

2025

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Ministerio de Defensa Nacional

Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva -
DIVRI

Versión 01

Contenido

1	Introducción	3
2	Objetivos	4
	Objetivo general	4
	Objetivos específicos	4
	Alcance	4
3	Normatividad	5
4	Marco Conceptual	8
5	Caracterización del Talento Humano	14
	Plante de personal	14
	Planta de personal provista	15
	Tipo de vinculación	16
	Estructura orgánica	18
	Sexo del personal vinculado a la planta de personal	19
	Grupo etario	19
	Nivel Académico de la planta de personal	20
	Nivel del empleo	20
	Profesiones con las que cuentan los servidores públicos de la planta de personal	21
6	Plan Anual de Previsión de Empleos	23
	Provisión de empleos de Carrera Administrativa	24
	Provisión de empleos de carrera administrativa mediante la modalidad de encargo	25
	Provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción	26
	Proyección pensión de jubilación o retiro forzoso	26
	Vinculación de personal con discapacidad	26
	Seguimiento a la planta de personal	26
	Responsable del Plan anual de vacantes y provisión de recursos	27
	Nombramiento en periodo de prueba	27
	Evaluación del desempeño laboral	27
7	Plan Anual de Vacantes	28
	Planta de personal	28
	Empleos provistos y vacantes	29
8	Evaluación del Plan	31

1

INTRODUCCIÓN

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva (DIVRI) 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, cumpliendo con uno de los principales objetivos del modelo que esta 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; es así como en cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 618 de 2018, esta dependencia ha adelantado las acciones dirigidas a proyectar los recursos humanos requeridos para proveer las vacantes con los perfiles idóneos en pro del cumplimiento de nuestra misionalidad.

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva tiene identificados los empleos de la planta de personal y ha establecido con base en lo anterior las vacantes que tiene disponibles en la actualidad.

Finalmente, teniendo en cuenta los ejes de la dimensión del talento humano que corresponden a las fases de diagnóstico, planeación estratégica, ejecución, seguimiento y análisis de resultados, se contará con una estructuración de la planta de personal que permita dar cumplimiento a lo establecido en la norma frente a la materia.

2

OBJETIVOS

Objetivo general

Responder con oportunidad ante las necesidades de personal de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, mediante un análisis que permita establecer una planta de personal idónea, inclusiva y con equidad, dando cumplimiento a la normatividad vigente en referencia a la provisión de empleo público.

Objetivos específicos

Identificar las necesidades de personal alineada con las metas que tiene definidas la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

Planear cómo se realizará la provisión de los empleos vacantes, buscando que la dirección cuente oportunamente con el talento idóneo y suficiente para el cumplimiento de sus responsabilidades.

Alcance

El Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos 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, y a las personas que cumplan con los requisitos de ley y los perfiles de los cargos que se oferten.

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 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 1474 de 2011	Dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."
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 Ley 091 de 2007	"Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal".
Decreto Ley 092 de 2007	"Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa"
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Expedir el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

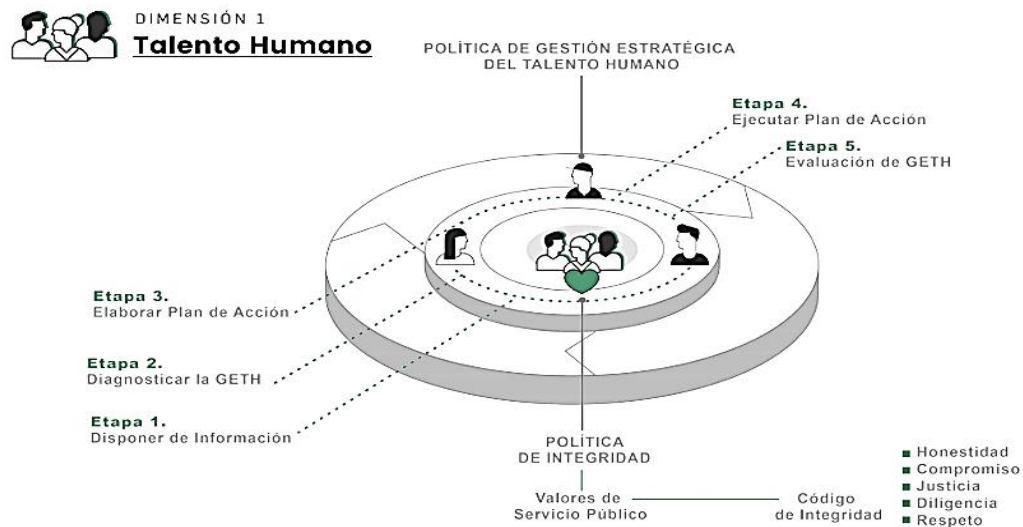
Decreto 1070 del 26 de mayo de 2015	Expedir el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa.
Decreto 1072 del de 2015	Expedición del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017	Adicionar el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
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 1874 de 2021	"Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional, se crean nuevas dependencias, funciones y se dictan otras disposiciones".
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 365 del 17 de junio de 2015	Modificar parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Modificar parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.
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 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 No. 0832 de 2023	Plan de Bienestar de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.
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.
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.	

