



**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
DIRECCIÓN DE VETERANOS Y REHABILITACIÓN INCLUSIVA**

RESOLUCIÓN No. 1 4 3 6 - DE 2 5 MAYO 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 DIRECTOR DE VETERANOS Y REHABILITACIÓN INCLUSIVA DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

En ejercicio de sus facultades legales y en especial en desarrollo del Decreto 1499 de 2017 que modificó el Decreto 1083 de 2015 y la Resolución 1621 del 06 de abril de 2022 del MDN y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 209 de la Constitución Política dispone que: *“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”*

Que en los artículos 15 al 23 de la Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de la Administración Pública y se estableció el Sistema de Desarrollo Administrativo.

Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, integró en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, previstos en las Leyes 489 de 1998 y 872 de 2003 respectivamente, el cual deberá articularse con el Sistema de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control de los organismos y entidades del Estado.

Que el Decreto No. 1499 de 2017 sustituyó el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en relación con el objeto e instancias de dirección y coordinación del Sistema de Gestión, las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Así mismo, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (definición, objetivos y campo de aplicación), desarrolla la articulación del Sistema de Gestión con el Sistema de Control Interno, determinó las políticas de Gestión y Desempeño Institucional, redefinió los Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño, y derogó los artículos 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

Que el artículo 24 del Decreto 1874 de 2021 creó la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva como una dependencia del Ministerio de Defensa Nacional, con autonomía administrativa y financiera sin personería jurídica, de conformidad con el literal j) del artículo 54 de la Ley 489 de 1998, a la vez, en el numeral 24 se facultó para promover y desarrollar continuamente la implementación, mantenimiento y mejora de los sistemas de gestión y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Continuación de la Resolución. "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."

Que el artículo 2.2.23.2 del Decreto 1083 de 2015, establece para las entidades de las ramas del poder público, la obligación de actualizar el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano-MECI, con el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

Que, en el mes de marzo de 2023, el Departamento Administrativo de la Función Pública actualizó el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, entrando en vigencia la Versión 5.

Que la Resolución 0054 de 2022 del Ministerio de Defensa Nacional adopta los instrumentos de Auditoría del Sector Defensa; el Código de ética del Auditor interno o inspector y Carta de Representación; y el Estatuto de Auditoría; de esta manera el Estatuto de Auditoría Interna del Sector Defensa en el párrafo 1 del numeral 6.1.3.1, señala:

"6. ORGANIZACIÓN Y DEPENDENCIA DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO SECTORIAL, DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

(...)

6.1.3.1 Comité Institucional de Coordinación de Control Interno del Ministerio de Defensa Nacional.

(...)

Parágrafo 1: *En concordancia con el artículo 2.2.21.1.7 ibidem deben conformar el Subcomité Institucional de Coordinación de Control Interno, con el alcance y los objetivos allí señalados, y dependiente del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno del Ministerio de Defensa Nacional, las siguientes entidades: Comando General de las Fuerzas Militares, Comandos de Fuerza, Dirección General de la Policía Nacional, Dirección de Justicia Penal Militar, Dirección General Marítima (DIMAR), Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva, Círculo de Suboficiales de las Fuerzas Militares."*

Que el párrafo 6 del artículo 1 de la Resolución 1621 del 06 de abril de 2022 "Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se integra el Modelo Estándar de Control Interno, se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Subcomité de Coordinación del Sistema de Control Interno en la Unidad de Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional y se derogan unas resoluciones", establece:

"ARTÍCULO 1o. SISTEMA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN GENERAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL.

(...)

PARÁGRAFO 6o. *De acuerdo con lo establecido en los artículos 22 y 24 del Decreto número 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, la Dirección General Marítima (Dimar) y la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva (DIVRI), son dependencias del Ministerio de Defensa Nacional con autonomía administrativa y financiera sin personería jurídica, por lo tanto, podrán adoptar sus propios Sistemas de Gestión y Desempeño Institucional, sin dejar de cumplir los lineamientos y/o responsabilidades que tengan dentro del Sistema de Gestión y Desempeño Institucional de la Unidad de Gestión General."*

Que los párrafos 2 y 3 del artículo 24 de la Resolución 1621 del 06 de abril de 2022, establecen:

"ARTÍCULO 24. EQUIPOS DE TRABAJO TEMÁTICOS. (...)

