

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR

PARA LA FUERZA PÚBLICA Y SUS FAMILIAS
2023- 2027





POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR

PARA LA FUERZA PÚBLICA Y SUS FAMILIAS

2023-2027



Presentación

A todos los hombres y mujeres de la Fuerza Pública, entregamos hoy esta Política de Bienestar Integral para la Fuerza Pública y sus familias 2023-2027, cumpliendo así con la promesa que les había formulado el presidente Gustavo Petro Urrego de propiciar los cambios necesarios para mejorar las condiciones de existencia de quienes con valor, sacrificio, lealtad, responsabilidad y entrega han dedicado sus vidas a la defensa de la soberanía, la integridad del territorio y el orden constitucional, la paz y la convivencia ciudadana.

Esta Política Integral de Bienestar sienta las bases de proyectar y ejecutar importantes iniciativas en materia de educación, desarrollo humano, vivienda, salud, recreación, cultura, deporte, apoyo psicosocial, espiritual y de atención especial a sus familias, que permitirán cumplir con las funciones que les asigna la Constitución Política y la Ley en entornos de dignidad y respeto, que son justamente valores a cuyo disfrute por la población debe contribuir el ejercicio cotidiano de las labores encomendadas.

Lograr niveles superiores de bienestar para las y los integrantes de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, sin duda incrementará el compromiso, el entusiasmo, el sentido de pertenencia, el amor por la institución y por el

servicio que cada hombre y mujer demostrará en su diario quehacer y permitirá un nuevo relacionamiento con las comunidades urbanas y rurales más cercano, más amable, más protector, plenamente respetuoso de los derechos fundamentales de todos los habitantes del territorio nacional.

El Gobierno Nacional, su presidente Gustavo Petro Urrego y su vicepresidenta Francia Márquez Mina, y el Ministerio de Defensa Nacional, haciendo realidad los preceptos y orientaciones contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, renuevan así su compromiso siempre presente de hacer de Colombia una Potencia mundial de la vida.

«Nadie puede asegurar la dignidad del otro si no tiene su propia dignidad»

Iván Velásquez Gómez,
Ministro de Defensa Nacional



«Más allá de ideologías y coyunturales debates políticos, tengo claro que ustedes, soldados de tierra, mar y aire y los policías de la patria, son humildes colombianos que, al igual que millones de compatriotas, reclaman un mejor futuro para sí mismos, pero en especial para sus queridas familias, pues el bienestar no tiene color político ni es un privilegio para unos pocos. Es un derecho que debe estar al alcance de todos los colombianos».

Gustavo Francisco Petro Urrego
Presidente de la República de Colombia



«Nuestros hombres y mujeres recorren diariamente el país en su extensa y accidentada geografía, ofreciendo las condiciones de seguridad que permiten defender la vida, el bienestar de las personas y el progreso de la nación. Tenemos muchos desafíos por delante; por consiguiente, no ahorraremos esfuerzo alguno para mejorar su calidad de vida y la de sus familias, a fin de responder a esa entrega noble, generosa y heroica que debe ser valorada con honra y gratitud».

General Helder Fernán Giraldo Bonilla

Comandante General de las Fuerzas Militares



«Como lineamiento de vida nos soportamos en el BUEN TRATO AL PERSONAL, lo cual consiste en trabajar para que nuestros subalternos cuenten con las condiciones necesarias para desarrollar su proyecto de vida, el cual debe ser digno para cada uno, al igual que para su núcleo familiar, abarcando el SER INTEGRAL, como miembro de la familia militar y como colombiano».

General Luis Mauricio Ospina Gutiérrez

Comandante del Ejército Nacional



«Nuestros oficiales, suboficiales, soldados, infantes y policías son el alma, corazón, mente y energía vital de la Fuerza Pública..., hombres y mujeres que se enorgullecen de servir al país, sin importar el sacrificio que ello les demande. Garantizar su tranquilidad, progreso y bienestar, al igual que el de sus familias, es la esencia del honor institucional».

General Luis Carlos Córdoba Avendaño

Comandante de la Fuerza Aérea Colombiana



«Para la Armada de Colombia el bienestar de los miembros de la Fuerza Pública y sus familias es un compromiso indeclinable. Es la garantía y máxima motivación que tienen nuestros hombres de tierra, mar, ríos y aire, presentes en todos los rincones de nuestra geografía para cumplir exitosamente las misiones asignadas. Buen trato y reconocimiento son las bases para el respeto de la dignidad humana de aquellos que velan por la defensa y la seguridad de los colombianos».

Almirante Francisco Hernando Cubides Granados

Comandante Armada Nacional de Colombia



“El reconocimiento de la valiente vocación de servicio de los policías de Colombia y sus familias constituye un objetivo primordial para la Dirección General. Nuestro enfoque se centra en aspectos humanos fundamentales que resaltan el desarrollo integral de nuestras mujeres y hombres policías, el cual se logra a través de estrategias bien planificadas, con las cuales brindamos un servicio de salud eficiente, facilitamos el acceso a viviendas dignas y fomentamos oportunidades educativas que fortalezcan la profesionalización e innovación en nuestra fuerza uniformada. Además, implementamos acciones educativas, recreativas y de apoyo familiar que consolidan los lazos y contribuyen a una mejor calidad de vida. Estas iniciativas reflejan nuestro firme compromiso con los policías de Colombia”.

DIOS Y PATRIA

General William René Salamanca Ramírez

Director General de la Policía Nacional



Coordinación General

Despacho Ministro de Defensa

Nataly Andrea Méndez Briñez, Asesora Despacho

Viceministerio de Veteranos y GSED

Nataly Andrea Méndez Briñez – viceministra (E)

Viceministerio de Planeación y Estrategia

Mayor General (RA) Ricardo Hernando Díaz Torres, viceministro

Dirección Sectorial de Bienestar y Salud

Capitán de Navío (RA) Orlando Segura Gutiérrez, director (E)
David Alejandro Giraldo Molina, coordinador Grupo de Políticas y Seguimiento

Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública

Diana Milena Niño Acosta, directora
Coronel Zoraida Martínez Castro, coordinadora Grupo Desarrollo Humano
Angélica Andrea Acero Mogollón, coordinadora Grupo de Educación

Contribuciones

Dirección de Familia y Bienestar del Ejército Nacional
Dirección de Bienestar de la Armada Nacional
Jefatura de Familia y Bienestar Social de la Fuerza Aérea
Dirección de Bienestar Social y Familia de la Policía Nacional
Direcciones de Educación y Desarrollo Humano de las Fuerzas

Agradecimientos

Integrantes de la Fuerza Pública y veteranos que contribuyeron en el desarrollo de los diagnósticos, la identificación de necesidades y en la consolidación de propuestas que permitieron materializar esta Política Pública Sectorial.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	14
DIAGNÓSTICO GENERAL	20
MARCO DE LA POLÍTICA	23
POLÍTICA DE BIENESTAR	25
1. Concepto de Bienestar	26
2. Población objeto y alcance	27
3. Principios y enfoques	30
4. Objetivo general	31
5. Objetivos estratégicos	31
6. Sistema Integral de Bienestar en el Sector Defensa	32
7. Pilares en materia de bienestar para los integrantes de la Fuerza Pública y sus familias	33
7.1. Componentes y estrategias para la administración de la gestión y desarrollo humano que inciden en bienestar.....	33
7.1.1. Educación para la Fuerza Pública	33
7.1.2. Administración de la gestión y desarrollo humano	46
7.2. Componentes e iniciativas estratégicas para el bienestar del uniformado activo y sus familias.....	59
7.2.1. Vivienda.....	62
7.2.2. Salud	67
7.2.3. Recreación, cultura y deporte.....	75
7.2.4. Apoyo psicosocial, espiritual y atención especial a las familias	80
7.2.5. Alimentación para los uniformados de la Fuerza Pública.....	84
7.3. Componente y estrategias para el bienestar del personal que presta el servicio militar y reservistas de primera clase.....	88
7.3.1. Derechos, prerrogativas y estímulos	88
8. Comunicaciones estratégicas a nivel interno y externo en materia de bienestar	92
9. Conclusiones	93
10. Implementación y Seguimiento	94

11. Anexos	97
11.1. Resumen pilares, componentes e iniciativas estratégicas.....	98
11.2. Carta del presidente Gustavo Petro a soldados y policías de Colombia.....	106
11.3. Marco Normativo.....	108
11.4. Comités y subcomités de planeación y articulación para la Gestión del Capital Humano y la Gestión de Bienestar.....	112
11.5. Directorio.....	114
11.6. Alcance de la Política de Educación y la Política de Gestión y Desarrollo Humano.	120
GLOSARIO	124
SIGLAS Y ACRÓNIMOS	128





Foto: Archivo Ministerio de Defensa Nacional.

Introducción

En la actualidad, Colombia se encuentra en un proceso de cambio que plantea importantes retos estratégicos para el cumplimiento de las metas del Gobierno hacia la consecución de la paz total. Este nuevo enfoque de gobernanza priorizado en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 (PND2022-2026) Colombia, potencia mundial de la vida, superpone la protección de la vida en todas sus manifestaciones como el pilar fundamental del cambio a partir del fortalecimiento del tejido social, la superación de injusticias económicas, sociales y ambientales y el cierre de brechas en educación y en los niveles de la calidad de vida.

Para lograr con éxito el cumplimiento de las metas del Gobierno se requiere, entre otras acciones, la consolidación de alianzas público-privadas y la inclusión de sectores populares y sociales en beneficio del desarrollo del país, además de la planeación y el diseño de programas estratégicos con enfoque intersectorial que permita la optimización de esfuerzos y recursos debido al trabajo mancomunado de los sectores en cumplimiento de un objetivo común.

Por lo tanto, este cambio se plantea en el PND2022-2026 a través de programas estratégicos que harán posible las siguientes transformaciones para el país: (i) Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental; (ii) Seguridad humana y justicia social; (iii) Derecho humano a la alimentación; (iv) Transformación productiva, internacionalización y acción climática, y (v) Convergencia regional. Estas transformaciones se desarrollarán en el marco de la paz total e integral, vinculando a actores diferenciales para el cambio, como las mujeres, las víctimas, los niños, niñas y adolescentes, la diversidad sexual, los pueblos y comunidades étnicas, los jóvenes y las personas con capacidades diferentes, entre otros. Para ello se requiere la estabilidad macroeconómica que permitirá la financiación de estas importantes transformaciones que suplirán las necesidades más apremiantes de la sociedad colombiana.

De la transformación de seguridad humana y justicia social se derivan los componentes para el Sector Defensa y Seguridad, desarrollados también en la Política de Seguridad, Defensa y Convivencia Ciudadana, Garantías para la Vida y la Paz 2022-2026, la cual tiene como objetivo principal «Proteger la vida de todos/as los habitantes del país, generando condiciones de seguridad en los entornos urbanos, y particularmente rurales, recuperando el control del territorio para liberar a la sociedad de las violencias», con el compromiso de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional de: (i) Proveer condiciones de seguridad y protección para la vida, la integridad personal y el patrimonio, con especial énfasis en los territorios bajo disputa de organizaciones criminales; (ii) Contener la deforestación y contribuir con la protección, la preservación y la biodiversidad y recursos hídrico; (iii) Salvaguardar la integridad territorial, la soberanía, la independencia nacional y el orden constitucional, y (iv) Fortalecer a la Fuerza Pública en su talento humano, su legitimidad y sus capacidades para apoyar la transformación de los territorios. La efectividad de estos objetivos estratégicos coadyuvará a generar el estado de bienestar que necesitan todas las personas para vivir en paz.

El concepto de seguridad humana se define en la Ley de la Paz Total (Ley 2272 de 2022), como aquella que «consiste en proteger a las personas, la naturaleza y los seres sintientes, de tal manera que realce las libertades humanas y la plena realización del ser humano por medio de la creación de políticas sociales, medioambientales, económicas, culturales

y de la Fuerza Pública que en su conjunto brinden al ser humano las piedras angulares de la supervivencia, los medios de vida y la dignidad». Por su parte, el PND2022-2026 pone en el centro de las transformaciones el ejercicio de las libertades y el desarrollo de las capacidades necesarias para que las personas y los hogares puedan llevar a cabo su plan de vida, lo que implica superar las privaciones y expandir las capacidades de las personas a través de la inclusión social y productiva, la prevención del riesgo, entendido como vulnerabilidades y amenazas y, por supuesto, la superación de la pobreza y la desigualdad que se ha instaurado por décadas.

Así, el Estado debe garantizar la seguridad humana bajo un enfoque de derechos, diferencial, de género, cultural, territorial e intersectorial para la construcción de la paz total, tarea en la que la Fuerza Pública tiene un rol fundamental. Para cumplirlo, sus propios integrantes deben alcanzar satisfactorios niveles de bienestar a cuyos propósitos contribuye esta nueva Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias 2023-2027, la cual tiene como objetivo «Dignificar su rol, a través de la planificación, implementación y seguimiento de lineamientos sectoriales en materia de bienestar, tendientes a mejorar o fortalecer la calidad de vida y la gestión del desarrollo humano de sus integrantes; para que, su satisfacción, felicidad y tranquilidad influyan positivamente en la fidelización hacia sus instituciones y en el efectivo desarrollo de sus funciones en el marco de la Seguridad Humana y la construcción de la Paz Total».

Esta política de bienestar parte del individuo como eje central, al igual que su familia y, en consecuencia, se reconoce la necesidad de articular y fortalecer la planeación estratégica para la gestión y desarrollo del talento humano y la gestión de bienestar a través de la generación de más y mejores oportunidades, beneficios y condiciones de acceso de la población objeto, con especial atención en aquella que conforma la base de la Fuerza Pública, en materia de educación, vivienda, salud, recreación, cultura y deporte, apoyo psicosocial, espiritual y atención a sus familias, alimentación y moral en las operaciones, entre otros componentes de administración y desarrollo del talento humano que inciden en bienestar, más aún, cuando estos se desarrollan en condiciones de igualdad y meritocracia.¹

En ese sentido, con el fin de fortalecer las etapas del ciclo de gestión humana² y brindar las herramientas adecuadas para que los integrantes de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional puedan cumplir su misión con bienestar y moral, la presente política se fundamenta en cuatro objetivos estratégicos desarrollados a través de los siguientes tres pilares, incluyendo el capítulo de comunicaciones estratégicas, las cuales permitirán tanto la articulación y coordinación interinstitucional como la difusión y oferta de los planes, programas y servicios de bienestar a todos los beneficiarios a nivel nacional:

Administración de la gestión y desarrollo del talento humano

Calidad de vida para el personal uniformado activo y sus familias

Derechos y estímulos para el personal que presta servicio militar conforme a la ley vigente

.....

1. Los componentes de la Política de Bienestar estarán basados en el Régimen Especial de Carrera.

2. Incorporación, Formación, Administración TH y Retiro.

Cada pilar describe el diagnóstico de los componentes que inciden en bienestar y establece lineamientos a través de iniciativas estratégicas generales, transversales y específicas, que permitirán la superación de las necesidades básicas identificadas. Así mismo, promueve el acceso de todos los miembros de la Fuerza Pública a los planes y programas de bienestar, basándose en principios de igualdad, equidad y transparencia.

El pilar de Administración de la gestión y desarrollo del talento humano incluye iniciativas estratégicas que contribuirán a desarrollar, mantener, asignar y administrar el personal uniformado necesario y competente para el cumplimiento de la misión y para soportar la estructura y la capacidad de las Fuerzas. En este sentido, también se establecen iniciativas estratégicas con enfoque de bienestar que permitirán incentivar la prestación del servicio militar, la incorporación, la sostenibilidad, la profesionalización y las competencias de los integrantes de la Fuerza Pública, con componentes que incluyen la educación, entrenamiento y reentrenamiento, el plan y movilidad de carrera, los incentivos y estímulos a la producción y generación de conocimientos, entre otros. Los demás lineamientos de administración del talento humano se establecen en la Política de Gestión y Desarrollo Humano del Ministerio.

El componente de educación se establece como un factor de gran importancia en esta política, ya que influye en el fortalecimiento de las competencias humanas e institucionales, como en el mejoramiento de la calidad de vida de sus integrantes y la de sus familias, al brindar condiciones y oportunidades de acceso a programas y beneficios de educación que permitirán el cierre de brechas en analfabetismo, educación básica y media, y la superación de las limitantes de acceso a educación superior. En el marco de esta política se fortalecerán conocimientos y requisitos para continuar la carrera militar o policial, que inclusive les permitirá desarrollarse como suboficiales y oficiales bajo el concepto de meritocracia. Así mismo, contribuirá para hacer frente a los retos que se den para cumplir su proyecto de vida y el mejoramiento de su movilidad social.³ Los demás componentes y lineamientos de educación militar y policial que incluyen formación, capacitación, entrenamiento, reentrenamiento e instrucción, se encuentran en la Política de Educación para la Fuerza Pública del Ministerio.

El pilar de calidad de vida para el personal uniformado activo y sus familias establece iniciativas estratégicas que facilitarán el mejoramiento, la cobertura y las oportunidades de acceso en materia de vivienda fiscal, alojamientos y ranchos de tropa, solución de vivienda definitiva, acceso al sistema de salud en todas las regiones y en mejores condiciones, beneficios de recreación, cultura y deporte, seguimiento con enfoque de bienestar y satisfacción a la alimentación y a la moral combativa; así mismo, en apoyo psicosocial, espiritual y atención especial a las familias, a través de la investigación social y familiar, el desarrollo de planes y programas socioeducativos orientados a fortalecer la dinámica y funcionalidad familiar del personal uniformado, brindar programas de prevención en salud mental, asesoría y guía espiritual en el marco de la libertad de cultos, mayores y mejores descuentos educativos y becas para el personal uniformado y su familia, el fortalecimiento de liceos, colegios y centros culturales, la identificación de necesidades de los núcleos familiares para ampliar el portafolio de bienes y servicios en pro del desarrollo personal y familiar, entre otros.

.....

3. Concepto desarrollado en anexos

En el tercer pilar de esta política, se encuentran lineamientos que permitirán cubrir las necesidades de bienestar de la población de los soldados regulares y auxiliares de policía que se encuentran prestando el servicio militar. El Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional generarán estímulos para continuar motivando a nuestros jóvenes a prestar un servicio a la patria que contribuya también a la construcción del tejido social y a la protección de los recursos naturales.

De acuerdo con las instrucciones impartidas por el presidente de la República, a través de la presente política, el Ministerio de Defensa Nacional emite los lineamientos que permitirán ofrecer a las nuevas generaciones una oportunidad para el desarrollo de un proyecto de vida, la realización profesional y familiar, así como el mantenimiento de altos niveles de motivación, vocación y sentido de pertenencia del personal con la institución y con el rol fundamental que representan en el país, en la construcción de una seguridad humana enfocada hacia la paz total.



Fotos: Archivo Ministerio de Defensa Nacional.



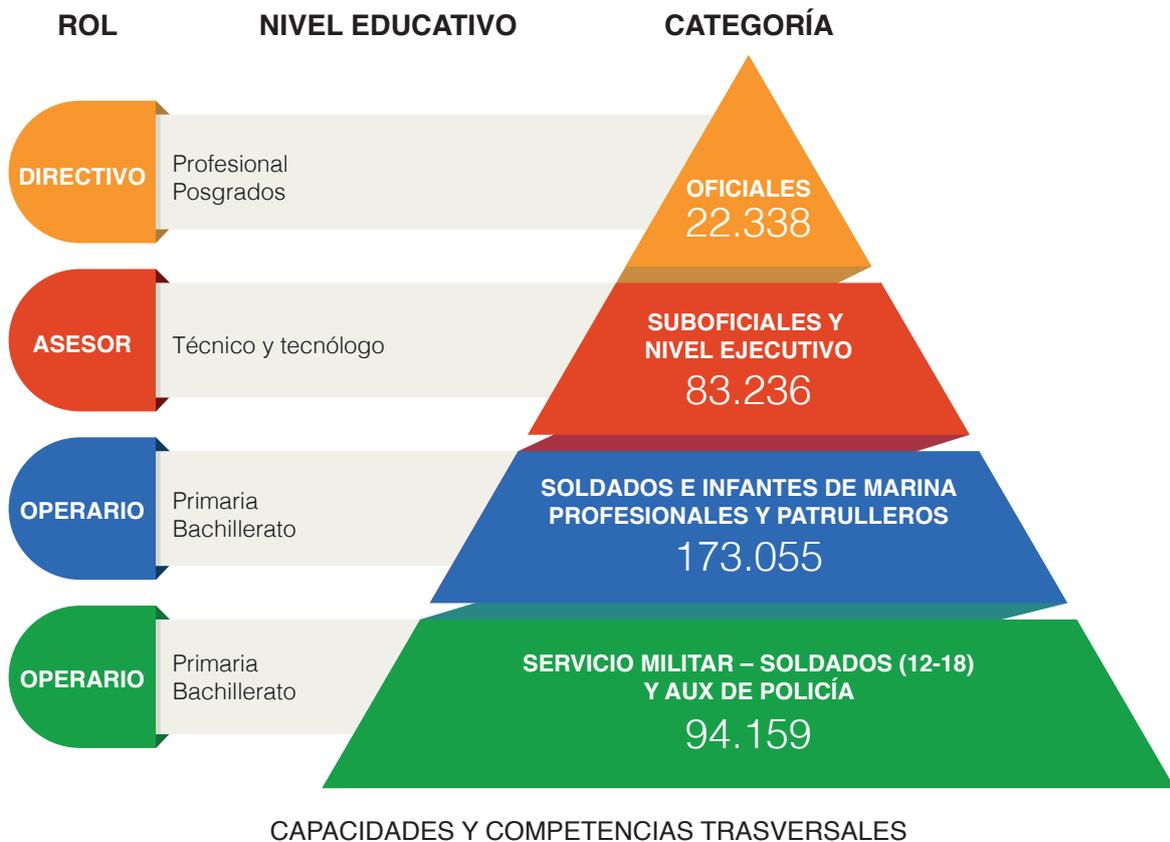
Foto: Archivo Ministerio de Defensa Nacional.