4

MARCO CONCEPTUAL

Dimensión del Talento Humano



Fuente: tomada de la página de la función pública.

La dimensión del Talento Humano está concebida como el activo más importante de una entidad y, el propósito de esta dimensión se orienta en brindar herramientas para la gestión del talento humano con base en el direccionamiento estratégico y las normas que aplican en temas de administración del recurso humano.

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 facilita 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.

Comisión para desempeñar cargos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleados del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa tendrán derecho a ser comisionados, hasta por el término de tres (3) años para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o para el desempeño de empleos de período en cuyo caso el término de la comisión será igual al período del empleo, para los cuales hayan sido designados en la misma entidad o en otra de la administración pública. (Artículo 51, Decreto 91 de 2007).

Empleos de Carrera pertenecientes al sistema especial del sector defensa

Los empleos públicos del personal civil y no uniformado en el Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional son de carrera pertenecientes al Sistema especial del sector defensa, con excepción de los de período fijo y de los de libre nombramiento y remoción. (Artículo 9, Decreto 091 de 2007).

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Son empleos de libre nombramiento y remoción los siguientes:

Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, así como los que tengan asignadas funciones de asesoría en materias directas o de apoyo a la seguridad y defensa, así: Ministro, Viceministro, Superintendente, Gerente, Presidente o Director General o Nacional de entidad descentralizada adscrita o vinculada o de Unidad Administrativa Especial, Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada, Superintendente Delegado, Secretario General, Subgerente, Vicepresidente o Subdirector General, Nacional o Administrativo de entidad descentralizada, adscrita o vinculada o de Unidad Administrativa Especial, Director del Sector Defensa, Asesor de Defensa o Misional, Jefe de Oficina del Sector Defensa, Obispo y Vicario Castrense, Subdirector o Auditor del Sector Defensa, Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa (Artículo 8, Decreto 091 de 2007).

Empleos de nivel directivo

Empleos que tengan asignadas funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos (Artículo 5, Decreto 092 de 2007).

Empleos de nivel asesor

Empleos que tengan asignadas funciones de asistencia en materias directas o de apoyo con la seguridad y defensa, incluida el área misional de salud, así como las de aconsejar y asesorar a la alta dirección del Sector Defensa, y a los servidores públicos uniformados y no uniformados, de las entidades y dependencias que conforman el Sector Defensa (Artículo 6, Decreto 092 de 2007).

Empleos de nivel profesional

Empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias

exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales (Artículo 7, Decreto 092 de 2007).

Empleos de nivel técnico

Técnicos de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales propias del sector defensa, así como aquellas que guarden relación directa con la confianza, seguridad y protección de los integrantes de la Fuerza Pública, en especial las asignadas a las unidades y reparticiones militares y de policía.

Técnicos para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas transversales y de apoyo, de orden administrativo del sector defensa, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Empleos de nivel asistencial

Auxiliar de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: grupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas misionales propias de los niveles superiores pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, así como aquellas que se desarrollan en apoyo a la actividad misional de defensa y seguridad del Sector Defensa, en especial las ejecutadas en las unidades y reparticiones militares y de policía, las cuales deben guardar relación directa con labores de inteligencia, confianza, seguridad o protección de los integrantes de la Fuerza Pública.

Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas de orden administrativo, propias de los niveles superiores pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Encargo

Los servidores públicos del sector defensa pertenezcan o no al sistema especial de carrera del sector defensa, podrán, mediante acto administrativo, ser encargados para desempeñar transitoriamente un empleo o para realizar actividades relacionadas directa o indirectamente con la Misión y las atribuciones del sector o que tengan por finalidad el desempeño de responsabilidades diferentes a las que habitualmente le corresponderían al funcionario en desarrollo de sus funciones (Art. 53, Dec.91/2007).