PARÁGRAFO 2o. *La Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva (DIVRI) contará con un periodo de transición para construir e implementar su propio Sistema de Gestión, así como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), no obstante, seguirá dando cumplimiento a los lineamientos que se derivan de la implementación, desarrollo y mantenimiento del Modelo de Operación por Procesos de la Unidad de Gestión General."*

PARÁGRAFO 3o. *Para efectos del diligenciamiento del FURAG, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva (DIVRI) continuará aportando los insumos y las evidencias necesarios producto de su participación en los equipos de trabajo temático que contribuyen a la implementación de las Dimensiones y/o Políticas correspondientes. Una vez implementado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la DIVRI deberá gestionar a través del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) la evaluación independiente."*

Continuación de la Resolución. "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."

Que con fundamento en lo anterior, la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva necesita adoptar el Sistema de Gestión y Desempeño Institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, conformar el Comité de Gestión y Desempeño, establecer los roles y responsabilidades de la Alta Dirección y conformar el Subcomité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I

SISTEMA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN DE VETERANOS Y REHABILITACIÓN INCLUSIVA

Artículo 1. Sistema de Gestión y Desempeño Institucional de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. Adoptar el Sistema de Gestión y Desempeño Institucional de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva como elemento articulador del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), conformado por el conjunto de procesos de la Dirección, así como por las políticas, normas, procesos, recursos e información, que tienen por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 que modificó el Decreto 1083 de 2015, y el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Parágrafo 1. El Sistema de Gestión y Desempeño Institucional se articulará con el Sistema de Control Interno de la Oficina de Control Interno Sectorial, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control.

Parágrafo 2. El Sistema de Gestión y Desempeño Institucional se complementará y articulará con los demás sistemas de gestión de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional.

Parágrafo 3. El Sistema de Gestión y Desempeño Institucional se operacionalizará a través del Modelo de Operación por Procesos y generará a través de ellos, los productos y servicios que se definan en los planes de acción para el cumplimiento de la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de valor y/o partes interesadas, en cumplimiento de las funciones de la Unidad de Gestión General y la normatividad vigente.

Artículo 2. Enfoque de Gestión por Procesos. Se adopta el enfoque de gestión por procesos en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, de la siguiente forma:

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

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

Continuación de la Resolución. "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."

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

- ✓ Veteranos y Rehabilitación Inclusiva
- ✓ Prestaciones Sociales

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

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

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

Parágrafo 1. Los objetivos, alcance, responsables e información correspondiente al proceso quedarán documentados a través de las caracterizaciones de proceso.

CAPÍTULO II

DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN DE VETERANOS Y REHABILITACIÓN INCLUSIVA

Artículo 3. Adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. Adóptese el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, de acuerdo con lo establecido por el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva será el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión, 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 los servicios.

Artículo 4. Las Dimensiones y Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias, siguiendo los lineamientos establecidos en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás documentos relacionados.

CAPÍTULO III

DEL COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DE LA DIRECCIÓN DE VETERANOS Y REHABILITACIÓN INCLUSIVA

Continuación de la Resolución. "“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.”"

Artículo 5. Conformación. Confórmese en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva el Comité de Gestión y Desempeño, el cual estará integrado por el Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, quien lo presidirá junto con los coordinadores de grupo o responsables de proceso.

Parágrafo 1. Serán invitados ocasionales los servidores públicos o particulares que, por las funciones y responsabilidades que cumple su dependencia frente a los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, les corresponda proporcionar la información necesaria para la toma de decisiones del Comité. Los invitados ocasionales asistirán a las reuniones con voz, pero sin voto.

Se invitará a un representante de la Oficina de Control Interno Sectorial, quien asistirá a las reuniones con voz, pero sin voto.