Diagnóstico General

De acuerdo con el estudio Envejecimiento demográfico – Colombia 1951 – 2020 dinámica demográfica y estructuras poblacionales, del Ministerio de Salud y Protección Social, desde finales del siglo XX se viene presentando un aumento en la esperanza de vida de la población y, por ende, una disminución de la tasa de mortalidad. Así mismo, se presenta una disminución en la tasa de fecundidad, incidiendo en el envejecimiento de la población y en la disminución del número de niños y jóvenes, lo que provoca un desequilibrio entre los grupos poblacionales y afecta a todos los sectores del Gobierno nacional. Esta problemática no resulta ajena a la Fuerza Pública, toda vez que genera un desequilibrio estructural debido al modelo piramidal de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, cuya base se soporta en la incorporación de personal joven, principalmente en las categorías de Soldados Profesionales (SLP), e Infantes de Marina Profesionales (IMP) y de patrulleros de policía de la Policía Nacional (PPN), adicional al personal que anualmente presta el servicio militar.

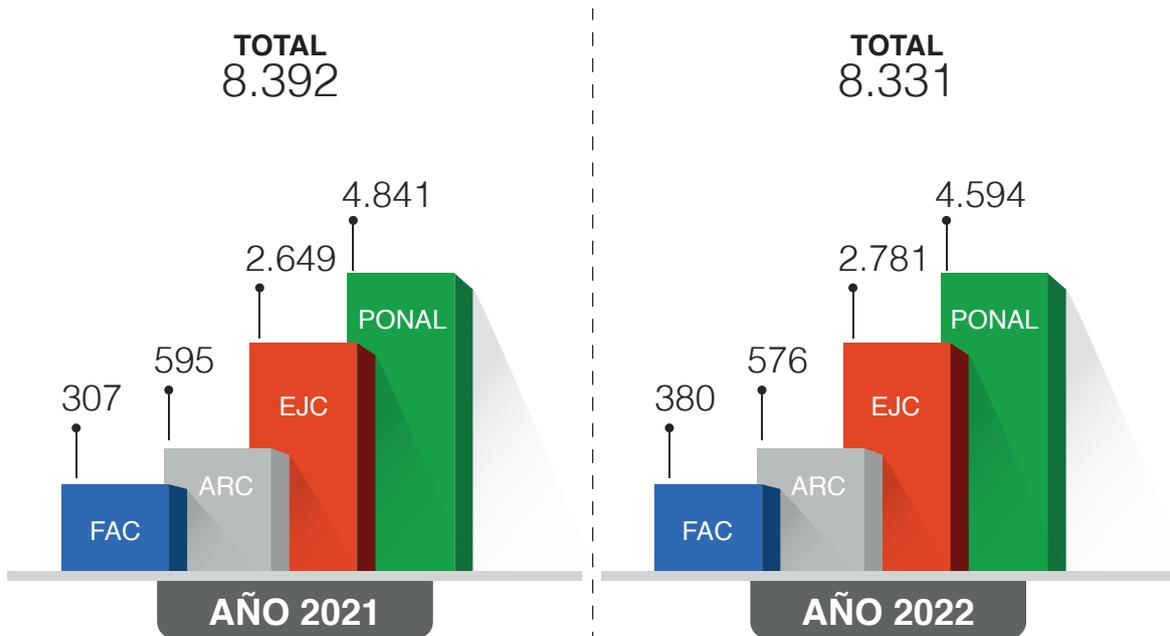
Ilustración 1 Descripción de la estructura organizacional de la población de uniformados activos de la Fuerza Pública, incluye servicio militar.



Fuente: Creación propia, Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, 2022

Por otra parte, realizando un análisis comparativo de las cifras suministradas por la Fuerza Pública correspondientes a retiros voluntarios del personal activo ocurridos entre los años 2021 y 2022, se evidencia que el año 2021 fue el año con mayor proporción de retiros de personal, con un total de 8.392 retiros, mientras que para el año 2022 se aprecia una disminución de 61 efectivos de la Fuerza Pública que corresponde al 1% menos que el año inmediatamente anterior, con un total de 8.331 retiros.

Gráfica 1 Comparativo de personal retirado por fuerza 2021-2022



Fuente: Comando de Personal-DIPER (base de datos años 2021-2022), Jefe Sección Sistema de Administración del Talento Humano ARC, Comando de Desarrollo Humano (base de datos 2021-2022), Grupo de Retiros - DITAH (2021-2022).

Por lo anterior y teniendo en cuenta el diagnóstico realizado por la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública (DDFP) del Ministerio de Defensa Nacional para la formulación de la “Política de Gestión y Desarrollo Humano (PGyDH), 2021 – 2027”, se establece que dentro de los principales factores que inciden en esa tendencia de retiros, se encuentran algunos relacionados con la gestión de bienestar para el personal uniformado activo y sus familias, que incluye los componentes de salud, vivienda, recreación, alimentación, educación, derechos y estímulos, entre otros factores que inciden en la motivación de incorporación a la Fuerza Pública o de permanecer y hacer carrera en ella. Esta situación representa un reto importante para el gobierno, que debe ser abordado humana y estratégicamente en el marco de esta Política.

Dentro de los factores que motivan a los integrantes de la Fuerza Pública, cabe señalar la importancia de poder compartir tiempo de calidad con su familia y extender beneficios hacia su núcleo familiar, lo que representa el desafío de armonizar la vida familiar con la laboral y no concebirla de manera separada. En este sentido, se requiere fortalecer el bienestar del personal uniformado y el de sus familias, lo que redundará en un mejor desempeño, una mayor productividad y se convertirá en un factor de retención y fidelización.

Sumando lo anterior a las prioridades del Gobierno Nacional y a las lecciones aprendidas con ocasión de la implementación de la Política Integral de Bienestar del Sector Defensa, versión 2018, se identificaron, entre otros, los siguientes componentes que inciden en la percepción de bienestar por parte de la población objeto, los cuales se abordarán en el desarrollo de la presente Política:

- ✓ Educación
- ✓ Vivienda
- ✓ Salud
- ✓ Recreación, cultura y deporte
- ✓ Apoyo psicosocial, espiritual y atención a la familia
- ✓ Alimentación
- ✓ Carga laboral
- ✓ Preparación para el retiro
- ✓ Planes de carrera
- ✓ Escalafón de cargos
- ✓ Movilidad de carrera
- ✓ Sistemas de información y generación de conocimientos
- ✓ Incentivos y estímulos para los reservistas de primera clase

Lo anterior implica avanzar en el desarrollo de una oferta de bienestar con enfoque diferencial que permita a los actores involucrados diseñar lineamientos, planes, programas y estrategias que generen valor y satisfagan las necesidades de la población de activos y sus familias, en especial de aquellos que conforman la base de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, además de permitir hacer uso eficiente y efectivo de las capacidades y recursos disponibles.



Marco De La Política

«El bienestar no tiene color político ni es un privilegio para unos pocos. Es un derecho que debe estar al alcance de todos los colombianos».

Carta de Gustavo Petro a los soldados y policías de Colombia

13 de junio de 2022.

Este documento tiene como marco de política el diagnóstico y las propuestas del presidente de la República, Gustavo Petro, a los soldados y policías de Colombia, el 13 de junio de 2022, durante su campaña, en la que manifestó que uno de los puntos centrales de su Gobierno será el «fortalecimiento de la Fuerza Pública y el bienestar de sus integrantes». En la carta, el entonces candidato priorizó aspectos fundamentales en materia de vivienda, salud, recreación, beneficios para las familias, reformas en ascensos, representaciones, condecoraciones y reconocimientos en el marco de la meritocracia, la transformación gradual del servicio militar, entre otros aspectos de la administración y gestión del recurso humano que inciden en su bienestar (ver anexo 11.2).

Estas preocupaciones también fueron expresadas en el Programa de Gobierno «Colombia Potencia Mundial para la Vida 2022-2026», del presidente Gustavo Petro y de la vicepresidenta Francia Márquez, en el cual se establecerá una reforma progresiva de las Fuerzas Armadas orientada a poner en el centro el bienestar y la educación de su principal activo. De igual manera, se hace énfasis en (i) la eliminación de la obligatoriedad del servicio militar; (ii) el acceso a la educación superior y más y mejor formación en derechos humanos, derecho internacional humanitario y en diversas áreas del conocimiento; (iii) el ajuste en la política de ascensos por la vía de la meritocracia, entre otros factores institucionales para hacer más eficiente el rol de la Fuerza Pública; entre ellos, el ajuste en términos salariales y reconocimiento de pensión que examine la profesionalización en condiciones dignas y justas, lo que supone la asignación y mejor distribución del presupuesto.

Luego de su elección como presidente, estas propuestas se materializan en el PND2022-2026, a través de la transformación de seguridad humana y justicia social, en la que «se traza el camino para lograr el buen vivir de tal forma que la población logre coexistir sin miedo, con dignidad y con la garantía de sus derechos», concibiendo el bienestar social, económico, cultural y político. En este sentido, las proyecciones en materia de bienestar se desarrollan en el componente b) Sistema de Bienestar Integral de la Fuerza Pública, sus familias y de los veteranos, con los siguientes lineamientos de política:

Se diseñará una nueva Política de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias, orientada a mejorar el portafolio de servicios y su cobertura y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, en especial de la población que integra la base de la Fuerza Pública. Se ampliarán las capacidades del Grupo Social y Empresarial de Defensa (GSED) para la implementación de planes y programas de bienestar. Dentro de esta política, se

garantizará el otorgamiento de los subsidios de vivienda a integrantes de la Fuerza Pública, se modernizará el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. La gestión del capital humano tendrá como pilar fundamental el cierre de brechas en materia de educación, por lo que se diseñará una hoja de ruta que fortalezca las capacidades de formación, capacitación, investigación, instrucción, entrenamiento y reentrenamiento de acuerdo con los perfiles y planes de carrera, que contribuyan a la consolidación del sector defensa... (PND 2022-2026, Pág. 73).

Finalmente, el PND 2022-2026 también establece otros componentes que impactan en el bienestar y la moral de la Fuerza Pública, como la profesionalización, la meritocracia y la igualdad de condiciones en materia de ascensos e incentivos, los cuales se desarrollan en la presente Política de Bienestar.

Política de Bienestar

Esta política establece **lineamientos para materializar la acción del Estado hacia sus integrantes y la atención de sus necesidades más sentidas**, a fin de fortalecer el desempeño de la Fuerza Pública en el cumplimiento del mandato constitucional.

Fotos: Archivo Ministerio de Defensa Nacional.



Los lineamientos e iniciativas estratégicas emitidas a través de esta Política promoverán los siguientes factores:

- Contribuir a la construcción de la paz, la seguridad humana y al desarrollo social en todo el territorio nacional, a través de la preservación de la seguridad y defensa del país.
- Promover en la población civil la incorporación a la Fuerza Pública, como un proyecto de vida estable, con vocación de servicio, y que brinde condiciones de desarrollo laboral, profesional y familiar.
- Fortalecer los procesos y buenas prácticas inherentes a la administración y gestión del capital humano que integra la Fuerza Pública.
- Aportar al desarrollo integral de los uniformados para lograr mayor eficiencia, efectividad y eficacia en el cumplimiento de la misión.
- Satisfacer las necesidades de bienestar de los miembros de la Fuerza Pública.
- Dignificar⁴ y visibilizar la labor de los hombres y mujeres que integran las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, así como reconocer el apoyo de sus núcleos familiares.

En este sentido, los actores y ejecutores del Sistema de Bienestar⁵, en especial las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, en coordinación con el Ministerio de Defensa, deben formular una vez se establezcan las dependencias responsables y las directivas ministeriales correspondientes sobre cada componente, los planes y demás instrumentos de planeación que consideren necesarios para la materialización y seguimiento de los lineamientos establecidos.

1 Concepto de Bienestar

El concepto de bienestar abarca un conjunto interrelacionado de componentes⁶ que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida del personal uniformado de la Fuerza Pública y de sus familias, proporcionando un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

El mejoramiento de la calidad de vida incide directamente en el estado de los uniformados, cuyas condiciones físicas y mentales óptimas contribuyen en el fortalecimiento de la moral, promoviendo y manteniendo altos niveles de motivación, vocación y sentido de pertenencia del personal con la institución y con los principios y valores que en ella se representan, y de esta manera, lograr el mejor desempeño de las funciones asignadas, demostrando siempre un comportamiento ejemplar en el entorno social, laboral y familiar.

.....

4. Significa aumentar la dignidad, honra o autoestima de los uniformados de la Fuerza Pública; hacerlos o considerarlos dignos, decentes, respetables y merecedores.

5. Ver ilustración n.º 2 Sistema Integral de Bienestar.

6. Gestión del capital humano, educación, vivienda (solución definitiva de vivienda, vivienda fiscal y alojamientos y casinos), salud, recreación, cultura y deporte, alimentación, apoyo psicosocial, espiritual y atención a la familia.

2 Población objeto y alcance

En la estructura actual del Ministerio de Defensa Nacional y de la Fuerza Pública⁷ existen diferentes instancias y dependencias responsables de la educación y el bienestar de los siguientes grupos poblacionales:

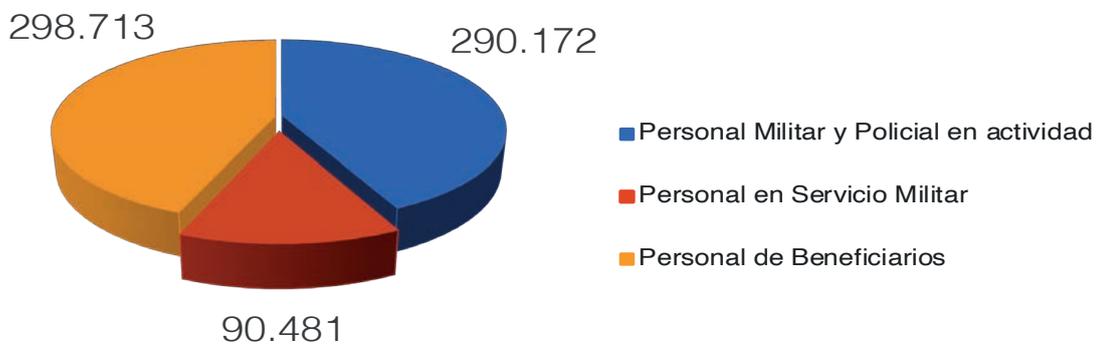
- Uniformados activos de la Fuerza Pública
- Personal que presta servicio militar y reservistas de primera clase
- Veteranos de la Fuerza Pública
- Personal no uniformado

Estas instancias y dependencias⁸ serán las encargadas de proponer, implementar y evaluar políticas, lineamientos, estrategias, planes, programas y proyectos que satisfagan las necesidades específicas de cada población, de acuerdo con los roles, funciones y competencias que desempeñan.

Esta Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias está dirigida a la siguiente población:

- ✓ Personal uniformado activo de la Fuerza Pública y sus familias⁹.
- ✓ Personal que presta el servicio militar y reservistas de primera clase¹⁰.

Gráfica 2 Población objeto de la nueva política de bienestar



Fuente: Creación propia, Dirección Sectorial de Bienestar y Salud. Información con corte al 31 de marzo de 2023.

7. Integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, siendo las primeras constituidas por el Ejército Nacional, la Armada de Colombia y la Fuerza Aérea Colombiana. Artículo 216 de la Constitución Política de Colombia.

8. Direcciones de Bienestar, Familia, Educación y de Talento Humano de las Fuerzas y el Ministerio de Defensa, entre otras áreas que se determinen como estratégicas en las Fuerzas y el Ministerio para la gestión, implementación y seguimiento efectivo de los lineamientos contenidos en esta política.

9. Las acciones de bienestar incluirán al personal activo de la Fuerza Pública que sean reconocidas en condición de víctimas del conflicto armado interno conforme a lo establecido en la Ley 1448 en concordancia con la Ley 2078 de 2021 que prorroga 10 años su vigencia.

10. Descritas en la Ley 1861 de 2017 "Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización".

En cuanto al alcance, la Política establece lineamientos o iniciativas estratégicas y de gestión, basadas en la promoción, prevención y construcción de una mejor calidad de vida para el personal activo y sus familias a nivel nacional, a fin de atender necesidades en cuanto a salud, educación, vivienda, recreación, cultura, deporte, apoyo psicosocial, incentivos y estímulos, alimentación y carga laboral, entre otros que inciden en el cumplimiento de la misión institucional, en el desempeño de las funciones encomendadas y en la fidelidad hacia sus instituciones.

En materia de bienestar también se identifica otro componente importante para evidenciar en esta política, relacionado con la garantía de defensa y debido proceso que requieren nuestros uniformados para garantizar su tranquilidad en el desarrollo legítimo de su misionalidad. Es así que, a través del Sistema de Defensa Técnica y Especializada de los Miembros de la Fuerza Pública creado mediante la Ley 1698 de 2013, se establecen políticas, estrategias, programas, medidas preventivas y herramientas jurídicas, técnicas, financieras y administrativas, orientadas a garantizar a favor de los miembros de la Fuerza Pública el derecho de defensa y una adecuada representación en instancia disciplinaria e instancia penal ordinaria y especial en el orden nacional, internacional y de terceros estados por excepción. Este acompañamiento jurídico se realiza a través del Fondo de Defensa Técnica Especializada de los Miembros de la Fuerza Pública, FONDETEC (www.fondetec.gov.co) del Ministerio de Defensa.

De acuerdo con las prioridades del Gobierno Nacional para incrementar el bienestar y la moral de las y los uniformados de la Fuerza Pública y sus veteranos, a través del artículo 195 del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, se amplió la cobertura de defensa técnica y especializada para militares y policías activos o retirados que en el cumplimiento de su misión constitucional son abocados a investigaciones penales o disciplinarias por causa o con ocasión del servicio militar o policial, garantizándoles de esta forma, mediante una defensa técnica y especializada, financiada y de manera gratuita, el acceso al derecho de defensa y al debido proceso, afianzando de esta forma la política de seguridad y bienestar de la Fuerza Pública. Las nuevas conductas que tendrán acompañamiento jurídico de FONDETEC, son las conductas de abuso de autoridad por acto arbitrario e injusto (Art. 416 Ley 599 de 2000) y abuso de autoridad especial (Art. 165 Ley 1407 de 2010), que estaban contempladas como exclusiones en el artículo 7° de la Ley 1698 de 2013 de la prestación del servicio de defensa técnica.

Bienestar para el personal no uniformado y demás poblaciones del Sector Defensa.

La gestión de bienestar para el personal civil no uniformado de la Unidad de Gestión General y de las unidades ejecutoras del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional será responsabilidad de las direcciones de talento humano o quienes hagan sus veces. En consecuencia, a través de la Resolución N.º 1307 de 2023, se ha expedido el Plan de Bienestar Social de la Unidad de Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, el cual tiene como objetivo general «Diseñar e implementar estrategias que propicien condiciones para el desarrollo integral del Talento Humano que favorezcan un ambiente laboral de calidad y aporte significativo al crecimiento personal y profesional del personal de la UGG y su familia...», conformado por los componentes institucionales de formación, bienestar, incentivos y estímulos. En este mismo sentido, las unidades ejecutoras de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional realizarán los planes de bienestar social para su personal no uniformado.

