conducción bajo los efectos del alcohol y sustancias psicoactivas, actores viales vulnerables)	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico				P		P					P		1
	Informe de gestión del Comité de Convivencia	COMITÉ DE CONVIVENCIA	Humano - Tecnológico				P			P				P		3

	GESTIÓN DE LA SALUD	RESPONSABLE	RECURSOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS
HACER	Evaluaciones Médicas Ocupacionales (Ingreso, Periódicas, Retiro) según requerimiento Estudio previo contrato exámenes médicos ocupacionales (2025)	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		10
	Campañas Promoción y Prevención de Estilos de vida y entornos saludables (Riesgos Cardiovasculares, Hábitos Nutricionales, Salud Visual)	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico			P				P				P		3
	Seguimiento a condición de salud de servidores con recomendación, Según requerimiento.	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		10
	Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo osteomuscular: Talleres de escuela de espalda, talleres de manejo de estrés, stretching, automasaje, entre otras, pausas activas, Adquisición y entrega de accesorios ergonómicos.	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		10
	Realizar campañas específicas sobre la prevención y el control de fármaco dependencia, alcoholismo y el tabaquismo, entre otros. (AI)	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico			P				P						2
	PVE Riesgo Psicosocial (diagnóstico y gestión)	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero			P				P				P		3
	Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial: gestión de Estudio previo para ejecución de actividades como talleres y sensibilización para la prevención en este riesgo.	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero			P			P		P					1
	PLAN DE INSPECCIONES			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS
	Inspección a elementos de brigada de emergencias	SG-SST ANDREA CRUZ BRIGADA	Humano - Tecnológico		P											1
	Inspección de Botiquines		Humano - Tecnológico				P									1
	Inspección de Camillas		Humano - Tecnológico						P							1
	Inspección de Extintores		Humano - Tecnológico								P					1
	Inspección de Toboganes de evacuación		Humano - Tecnológico										P			1
	Inspección a contratista de vigilancia	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico			P										1
	Inspección a contratista de servicios generales	SG-SST ANDREA CRUZ COPASST	Humano - Tecnológico					P								1
	Inspección a zona húmeda	SG-SST ANDREA CRUZ COPASST	Humano - Tecnológico							P						1
	Inspección general a instalaciones de la DIVRI	SG-SST ANDREA CRUZ COPASST	Humano - Tecnológico									P				1
	Inspecciones a puestos de trabajo (según demanda)	SG-SST ANDREA CRUZ COPASST	Humano - Tecnológico			P										1
	Inspección consultorio médico y de fisioterapia	SG-SST ANDREA CRUZ COPASST	Humano - Tecnológico											P		1
	Inspecciones diarias de vehículos/preoperativas	CONDUCTORES	Humano - Tecnológico	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	12
	Inspección archivo prestaciones sociales	SG-SST ANDREA CRUZ COPASST	Humano - Tecnológico		P											1
	Inspección Gerencial	SG-SST ANDREA CRUZ - DIRECTOR	Humano - Tecnológico					P								1
	Inspección en gimnasios	SG-SST ANDREA CRUZ COPASST	Humano - Tecnológico											P		1
HACER	PLAN DE CAPACITACIÓN			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS
	Inducción/Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo para servidores de la DIVRI. Según demanda	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico		P											1
	Capacitación curso de trabajo en alturas (trabajador autorizado - actualización coordinador altura)	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero					P								1
	Capacitación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo 4 horas temas	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico			P				P						2
	Capacitación del Comité Convivencia 4 horas	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico		P				P							2
	Capacitación grupo Brigada de emergencia	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero					P								1
	Plan de preparación y respuesta ante emergencias viales	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero					P								1
	Cuidado de manos. 2 horas.	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico									P				1
	La importancia de reportar un accidente de trabajo 2 horas	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico				P									1
	Capacitación seguridad vial	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico						P							2
	Curso de manejo defensivo para conductores	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico					P								1
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS
	Seguimiento al Programa de Protección Contra Caídas y uso Seguro Muro de Escalar	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico								P					1
	Certificación líneas de vida	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero										P	P	P	4
	Desarrollo y seguimiento Plan Estratégico de Seguridad Vial	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero			P							P			2
	Entrega y reposición de EPP para los servidores de la DIVRI. Según demanda. Estudio previo para la adquisición de EPP.	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	12
HACER	Matriz de sustancias químicas (sustancias cancerígenas - AI)	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico						P							1
	Documentar y desarrollar programa de gestión para trabajo en espacio confinado	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico				P									1
	Semana de seguridad y salud en el trabajo	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico									P				1
	Informe de avance del plan de mantenimiento vehículos de la DIVRI	LOGISTICA	Humano - Tecnológico - Financiero				P					P				1
	Plan de Mto e Informe de avance del plan de mantenimiento preventivo y/o correctivo de equipos e instalaciones de la DIVRI (AI)	LOGISTICA	Humano - Tecnológico - Financiero				P					P				2
	GESTIÓN DE AMENAZAS			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS
	Mantenimiento y revisión a extintores. Gestión de estudio previo y supervisión.	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero										P	P	P	3
	Mantenimiento a tubos de evacuación. Gestión de estudio previo y supervisión.	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico - Financiero										P	P	P	3
	Actualización Planes de emergencia	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico			P										1
	Simulacro de evacuación	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico									P	P			2

VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST	RESPONSABLE	RECURSOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS
	Revisión por Dirección del SG-SST 2024	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico		P											1
	Rendición de cuentas 2024	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico			P										1
	Divulgación Resultado Revisión por la Dirección de trabajo del SG-SST 2024 al COPASST	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico				P									1
	Informe de Cumplimiento por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control, de riesgos biológicos, químicos, de seguridad, públicos y psicosociales.	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico					P								1
	Autoevaluación de Estándares Mínimos 2025	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico												P	1
	Auditoría SG SST y PESV	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico					P								1
ACTUAR	MEJORAMIENTO	RESPONSABLE	RECURSOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS
	Hacer seguimiento a las acciones correctivas, preventivas y de mejora que surjan de incidentes, accidentes, inspecciones, reportes, auditorías. SG SST Y PEVS	SG-SST ANDREA CRUZ	Humano - Tecnológico	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	12

Plan de acción 2025

Objetivo Específico (2025)	Tarea o actividad	Fecha Inicial	Fecha Final
Identificar y priorizar los riesgos en la dependencia que afectan de manera negativa la salud de los servidores públicos, en relación con el entorno de trabajo y durante el desarrollo de la jornada laboral en sus puestos de trabajo, lo cual permita impactar mediante estrategias que favorezcan el bienestar y la calidad de vida laboral de los servidores públicos de esta Dirección.	Gestionar el programa de vigilancia epidemiológica de riesgo osteomuscular.	1/02/2025	30/11/2025
	Gestionar el programa de riesgo psicosocial y la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.	1/02/2025	30/11/2025
	Gestionar el Plan Estratégico de Seguridad Vial y la Guía de Aplicación, con el fin de implementar las estrategias que permitan prevenir la accidentalidad vial en los servidores públicos de esta dependencia.	1/02/2025	30/11/2025
	Gestionar el plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo para los servidores públicos de la DIVRI.	1/02/2025	30/11/2025
Revisar la planificación y organización del plan de emergencias de la dependencia, para la utilización óptima de los medios y los recursos disponibles, con el fin de reducir al mínimo las posibles consecuencias derivadas de un hecho de emergencia.	Realizar actualización de los planes de emergencia, brigada de emergencia, mantenimiento de equipos de extinción de fuego, toboganes de evacuación y la participación en el simulacro nacional de respuestas ante emergencias.	1/02/2025	30/11/2025
Medir el impacto de las estrategias utilizadas para la prevención de riesgos laborales.	Registrar y analizar los indicadores SGSST 2025.	1/02/2025	30/12/2025

Para la vigencia 2025, se tiene provisto de acuerdo con la asignación presupuestal que se asigne a SGSST, contratar los siguientes servicios:

Descripción
Contratar la prestación de servicios para llevar a cabo las evaluaciones médicas ocupacionales de los funcionarios de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del MDN.
Servicio de área protegida para las instalaciones de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del MDN.
Adquisición de insumos para atención en caso de una emergencia en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del MDN.
Capacitación al grupo de brigada de emergencia de los servidores de la planta de personal.
Adquisición elementos ergonómicos
Elementos de protección personal
Adquisición y recertificación sistemas de protección contra caída y certificado de calibración del equipo detector de fuga de gas.
Mantenimiento sistema vertical de evacuación
Mantenimientos extintores

7.4. Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo la identificación de necesidades del personal y definir la manera en que serán provistos los empleos de acuerdo con su naturaleza (Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción) con base en las necesidades que tengan los grupos internos de trabajo de esta Dirección; para así dar cumplimiento a los objetivos trazados al interior de la dependencia y por ende al cumplimiento de los fines del Estado.