Parágrafo 2. El Comité de Gestión y Desempeño Institucional acogerá los demás comités que tengan relación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y que no sean obligatorios por mandato legal.

Artículo 6. Funciones. Son funciones del Comité de Gestión y Desempeño de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, las siguientes:

1. Aprobar y hacer seguimiento, por lo menos una vez cada tres meses, a los planes, estrategias y acciones adoptadas por la Dirección en su gestión
2. Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora de la gestión
3. Presentar y aprobar los informes que serán remitidos a los organismos de control cuando estos lo requieran, sobre la gestión y el desempeño.
4. Adelantar y promover acciones permanentes de autodiagnósticos para facilitar la valoración interna de la gestión.
5. Liderar, coordinar y facilitar la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión
6. Realizar seguimiento a la implementación de cada una de las políticas de gestión y desempeño, a fin de proponer nuevas orientaciones bajo un enfoque basado en procesos.
7. Evaluar de forma trimestral, el cumplimiento de los planes establecidos por ley, así como el cumplimiento de las recomendaciones y lineamientos dados por el mismo Comité de Gestión y Desempeño.
8. Cumplir con las funciones señaladas en los Decretos 2609 de 2012, 2578 de 2012 y 1080 de 2015 en relación con la Ley de Archivo y de acuerdo con las solicitudes previamente realizadas por el Grupo de Archivo General del MDN.
9. Liderar la revisión por la Dirección en el marco de la gestión para la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
10. Coordinar y presentar los avances y cumplimientos a la Alta Dirección de los diferentes Planes Institucionales (Decreto 612 de 2018).
11. Adoptar las decisiones que correspondan sobre los temas que tengan relación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y que no correspondan a otro comité que no sean obligatorios por mandato legal.
12. Aprobación de las actas de sesión del Comité de Gestión y Desempeño de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.
13. Las demás que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Artículo 7. Convocatoria. El Comité de Gestión y Desempeño de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva se reunirá en sesión ordinaria por lo menos una (1) vez cada trimestre. Sin embargo, el Comité se podrá reunir de manera extraordinaria en cualquier momento por solicitud de los integrantes, previa citación comunicada por la Secretaría Técnica, quien convocará a los integrantes con cinco (5) días de anterioridad, indicando día, hora, lugar de la reunión y la respectiva agenda.

Parágrafo 1. El Comité podrá deliberar, votar y decidir en sesión virtual, utilizando las herramientas tecnológicas; dejando constancia de lo actuado, con los atributos de seguridad necesarios y en las actas que se elaboren de la respectiva sesión.

Continuación de la Resolución. "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."

Parágrafo 2. Cuando uno de los miembros del Comité no pueda asistir a una sesión deberá comunicarlo a la Secretaría Técnica, con la indicación de las razones de su inasistencia, lo cual se hará a más tardar cinco (5) días hábiles siguientes a la respectiva citación y/o convocatoria.

Artículo 8. Quorum Deliberatorio y Adopción de las Decisiones. El Comité de Gestión y Desempeño de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, deliberará y decidirá como mínimo con la mitad más uno de sus integrantes con voz y voto.

Artículo 9. Secretaría Técnica. El responsable de Planeación o quien haga sus veces ejercerá la Secretaría Técnica del Comité de Gestión y Desempeño de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, quien tendrá a su cargo las siguientes funciones:

1. Realizar seguimiento a la implementación de planes, estrategias y demás actividades de la Dirección en su gestión y que se encuentran en el marco para la operación del Modelo Integrado de Planeación y a los compromisos adquiridos por el Comité, de forma mensual
2. Presentar al Comité los resultados de los instrumentos de evaluación de la gestión pública y los indicadores estratégicos y de gestión de la Dirección
3. Coordinar las reuniones, convocar a los integrantes e invitados, elaborar la agenda de la reunión, verificar el quórum y realizar seguimiento a los compromisos.
4. Preparar, consolidar y presentar los documentos, informes o material que se requiera para el normal desarrollo de las sesiones.
5. Elaborar, divulgar y conservar las actas de cada sesión. El acta deberá estar debidamente elaborada y suscrita por quien presida el Comité y por el secretario técnico.
6. Las demás que le asigne el Comité y por la normatividad que rige la materia.