En consecuencia, es responsabilidad del Ministerio como cabeza del sector y formulador de las políticas sectoriales, coordinar y articular la implementación de iniciativas estratégicas que beneficien a los demás grupos poblacionales del Sector Defensa que no se incluyen en esta política de bienestar, en aras de optimizar esfuerzos y alcanzar beneficios sectoriales, de acuerdo con los roles, funciones y competencias de las diferentes direcciones técnicas que lo integran (ver anexos 11.3 y 11.4).

En concordancia con lo anterior, todas las gestiones que se realicen a nivel sectorial en temas de alianzas y descuentos comerciales, educativos, recreativos y de turismo tienen un alcance y cobertura tanto para la población de activos de la Fuerza Pública como para la población de veteranos y personal civil no uniformado adscrito al Sector Defensa.

Bienestar para veteranos de la Fuerza Pública

Como quiera que el bienestar de los veteranos de la Fuerza Pública es una prioridad del Gobierno nacional establecida en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, y, de acuerdo con la estructura organizacional del Ministerio de Defensa Nacional, se ha encomendado a la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, DIVRI, la responsabilidad de desarrollar y articular la gestión interinstitucional para el fortalecimiento de los niveles de bienestar de los veteranos de la Fuerza Pública, así como de sus familias, a través de la propuesta e implementación de la Política de Atención Integral al Veterano en la que se involucran programas y estrategias de bienestar, beneficios, reconocimientos, homenajes y demás actividades necesarias para enaltecer su labor realizada.



Esta nueva Política Integral de Bienestar para los activos de la Fuerza Pública y sus familias 2023-2027, establecerá también las bases para la implementación de un sistema de bienestar integral, que articulará y optimizará esfuerzos institucionales en beneficio también de los veteranos, y en consideración a los diferentes componentes que les son comunes y transversales, entre ellos el componente de salud, establecido por mandato de la Ley 352 de 1997 y el Decreto 1795 de 2000, y cuya cobertura aplica para todos los afiliados (activos y veteranos) al Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, con los respectivos beneficiarios que ostenten esos derechos.

3 Principios y enfoques

Respeto, promoción y aplicación de los derechos humanos: los derechos humanos constituyen la base del Estado Social de Derecho y son el soporte de una democracia. Todas las personas, por el simple hecho de existir, son titulares de derechos, por eso son inalienables. Son las garantías y libertades que todas las personas deben tener para llevar una vida digna. El goce de estos derechos se debe garantizar en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral; en consecuencia, el Ministerio de Defensa Nacional, a través de la nueva Política Integral de Bienestar, promoverá las mejores condiciones de los uniformados activos, que garanticen su reconocimiento, dignifiquen su labor y los potencien como actores fundamentales de la construcción del tejido social.

Adaptabilidad: la Política de Bienestar debe adaptarse a los cambios del contexto del país y de las transformaciones del Sector Defensa para cumplir con el objetivo de contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de los uniformados de la Fuerza Pública y sus familiares.

Coordinación: comunicación oportuna y suficiente entre los actores del sistema de bienestar para la planeación, implementación y seguimiento de los lineamientos e iniciativas estratégicas definidas en la presente política.

Corresponsabilidad: este principio tiene dos connotaciones para la implementación del sistema de bienestar. En primer lugar, hace referencia a la responsabilidad de los usuarios al acceder a los bienes y servicios, buscando garantizar la sostenibilidad del Sistema a largo plazo y la generación de nuevas iniciativas que permitan profundizar la cobertura y calidad. En segundo lugar, se refiere a la responsabilidad compartida que se genera entre el Comando General de las Fuerzas Militares, en cabeza de las Fuerzas Militares, la Policía Nacional y las dependencias del Ministerio de Defensa Nacional, de acuerdo con las responsabilidades derivadas de la implementación de esta política.

Integridad: máxima fundamental para promover la gestión del desarrollo humano, que se enmarca en comportamientos correctos y esperados. Es el centro de gravedad que fortalece la legitimidad.

Equidad: se brindará la misma calidad de servicios y beneficios de bienestar a todos los miembros de la Fuerza Pública, independientemente de su ubicación geográfica, grado, sexo, raza o religión.

Planeación, Racionalidad Financiera y Eficiencia: se deberán implementar estrategias y lineamientos de acuerdo con las capacidades de los actores que intervienen en la Política, de manera que permitan contribuir al bienestar de la población objeto. Para esto, se debe contar con una planeación adecuada que permita definir las acciones a partir de los recursos disponibles y su uso eficiente a largo plazo, con el fin de satisfacer las necesidades de los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. Con respecto a la disponibilidad de recursos, si bien el contexto del diseño de esta política se caracteriza por austeridad en el gasto, es importante resaltar que la mayoría de las brechas en materia de generación de bienestar se cierran con la inversión de recursos públicos. Por ello, una vez estos se encuentren disponibles, el Sector Defensa deberá priorizar la inversión y satisfacer en su totalidad las necesidades de la Fuerza Pública, de acuerdo con los componentes constitutivos de la Política de Bienestar.

Enfoque de género:¹¹ tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades socioculturales y situaciones vivenciadas por las personas, de acuerdo con su sexo, con el propósito de erradicar estereotipos que generan desigualdad, discriminación y exclusión debido al género, condiciones estas que vulneran los principios de igualdad y dignidad humana.

Subsidiariedad: el sistema de bienestar deberá implementarse a partir del trabajo conjunto y coordinado entre el Ministerio de Defensa Nacional, el Comando General de las Fuerzas Militares, las Fuerzas Armadas de la Policía Nacional y entidades del Sector Público y Privado, con el propósito de unificar esfuerzos, normativas y capacidades disponibles en la materia, para lograr una implementación de los programas y servicios basados en la articulación y comunicación eficiente entre los actores del sistema, al igual que un aumento en su cobertura a nivel nacional.

Transparencia en la Gestión: es el marco jurídico, político, ético y organizativo de la administración pública, que rige el actuar de los integrantes de la Fuerza Pública, para cumplir de forma eficiente los procesos y procedimientos del Sector Defensa.

4 Objetivo general

Dignificar el rol de la Fuerza Pública a través de la planificación, implementación y seguimiento de lineamientos sectoriales en materia de bienestar, tendientes a mejorar o fortalecer la calidad de vida y la gestión del desarrollo humano de sus integrantes, para que su satisfacción, felicidad y tranquilidad influyan positivamente en la fidelidad del personal hacia sus instituciones, en el efectivo desarrollo de sus funciones, de acuerdo con los postulados que establece la seguridad humana, y en el compromiso con el país hacia la construcción de la paz total.

5 Objetivos estratégicos

A continuación, se describen los objetivos estratégicos que contribuirán a la consecución del objetivo general de la nueva Política de Bienestar y a materializar las apuestas para el cambio que plantea el Gobierno nacional.

Es importante precisar que los capítulos siete y ocho desarrollan las iniciativas estratégicas transversales que las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, entre otros actores, deben implementar para cada componente, bajo la coordinación y el liderazgo del Ministerio de Defensa Nacional como cabeza del sector:

5.1 Establecer lineamientos que promuevan el fortalecimiento de la educación, profesionalización y desarrollo humano de los integrantes de la Fuerza Pública, para incrementar los niveles de bienestar y moral.

5.2. Fortalecer la moral y contribuir al mejoramiento del bienestar y la calidad de vida de los integrantes activos de la Fuerza Pública y sus familias.

.....

¹¹ La presente política se articulará con la Política Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el personal uniformado de la Fuerza Pública

5.3. Mejorar e incrementar la oferta de servicios de bienestar, incentivos y estímulos para el personal que presta el servicio militar y los reservistas de primera clase, a fin de contribuir a la motivación de nuestros jóvenes a prestar el servicio militar.

5.4. Fortalecer las comunicaciones estratégicas a nivel interno y externo para garantizar el éxito en la implementación y divulgación de la Política de Bienestar y de las directivas, planes y programas que se deriven en beneficio de militares y policías; así mismo, gestión de recursos, convenios y alianzas de bienestar.

6 Sistema Integral de Bienestar en el Sector Defensa

En esta política se emiten, a su vez, lineamientos para establecer sinergias entre la gestión y desarrollo del talento humano y la gestión de bienestar de la población objeto, entendidas como herramientas fundamentales que permitirán optimizar, fidelizar y humanizar el capital humano de las Fuerzas. Así mismo, se logrará consolidar el Sistema de Bienestar del Sector Defensa, definido como el «conjunto de actores, componentes y elementos que interactúan entre sí para obtener un objetivo común en materia de bienestar», a través de una adecuada y oportuna articulación de la gestión entre todos los actores del sector, para mejorar la eficiencia en el uso de los recursos técnicos, humanos, tecnológicos y presupuestales disponibles, y para el diseño de nuevos y mejores planes y programas de bienestar.

Ilustración 2 Sistema Integral de Bienestar.



Fuente: Creación propia, Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, 2023.

7 Pilares en materia de bienestar para los integrantes de la Fuerza Pública y sus familias

Los pilares en materia de bienestar son:

1. Administración de la gestión y desarrollo humano.
2. Calidad de vida para el personal uniformado activo y sus familias.
3. Derechos y estímulos para el personal que presta el servicio militar y los reservistas de primera clase.

7.1. Componentes y estrategias para la administración de la gestión y desarrollo humano que inciden en bienestar

La administración de la gestión y desarrollo humano es un área de capacidad y de sostenimiento, la cual se define como la habilidad para establecer, desarrollar, mantener, asignar y administrar el personal necesario y competente en cumplimiento de la misión, y para soportar la estructura y la capacidad de fuerza requerida. Así mismo, se establecen lineamientos e iniciativas orientadas a gestionar el potencial humano de la Fuerza Pública, a través de los recursos logísticos, técnicos, financieros y demás necesarios para el desarrollo de competencias y habilidades de sus integrantes.

A través de este pilar, la Política Integral de Bienestar aborda diferentes componentes, entre los que se encuentran: (i) educación; (ii) plan de carrera; (iii) escalafón de cargos; (iv) factores que potencialicen capacidades; (v) movilidad de carrera; (vi) reclutamiento e incorporación, y (vii) incentivos y estímulos a la producción y generación de conocimientos, entre otros. Estos componentes se articulan con las Líneas Estratégicas n.º 2 y n.º 4 de la Política de Educación para la Fuerza Pública (ver anexo 11.5), y contribuye a la implementación de las Líneas Estratégicas n.º 1 y n.º 3 de la Política de Gestión y Desarrollo Humano (ver anexo 11.5.). Esta alineación permite llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos y misión institucional en pro del bienestar de los hombres y mujeres de la Fuerza Pública.

Mediante el fortalecimiento de los lineamientos en educación y desarrollo humano en el Sector Defensa, se espera consolidar e impulsar altos niveles institucionales y de calidad de vida, para el efectivo desarrollo de las competencias requeridas por parte del personal uniformado, que lleven a contar con una Fuerza Pública más profesional y alineada con los retos y necesidades actuales del país.

7.1.1. Educación para la Fuerza Pública

La educación tiene como propósito ser formadora de hombres y mujeres de indeclinable espíritu militar o policial, con un alto sentido de respeto y reconocimiento de los seres humanos, a través de la interiorización de los principios del Estado democrático, el pleno compromiso con los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, con

aptitudes físicas y cognitivas indispensables para enfrentar las necesidades y retos en seguridad y defensa del país. De igual forma, es necesario reconocer la importancia de la educación en el contexto militar y policial, entendida como todos aquellos procesos diferenciales en materia de formación, capacitación, entrenamiento, reentrenamiento e instrucción de acuerdo con lo establecido en la Política de Educación para la Fuerza Pública. A través de estos últimos procesos se desarrollan las competencias profesionales necesarias para enfrentar los desafíos que su actividad le exigen.

Los lineamientos en materia de educación que se imparten en esta Política de Bienestar, tienen como propósito fortalecer los procesos de aprendizaje en educación militar y policial, mediante el incremento de los niveles educativos que incluyen oportunidades de alfabetización, escolarización, pregrados y posgrados en modalidad técnica, tecnológica y profesional. para las categorías de la Fuerza Pública, priorizando a quienes conforman la base (soldados, infantes de marina y patrulleros), para que a través de la educación y la vía de la meritocracia puedan avanzar en su carrera militar y policial, permitiendo la profesionalización de las Fuerzas y el mejoramiento de la calidad de vida y la movilidad social de sus integrantes. Los demás lineamientos en materia de educación para la Fuerza Pública se encuentran en la Política de Educación vigente.

Diagnóstico

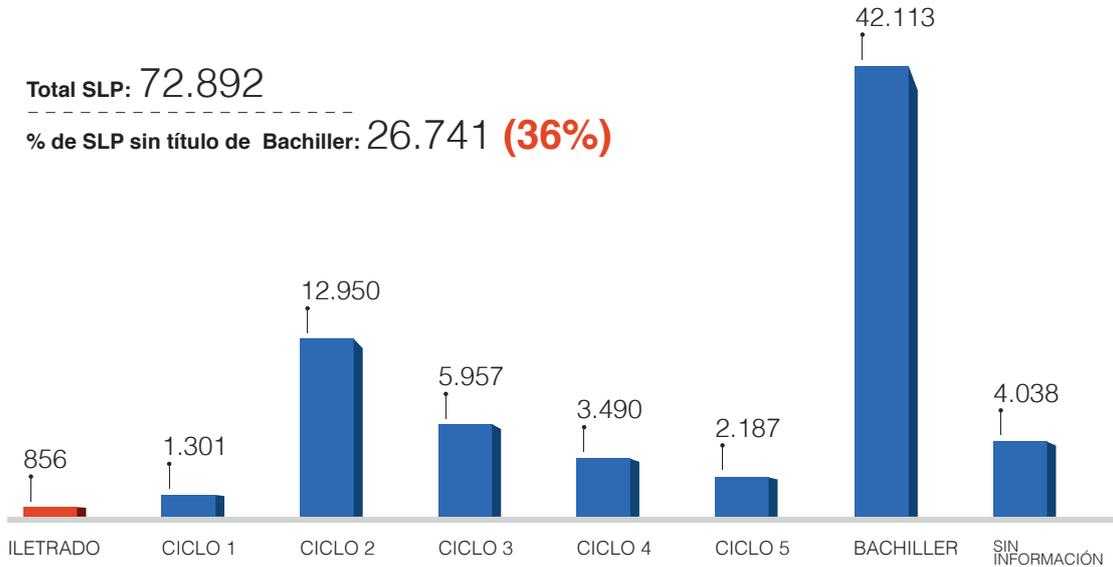
En materia de educación, la profesionalización, la capacitación y el fortalecimiento de competencias de los hombres y mujeres uniformados de la Fuerza Pública, han sido una constante en las últimas décadas. Durante este tiempo se han recogido innumerables logros operacionales para el país, que, sin lugar a duda, han tenido su epicentro en la calidad e idoneidad de los uniformados al servicio de la defensa y la seguridad del territorio nacional. Sin embargo, el contexto estratégico actual y las apuestas del Gobierno hacia la protección de la vida y la seguridad humana demandan que el sistema educativo de la Fuerza Pública se transforme hacia las nuevas condiciones de un país en paz, posibilitando mayores niveles de legitimidad y confianza ciudadana hacia las Fuerzas Militares y la Policía Nacional. En tal sentido, en el contexto actual, se identifican retos, problemas y necesidades de educación para la Fuerza Pública en Colombia.

Escolarización y brechas de conocimiento

De acuerdo con datos extraídos del Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH), para febrero de 2023 se evidencia que **856** soldados profesionales del Ejército Nacional son iletrados, no saben leer ni escribir; **1.301** se encuentran certificados en Ciclo 1 de escolaridad, que corresponde a los grados de primero, segundo y tercero de primaria; **12.950** se encuentran certificados en el Ciclo 2 correspondiente a los grados cuarto y quinto de primaria; **5.957** certificados en Ciclo 3, correspondiente a los grados sexto y séptimo de bachillerato; **3.490** certificados en Ciclo 4, correspondiente a los grados octavo y noveno de bachillerato; **2.187** certificados en Ciclo 5, correspondiente a grado décimo, y **42.113** certificados en Ciclo 6, correspondiente a grado once, contando con título de bachiller.

Entre otros datos del SIATH, también se evidencia que **4.038** uniformados no cuentan con información sobre el nivel académico, lo que representa una motivación para fortalecer el sistema y la calidad del dato.

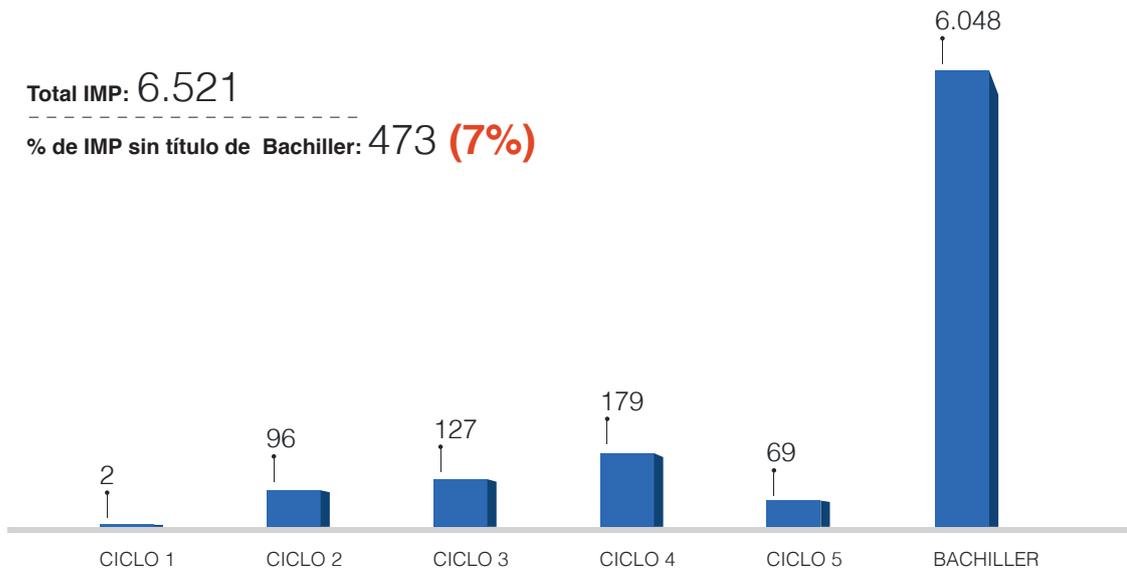
Gráfica 3 Caracterización del nivel académico de soldados profesionales del Ejército Nacional. Año del 1 al 19.



Fuente: SIATH, cifras a febrero 2023

Para el mismo año, de acuerdo con los datos del Gráfico 4, correspondientes al nivel académico de los infantes de marina profesional, se evidencia que **02** de ellos se encuentran en el Ciclo 1, **96** están certificados en Ciclo 2, **127** certificados en Ciclo 3, **179** certificados en Ciclo 4, **69** certificados en Ciclo 5 y **6.048** certificados en Ciclo 6, es decir, cuentan con título de bachiller.

Gráfica 4 Caracterización de nivel académico de infantes de marina profesional de la Armada Nacional. Año de servicio del 1 al 19.



Fuente: SIATH, cifras a febrero 2023

De acuerdo con esta información, se identifica que la brecha de alfabetización, educación básica y media de los soldados profesionales desde el nivel iletrado al Ciclo 5, de los **72.892** soldados activos es de **26.741** equivalente al **36%** de esta población, y en la Armada Nacional de **6521** infantes de marina activos es de **473** equivalente al **7%** de esta población.

Esta brecha dificulta que los soldados e infantes de marina profesionales ingresen a programas de formación técnica, tecnológica, profesional o como auxiliares u operarios, pensados para ellos en el marco de su carrera militar o policial y para su Programa de Preparación para el Retiro (PPR), el cual los prepara para que inicien el proceso de transición y retorno a la vida civil con mejores competencias que posibiliten el acceso al campo laboral. Por esta razón, resulta necesario implementar estrategias de escolarización para que esta población cuente con un nivel de escolaridad más alto que facilite el acceso a estos programas de formación. Si bien actualmente se vienen desarrollando algunas iniciativas orientadas a la escolarización, en el corto y mediano plazo se busca cerrar esta brecha con mayor velocidad.