Planta de Personal Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	TOTAL
DIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-3.	18	1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	26	1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	20	1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	18	5
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	16	2

ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	14	2
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	12	1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	10	2
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	7	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	20	7
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	12	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	10	14
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	8	24
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	6	4
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	18	5
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	17	5
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	16	5
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	15	2
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	14	13
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	10	2
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	8	1
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	6	4
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	1	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	26	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	22	3
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	14	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	12	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	8	1
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1.	20	17
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1.	17	1
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1.	14	8
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1.	16	2
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1.	12	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1.	11	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1.	10	4
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1.	10	4
TOTAL			153

Empleos Provistos y Vacantes

La Dirección tienen provistos 118 empleos, los cuales están integrados como lo muestra la tabla:

Denominación Empleo	Código	Grado	Vacantes	Provistos	Total
DIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-3.	18	1	0	1

Denominación Empleo	Código	Grado	Vacantes	Provistos	Total
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	26	1	0	1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	20	0	1	1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	18	4	1	5
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	16	1	1	2
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	14	0	2	2
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	12	0	1	1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	10	0	2	2
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2.	7	1	0	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	20	4	3	7
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	12	0	1	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	10	4	10	14
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	8	7	17	24
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR O POLICIAL	2-2.	6	2	2	4
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	18	1	4	5
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	17	0	5	5
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	16	0	5	5
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	15	1	1	2
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	14	1	12	13
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	10	1	1	2
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	8	0	1	1
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	6	1	3	4
PROFESIONAL DEL SECTOR DEFENSA	3-1.	1	1	1	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	26	0	2	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	22	1	2	3
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	14	0	2	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	12	0	2	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1.	8	0	1	1
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1.	20	1	16	17
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1.	17	0	1	1
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1.	14	1	7	8
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1.	16	0	2	2
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1.	12	0	1	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1.	11	0	1	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1.	10	0	4	4
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1.	10	1	3	4
TOTAL			35	118	153

7.5. Plan de Provisión de Empleos

El Plan de previsión es un instrumento que permite analizar las necesidades que presenta la planta de personal de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, teniendo en cuenta las novedades de vacancia definitivas y temporales de los cargos, los servidores públicos que están pre – pensionados, licencias ordinarias, licencias de maternidad u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación del normal funcionamiento de un grupo de trabajo interno de la dirección.

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación es una dependencia del Ministerio de Defensa Nacional, la cual cuenta bajo los lineamientos establecidos por la Ley 489 de 1998 con autonomía administrativa y financiera, es por ello, que para esta dirección es necesario implementar este plan que tiene como objetivo administrar, gestionar y planear una planta de personal que se ajuste a las necesidades y los requerimientos para el cumplimiento de sus funciones.

De acuerdo con lo anterior, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva desde la vigencia 2023 adelantó un convenio interinstitucional con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), con el propósito de realizar un Estudio técnico de rediseño institucional, el cual es un diagnóstico organizacional que se ejecuta de acuerdo con las guías y pautas metodológicas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), mediante el cual se evidencio la situación actual en la que se encuentra la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva (DIVRI).

De acuerdo con lo anterior, el Estudio Técnico de Rediseño Institucional propuso realizar una modificación en la planta de personal de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva -DIVRI, por medio de la supresión de diecisiete (17) empleos de libre nombramiento y remoción pertenecientes al nivel asesor (incluidos servidores misionales en sanidad militar y policial) y crear empleos del nivel directivo, profesional y técnico.