Movilidad

Los servidores públicos del sector defensa deberán prestar sus servicios en cualquier ciudad o municipio dentro de la planta global, previa destinación ordenada por el nominador respectivo o por quien este haya delegado, y siempre respetando la naturaleza de las funciones del empleo del cual es titular el servidor público (Artículo 38, Decreto Ley 091 de 2007).

Provisionalidad

Teniendo en cuenta la especialidad de la misión de defensa y seguridad nacional del Sector Defensa, en caso de vacancia temporal o definitiva de un empleo del sector defensa, el nominador o quien este haya delegado, con el único requisito de haberse realizado previamente un estudio de seguridad al candidato, podrá nombrar en cargos pertenecientes al sistema especial de carrera del sector defensa por el término de seis (6) meses, a personas o servidores públicos que no pertenezcan a ella, mientras se surte el proceso de selección por mérito. Igualmente, en desarrollo del mismo principio, estos funcionarios podrán ser removidos en cualquier tiempo (Artículo 51, Decreto 091 de 2007).

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.

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, Resolución No. 01190 del 05-05-2023).

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 (Resolución No. 1436 del 05-05-2023).

5

CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

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)

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGO
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)
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)		

Planta de personal provista

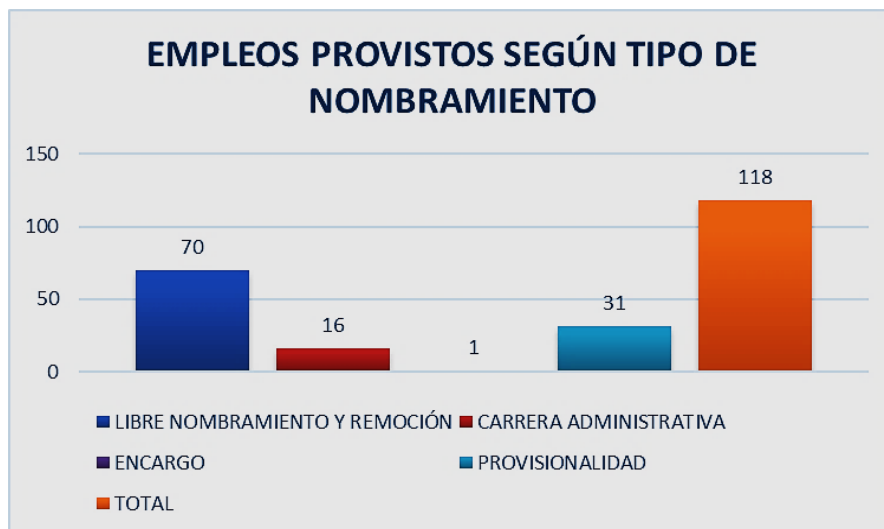
De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1876 del 30 de diciembre de 2021, la planta de personal de esta dirección es de ciento cincuenta y tres (153) empleos y a corte del mes de enero de 2025 se cuenta con una provisión de 118 empleos distribuidos en la siguiente gráfica.

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

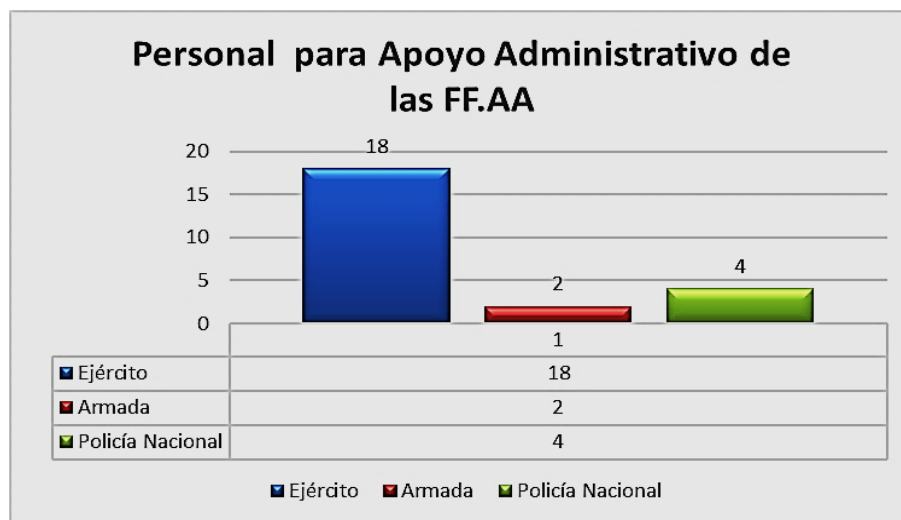
Fuente: archivo datos de personal en Excel (Talento Humano DIVRI)

Tipo de vinculación

La planta de personal de esta dirección se encuentra constituida por las siguientes provisiones de empleo.