Para el caso de la Policía Nacional es requisito para el ingreso al escalafón como patrullero de Policía acreditar el título de bachiller. En los auxiliares de Policía existe una brecha de educación básica y media, la cual deberá atenderse al igual que con soldados e infantes de marina regulares que prestan el servicio militar y conforme a la normatividad vigente.

Actualización curricular

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de percepción sobre educación policial y militar realizada en el año 2020 a soldados y personal perteneciente a los niveles ejecutivo y suboficiales de las Fuerzas, a la pregunta «¿la formación que recibe al interior de su Fuerza es adecuada para responder a los retos y amenazas de seguridad y defensa del país?», el 30% de los encuestados contestó «No». Aunque la mayoría de los consultados encontró adecuada la formación que recibe en términos de capacitación, instrucción, entrenamiento y reentrenamiento, algunos de los motivos expuestos por quienes respondieron negativamente, fueron:

- «Porque no he recibido un entrenamiento adecuado para reaccionar frente a estas situaciones».
- «Es la misma de siempre y los conflictos y retos son diferentes».
- «Porque la misión constitucional con el paso del tiempo ha sido modificada de acuerdo con las necesidades y cada día nos entrenamos con rutinas obsoletas».
- «Se necesita más capacitación con estándares de fuerzas operacionales internacionales en cada especialidad».
- «Considero que se deben incluir aspectos más relevantes y acordes a la actualidad que vive el país, no enfocarnos solo en la parte militar, sino también aspectos como el contexto social, aspectos como la estrategia política».

- «La mayoría de las capacitaciones con relación en seguridad y defensa, van encaminadas para las personas que están en el rol de seguridad y defensa, mas no en las otras áreas como las administrativas».
- «La educación debe ser multidimensional prepararnos en todos los campos profesionalmente y de forma completa y continuada, no solo lo militar, pues el personal que sufre alguna disminución de su capacidad laboral debe prepararse en carreras afines, (en el campo de la agroindustria, la medicina, biotecnología, leyes)».
- «La formación está encaminada a resolver los problemas pasados y actuales, pero no está proyectada a resolver, planear o visualizar los retos y amenazas del futuro».
- «Falta implementar más la educación para ser más profesionales».

La actualización curricular debe ser una tarea permanente del sistema educativo de cada Fuerza, en la medida que permitirá comprender mejor el contexto, los propósitos de la educación, los contenidos, las estrategias metodológicas y los procesos de evaluación sumativa y formativa de la enseñanza y el aprendizaje. De manera permanente, el currículo requiere el diseño de nuevas estrategias basadas en los cambios políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ambientales, normativos, institucionales y culturales del país.

Calidad de la educación militar y policial

La formación avanzada potencia el nivel posgradual con programas de especialización, maestría y doctorado, preparando a los militares y policías en el país o en el exterior en temáticas del arte militar o policial. Bajo la modalidad de formación complementaria se busca apoyar a los uniformados en la realización de cursos militares y/o policiales que les permitan adelantar procesos de instrucción, capacitación, entrenamiento y reentrenamiento en temas propios de doctrina, operaciones, logística, estrategia y administración militar o policial con la intención de optimizar destrezas, habilidades y conocimientos que en conjunto, bajo una línea humanística que integra la ética y el liderazgo, hacen del integrante de la Fuerza Pública una persona más competente para cumplir con su misión constitucional.

Tanto la formación avanzada como la complementaria deben alcanzar mayores niveles de calidad y pertinencia para lograr los objetivos propuestos; sin embargo, la formación complementaria requiere gran fortalecimiento en la medida que esta formación básica del personal que ingresa a cada Fuerza es la que profundiza la vocación y sienta las bases de principios y valores del actuar y del servicio patrio.

En el marco de la dignificación de la vida y la seguridad humana como pilares para la construcción de la paz, esta política de bienestar establece como prioridad y factor esencial brindar mayores oportunidades de acceso en materia de educación y desarrollo humano a los integrantes de la Fuerza Pública, en especial a su base. Por esta razón es indispensable fortalecer la capacitación y profesionalización de los soldados e infantes de marina profesional y de los patrulleros de Policía. Así mismo, brindar oportunidades en materia de educación media, de acuerdo con la disponibilidad operacional, como incentivo

al personal que ingresa a la Fuerza Pública a prestar servicio militar, que contribuya al fortalecimiento de sus capacidades para su proyección dentro y fuera de la institución.

Por último, el entrenamiento y reentrenamiento son un eje fundamental para la potencialización de capacidades en la Fuerza Pública, el cual se orienta en términos del desarrollo y fortalecimiento de las habilidades y destrezas necesarias para el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento del mandato constitucional, permitiendo a sus integrantes tener un desempeño óptimo en el servicio.



Fotos: Archivo Ministerio de Defensa Nacional.

En razón a lo anterior, se establecen iniciativas estratégicas que buscan cerrar la brecha en materia de educación y brindar oportunidades de movilidad educativa y social a quienes cuentan con menos posibilidades y condiciones de acceder a educación básica, media y superior.

Iniciativas Estratégicas

1. Otorgar título de pregrado en nivel técnico profesional a los soldados e infantes de marina profesionales en su formación militar.

Esta iniciativa propende por reconocer y propiciar la titulación académica de los soldados e infantes de marina profesionales para que dentro de su proceso de formación militar reciban un título académico en nivel de pregrado. Actualmente la formación de los soldados profesionales se desarrolla en la Escuela de Soldados Profesionales, ESPRO, ubicada en Nilo, Cundinamarca, unidad que tiene la misión de formar y entrenar al soldado en la ejecución de operaciones militares, para la conservación, restablecimiento del orden público y demás misiones que sean asignadas.

Los infantes de marina profesionales se entrenan en el Centro de Internacional de Entrenamiento Anfibio, CIEAN, ubicado en Coveñas, Sucre. Allí se capacitan con la finalidad principal de actuar en las unidades de combate para adelantar operaciones militares, e igualmente para conservar y restablecer el orden público y efectuar las demás misiones que se le asignan. El infante de marina profesional entrenado y capacitado trabaja con los oficiales y suboficiales como apoyo en el campo de combate y en operaciones propias de dicha especialidad (especialistas en armas y puntería básica, nadador de seguridad, socorrista de combate, básico en salto anfibio, operador de detectores, gancho y cuerda).

A fin de reconocer la formación de los soldados e infantes de marina profesional, el Ministerio de Defensa con las Fuerzas, a través de la política de bienestar y en línea con los programas de gobierno, donde uno de los objetivos principales es aumentar las capacidades del Sector Defensa y mejorar la calidad de vida de sus integrantes, desarrollará la ruta, de acuerdo con el análisis técnico que realice el sector, para «otorgar un título técnico profesional a los soldados e infantes de marina profesionales» que culminen su proceso de formación en la ESPRO y CIEAN.

La ruta trazada tendrá como incentivos el otorgamiento del título de pregrado en nivel técnico, a los soldados profesionales como técnicos profesionales en ciencias militares o técnicos profesionales en entrenamiento militar, y para los infantes de marina profesionales como técnicos profesionales en seguridad y defensa, o de acuerdo con los nombres de titulación que las Fuerzas determinen. Con este título podrán acceder a los programas del Gobierno nacional como jóvenes en acción y gratuidad en la matrícula. Es de señalar que se debe revisar la normativa que rige el plan de carrera de este personal para hacer las modificaciones que permitan implementar esta estrategia.

La importancia en la obtención del registro calificado para la oferta y titulación de estos programas se centra en el mejoramiento de la educación que reciben los soldados e infantes de marina profesionales, el proyecto curricular y la idoneidad y solidez de los procesos educativos que se imparten en estas instituciones. Así mismo, en el cumplimiento de los requisitos de calidad establecidos por el Ministerio de Educación Nacional para este fin.

En este sentido, el Ministerio de Defensa y las Fuerzas Militares deberán trabajar en la reestructuración de la malla académica y en la implementación de estrategias y planes de progresividad, de acuerdo con los resultados y recomendaciones del estudio de factibilidad para la formación técnico-profesional, garantizando la disponibilidad y capacidad operacional de las Fuerzas, como el cumplimiento de los requisitos del Ministerio de Educación. Así mismo, trabajarán en la mejora de los escenarios de formación académica, como aulas, alojamientos y demás infraestructura necesaria en las escuelas de formación, con el fin de garantizar las condiciones dignas para el personal uniformado.

2. Formular, desarrollar e implementar programas flexibles de alfabetización, educación básica y media que promueva el incremento de los niveles educativos de los soldados e infantes de marina profesionales de las Fuerzas Militares y de los auxiliares de la Policía Nacional

De acuerdo con el artículo 1 del Decreto 1793 de 2000, por el cual se expide el Régimen Especial de Carrera y Estatuto del Personal de Soldados Profesionales de las Fuerzas

Militares, los soldados profesionales son «los varones entrenados y capacitados con la finalidad principal de actuar en las unidades de combate y apoyo de combate de las Fuerzas Militares, en la ejecución de operaciones militares, para la conservación, restablecimiento del orden público y demás misiones que le sean asignadas».

En relación con lo estipulado en el artículo 30 del mismo decreto, los soldados profesionales entre los 12 y 15 años de servicio, previa selección, podrán adelantar otros cursos de aprendizaje y capacitación, y desempeñar actividades afines con dichos cursos de acuerdo con las necesidades del servicio. Los comandos de la Fuerza deberán programar la capacitación de los soldados profesionales, orientada hacia su retorno a la vida civil. Es importante precisar que este decreto se actualizará conforme a las necesidades y retos actuales, garantizando el acceso a oportunidades de alfabetización, educación básica y media, así como de educación superior a los soldados e infantes de marina profesionales desde los primeros años de servicio hasta su preparación para el retiro, estableciendo estrategias administrativas y operativas que garanticen celeridad y eficiencia en el cierre de brechas en educación.

De acuerdo con las cifras relacionadas en el diagnóstico sobre escolarización y brechas de conocimiento, el proceso de implementación de los modelos y programas pedagógicos¹² de alfabetización, educación básica y media sobre la población caracterizada (**26.741 SLP y 473 IMP**), establece importantes retos estratégicos, administrativos y operacionales en la Fuerza Pública y en el Ministerio de Defensa para hacer eficiente y eficaz el acceso gradual de los soldados e infantes de marina profesionales en situación de analfabetismo y baja escolarización al sistema educativo estatal. Lo anterior, en atención a lo establecido en el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación (1075 de 2015) y a lo manifestado por la Corte Constitucional en Sentencia T-458 de 2013 en cuanto «la obligación de proveer educación para adultos se materializa en la creación de un sistema especial que consulte los intereses de un grupo poblacional específico, con el fin de que la necesidad de trabajar no impida que las personas mayores de edad reciban la educación que no les fue impartida durante su infancia y adolescencia».

Para la construcción de esta iniciativa estratégica, desde la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública del Ministerio de Defensa se realizó a finales de 2022 una encuesta para determinar el nivel de motivación y voluntariedad para realizar estudios de educación básica y media. La encuesta fue contestada por **8.703** soldados profesionales que no tienen título de bachiller, con los siguientes resultados:

- El 39,8% de los encuestados tiene entre 6 a 10 años de servicio y el 33,8% tiene entre 16 y 20 años de servicio.
- El 54% se encuentra en rango de edad entre 29 a 38 años y el 36,3% entre 19 a 28 años.
- Frente a la razón para no culminar sus estudios, el 28,8% de los encuestados relaciona la falta de tiempo, el 27% la falta de oportunidades, el 18,7% falta de recursos económicos, el 5,2% falta de interés personal y el 20,3% relaciona todas las anteriores.

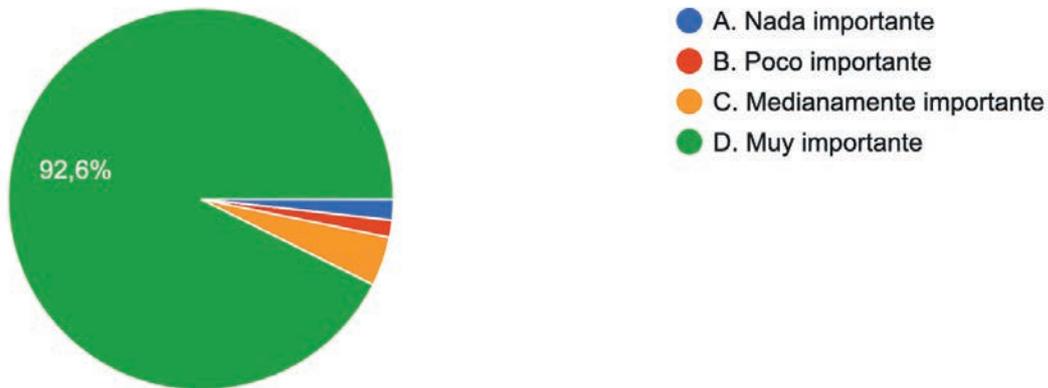
.....

¹². Semipresenciales, metodológicos, didácticos y con TICs, ajustados a las necesidades de la población caracterizada y a las operaciones militares y policiales.

- El **92,6%** de los encuestados considera «Muy importante» contar con un título de bachiller, ya que mejora sus condiciones de vida, les permite crecer como persona, demostrarse a sí mismos que son capaces de superarse, llenar de orgullo a sus familiares, generar condiciones para disminuir la exclusión laboral y social, y permite acceder a trabajo formal.
- El **90%** de los encuestados manifestó interés en cursar estudios de primaria y bachillerato.

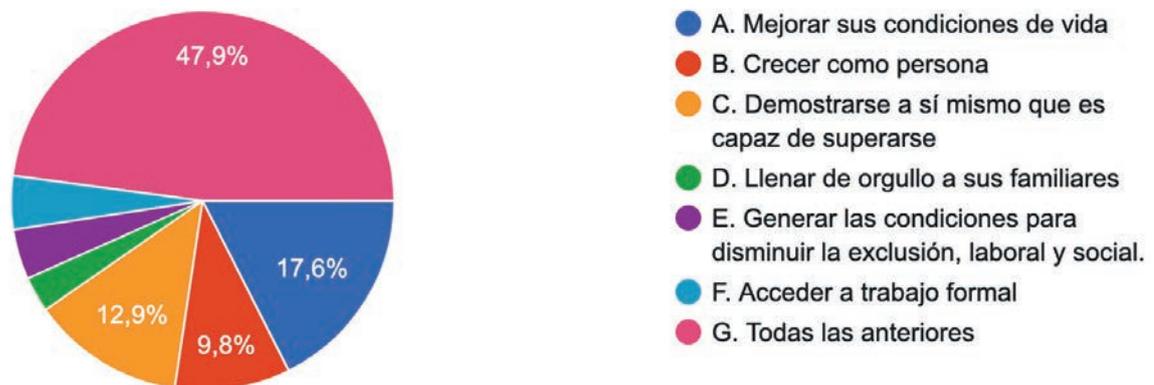
A continuación, se relacionan algunas gráficas relevantes de la encuesta:

Gráfica 5 Importancia de contar con un título bachiller

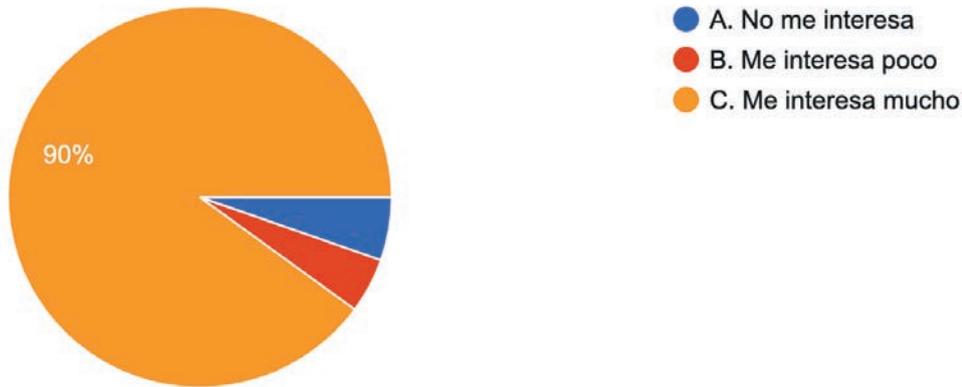


Fuente: Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública (2022)

Gráfica 6 Mayor aporte de obtener un título de bachiller

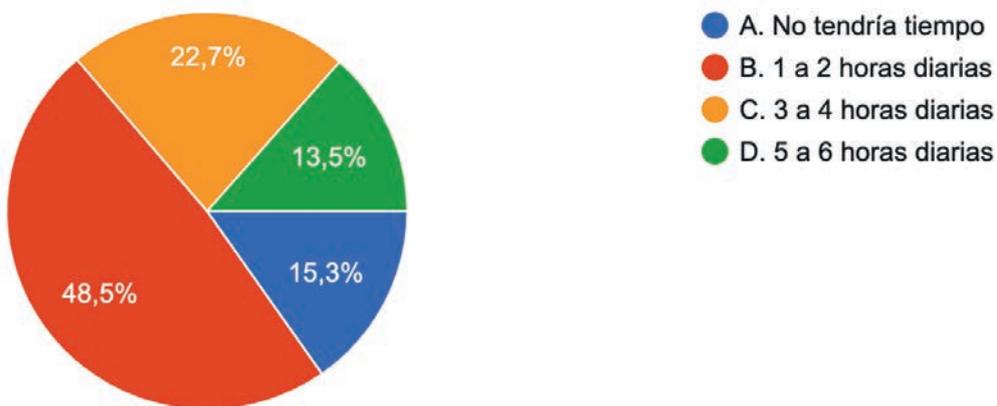


Fuente: Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública (2022)

Gráfica 7 Interés en cursar estudios de primaria y bachillerato

Fuente: Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública (2022)

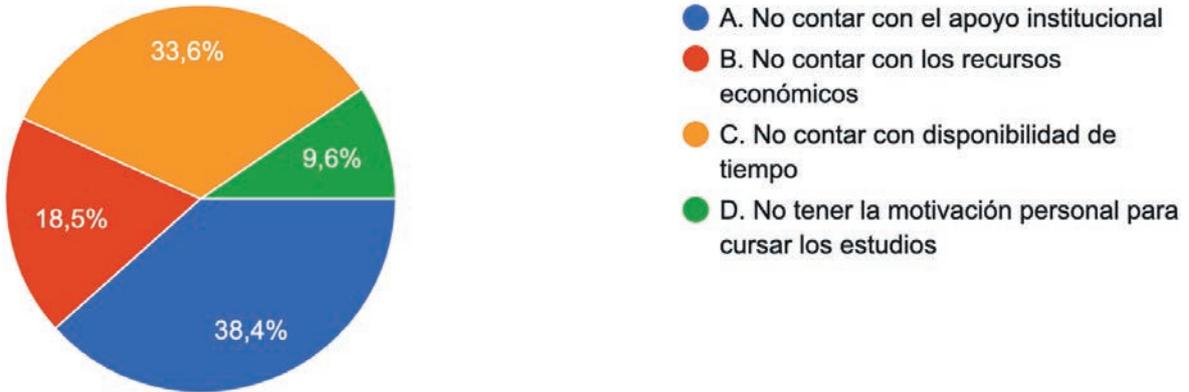
A la pregunta: Si usted se encuentra en el desarrollo de sus actividades laborales (área de operaciones, instrucción y entrenamiento, área administrativa, etc.), ¿cuánto tiempo podía dedicar a sus actividades académicas sin afectar las tareas propias de su trabajo?

Gráfica 8 Tiempo de dedicación de las actividades académicas

Fuente: Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública (2022)

A la pregunta: ¿Estaría dispuesto a dedicar días de sus permisos, licencias y/o vacaciones para realizar actividades de estudio?, el 85% de los encuestados respondió «Sí».

Gráfica 9 Obstáculos para desarrollar estudios de primaria y secundaria.



Fuente: Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública (2022)

A la pregunta: Si el Gobierno Nacional le garantiza la posibilidad de cursar sus estudios de primaria y/o bachillerato, mientras usted se encuentra en servicio activo en la Fuerza Pública, usted diría:

Gráfica 10 Porcentaje de compromiso de los soldados profesionales en adelantar estudios de primaria y bachillerato.



Fuente: Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública (2022)

De acuerdo con lo anterior, se evidencia el interés, disposición y compromiso que tienen los soldados profesionales en aprovechar las oportunidades que les brinde el gobierno y las Fuerzas Militares para avanzar en su movilidad educativa y en mejorar su calidad de vida.