El Estudio técnico de rediseño institucional de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva fue presentado al Ministerio de Defensa Nacional y al Departamento Administrativo de la Presidencia (DAPRE), concluyendo que este estudio sirviera de insumo para el proceso de rediseño institucional que está adelantando actualmente el Sector Defensa, por lo cual la provisión de empleo de la vigencia 2025, estará sujeta al resultado de dicho rediseño, en el marco de la normatividad establecida para tal fin.

Para la provisión de los empleos vacantes se atenderán los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional, es decir que se tendrá en cuenta la normatividad que establece la vinculación a la planta de personal de personas con discapacidad y la ley de empleo joven (personas entre los 18 y 28 años de edad).

Provisión de empleos de Carrera Administrativa

La planta de personal de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva cuenta con cincuenta y cinco (55) empleos de carrera administrativa, de los cuales se encuentran provistos dieciséis (16) empleos por servidores públicos que ostentan derecho de carrera administrativa, treinta y uno (31) con nombramiento en provisionalidad y uno (1) en encargo. En este sentido, a corte del mes de enero de 2025 se tienen provistos cuarenta y ocho (48) empleos de carrera administrativa.

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva en cumplimiento de los lineamientos de la Circular 017 de 2017 emitida por la Procuraduría General de la Nación y la Circular 05 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, apropió en la vigencia 2024 el presupuesto requerido para cofinanciar y cubrir los costos de la Convocatoria de Concurso de ascenso y abierto de Defensa 3, a través de la Resolución No. 2480 del veintisiete (27) de diciembre de 2024 “Por la cual se hace un reconocimiento y se ordena un pago a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC”

En este sentido, para la vigencia 2025 la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva tiene previsto adelantar el Concurso de ascenso y abierto de mérito, con la oferta de treinta y siete (37) empleos que se encuentran en vacancia definitiva. De igual manera, se precisa que esta dependencia no cuenta con empleos a proveer a través de lista de elegibles.

Provisión de empleos de Carrera Administrativa mediante modalidad de encargo

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, a través del proceso de talento humano, adelanta la provisión de los empleos mediante la modalidad de encargo, de conformidad con lo establecido por el Decreto Ley 091 de 2007 y la Ley 909 de 2004.

De otro lado, esta Dirección expidió la Resolución No. 1771 del doce (12) de julio de 2023 “Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente empleos de carrera administrativa de la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional – Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva ” mediante la cual, en cumplimiento a las normas de carrera administrativa, se estableció el procedimiento para proveer los empleos de carrera administrativa de la planta de personal con servidores públicos que

ostenta derechos de carrera, del cual en la vigencia 2024 se adelantó el siguiente proceso:

EMPLEO A ENCARGO	SERVIDOR QUE CUMPLIÓ REQUISITOS	RESULTADOS DEL PROCESO
Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 16 (Proceso Logístico).	Un Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 14.	El servidor público se nombró en modalidad de encargo, a través de la Resolución No. 2058 del treinta (30) de mayo de 2024.
Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 18 (Proceso de Prestaciones Sociales).	Un Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 17.	Se encuentra en proceso de nombramiento en modalidad de encargo.
Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 15 (Proceso de Prestaciones Sociales).	Un Profesional de Defensa, Código 3-1, Grado 14.	Se encuentra en proceso de nombramiento en modalidad de encargo.

Provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1070 de 2015 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará las figuras de Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción y encargo.

Proyección pensión de jubilación o retiro forzoso

A la fecha Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva no cuenta con servidores públicos que han manifestado formalmente su intención de solicitar su pensión de jubilación en la vigencia 2025, sin embargo, esta dependencia cuenta con una servidora pública que cumple en el mes de diciembre de 2025 la edad de retiro forzoso.

Vinculación de personal con discapacidad

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 2011 de 2017, Directiva Presidencial 05 de 2023 y a lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, la dependencia cuenta en su planta de personal con una (1) servidora pública certificada con discapacidad.

Seguimiento a la planta de personal

La información de la planta de personal de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva se actualiza en tiempo real en un archivo formulado de Excel, el cual permite conocer el número de empleos provistos, el número de empleos vacantes y la situación administrativa en que se encuentra el personal, de acuerdo con el tipo de nombramiento, la denominación del empleo y el grado.