**CAPÍTULO IV
ROLES Y RESPONSABILIDADES**

Artículo 10. Alta Dirección. La Alta Dirección establecida en el (la) Director(a) de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, los coordinadores de grupo o responsables de proceso, como responsables de la gestión y del desarrollo de todos y cada uno de los procesos que definen la calidad de su servicio, pondrá a disposición del personal de la Dirección, los recursos necesarios para el logro de los objetivos institucionales y cumplir los requisitos y las expectativas de los grupos de valor.

Artículo 11. Asignación de Responsables de Dimensión y de Políticas. Para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y del Modelo Estándar de Control Interno, se designan responsables de las Dimensiones y las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, como se presenta a continuación:

DIMENSIÓN MIPG	POLITICA MIPG	PROCESO QUE LIDERA
TALENTO HUMANO	Talento Humano	Gestión del Talento Humano
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACION	Planeación Institucional	Direccionamiento Estratégico
	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Direccionamiento Estratégico Gestión Financiera
	Compras y Contratación Pública	Gestión Contractual
	Integridad	Gestión del Talento Humano
GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS: VENTANILLA HACIA ADENTRO	Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos	Direccionamiento Estratégico Gestión del Talento Humano
	Gobierno Digital	TICS
	Seguridad Digital	
	Defensa Jurídica	Direccionamiento Estratégico
GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS: RELACIÓN ESTADO CIUDADANO	Servicio al Ciudadano	Relacionamiento con el Ciudadano
	Racionalización de Trámites	

Continuación de la Resolución. "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."

DIMENSIÓN MIPG	POLITICA MIPG	PROCESO QUE LIDERA
	Participación Ciudadana	
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Seguimiento y Evaluación
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Transparencia acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Direccionamiento Estratégico Comunicaciones Relación con el Ciudadano
	Gestión Documental	Gestión Documental
	Gestión de la Información Estadística	Direccionamiento Estratégico
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Gestión del Conocimiento y la innovación	Veteranos y Rehabilitación Inclusiva
CONTROL INTERNO	Control Interno	Seguimiento y Evaluación DIVRI

Parágrafo 1. Frente a la dimensión y política de control Interno, teniendo en cuenta la naturaleza de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, el proceso de seguimiento y evaluación llevará a cabo las actividades necesarias para medir y recopilar información para realizar seguimiento y recomendaciones al desempeño, mejora, eficiencia y efectividad de la Dirección. Estas actividades de autoevaluación estarán en cabeza de los responsables de proceso, con el acompañamiento del área de planeación, quien reportará los informes a la Oficina de Control Interno Sectorial quien ejerce la tercera línea de defensa a nivel sector para ser tenidos en cuenta en el Comité de Coordinación de Control Interno.

Artículo 12. Responsabilidades de los Responsables de Dimensiones y Políticas de Gestión y Desempeño Institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Las responsabilidades de los responsables de dimensiones y políticas de Gestión y Desempeño institucional del MIPG son las siguientes:

1. Implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de acuerdo con su competencia.
2. Presentar resultados del autodiagnóstico de la política correspondiente.
3. Aplicar los lineamientos emitidos por el Comité de Gestión y Desempeño de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.
4. Proponer planes de trabajo y acciones de mejora con el fin de cumplir los objetivos y metas propuestas
5. Efectuar seguimiento a las acciones realizadas para el cumplimiento de las políticas que hacen parte de la dimensión liderada.
6. Implementar la Política de Gestión y Desempeño Institucional asignada, a través de los planes de trabajo establecidos.
7. Presentar de acuerdo a la periodicidad definida por el área de planeación el seguimiento al Plan de trabajo que contenga acciones adelantadas frente a la Política de Gestión y Desempeño Institucional que lidera, con sus respectivos soportes.
8. Asignar roles en los equipos de trabajo que se requieran conformar para el cumplimiento de la implementación de las Políticas de la Entidad, los cuales pueden conformarse con integrantes de otras políticas y/o dimensiones relacionadas.
9. Revisar oportunamente el cumplimiento de las actividades (rol revisor) para que posteriormente el área de planeación y evaluación las apruebe.