En este sentido, el Ministerio de Defensa, en coordinación con las Fuerzas, establecerá las estrategias administrativas y operativas a nivel nacional, como las alianzas con instituciones educativas debidamente certificadas y el Ministerio de Educación Nacional, para la implementación de programas y modelos flexibles de educación acordes a las condiciones de conectividad, ubicación y funciones operacionales de la población caracterizada, para que el cierre de brechas en materia de alfabetización, educación básica y media se supere progresivamente y en el menor tiempo posible.

3. Gratuidad en la matrícula académica de las escuelas de formación de la Fuerza Pública que permita facilitar el acceso y permanencia de los futuros oficiales, suboficiales y patrulleros.

El Ministerio de Defensa Nacional se acoge a lo estipulado en la Política de Gratuidad en la Educación Superior, la cual fue reconocida en la Ley 2155, del 14 de septiembre de 2021 modificada por el artículo 123 de la Ley 2294 de 2023 por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 'Colombia Potencia Mundial de la Vida'

“ARTÍCULO 123°. Modifíquese los incisos primero y segundo y el párrafo del artículo 27 de la Ley 2155 de 2021 y adiciónese un párrafo segundo al mismo artículo, así:

ARTÍCULO 27. ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Con el objeto de avanzar en el acceso a la educación superior, se implementará la política de Estado de gratuidad en la matrícula para todos los estudiantes de programas de pregrado de las instituciones de educación superior públicas, bajo criterios de vulnerabilidad socioeconómica, de equidad territorial y poblacional, como medida que permita el acceso de jóvenes de las regiones y grupos poblacionales que históricamente no han transitado a la educación superior. La Política de Gratuidad será progresiva y buscará la universalidad, se ajustará a la disponibilidad presupuestal, el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo.”

Para el Gobierno nacional, a través del Ministerio de Defensa, resulta imprescindible reglamentar el artículo 123 de la Ley 2294 de 2023 el cual implementa la Política de Gratuidad en la Matrícula, y garantizar la financiación y cobertura que promueva el acceso a la educación superior que ofrecen las escuelas de formación de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional en el nivel de pregrado a jóvenes de las familias más vulnerables socioeconómicamente, así como establecer requisitos, beneficios y responsabilidades, entre otras disposiciones.

Por esta razón, desde la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública y la Dirección de Planeación y Presupuesto del MDN –el Comando General, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional–, de manera conjunta y coordinada y, a través del desarrollo de mesas de trabajo, se ha elaborado el proyecto de decreto que reglamentará la gratuidad en la matrícula académica en las escuelas de formación de la Fuerza Pública.

El Ministerio de Defensa y las Fuerzas garantizarán el acceso equitativo a este beneficio, financiando la matrícula académica por el número de períodos de duración de los programas académicos de formación técnica profesional, tecnológica y profesional universitaria en las instituciones de educación superior de la Fuerza Pública, de conformidad con lo registrado en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, SNIES, los calendarios académicos y, teniendo en cuenta las herramientas de focalización de la condición de vulnerabilidad de los potenciales beneficiarios.

4. Fortalecer estímulos por bilingüismo y/o multilingüismo que permitan incentivar al personal uniformado a que adquieran competencias y habilidades en lenguas extranjeras.

Esta iniciativa se enmarca en la implementación de la Política de Educación para la Fuerza Pública, Línea Estratégica N.º 4: enseñanza, aprendizaje y certificación de una o más lenguas para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, la cual tiene como objetivo incrementar el nivel de proficiencia¹³ lingüística, los niveles de profesionalización y aumentar la participación de la Fuerza Pública en el desarrollo de misiones de carácter nacional e internacional.

En tal sentido, se propone en materia de bienestar que los funcionarios que tengan registrado en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano - SIATH una certificación de proficiencia lingüística de nivel B2 o superior, según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, en las cuatro habilidades comunicativas, y de acuerdo a las certificaciones reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional en la normativa vigente podrán ser acreedores a los estímulos que las Fuerzas establezcan para tal fin y/o participar en convocatorias para comisiones en el exterior, entre otros estímulos que se establezcan en el desarrollo de esta iniciativa.

Con el propósito de coadyuvar a que el personal continúe fortaleciendo su proficiencia lingüística en un idioma diferente al español, el Ministerio de Defensa Nacional, a través de la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública y cada una de las Fuerzas, seguirá promoviendo la capacitación y facilitará las condiciones de acceso y estudio por medio de plataformas virtuales, convenios y descuentos con instituciones educativas a nivel nacional e internacional, entre otros mecanismos que incentiven el aprendizaje y la certificación de la competencia lingüística del personal militar y policial.

5. Certificación de las competencias adquiridas mediante el saber militar y policial de los soldados e infantes de marina y patrulleros de policía ante las entidades del Estado para facilitar su inserción a la vida laboral una vez terminen su servicio.

Se identificarán las habilidades, destrezas y conocimientos de los soldados profesionales, infantes de marina profesional y patrulleros de policía a lo largo de su servicio mediante la certificación de sus saberes ante las entidades competentes (organismos del Estado -SENA), con el propósito de reconocer socialmente el desempeño de quienes en las Fuerzas Militares y la Policía Nacional se forman con altos estándares de calidad que retribuyen su conocimiento al país.

.....

13. Capacidad que una persona demuestra en el uso de una lengua extranjera.

Para desarrollar esta iniciativa se fortalecerán los convenios y acuerdos del sector, así como con las entidades externas. Así mismo, las Fuerzas deberán garantizar los escenarios académicos que permitan el cumplimiento de esta estrategia.

6. Estímulos educativos para incentivar la meritocracia, fortalecer el sentido de pertenencia y permanencia en los integrantes de la Fuerza Pública, como las capacidades misionales de cada Fuerza

El concepto de estímulos educativos cumple con la importante tarea de mejorar la calidad de vida y el sentido de pertenencia y permanencia de los integrantes de la Fuerza Pública, mediante la implementación de estrategias de inversión educativa que atienda las necesidades técnicas institucionales, garanticen el retorno de la inversión y fortalezcan las capacidades misionales de cada fuerza.

En este sentido, el Ministerio de Defensa Nacional en cumplimiento de las políticas de gobierno, se propone hacer del desempeño superior un reto permanente para el personal uniformado activo de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, afianzando una cultura de desarrollo profesional coherente con los objetivos estratégicos del sector.

Para consolidar esta iniciativa, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, en coordinación con el Ministerio de Defensa, deberán realizar un diagnóstico que permita identificar las fortalezas, debilidades y retos para la formulación e implementación de los lineamientos que estandaricen el sistema de meritocracia, para el acceso a los estímulos o becas educativas en **programas de pregrado** para soldados e infantes de marina profesional, patrulleros de policía y suboficiales de las fuerzas, sin que se afecte la labor misional.

7.1.2. Administración de la gestión y desarrollo humano

Diagnóstico

Entre los factores inherentes a la administración de la gestión y el desarrollo humano que inciden en la migración de personal y que deben hacer parte del cierre de brechas, se encuentran los siguientes:

Insuficientes estímulos para la fidelización del personal en la Fuerza. En este contexto se hace referencia, en términos generales, a la migración de personal de la organización que cuenta con formación académica y profesional en búsqueda de mejores condiciones económicas y/o laborales. Esta situación es importante considerarla, ya que genera una pérdida de capital humano. En el análisis presentado en la Política de Gestión y Desarrollo Humano, para evidenciar esta problemática, se establece como indicador el personal que pide el retiro de la institución, según la Fuerza; al respecto, se presenta un gráfico comparativo por año y por Fuerza, entre 2021 y 2022.

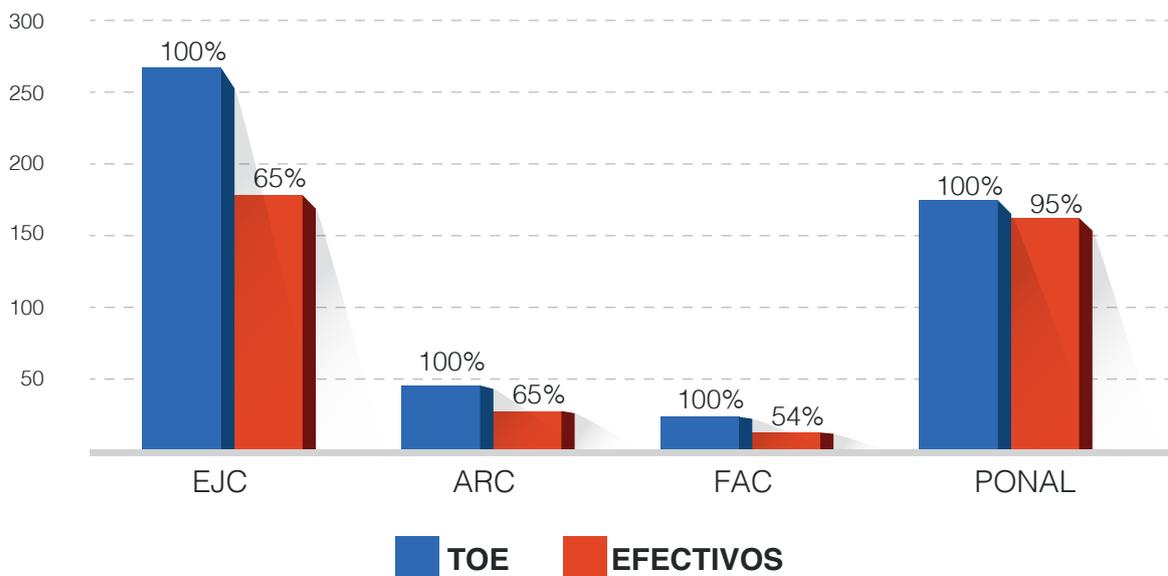
Tabla 1 Retiros presentados en las FF.MM y la Policía Nacional periodo 2021-2022.

FUERZA	AÑO 2021	AÑO 2022
EJC	2.649	2.781
ARC	595	576
FAC	307	380
PONAL	4.841	4.594
TOTAL	8.392	8.331

Fuente: Dirección de Familia y Bienestar. Archivo control retiros de la Subdirección de Proyección y Movilidad de Personal (SUPMO). DIPER Periodo (2021 - 2022). Grupo de Retiros - DITAH (2021-2022).

Déficit de personal en los distintos grados con las competencias necesarias para cubrir cargos de alta complejidad en las FF. MM. En la actualidad la gestión del talento humano, fundamentada en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, busca dar respuesta a las necesidades de la estructura de Fuerza en función de las competencias requeridas por cargo y especialidad, y por la cantidad de hombres y mujeres para cubrir estos requerimientos, aspecto al que se denomina tamaño de Fuerza. Este tema se convierte en un punto de atención importante ya que de este aspecto depende el sostenimiento, fortalecimiento y consolidación del pie de Fuerza, además que permite contar con los mejores hombres y mujeres entrenados y capacitados en función de las demandas presentes y futuras en el desarrollo de la misión constitucional y en el camino hacia la paz total.

Gráfica 11 Relación Tabla de Organización y Equipo (TOE) / Efectivos SIATH.



Fuente: Sistema de Información para la Administración del Talento Humano SIATH -MDN / Archivo SIATH-PONAL – Observatorio de Talento Humano PONAL- Abril 2023

Esta gráfica nos permite visualizar el déficit de personal en las Fuerzas Militares, toda vez que sobre el 100% planeado en sus Tablas de Organización y Equipo (TOE), el Ejército Nacional cuenta con el 65% del personal activo, la Armada Nacional con el 65% de personal activo y la Fuerza Aérea Colombiana con un 54% de personal activo. Por su parte, la Policía Nacional de su 100% cuenta con el 95% de personal activo, siendo esta la más cercana en cumplimiento de su Tabla de Organización Policial (TOP).

Sobrecarga laboral que afecta el bienestar y la calidad de vida del personal.

En la encuesta desarrollada en la Política de Gestión y Desarrollo Humano se observó que el 35,1% de los participantes manifestó que trabaja entre 12 y 18 horas en su unidad. El 62,5% de los encuestados manifestó que el aumento de horas se debe a turnos de servicio y escasez de personal; a su vez, el 69,9% señaló que luego del servicio no recibió turno compensatorio (Ministerio de Defensa Nacional, 2021).

Las falencias en liderazgo y administración del talento humano, sumado a las necesidades del servicio y el retiro masivo de personal, han ocasionado duplicidad en las funciones y sobrecarga laboral en los uniformados de la Fuerza Pública. Lo anterior debe ser evaluado desde la asignación de las funciones propias de cada cargo, los tiempos de servicio y el personal necesario, de tal forma que se optimice el servicio prestado, garantizando condiciones laborales que generen bienestar y calidad de vida para los miembros de la Fuerza Pública.

Por lo tanto, y en ejecución de una correcta administración del talento humano, a través de la presente política, las Fuerzas fortalecerán los procedimientos relacionados con los ciclos de operaciones y/o disponibilidad para el servicio, descanso y entrenamiento, con el propósito de que exista un equilibrio entre las jornadas laborales y los descansos establecidos en condiciones de igualdad. Lo anterior, en razón al régimen especial que está directamente vinculado con el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

Es así como las iniciativas propuestas a través de la presente política están orientadas a fortalecer y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del uniformado, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, además de propiciar la generación de espacios de integración laboral y familiar con condiciones apropiadas para el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación.

Falta de actualización en la implementación de los planes de carrera y desactualización del escalafón de cargos. Los planes de carrera se definen como el procedimiento mediante el cual se establece el balance entre las necesidades institucionales y las aspiraciones de los oficiales y suboficiales a través de la asignación de los cargos que puede desempeñar, teniendo en cuenta el cumplimiento previo de los requisitos exigidos por la Fuerza (Directiva Permanente 04 de 2019 – MDN- DVPDCH). Para la Policía Nacional son definidos como una estrategia fundamental para retener al trabajador, mejorar sus fortalezas y debilidades y conformar las posiciones de sucesión en cargos críticos de la organización. También es un factor clave de satisfacción laboral para los empleados, porque encuentran en la empresa el apoyo necesario para evolucionar principalmente en el ámbito profesional.

En la construcción de los planes de carrera se hace necesario contar con la aprobación de las TOE, Tablas de Organización y Equipo, que son las disposiciones destinadas a determinar la misión, organización, capacidades y dotaciones de los distintos componentes de las Fuerzas Militares y las TOP, Tablas de Organización Policial, que son una herramienta

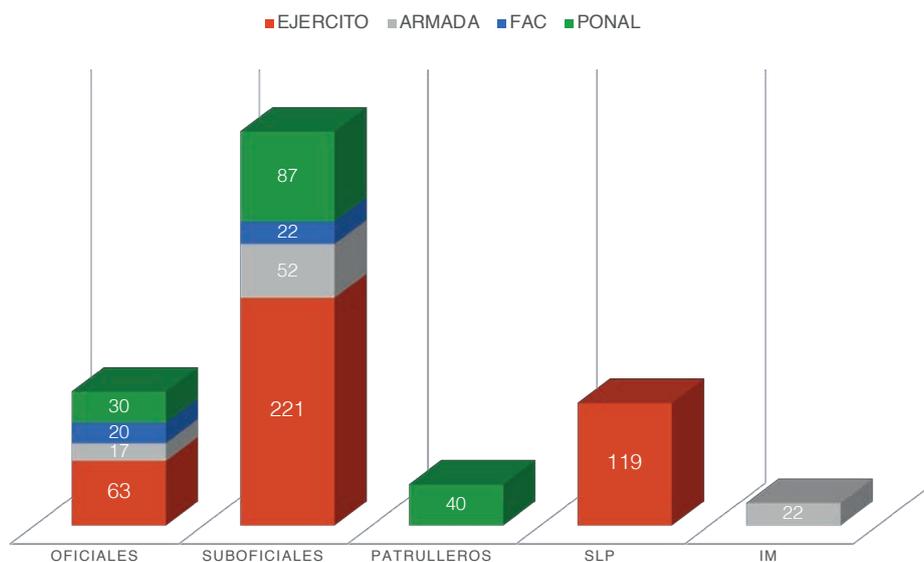
mediante la cual se estandarizan las cantidades mínimas requeridas de personal en cada cargo asociado a la unidad, identificando la cantidad de vacantes y/o remanentes por dependencias y determinando las necesidades de personal a nivel nacional.

Así mismo, los planes de carrera se convierten en el insumo principal para construir el escalafón de cargos, el cual constituye la base para determinar la planta de personal de las Fuerzas Militares y Policía Nacional. Es la lista de cargos dentro de la respectiva Fuerza, que se establece para cada uno de los grados clasificados por Fuerza, arma, cuerpo y especialidad, mediante una clara definición de la función operacional, logística, administrativa, perfil y requisitos mínimos para el cargo.

Estos tres elementos se constituyen en la estructura de Fuerza, que define el tamaño y disposición organizacional óptimos, medidos en términos de capacidad, que debe construir una Fuerza para asegurar que las misiones críticas se puedan lograr con altos estándares de efectividad, siendo así la herramienta que conecta la gestión operacional y táctica con la gestión del talento humano. Estos elementos se encuentran en proceso de actualización por parte de cada una de las Fuerzas, con avances del 70% en el Ejército y 100% en Fuerza Aérea y Armada Nacional en la actualización de la TOE.

Falta de lineamientos y análisis de tiempos de permanencia en cargos en la estructura del Ministerio de Defensa Nacional. El Ministerio de Defensa Nacional -UGG, no cuenta con lineamientos que definan cargos, funciones y requerimientos necesarios (grado, competencias, estudios) para su ocupación por parte del personal militar y policial. De acuerdo con el análisis presentado en la Política de Gestión y Desarrollo Humano, se puede apreciar que la categoría con más uniformados en comisión en el Ministerio de Defensa Nacional para la vigencia 2023 corresponde a la categoría de suboficiales, los oficiales por su parte son la categoría con menor número de funcionarios. A su vez se puede identificar que la Fuerza con mayor presencia en comisión en el Ministerio de Defensa Nacional es el Ejército Nacional, con 403 miembros.

Gráfica 12 Personal en comisión en el Ministerio de Defensa Nacional por fuerza y categoría.

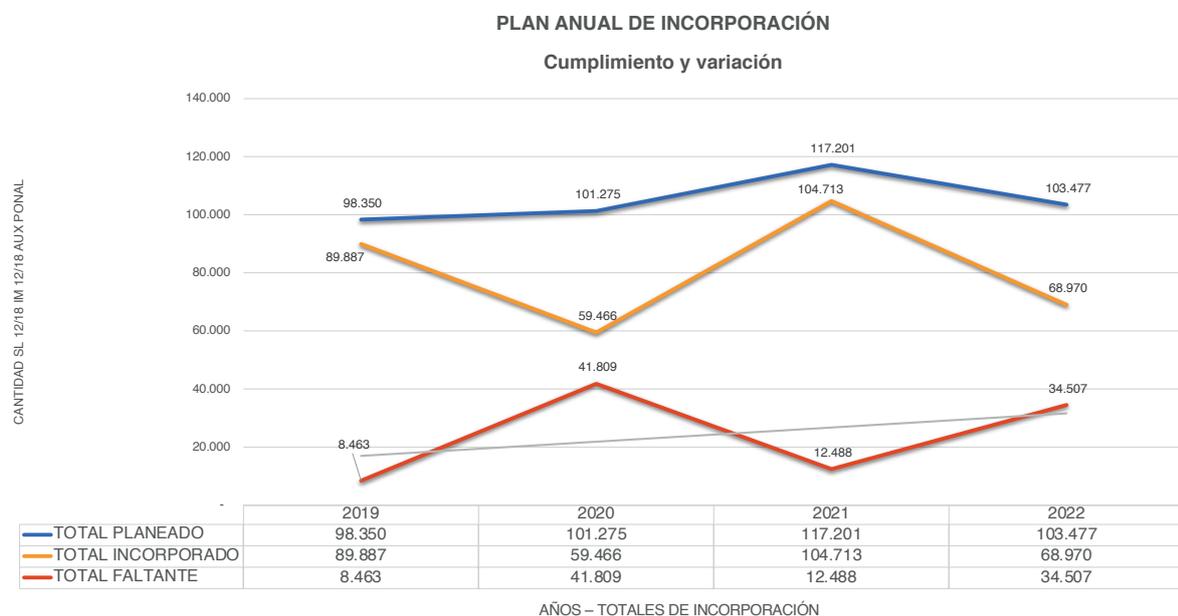


Fuente: DIGEHU (marzo 2023)

Necesidad de innovar en los procesos de incorporación/reclutamiento de aspirantes a la Fuerza Pública. De acuerdo con la encuesta realizada para la formulación de la Política de Gestión y Desarrollo Humano, el 27% de los encuestados respondió que los criterios de incorporación no corresponden a las necesidades de seguridad y defensa nacionales, debido a que se «incorpora personal que busca estabilidad laboral, pero sin vocación de servicio patrio» (Ministerio de Defensa Nacional, 2021).