Responsables del plan anual de vacantes y de provisión de recursos

RESPONSABLE	RESPONSABILIDAD
Ministro de Defensa Nacional Secretaria General de Ministerio de Defensa Nacional	Autorizar los nombramientos en empleos de libre nombramiento y remoción de la planta de personal de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. Firmar los actos administrativos de nombramiento de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.
Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva	Presentar las necesidades de personal ante el Ministerio de Defensa Nacional para que sea autorizado el trámite de nombramiento ordinario.
Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva	Presentar las necesidades de personal ante el Ministerio de Defensa Nacional para que sea autorizado el trámite de nombramiento ordinario.

Nombramiento en periodo de Prueba

La Dirección de Veterano y Rehabilitación Inclusiva, en cumplimiento al Acuerdo No. 20181000009126 “Por el cual se establecen las reglas del primer concurso abierto de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema especial de carrera administrativa de la Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva, Proceso de Selección No. 629 de 2018 – Sector Defensa”, en el año 2024 no llevo a cabo proceso de nombramiento en período de prueba como resultado del vencimiento de la vigencia de la lista de elegibles.

Evaluación del Desempeño Laboral

Teniendo en cuenta la Resolución No. 3749 del veinticuatro (24) de mayo de 2022 “Por el cual se establece el Sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los

empleados públicos civiles y no uniformados del sector defensa, con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba”, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, adelantó el proceso de evaluación del desempeño laboral en sus diferentes etapas, de dieciocho (18) servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa los cuales obtuvieron calificación excelente.

8

Evaluación del Plan

El resultado esperado para la vigencia 2025, es poner en marcha todos los planes diseñados para la presente vigencia, lo que permitirá dar cumplimiento al plan de acción de talento humano que se integró al Plan de Acción de la dependencia.

Las evaluaciones de desempeño del personal en periodo de prueba o con derechos de carrera, se realizará bajo la normatividad aplicable y en los tiempos definidos por el procedimiento, de igual forma las evaluaciones del personal de Libre Nombramiento y Remoción se realizará durante la vigencia 2025, a través de un instrumento que cuente con los lineamientos del Ministerio de Defensa.

Trimestralmente se realizará seguimiento a los objetivos trazados en el Plan de Acción de esta dependencia.

A través de proceso contractual se contará con una firma que aplicará un instrumento que permita medir el clima laboral y la cultura organizacional de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva para la vigencia 2025.

Al final de la vigencia se aplicará la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano con el objetivo de obtener una calificación que nos permita conocer si con respecto a la vigencia anterior se han evidenciado avances y mejoras en la implementación de los diferentes planes.

Con la finalidad de poner en marcha la resolución mediante la cual se adoptó el teletrabajo en esta Dirección, se continuará con el trámite administrativo ante el Ministerio de Defensa para poner en marcha la política creada para tal fin.

Durante el primer trimestre de la presente vigencia, adelantar los trámites administrativos para modificar la Resolución No. 0312 del 19 de febrero de 2024 (Plan de Bienestar) para incorporar algunas sugerencias que se han venido trabajando con los servidores públicos de la dependencia para fortalecer algunos aspectos de bienestar presentes en la

resolución que se encuentra vigente.

Mejorar las estrategias de difusión acerca de las actividades de bienestar para incrementar la participación y llegar a un mayor número de servidores públicos e impactar el Plan de Bienestar e Incentivos 2025.

Promover las capacitaciones a través de los aliados estratégicos que tiene el Ministerio de Defensa Nacional, con el fin de brindar un portafolio accesible a las diversas posibilidades de los servidores públicos de esta dependencia.

Verificar el cumplimiento del resultado que se dé la Convocatoria de Concurso de ascenso y abierto de Defensa 3, a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC” para la oferta de treinta y siete (37) empleos que se encuentran en vacancia definitiva.

Adelantar los trámites correspondientes que surtan del rediseño institucional que está desarrollando el Ministerio de Defensa Nacional para la presente vigencia, en el cual incluirá a esta dependencia.

Aprobó: Nataly Andrea Méndez Brínéz
Directora de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva (E)

V.º B.º TC. (RA) Andrea del Pilar Díaz Rodríguez
Coordinadora Grupo Administrativo y Financiero

Revisó: Yaneth Herrera Aguilar
Asesora del Sector Defensa

Elaboró: Álvaro Hernando Orozco Ramírez
Servidor Misional en Sanidad Militar o Policial