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.

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

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.

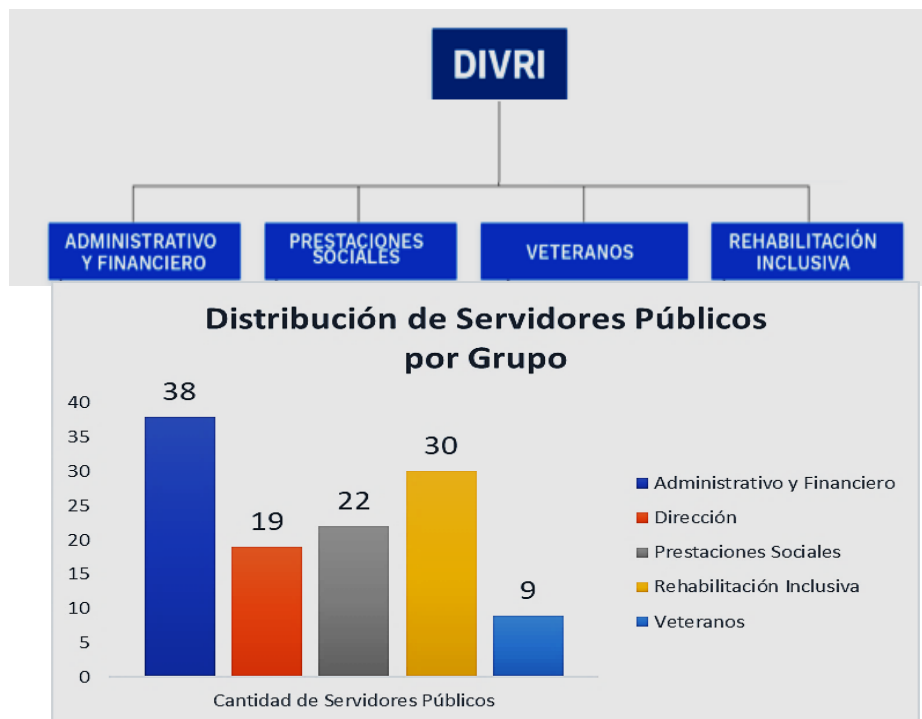
Convenios para gestionar

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

Estructura orgánica

La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva presenta la siguiente estructura orgánica y la distribución de personal se ve representada como aparece en las gráficas



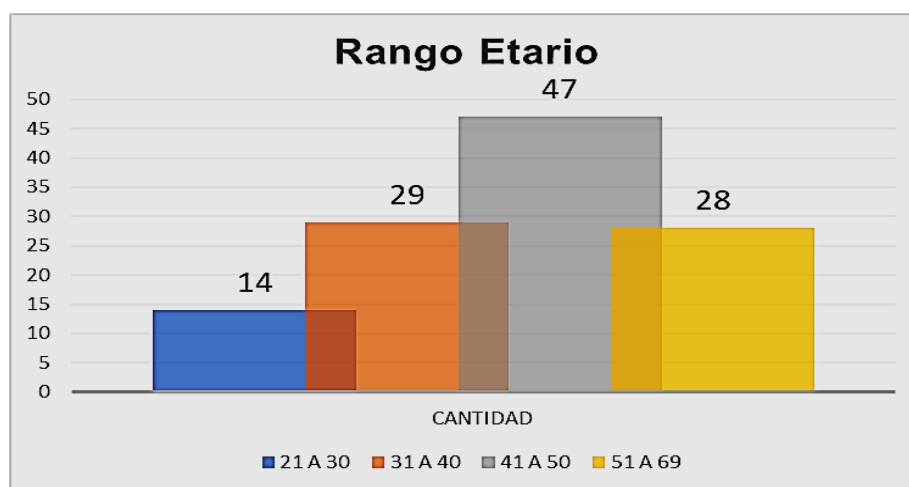
Sexo del personal vinculado a la planta de personal