Así mismo, a la pregunta «¿qué recomendaciones daría para mejorar los procesos de incorporación de su Fuerza?», los encuestados destacaron de manera importante que lo primordial es mejorar el proceso de incorporación más allá de su realización; fortalecer el apoyo que necesita el aspirante en el proceso, mejorar los beneficios que recibe al ingresar y durante su permanencia, y procurar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 1861 de 2017. (Ministerio de Defensa Nacional, 2021).

Gráfica 13 Comparativo incorporación de soldados, años 2019 – 2022 y sus variaciones.



Fuente: CGFM – diciembre 2022

La anterior gráfica muestra las diferencias que ha presentado el proceso de incorporación entre lo planeado y lo incorporado, destacándose que a diciembre de 2022 solo se cumplió el 67% del plan de incorporación. Esta disminución genera impactos estratégicos en el campo de las operaciones militares y en la protección de activos estratégicos, entre otros aspectos.

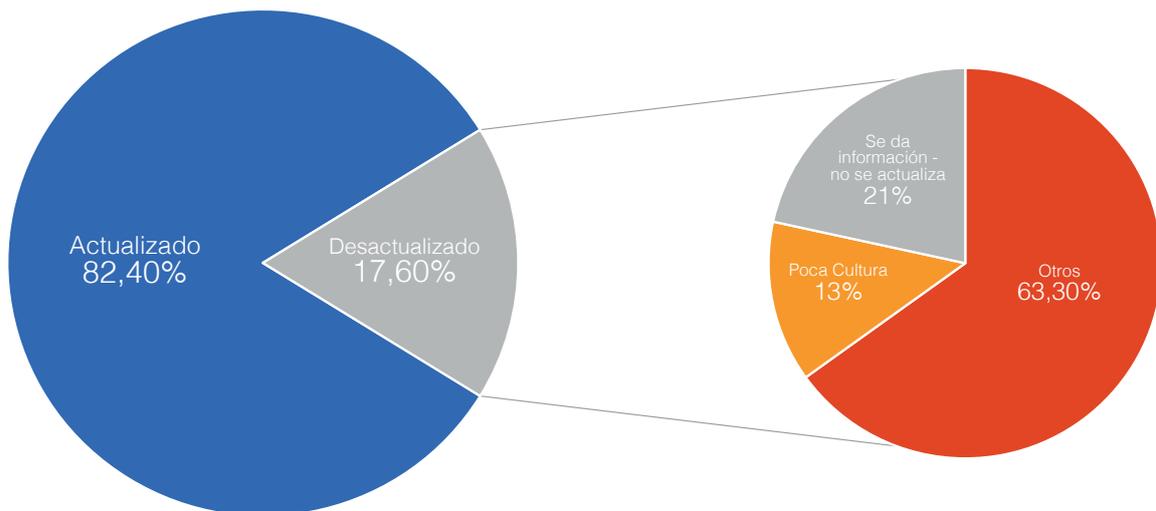
Por tanto, se hace necesario revisar los actuales procesos de incorporación y reclutamiento e innovar en los mecanismos e incentivos utilizados, de forma tal que el ingreso a la carrera militar o policial sea atractivo para las nuevas generaciones y se fomente la vocación de servicio militar y policial. Por esta razón, los planes, programas y beneficios en materia de bienestar y educación que se proyecten como consecuencia de esta política deben ir también encaminados a motivar a los jóvenes a incorporarse y continuar su carrera en la Fuerza Pública como una opción voluntaria y atractiva de vida.

Instalaciones que no suplen las necesidades básicas del personal acantonado en unidades militares y policiales. En el análisis realizado por cada una de las Fuerzas, en la construcción del diagnóstico de la Política de Gestión y Desarrollo Humano se observó que todas cuentan con un plan de mejoramiento y adecuación tendiente a mejorar la capacidad instalada de las escuelas de formación, requerida para el personal incorporado de la Fuerza Pública, con el fin de suplir las necesidades básicas; sin embargo, es importante fortalecer la asignación de recursos y generar acciones estratégicas, de gestión y seguimiento, que permitan dar cumplimiento a la ejecución de estos proyectos, los cuales redundarán en mejores condiciones para el personal uniformado y sus familias.

Falta de actualización en los sistemas de información. Por otra parte, y en concordancia con la encuesta de percepción realizada en la construcción de la Política de Gestión y Desarrollo Humano, se preguntó a los encuestados sobre la calidad de los datos cargados en el Sistema de Información y Administración del Talento Humano (SIATH) de las Fuerzas Militares. Respecto a la pregunta «¿la información registrada en el SIATH se encuentra actualizada y corresponde a la realidad?», el 17,6% de los encuestados señaló que «No», por las siguientes causas: se envía información a talento humano, pero no se actualiza (21,1%) y no hay cultura para actualizar (12,6%) (Ministerio de Defensa Nacional, 2021). Por ello, es necesario que a nivel sectorial se mejoren los sistemas de información y desarrollos tecnológicos bajo altos estándares de seguridad, que generen interoperabilidad entre los diferentes sistemas de información, estandaricen, integren y mejoren la calidad del dato, que garantice la generación de información confiable y oportuna para la toma de decisiones. Igualmente, es fundamental fortalecer las capacidades en analítica y explotación de datos enmarcados en gestión y desarrollo del capital humano.

El propósito final debe ser trabajar en lógica conjunta y coordinada, mejorando los procesos intra- e interinstitucionalmente para reducir la dispersión de la información.

Gráfica 14 Percepción datos en el SIATH.



Fuente: Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública – Encuesta de Percepción personal de la Fuerza Pública 2021 (Política de Gestión y Desarrollo Humano.)

Iniciativas Estratégicas

1. *Actualizar las herramientas de la gestión del talento humano teniendo en cuenta el Modelo de Planeación y Desarrollo de Capacidades de la Fuerza Pública, con el fin de promover una mejor gestión y desarrollo del capital humano, a través de (i) el fortalecimiento y actualización del plan de carrera que fomente el desarrollo integral y diferencial; (ii) la actualización del escalafón de cargos, y (iii) el rediseño y la construcción de la política de ascensos y el fortalecimiento de los modelos de evaluación integral para la Fuerza Pública, bajo los principios de transparencia, igualdad y meritocracia.*

Las herramientas de la gestión del talento humano son aquellas que conectan la visión estratégica con la gestión operacional y táctica en la institución, y que conforman en su conjunto la Estructura de Fuerza, la cual contempla al personal como uno de los elementos esenciales, toda vez que los individuos son la columna vertebral que sostiene la existencia y viabilidad de cualquier institución, y son los que ponen en movimiento los procesos para el cumplimiento de la misión. Estas herramientas incluyen las Tablas Organización y Equipos (TOE) y las Tablas de Organización Policial (TOP), los planes de carrera, escalafón de cargos y los modelos de evaluación de la gestión del talento humano. Siendo las Fuerzas Militares unas Fuerzas dinámicas y en constante evolución, se hace necesario realizar una revisión y actualización de estos tres últimos elementos, así:

Actualizar el plan de carrera diseñando nuevas rutas que fomenten el desarrollo integral y diferencial.

Las Fuerzas Militares y la Policía Nacional cuentan con los Decretos Ley 1790 de 2000, Por el cual se modifica el decreto que regula las normas de carrera del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y el 1791 de 2000, Por el cual se modifica las normas de carrera del personal de oficiales, suboficiales, nivel ejecutivo, y agentes de la Policía Nacional. Sin embargo, no se evidencia un documento marco que, desde el Ministerio de Defensa Nacional, emita directrices frente a la definición del plan de carrera de estos uniformados. Adicionalmente y en la medida en que las estructuras de Fuerza cambian y se ajustan a las necesidades operacionales, administrativas y propias del cumplimiento de la misión, se hace necesario la actualización de esta herramienta.

En cada una de las Fuerzas los planes de carrera, si bien se definen de manera diferente, conservan aspectos comunes sobre su objetivo principal, entendiéndose como una herramienta estratégica que impacta la gestión del capital humano y permite al Sector Defensa establecer una proyección para los oficiales, suboficiales y nivel ejecutivo de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional durante su permanencia en la institución, de manera que permita armonizar las necesidades, objetivos e intereses institucionales con las expectativas personales de los uniformados, dentro del marco jurídico establecido. Dicha proyección se presenta en términos de categorías, cuerpo, arma, especialidad, grado, cargos y niveles de responsabilidad.

En este sentido, y de acuerdo con las misiones constitucionales de las Fuerzas, se hace pertinente realizar la actualización de los planes de carrera, a partir de directrices claras,

enfocadas hacia una evaluación por meritocracia en los procesos de ascenso, traslados, comisiones al exterior y agregadurías militares y policiales, permitiendo articular las metas institucionales con las metas de proyección de personal y convirtiéndose en un elemento fundamental para la gestión del talento humano.

Actualizar el escalafón de cargos como base para determinar la planta de personal de las Fuerzas Militares.

El Decreto 1790 de 2000, Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares, en su artículo 3 define el escalafón de cargos como «(...) la base para determinar la planta de personal de las Fuerzas Militares. Es la lista de cargos dentro de la respectiva Fuerza, que se establece para cada uno de los grados de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares en servicio activo, clasificados por fuerza, arma, cuerpo y especialidad, mediante una clara definición de la función operacional, logística, administrativa, perfil y requisitos mínimos para el cargo (...)»

Así mismo, el escalafón de cargos en el Ministerio de Defensa Nacional se define como «herramienta de la Administración del Talento Humano que permite identificar el tamaño de Fuerza por Categoría, Grado, Cuerpo, Especialidad y Área del Conocimiento, de igual manera establece las competencias (conocimientos habilidades experiencia y formación) que los uniformados deben tener para poder ocupar un cargo dentro de la estructura de Fuerza, establece las necesidades de la Fuerza y brindan el soporte para la asignación de la planta de personal».

Esta herramienta de la administración de la gestión del talento humano, en conjunto con la estructuración de las TOE y los planes de carrera permiten realizar la proyección estratégica de la planta de personal, de forma que se convierte en un elemento fundamental para el análisis y posterior solicitud del capital humano necesario y competente que requieren las Fuerzas Militares.

En este sentido, su actualización se hace necesaria en la medida en que contar con el talento humano para el cumplimiento de los objetivos estratégicos está en función de la gestión operacional y táctica, la cual demanda un flujo sucesivo y permanente de personal.

Establecer una política de ascensos de la Fuerza Pública enfocados en la meritocracia, necesidades del personal y la igualdad de condiciones y fortalecer los modelos de evaluación integral de las Fuerzas Militares y Policía Nacional, a través de lineamientos que orienten dicha evaluación durante el ciclo de gestión del talento humano de la Fuerza Pública.

El rediseño de los criterios de ascensos de la Fuerza Pública enfocados en la meritocracia y la igualdad de condiciones es uno de los componentes fundamentales de la Política de Bienestar. A partir de este rediseño institucional, se realizará una revisión de los procesos de evaluación para ascensos de los uniformados de la Fuerza Pública, en el marco

del régimen especial de carrera, de manera que sean más equitativos y se guíen por procedimientos sustentados en el mérito.

La evaluación para los miembros de la Fuerza Pública está reglamentada para las Fuerzas Militares mediante el Decreto Ley 1790 de 2000, el Decreto 1799 del 2000 y la Disposición 016 de 2018 del Comando General de las Fuerzas Militares (COGFM), y para la Policía Nacional, mediante el Decreto Ley 1791 de 2000 y el Decreto 1800 de 2000, normas que valoran exclusivamente el desempeño profesional de los uniformados.

Durante la etapa de diagnóstico de la Política de Gestión y Desarrollo Humano del Ministerio de Defensa se evidenció que, a pesar de las múltiples disposiciones legales, no existe un documento marco desde el Ministerio que emita directrices y facilite la homogeneidad de criterios de evaluación para la Fuerza Pública, lo que genera que cada una de las Fuerzas haya desarrollado modelos propios de evaluación. Contar con un documento rector en esta materia le permitirá a la Fuerza Pública tener un proceso de evaluación más estructurado y estandarizado, que repercutirá positivamente en la educación, ascensos, comisiones dentro y fuera del país, asignación de cargos críticos, estratégicos y de confianza y demás eventos que hacen parte activa del ciclo de vida del uniformado.



En este sentido, se propone implementar el concepto de Evaluación Integral en toda la Fuerza Pública, con el propósito de estandarizar las dimensiones de la evaluación de personal, contar con información objetiva, confiable, oportuna y transparente para la evaluación de los uniformados, unificar conceptos, definiciones y factores de evaluación, así como implementar la perfilación dentro de los planes de carrera, generar planes de desarrollo individual, dar continuidad o fortalecer la asignación de cargos por competencias y optimizar el empleo de personal con antecedentes psicofísicos.

2. Generar innovación en las estrategias relacionadas con incentivos y estímulos para el personal militar y de la Policía Nacional, orientados a reconocer la importancia del factor humano y el impacto del bienestar en la productividad, el compromiso, el desempeño y la motivación de los uniformados. Estos se encuentran directamente relacionados con el desarrollo integral del personal, su bienestar y su vida laboral.

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo, con el fin de garantizar los derechos y responder las demandas de los ciudadanos.

En este sentido, los incentivos y estímulos se convierten en un factor motivacional que promueve y facilita la gestión de talento humano, se perciben como todas las medidas institucionales planificadas que motivan al personal a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

De acuerdo con la Función Pública, el sistema de estímulos para los empleados del Estado se define como 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 (artículo 13 decreto 1567 de 1998).

Por consiguiente y en aras de reconocer la labor de todo el personal de nuestra Fuerza Pública, los incentivos y estímulos se convierten en un valor agregado en directa consonancia con la fidelización de sus integrantes, comprendiendo la importancia de su bienestar y de su crecimiento personal y profesional en cada una de las Fuerzas.

3. Establecer lineamientos y tiempos de permanencia del personal uniformado en la asignación de cargos estratégicos en la estructura del Ministerio de Defensa Nacional y la Policía Nacional, que fomenten su bienestar, capacidades laborales y contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos del sector.

El Ministerio de Defensa Nacional, en coordinación con el Comando General de las FF. MM. y la Policía Nacional, generó la Directiva 04 del 23 de enero de 2019 a través de la cual se emiten «Lineamientos para la solicitud y administración del personal uniformado de la Fuerza Pública en traslado o en comisión fuera de la estructura orgánica de cada una de las Fuerzas Militares y Policía Nacional». Como resultado del diagnóstico elaborado durante la construcción de la Directiva, se evidenció la falta de unificación de lineamientos para gestionar el traslado o comisión del personal uniformado de la Fuerza Pública, lo cual afecta la gestión y los resultados de las unidades ejecutoras/dependencias, entidades adscritas y vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, Comando General de las Fuerzas Militares y entidades externas al Sector Defensa. La alta rotación de personal uniformado, las demoras en la asignación de reemplazos, la asignación de personas sin el perfil y experiencia adecuada y el traslado anticipado de personal que ha recibido



entrenamiento y capacitación impactan de manera directa y afectan la consecución de los objetivos estratégicos en el sector, como el bienestar de los uniformados involucrados y las competencias para las cuales se han capacitado.

En este sentido, la Directiva logró unificar y estandarizar los lineamientos para los procesos de traslados y/o comisión del personal de las Fuerzas Militares y Policía Nacional. Sin embargo, no se evidencia un documento marco que, desde el Ministerio de Defensa Nacional, establezca los cargos estratégicos y perfiles que podrán desempeñar el personal de oficiales y/o suboficiales, bajo una estructura organizacional específica.

Adicionalmente, en la Política de Gestión y Desarrollo Humano 2021- 2027 del Ministerio de Defensa, se demostró la necesidad de establecer un documento rector que estipule y normatice los cargos, perfiles y funciones que debe cumplir el personal asignado en traslado o comisión al Ministerio de Defensa –UGG, lo cual permitirá fortalecer la gestión del capital humano en la designación y oportuna toma de decisiones para la asignación de cargos estratégicos. En este sentido, se revisarán las actividades y cargos estratégicos que desempeñaría el personal uniformado en la UGG para la implementación de políticas y lineamientos hacia las Fuerzas, a fin de reemplazar gradualmente el desarrollo de actividades administrativas que corresponden al personal civil.

4. Fortalecer e incentivar la prestación del servicio militar y la profesionalización de la Fuerza Pública, como una capacidad en el mantenimiento del pie de fuerza para la seguridad humana y defensa en el territorio, a través de la innovación e implementación de estrategias de incorporación y de transición efectiva al servicio social para la paz, bajo un enfoque de empleabilidad y preparación para el trabajo.

Conforme a la Ley 2272 del 2022 de Paz Total, se ordena crear el servicio social para la paz como una alternativa al servicio militar, el cual se implementará de manera gradual y sujeta a la profesionalización de la Fuerza Pública, conservando el servicio militar como una capacidad para el mantenimiento de la seguridad y defensa.

En este sentido se busca fortalecer e incentivar el ingreso de los hombres y mujeres colombianos y mayores de edad, que no solo cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 1861 del 2017, sino que también de forma voluntaria deseen pertenecer a la Fuerza Pública y hacer carrera en ella. Con la intención de enfrentar desafíos, avanzar hacia nuevos retos, trabajar y ayudar a la comunidad; el servicio militar busca convertirse en una herramienta en la cual la protección a la vida, al medio ambiente y la adquisición de nuevas competencias sean prioridad en esta hoja de ruta.

Por lo anterior, el Ministerio de Defensa, en articulación con las Fuerzas, implementará estrategias que permitan incentivar la incorporación al servicio militar, en complemento con una estrategia que permita articular con las diferentes entidades u organizaciones gubernamentales y no gubernamentales de carácter nacional o internacional, para contribuir en el fortalecimiento y establecimiento de estímulos relacionados con la gratuidad en la incorporación, el aumento de la bonificación, mejora de las condiciones de bienestar y fortalecimiento de los niveles educativos en cuanto educación básica secundaria, educación media y formación para el trabajo, entre otros. Adicional a lo

anterior, se realizará la revisión y validación técnica, jurídica y presupuestal para asegurar el cumplimiento de los beneficios contemplados en la Ley 1861 / 2017 artículos 44-45.

Fortalecer la prestación del servicio militar como una capacidad para el mantenimiento de la seguridad y defensa, bajo un enfoque de empleabilidad y preparación para el trabajo, hacen parte de las prioridades del Gobierno, donde se pondrá en el centro la garantía de los derechos de los miembros de la Fuerza Pública.

5. Se establecerán alianzas institucionales con el ICETEX u otras entidades financieras, para la creación de incentivos en descuentos especiales, bajos intereses y facilidades de pago, entre otros beneficios, para brindar mayores oportunidades en el acceso a la educación superior.

En el marco de los diagnósticos realizados y los factores de no continuidad y retiro voluntario de las Fuerzas, como el estancamiento y no evolución en la carrera militar y policial, se encuentra la dificultad económica que tienen muchos integrantes de la Fuerza Pública para acceder a créditos de estudio que les permitan continuar y avanzar en la carrera militar y policial.

En este sentido, cada una de las Fuerzas, en articulación con el Ministerio de Defensa, gestionará alianzas institucionales con entidades financieras para la obtención de beneficios financieros en el acceso a los costos de formación militar y policial y para la educación superior de los soldados e infantes de marina profesionales, patrulleros de Policía, suboficiales y oficiales de la Fuerza Pública que deseen realizar estudios en modalidad de pregrado y postgrado, para brindar mayores oportunidades en el acceso a educación superior, movilidad educativa y social, de acuerdo a la caracterización y necesidades de cada rango.

6. Se gestionará el apoyo y el desarrollo de convenios de cooperación nacional e internacional que permitan el financiamiento de becas y descuentos para los mejores estudiantes a nivel nacional y/o la realización de intercambios con países aliados, que permitan mejorar la calidad de vida y la movilidad educativa y social de hombres y mujeres de la Fuerza Pública y de sus familias.

Esta iniciativa estratégica busca fortalecer la gestión del Ministerio y de las Fuerzas con instituciones del orden nacional, organizaciones no gubernamentales, universidades, etc., así como la gestión con otros países para que en el marco de la cooperación nacional e internacional se establezcan apoyos y recursos que permitan el financiamiento de becas y descuentos para los mejores estudiantes a nivel nacional, entre ellos, estudiantes de áreas rurales, poblaciones especiales o actores diferenciales y/o que tengan condiciones económicas especiales que no les permita acceder a estudios complementarios y a educación superior. En este sentido, y en el marco de la meritocracia e igualdad de condiciones, que se garanticen gracias a su esfuerzo, dedicación y autoaprendizaje el acceso a estos beneficios, que les permitirá su movilidad educativa y social, como establecer su proyecto de vida y carrera en la Fuerza Pública.