Parágrafo 1. Los responsables de Política podrán convocar a reunión o mesa de trabajo a los servidores públicos de las áreas cuando se estime necesaria su participación.

Artículo 13. Responsabilidad de los Servidores Públicos y/o Particulares que Ejercen Funciones Públicas. Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas, son responsables de la operatividad eficiente de los procesos, actividades y tareas a su cargo; de la autoevaluación permanente a los resultados de su labor, como parte del cumplimiento de las metas previstas por la dependencia a la cual pertenecen; del autocontrol en sus puestos de trabajo, con el fin de detectar las desviaciones que puedan entorpecer el desarrollo de sus funciones, como parte

Continuación de la Resolución. "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."

fundamental y eje principal de la correcta implementación y fortalecimiento continuo y permanente del Sistema de Gestión y Desempeño Institucional.

CAPÍTULO V

SUBCOMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Artículo 14. Conformación. Confórmese el Subcomité Institucional de Coordinación de Control Interno de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva DIVRI, el cual estará integrado por el Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, quien lo presidirá junto con los coordinadores de grupo y responsables de proceso. La secretaría técnica quedará a cargo del proceso de seguimiento y evaluación o quien haga sus veces.

Parágrafo 1. Serán invitados ocasionales los servidores públicos y particulares que por las funciones y responsabilidades que cumplen en su dependencia, deben atender los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y del Modelo Estándar de Control Interno, les corresponde proporcionar la información necesaria para la toma de decisiones del Subcomité. Los invitados ocasionales asistirán a las reuniones con voz, pero sin voto.

Artículo 15. Funciones. Son funciones del Subcomité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno:

1. Evaluar el estado del Sistema de Control Interno o quien haga sus veces en la Dirección con las características propias y aprobar las modificaciones, actualizaciones y acciones de fortalecimiento del sistema a partir de la normatividad vigente, los informes presentados por el Jefe de Control Interno Sectorial y organismos de control
2. Revisar la información contenida en los estados financieros de la entidad y hacer las recomendaciones a que haya lugar.
3. Servir de instancia para resolver las diferencias que surjan en desarrollo del ejercicio de auditoría interna para realizar los correspondientes planes de mejoramiento.
4. Someter a aprobación del Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva la política de administración del riesgo de la Dirección y hacer seguimiento, en especial a la prevención y detección de fraude y mala conducta.
5. Aprobación de las actas de sesión del Subcomité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno.
6. Las demás funciones afines y complementarias que determine la normatividad vigente necesarias para cumplir su objetivo.

Artículo 16. Convocatoria. El Subcomité se reunirá en sesión ordinaria por lo menos una (1) vez cada semestre. Sin embargo, el Subcomité se podrá reunir de manera extraordinaria en cualquier momento por solicitud de los integrantes, previa citación comunicada por el Secretario Técnico. El Secretario Técnico del Subcomité procederá a convocar a los integrantes del mismo con al menos cinco (5) días de anterioridad, indicando día, hora y lugar de la reunión y el respectivo orden del día.

Parágrafo 1. El Subcomité podrá deliberar, votar y decidir en sesión virtual, utilizando los medios electrónicos idóneos, dejando constancia de lo actuado, por ese mismo medio, con los atributos de seguridad necesarios y en las actas que se elaboren de la respectiva sesión.

Parágrafo 2. Cuando uno de los miembros del Subcomité no pueda asistir a una sesión deberá comunicarlo por escrito, enviando a la Secretaría Técnica la correspondiente excusa, con la indicación de las razones de su inasistencia, lo cual se hará a más tardar tres (3) días hábiles siguientes a la convocatoria de la respectiva sesión.