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



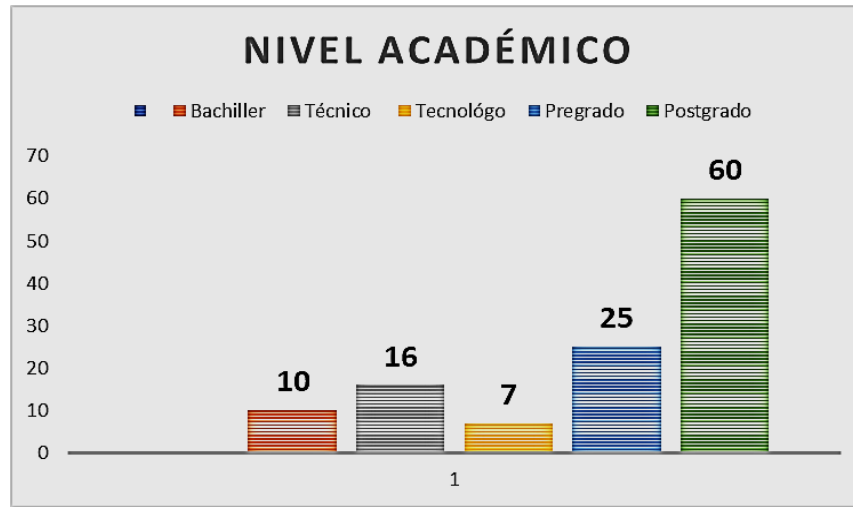
Grupo etario

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.



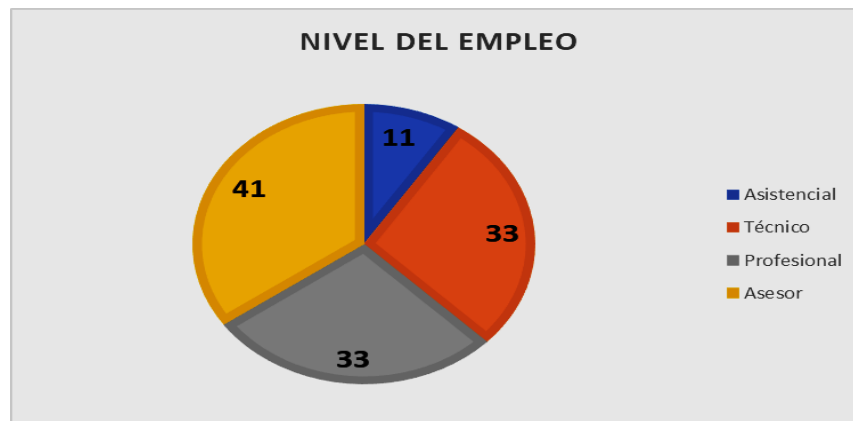
Nivel académico de la planta de personal

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.



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.



Profesiones con las que cuentan los servidores públicos de la planta de personal

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
Fisioterapeuta
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

PROFESIONES

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

6

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN 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).

El propósito de este estudio fue identificar la realidad institucional y plantear una intervención apropiada de la estructura orgánica, la planta de personal y sus funciones, lo cual permita responder a los cambios que se generan en los diferentes entornos sociales, políticos, económicos y tecnológicos para eliminar barreras y optimizar los niveles de funcionamiento al interior de la dependencia, lo anterior alineado con el marco del Plan Nacional de Desarrollo, la Política de Defensa y Seguridad, el Plan Estratégico Sectorial y planes institucionales.

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.

Actualmente, la Dirección se encuentra en espera del Rediseño Institucional que está desarrollando el Ministerio de Defensa Nacional para la presente vigencia, en el cual incluirá a la DIVRI, se espera modificar el Manual de Funciones y Competencias, con el objeto de actualizar los empleos que han ajustado sus funciones por necesidad del servicio y de los empleos que van a salir a concurso.

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.

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.

7

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 entidad y por ende al cumplimiento de los fines del Estado.

Planta de personal

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

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	TOTAL
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
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

Denominación Empleo	Código	Grado	Vacantes	Provistos	Total
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

8

EVALUACIÓN DEL PLAN

Para la vigencia 2025, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva se mantendrá atenta a los resultados del estudio técnico en curso, que tiene como objetivo la modificación de la estructura orgánica y la planta de personal de la Unidad General del Ministerio de Defensa, en la cual se incluye a esta dependencia, y frente a lo esperado se permitirá realizar los ajustes necesarios para optimizar el funcionamiento y la integración de la dirección dentro de la nueva estructura organizacional.

Al concluir el período de la vigencia, se aplica la Matriz de gestión estratégica del talento humano con el propósito de obtener una evaluación que permita determinar si, en comparación con la vigencia anterior, se han logrado avances y mejoras en la administración del talento humano, en relación con lo esperado en el Rediseño Institucional que está pendiente su aprobación.

Aprobó: Nataly Andrea Méndez Brinéz
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: Dulfary Agudelo Osorio
Profesional de Defensa

Elaboró: Leidy Viviana Acuña Ballen
Profesional de Defensa

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