7. Fortalecer acciones que permitan mejorar las condiciones laborales y prestacionales del personal de soldados profesionales e infantes de marina, a través de la revisión y actualización del Estatuto de Personal que les rige desde el año 2000, incluyendo factores sobre las necesidades actuales, relacionadas con su incorporación, ingreso y permanencia, así como la inclusión de las mujeres.

Los soldados profesionales e infantes de marina profesional conforman la base de nuestras Fuerzas Militares. De acuerdo con el artículo 1.º del Régimen Especial de Carrera y Estatuto del Personal de Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares -Decreto-Ley 1793 de 2000, los «(...) soldados Profesionales son los varones entrenados y capacitados con la finalidad principal de actuar en las unidades de combate y apoyo de combate de las Fuerzas Militares, en la ejecución de operaciones militares, para la conservación, restablecimiento del orden público y demás misiones que le sean asignadas (...)».

No obstante, en la implementación de la Política de Gestión y Desarrollo Humano 2022-2027, se evidencia que existen grandes retos en materia de revisión y actualización jurídica, como la actualización del estatuto de personal de los soldados profesionales e infantes de marina profesional, desde su incorporación, ingreso y permanencia, a las necesidades presentes de las Fuerzas Militares.



En aras de reconocer la labor de nuestros soldados profesionales e infantes de marina, el Ministerio de Defensa, a través de esta Política de Bienestar y en línea con los programas de gobierno, realizará el análisis de los estatutos relacionados con la administración del personal de soldados profesionales e infantes de marina profesional de las Fuerzas Militares, con la revisión técnica, jurídica y presupuestal del estatuto de personal y el régimen salarial (Decretos 1793 y 1794 de 2000), cuyo objetivo principal será el fortalecimiento de

los beneficios laborales y educativos, el análisis de otros incentivos y estímulos, como la participación y vinculación voluntaria de las mujeres en los procesos de incorporación, ingreso y permanencia, contribuyendo así al fortalecimiento de la Fuerza Pública y al bienestar de sus integrantes.

8. *Actualizar los sistemas de información de talento humano con tecnologías de vanguardia para la estandarización, integración y mejora de la calidad del dato, la oportunidad de la información y la acertada toma de decisiones en materia de gestión del talento humano, educación y bienestar.*

Los sistemas de información son una herramienta automatizada capaz de almacenar datos de forma ordenada, procesarlos y obtener información fiable, oportuna, clasificada, necesaria para la generación de estadísticas, el análisis y proyección de escenarios para la toma de decisiones y facilitar el desarrollo de los procesos propios de una organización.

Dentro de la gestión y desarrollo del capital humano es de vital importancia contar con un sistema de información que dé respuesta a las necesidades propias de la Fuerza Pública, que sea autónomo en su desarrollo, administración y mantenimiento.

Por tanto, esta iniciativa busca fomentar la interoperabilidad en los sistemas de información de las Fuerzas Militares, para mejorar la calidad del dato en la gestión del talento humano, propiciar la actualización tecnológica para el manejo de los sistemas de información del capital humano bajo altos estándares de seguridad y confidencialidad, además de crear observatorios estratégicos en las Fuerzas Militares y el Ministerio de Defensa Nacional para el análisis prospectivo en la gestión y el desarrollo del capital humano que sirva como herramienta para la toma de decisiones.

7.2. Componentes e iniciativas estratégicas para el bienestar del uniformado activo y sus familias

Para la materialización de los resultados esperados del objetivo estratégico «5.2 Fortalecer la moral y contribuir al mejoramiento del bienestar de los integrantes de la Fuerza Pública», las Fuerzas Militares y la Policía Nacional deberán implementar las siguientes iniciativas estratégicas transversales a los componentes de bienestar, bajo el liderazgo del Ministerio de Defensa Nacional:

1. Fortalecer la planeación estratégica de la gestión de bienestar.
2. Analizar y ajustar conforme a las necesidades actuales la arquitectura administrativa de bienestar existente en cada Fuerza, entendida como el conjunto de las dependencias y procedimientos que participan o hacen parte de la planeación y prestación de los servicios de bienestar, para identificar las brechas y formular recomendaciones para su reorganización.
3. Analizar las necesidades de personal requerido para la prestación de los servicios de bienestar a nivel nacional, de tal forma que la cantidad, experiencia y formación responda a los perfiles, cargas de trabajo y funciones requeridas para satisfacer las necesidades de la población.

4. Priorizar e impulsar la formación y selección del personal que requiere las Fuerzas Militares y la Policía Nacional para desarrollar iniciativas que contribuyan al fortalecimiento del portafolio de bienestar. De igual manera, resulta relevante garantizar la movilidad de los equipos interdisciplinarios del MDN responsables de la oferta de servicios a nivel nacional para el seguimiento y monitoreo de los planes y programas de bienestar.
5. Diagnosticar la demanda actual de bienestar y actualizar la información de inventarios a nivel nacional de todos los componentes, para identificar las necesidades de fortalecimiento del portafolio y de la infraestructura de centros y sedes vacacionales, sociales y recreativas, vivienda fiscal, alojamientos y casinos, liceos y colegios y espacios para diferentes cultos religiosos, entre otros.
6. En materia de infraestructura de bienestar, realizar un diagnóstico que permita dar prelación al mantenimiento y mejoramiento de la capacidad instalada actual que más lo requiera y, posteriormente, de existir una brecha entre la oferta y la demanda, priorizar de acuerdo con la disponibilidad de recursos la construcción de nueva infraestructura, privilegiando en todo caso aquella que beneficie a la población que conforma la base de la Fuerza Pública de grados inferiores y de más bajos ingresos.
7. Ampliar y diversificar el portafolio de servicios según la priorización de la población beneficiaria y acorde a las diferentes etapas del ciclo de vida militar y policial.
8. Las Fuerzas Militares y la Policía Nacional trabajarán en la ampliación del tipo de servicios que se ofrecen al personal activo y sus familias, estudiando además la posibilidad de eliminar aquellos que no tengan en la actualidad una demanda suficiente. Lo anterior, a su vez, permitirá la reorientación, focalización y priorización de los recursos financieros, de personal y logísticos a aquellos bienes y servicios con mayor demanda e impacto.
9. Para la efectiva implementación de la política de bienestar, resulta importante para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional caracterizar la población para la cual diseñarán sus portafolios de servicios, conforme los nuevos lineamientos, incluidos grupos etarios, con enfoque de género, educación y tamaño de familias, así como de su ubicación geográfica. Se deben llevar a cabo las investigaciones de gustos y preferencias necesarias con cualquier otra variable que se considere importante para esta caracterización.
10. Se gestionarán y priorizarán los recursos a la financiación de aquellos servicios de bienestar con mayor incidencia en la calidad de vida de los miembros de la Fuerza Pública y sus familias. Lo anterior, de acuerdo con la planeación estratégica realizada y las necesidades y prioridades de la población objeto. En este sentido, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional programarán y distribuirán el presupuesto de bienestar asignado, de tal forma que se logre una mayor cobertura a nivel nacional, con focalización de recursos presupuestales que obedezcan a criterios técnicos para poblaciones con mayores necesidades y menores niveles de ingreso y en aquellos componentes, líneas estratégicas y acciones catalogadas como prioritarias para la población beneficiaria de la Política, propósito para el cual será de vital importancia tener una caracterización completa de la población.

11. Una de las prioridades de este Gobierno es llevar la oferta de bienestar a las poblaciones de la Fuerza Pública de menos ingresos y con mayores necesidades, lo que de alguna forma constituye un cambio de paradigma, pues si bien hay avances al respecto, aún queda camino por recorrer. En esta materia es importante que la Fuerza Pública comparta las lecciones aprendidas y se inicien mesas de trabajo en cada Fuerza y a nivel sectorial, para iniciar los ajustes de la normatividad con este propósito.
12. Mejoramiento del proceso de generación y consolidación de la información necesaria para la toma de decisiones y estructuración anual del Plan de Bienestar Social, donde se incluyan para su implementación los diferentes componentes indicados en la presente política.
13. El Ministerio de Defensa Nacional promoverá la generación de sinergias a través de las cuales los actores sectoriales involucrados compartan experiencias exitosas en relación con el diseño e implementación de sistemas de información y aplicativos para la administración, seguimiento y control de las capacidades de bienestar a nivel nacional. Lo anterior, con el fin de disponer de información confiable, en tiempo real, que permita realizar mediciones y diagnósticos que retroalimenten la toma de decisiones para ampliar la cobertura y mejorar la calidad del portafolio de servicios, atendiendo en mayor medida las expectativas y necesidades de la población objeto de la Política.
14. El Ministerio de Defensa Nacional gestionará la vinculación de los diferentes actores de la sociedad civil y del sector privado para ampliar y diversificar la oferta de bienestar a nivel nacional, incluido el incremento de alianzas y descuentos para la Fuerza Pública y sus familias. Así mismo, la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud del Viceministerio de Veteranos y Grupo Social y Empresarial de la Defensa del Ministerio diseñará e implementará estrategias que incentiven la corresponsabilidad de las empresas del Sector Defensa en el bienestar de la población.
15. Se creará un sistema de seguimiento alineado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión Institucional, MIPG, que sirva como herramienta para la toma de decisiones en materia de bienestar. Para ello se definirán indicadores idóneos que permitan la recolección de información y análisis de datos, la generación de alertas tempranas y la toma de decisiones orientadas al mejoramiento continuo y oportuno de los programas y servicios que se diseñen en el marco de esta política.
16. Se realizarán los comités sectoriales funcionales necesarios para el control y seguimiento en la implementación de los lineamientos y de la ejecución de los recursos de inversión y de funcionamiento destinados al cumplimiento de esta política (Ver anexo 11.4 Comités y subcomités de planeación y articulación para la gestión del capital humano y la gestión de bienestar).
17. Todos los planes y proyectos que se estructuren en el marco de los componentes y lineamientos de esta política que requieren recursos de inversión o de funcionamiento se presentarán en los tiempos establecidos para la programación de cada vigencia a la Dirección de Planeación de la respectiva Fuerza y del Ministerio de Defensa, con copia a la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud y la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública del Ministerio, según corresponda, con el fin de articular los lineamientos y prioridades establecidas.

7.2.1. Vivienda

Este componente de bienestar incluye solución definitiva de vivienda, vivienda fiscal, alojamientos y casinos para uniformados activos de las categorías de oficiales, suboficiales, nivel ejecutivo y soldados e infantes de marina profesionales, teniendo en cuenta su estado civil, necesidades del servicio y el cumplimiento de los requisitos definidos para acceder a los diferentes servicios.

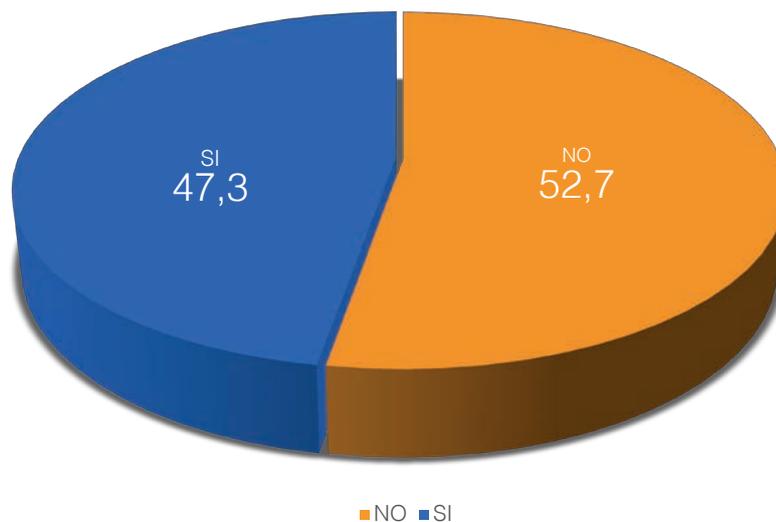
Diagnóstico

Oferta escasa o limitada de viviendas fiscales y alojamientos en condiciones dignas para atender las necesidades del personal trasladado o en tránsito, principalmente en aquellos municipios donde se presenta una mayor concentración de la Fuerza Pública en sus respectivas unidades. Así mismo, se ha identificado la necesidad de contar con sistemas de información robustos e integrales que faciliten la administración de esta infraestructura, la consolidación de la información en tiempo real fortaleciendo la calidad del dato, y la asignación transparente y equitativa de las solicitudes recibidas, que permitan evolucionar hacia herramientas tecnológicas para la asignación automática en atención al orden de llegada de la solicitud.

Por otra parte, hay insatisfacción en cuanto a los procesos de asignación de vivienda fiscal como se identificó en el diagnóstico realizado por la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública en el año 2021, en donde el 47,3% de los encuestados percibe que el proceso de asignación de vivienda fiscal es equitativo y el 52,7% indica que no lo es, frente a la pregunta ¿en la unidad en donde usted se encuentra asignado cuenta con los alojamientos suficientes para el personal de la unidad y el que se encuentra en tránsito?, el 53,8 % de los encuestados respondió que no hay suficiencia de alojamientos.

Gráfica 15 Percepción de la asignación del servicio Vivienda Fiscal.

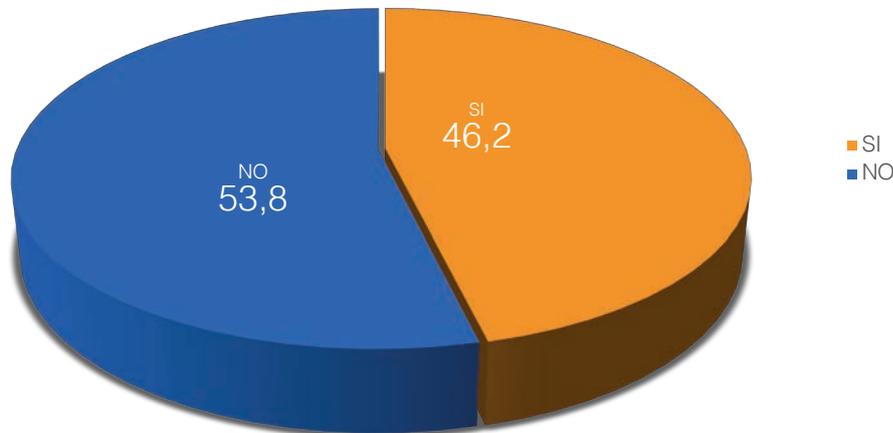
¿Considera usted que el proceso de asignación de vivienda fiscal es equitativo?



Fuente: Ministerio de Defensa Nacional, Política de Gestión y Desarrollo Humano, 2021

Gráfica 16 Percepción de la asignación del servicio de alojamientos y casinos.

¿En la unidad donde usted se encuentra asignado cuenta con los alojamientos suficientes para el personal perteneciente a la unidad y los que se encuentran en tránsito?



Fuente: Ministerio de Defensa Nacional, Política de Gestión y Desarrollo Humano, 2021.

Al respecto, pese a que se han adelantado esfuerzos importantes para contribuir a garantizar la transparencia y equidad en la asignación de la vivienda fiscal, principalmente en el caso del Instituto de Casas Fiscales del Ejército, ICFE, y la Policía Nacional, con la actualización de la normatividad que regula la administración de este componente, entre otras acciones, aún continúan retos que se deben superar. En este sentido, se resalta que en el 2022 con el ajuste de la normatividad que realizó el ICFE se eliminó, salvo para algunos casos especiales, los criterios de priorización para la asignación de vivienda, estableciendo en su lugar el cumplimiento de requisitos específicos a los solicitantes, de tal forma que la asignación de las viviendas fiscales se realice automáticamente y por orden de llegada de la solicitud, como se hace en la Policía Nacional, considerando los criterios de igualdad, escalafón, antigüedad, casos especiales y las necesidades propias de cada Fuerza.

Los anteriores esfuerzos han sido complementados por la sistematización de la totalidad de los procedimientos que abarca la administración de la vivienda fiscal en el caso de la Policía Nacional, y por adelantos significativos realizados por el ICFE, el cual al día de hoy además de disponer de información de inventarios y contratos de viviendas fiscales sistematizados, inició con la recepción de solicitudes y asignación de viviendas fiscales para la ciudad de Bogotá en del Sistema de Administración de Inmuebles Fiscales, SAMIF, reto que se debe ampliar a nivel nacional en el menor tiempo posible. De igual forma, la Armada de Colombia diseñó en 2022 una propuesta inicial de herramienta para la sistematización de la administración de vivienda fiscal, la cual se puso a prueba durante el segundo semestre a través de un pilotaje en la Base Naval de la ciudad de Cartagena, y actualmente se encuentra en ajustes. La Fuerza Aérea no reporta avances en esta materia.

La sistematización de los diferentes procedimientos que hacen parte de la administración de vivienda fiscal ha facilitado, para el caso del ICFE y la Policía Nacional, la disponibilidad en tiempo real de las estadísticas, lo que a su vez ha hecho posible el seguimiento constante del nivel central tanto a la implementación de los proyectos en curso como al desarrollo de estudios y diagnósticos orientados a la toma de decisiones y a la formulación de lineamientos.

Para el caso de la Fuerza Aérea, la Jefatura de Familia y Bienestar lleva a cabo la tarea de consolidar «manualmente» la información que generan las diferentes unidades militares, por lo que la disponibilidad de las estadísticas no es inmediata, lo que demanda avances tecnológicos que faciliten la administración y consolidación digital/automática.

De otro lado, la Armada no cuenta con una dependencia a nivel nacional para el manejo exclusivo de vivienda fiscal, la consolidación de dicha información, así como la de alojamientos y casinos, toma aún más tiempo y, en muchos casos, puede presentar deficiencias en su consolidación, demandando de igual forma avances tecnológicos.

El caso de la administración, manejo y consolidación de la información relacionada con alojamientos y casinos presenta aún mayores desafíos que el de vivienda fiscal. Pese a que en las Fuerzas Militares existe normatividad sobre el asunto, la administración se encuentra descentralizada para las tres Fuerzas Militares y la Policía Nacional siendo de responsabilidad directa de las unidades militares y policiales. En la mayoría de los casos, la solicitud de alojamiento del personal uniformado soltero no se realiza con antelación, sino a su llegada a la unidad donde es ubicado de acuerdo con la disponibilidad de espacio.

Lo anterior constituye un cuello de botella, ya que dificulta la consolidación y disponibilidad de la información sobre este componente en tiempo real, como la priorización de acciones e inversiones al no encontrarse sistematizada.

En cuanto a la oferta de solución definitiva de vivienda, el Sector cuenta con la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, CAJA HONOR, entidad que hace parte del Grupo Social y Empresarial, y que tiene por objeto facilitar al personal uniformado activo de la Fuerza Pública, entre otros afiliados, la adquisición de vivienda propia mediante la realización o promoción de todas las operaciones del mercado inmobiliario, incluidas las de intermediación, captación y administración del ahorro de sus afiliados y el desarrollo de las actividades administrativas, técnicas, financieras y crediticias que sean indispensables para el mismo efecto (artículo 1.º del Decreto Ley 353 de 1994, modificado por el artículo 1.º de la Ley 973 de 2005).

En la actualidad, la Caja Promotora genera este beneficio a través de un esquema de subsidios para vivienda otorgados por el Estado, cuyo monto varía de acuerdo con las diferentes categorías de la Fuerza Pública, teniendo en cuenta entre otros aspectos el tiempo de afiliación del personal a la Caja para acceder a este beneficio.

En este sentido y de acuerdo con el estudio financiero denominado «Nuevo Esquema Actualización Subsidios de Vivienda Caja Honor», de fecha 9 de agosto de 2022 y presentado por la Subgerencia Financiera de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía; se concluye que el aporte del 3% que realiza actualmente el Ministerio de Defensa Nacional no cubre en su totalidad el monto de subsidios de vivienda por año, lo cual, sumado a la inflación, el incremento del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), el aumento en la población para acceso al subsidio de vivienda y las brechas existentes entre cada categoría hacen insostenible financieramente para la entidad el actual esquema de subsidios para vivienda.