Parágrafo 3. Teniendo en cuenta la naturaleza de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva el proceso de seguimiento y evaluación llevará a cabo las actividades necesarias para medir y recopilar información para análisis de desempeño, mejora, eficiencia y efectividad de la Dirección. Estas actividades de autoevaluación estarán en cabeza de los responsables de proceso, con el acompañamiento del área de planeación, quien reportará los informes a la Oficina de Control Interno

Continuación de la Resolución. "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."

Sectorial quien ejerce la tercera línea de defensa a nivel sector para ser tenidos en cuenta en el Comité de Coordinación de Control Interno.

Parágrafo 4. Será invitado con voz, pero sin voto el Jefe de Control Interno Sectorial o su designado.

Artículo 17. Quorum Deliberatorio y Adopción de las Decisiones. El Subcomité deliberará y decidirá como mínimo con la mitad más uno de sus integrantes con voz y voto. Las proposiciones serán aprobadas por la mayoría simple, es decir la mitad más uno de los miembros asistentes a la sesión.

Artículo 18. Secretaría Técnica. El responsable del proceso de seguimiento y evaluación ejercerá la Secretaría Técnica del Subcomité, quien tendrá a su cargo las siguientes funciones:

1. Coordinar las reuniones, convocar a los integrantes e invitados, elaborar el orden del día de la reunión, verificar el quórum y realizar seguimiento a los compromisos.
2. Preparar, consolidar y presentar los documentos, informes o material que se requiera para el normal desarrollo de las sesiones.
3. Proponer al Subcomité estrategias para incluir en los diferentes planes establecidos para la Dirección, para dar cumplimiento a las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, y la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y del Modelo Estándar de Control Interno.
4. Presentar al Subcomité, los resultados de las Auditorías, de las investigaciones de las denuncias recibidas por la Línea de Honor 163 y otros instrumentos diseñados para medir el riesgo en la Dirección.
5. Elaborar, divulgar y conservar las actas de cada sesión. El acta deberá estar debidamente elaborada y suscrita por el Presidente y el Secretario Técnico.
6. Las demás que le asigne el Subcomité y por la normatividad que rige la materia.

CAPÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES

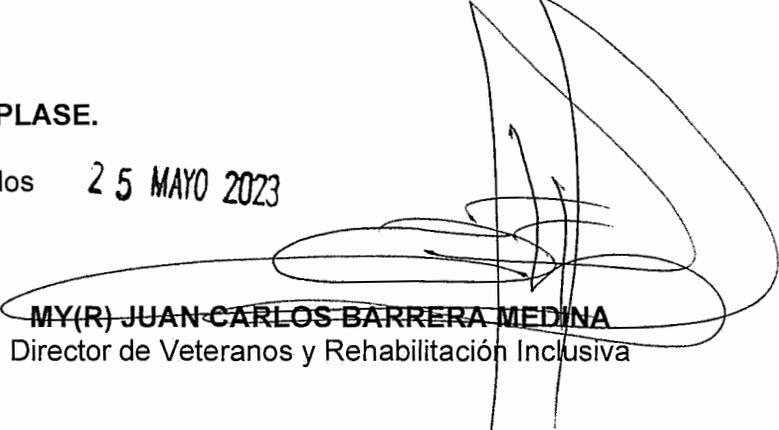
Artículo 19. La asistencia al Comité de Gestión y Desempeño, así como a las reuniones de coordinación no generan honorarios, ni asignación de ninguna clase para los miembros.

Artículo 20. Comuníquese el presente acto administrativo a los funcionarios de la DIVRI a través de Planeación de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

Artículo 21. Vigencia y Derogatorias. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga los actos administrativos que le sean contrarios.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los 25 MAYO 2023


MY(R) JUAN CARLOS BARRERA MEDINA
Director de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva

Proyectó: Paola M. Calderón Pérez
Revisó: Andrea Pineda Rodríguez
Revisó: Luz Mireya Basto Mesa
Aprobó: My (R) Juan Carlos Barrera Medina