En consecuencia, el Gobierno nacional ha dispuesto en el marco de la Ley del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 el incremento al 4% del aporte, con el fin de mitigar el déficit financiero existente. Sin embargo, resulta prioritario proponer un nuevo esquema

en el que se mantenga el reconocimiento del subsidio de vivienda, teniendo en cuenta un comportamiento de inflación al alza, su impacto en el incremento del SMLMV y el reconocimiento de intereses de los afiliados con la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), entre otros aspectos. Así mismo, el establecimiento de estrategias financieras e inmobiliarias que permitan la sostenibilidad de este beneficio.

Iniciativas Estratégicas

El Ministerio de Defensa, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional deberán articular esfuerzos para garantizar una mayor equidad en la asignación de la vivienda fiscal, soluciones de vivienda y alojamientos, de tal forma que se dé prioridad a la base de la Fuerza Pública, por ser la población que tiene mayor necesidad de estos beneficios.

Con este propósito, las Fuerzas Militares, el Instituto de Casas Fiscales del Ejército Nacional y la Policía Nacional, bajo la coordinación del Ministerio de Defensa Nacional, orientarán esfuerzos a la implementación de las siguientes iniciativas estratégicas:

- 1. Se realizarán diagnósticos a nivel nacional sobre las necesidades en materia de vivienda fiscal, alojamientos y casinos, que permitan identificar la realidad de la infraestructura actual, la capacidad y las necesidades específicas de los uniformados, como base para la implementación de las demás estrategias relacionadas en la política***

Las Fuerzas, en articulación con el Ministerio de Defensa, revisarán la capacidad y las necesidades que en esta materia pueda tener la base de la Fuerza Pública y la población objeto de esta política, y formular recomendaciones y oportunidades de mejora para contribuir a cerrar la brecha entre demanda y oferta. Estas podrán incluir ajustes en la infraestructura de vivienda del sector, proyectados por personal experto.

- 2. Actualizar la normativa vigente en materia de administración de vivienda fiscal, alojamientos y casinos***

La actualización de la normativa y requisitos vigentes se debe realizar privilegiando más que el establecimiento de criterios técnicos, la definición de requisitos que, de cumplirse, permitan la asignación del inmueble por orden de llegada de la solicitud, o, en caso de no haber disponibilidad en el momento, logren posicionamiento automático en la línea de espera.

La inclusión y especificación en la normativa y requisitos sobre la asignación de vivienda fiscal y alojamientos deberá, además del personal de la base de la Fuerza Pública, incluir a aquellos miembros que por cuestiones de salud y responsabilidad en temas operacionales y administrativos deban ser sujeto de asignación prioritaria de vivienda. Esto, con el fin último de evitar cualquier grado de discrecionalidad en la clasificación de estos casos especiales.

Esta iniciativa implica la revisión del proceso interno de las Fuerzas Militares para la administración de la capacidad de vivienda fiscal y alojamientos y casinos, que permita mejorar su eficiencia, así como fortalecer los puntos de control y la rendición de cuentas.

3. ***Establecer instancias o dependencias en las Fuerzas, donde no las haya, responsables de la implementación de directrices, la administración y el seguimiento a nivel nacional en materia de vivienda fiscal, alojamientos y casinos***

Designación de una instancia (dependencia o grupo) en la Fuerza Aérea Colombiana y la Armada de Colombia, teniendo como referencia las buenas prácticas del Instituto de Casas Fiscales del Ejército Nacional y la Policía Nacional de Colombia, facilitando la toma de decisiones, así como la emisión e implementación de lineamientos orientados a administrar eficientemente la capacidad.



4. ***Se revisará y fortalecerá en las Fuerzas Militares y la Policía Nacional el proceso de sistematización de la información y del control de inventarios, que garantice la calidad del dato de los inventarios en la infraestructura y demás componentes de la vivienda fiscal, alojamientos y casinos, para orientar y facilitar la toma de decisiones***

Lo anterior, con el fin de estandarizar el registro de información y la calidad del dato que determine la identificación de los inmuebles, el detalle de sus características especiales, situación jurídica y estado actual, entre otros datos que permitan la toma de decisiones, la priorización de acciones y recursos para mejoramiento de la infraestructura en condiciones de dignidad, o la construcción de nueva infraestructura que equilibre la relación necesidad vs capacidad.

Igualmente, se buscará generar y consolidar información de calidad en línea y en tiempo real a nivel nacional, para monitorear y hacer seguimiento constante del estado de los inmuebles, condiciones de habitabilidad, nivel de ocupación y necesidades de mantenimiento y dotación.

5. ***El Ministerio de Defensa Nacional, a través del Viceministerio de Veteranos y del GSED y la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, Caja Honor, en articulación con las Fuerzas, realizará la gestión estratégica para garantizar la continuidad de la entrega de subsidios de vivienda a los miembros de la Fuerza Pública***

El Ministerio de Defensa realizará esfuerzos y alianzas estratégicas para fortalecer la oferta de servicios en el acceso a productos y servicios financieros como líneas de ahorro y créditos para compra y mejora de vivienda en condiciones y tasas preferenciales.

7.2.2. Salud

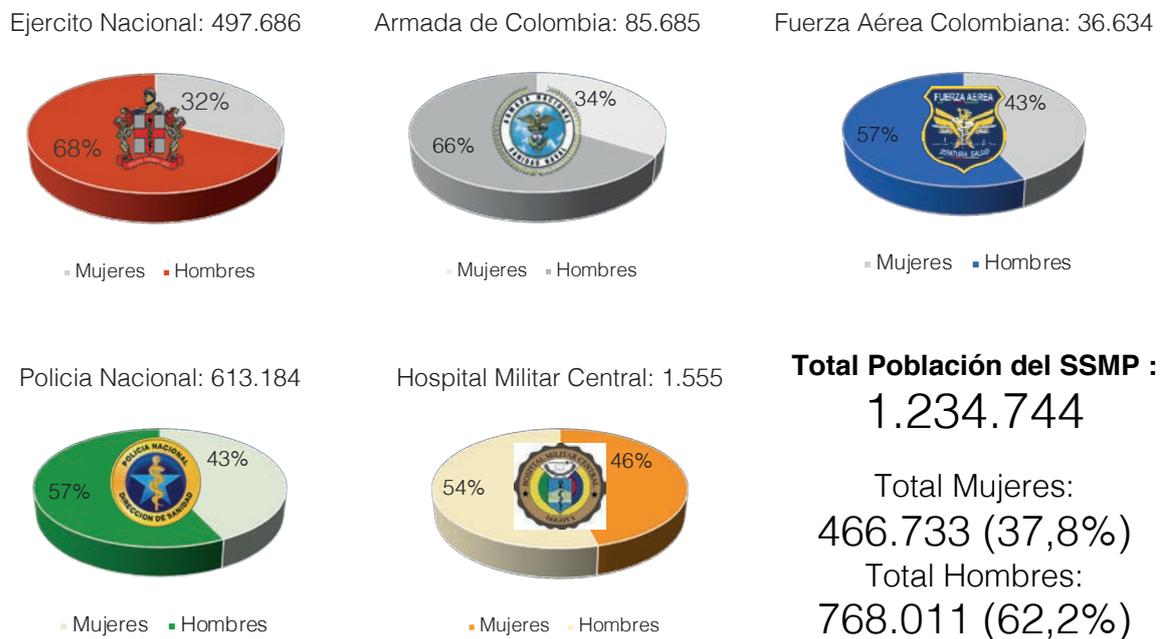
La prestación de los servicios de salud se realiza a través del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional (SSMP), el cual es uno de los regímenes especiales de salud exceptuado del Sistema General de Seguridad Social y Salud (SGSSS) en Colombia, en virtud del artículo 279 de la Ley 100 de 1993 y la normatividad especial.¹⁴

La atención integral en salud cubre al personal uniformado en actividad, el personal en retiro de la Fuerza Pública, el personal no uniformado en retiro de la Fuerza Pública, el personal pensionado del Ministerio de Defensa, el personal que se encuentra prestando el servicio militar en las Fuerzas Militares y en la Policía Nacional, el personal de alumnos de las escuelas de formación y los beneficiarios del núcleo familiar del personal cotizante que cumplan con los criterios para tener la cobertura en salud.

Diagnóstico

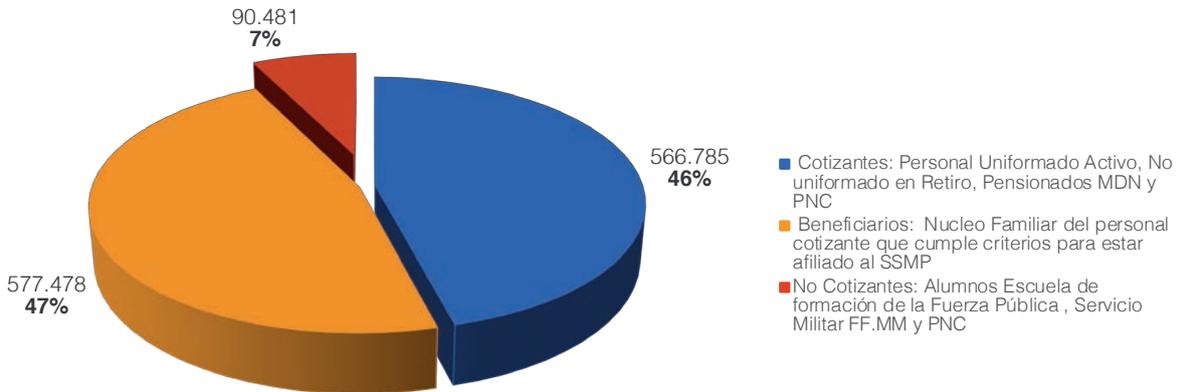
La estimación del número de usuarios del SSMP a corte 24 de abril de 2023 es de 1.234.744, distribuidos en 621.560 del subsistema de salud de las Fuerzas Militares y 613.184 del subsistema de salud de la Policía Nacional.

Gráfica 17 Población Sistema de Salud Militar y Policial.



Fecha de corte 24 de abril de 2023.

.....
 14. Ley 352 de 1997 (17 de enero), Por la cual se reestructura el Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad Social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional. Decreto 1795 de 2000 (14 de septiembre) Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

Gráfica 18 Distribución según tipo de usuarios.

*Fuente: Información Sistema de salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional
Fecha de corte 24 de abril de 2023.*

La variación de la población de usuarios en el 2022 respecto al 2021 disminuyó 0,79 % en el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares y aumentó 7,29 % en el Subsistema de Salud de la Policía Nacional. Sin embargo, durante la última década, la población total de usuarios se ha mantenido constante.

El aseguramiento financiero se realiza a través de varias fuentes legalmente establecidas que comprenden aportes del empleador (Ministerio de Defensa) y de los afiliados cotizantes, además de un subsidio estatal para el personal que se encuentra en servicio militar o sus equivalentes de la Policía Nacional y los alumnos de las escuelas de formación de la Fuerza Pública. Adicionalmente, en consideración a ser un régimen especial, el Estado aporta por cada uno de los afiliados cotizantes y sus beneficiarios un valor equivalente al 25 % de la unidad de pago por capitación (UPC) del régimen contributivo y un 3 % del valor total de la nómina del personal uniformado para la atención de las contingencias en salud derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional (ATEP).

La apropiación presupuestal para la vigencia 2022 se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 19 Apropiación Presupuestal 2022.

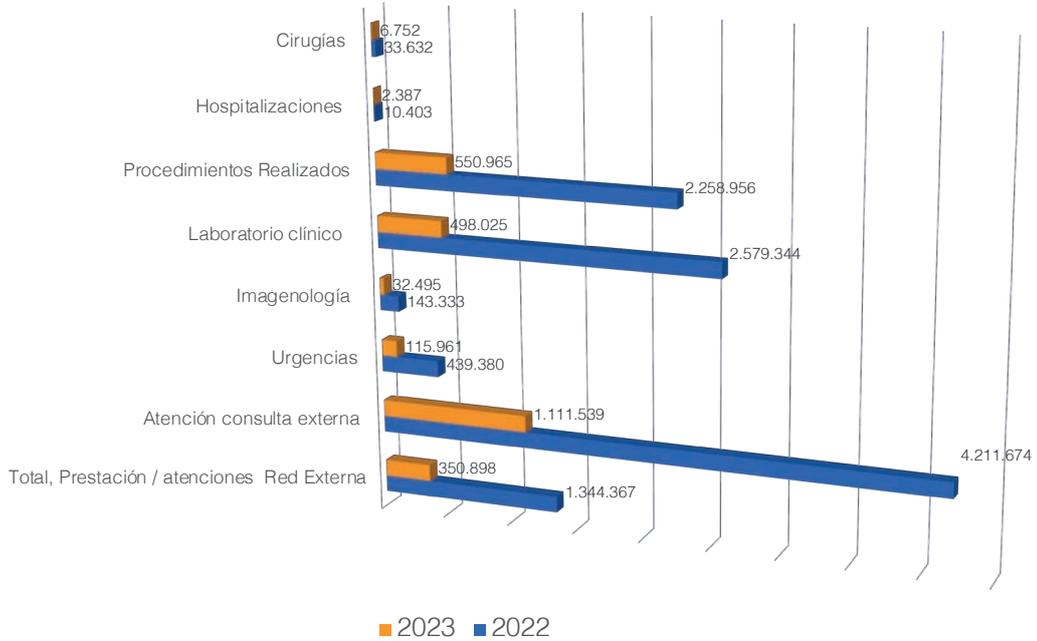
Fuente: Cifras en millones. Creación Propia, Dirección Sectorial de Bienestar y Salud.

Esta situación financiera, aparentemente favorable por su alta dependencia de recursos del Estado y aseguramiento continuo de sus recursos, se encuentra en una etapa crítica por las siguientes consideraciones que están generando un riesgo importante para su sostenibilidad:

1. Aseguramiento de un plan de beneficios prácticamente ilimitado, sin mecanismos reguladores para el acceso a los servicios ni preexistencias (cuotas moderadoras y copagos), lo que genera unas frecuencias de uso de los usuarios 2 a 3 veces más que el promedio general en Colombia.
2. El sistema debe ser su propio reasegurador y asumir el gasto de una carga de enfermedad que es creciente, fundamentalmente por un envejecimiento de la población y una transición epidemiológica que ha desencadenado en un aumento de las enfermedades crónicas prevenibles de alto costo, sumado a un aumento del gasto por enfermedades huérfanas e incremento del costo de las nuevas tecnologías en salud.
3. El crecimiento de la demanda de servicios ha sido mayor al crecimiento de las capacidades propias para la prestación de servicios, repercutiendo en la oportunidad y continuidad de la atención de salud. Lo anterior lleva a una dependencia cada vez mayor de la red externa para cumplir con las prestaciones de salud requeridas, impactando el costo general de la atención en salud e incrementando sus obligaciones financieras.
4. El costo de las prestaciones por fuera del plan de beneficios que en el SGSSS son asumidos por la Administradora de Recursos de la Salud (ADRES), en el SSMP son asumidos por el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares y el Subsistema de Salud de la Policía Nacional, al no tener un mandato legal para hacer recobros ante el ADRES.
5. El SSMP debe atender con cargo al presupuesto asignado todos los gastos de las atenciones de la salud operacional, desde el teatro de operaciones hasta las atenciones de alto nivel de complejidad y todas las prestaciones de salud derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, incluyendo la atención aguda, la recuperación y la rehabilitación de sus secuelas que en ocasiones son vitalicias.
6. El costo médico de las tecnologías y servicios en salud en la etapa post-COVID19 ha aumentado considerablemente, siendo superior al 35% en el último año.

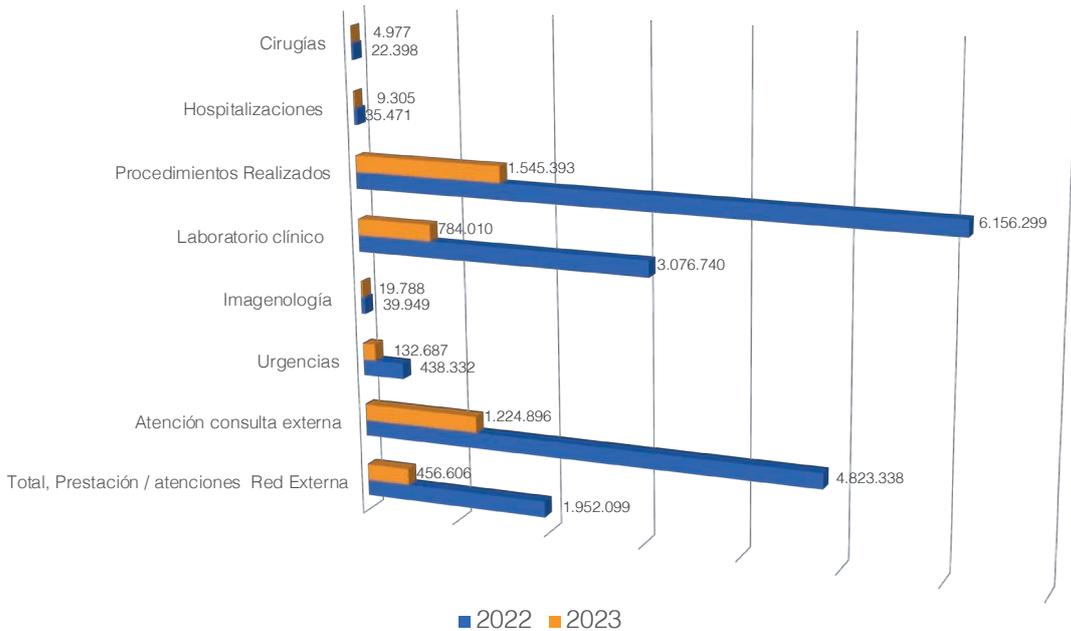
El SSMP durante la presente vigencia ha realizado a través de la red prestadora del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, del Subsistema de Salud de la Policía Nacional y del Hospital Militar Central, las siguientes prestaciones de salud:

Gráfica 20 Prestaciones de servicios de salud Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares en 2022 y hasta el 31 de marzo de 2023.



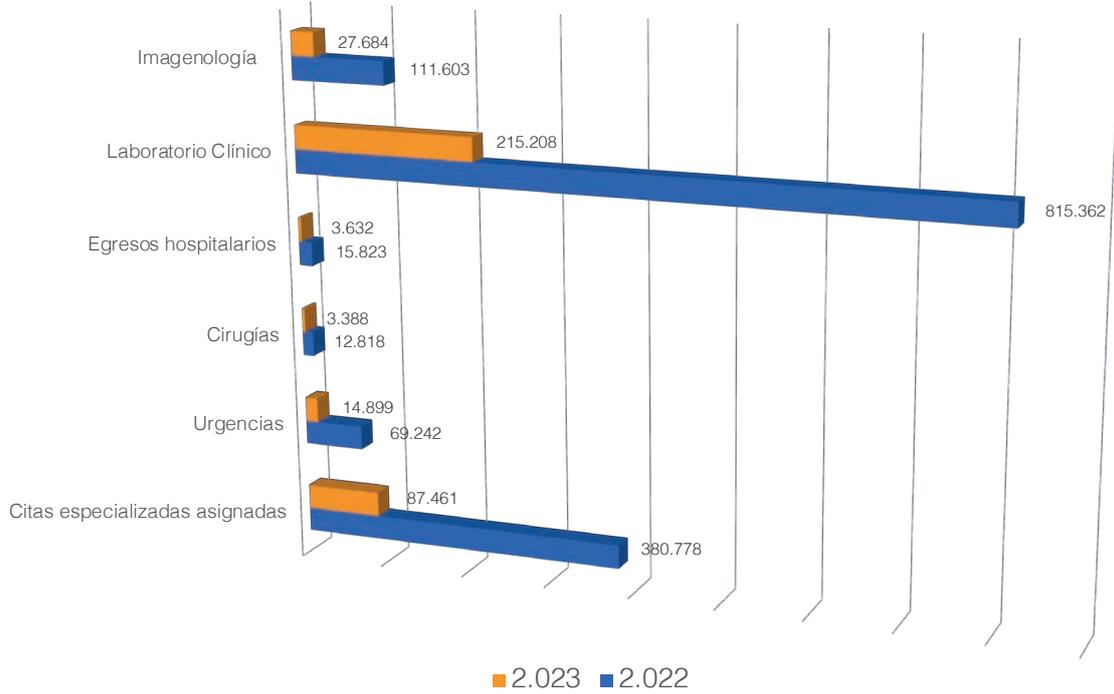
Fuente: Creación Propia, Dirección Sectorial de Bienestar y Salud

Gráfica 21 Prestaciones de servicios de salud subsistema de salud de la Policía Nacional en 2022 y hasta el 31 de marzo de 2023.



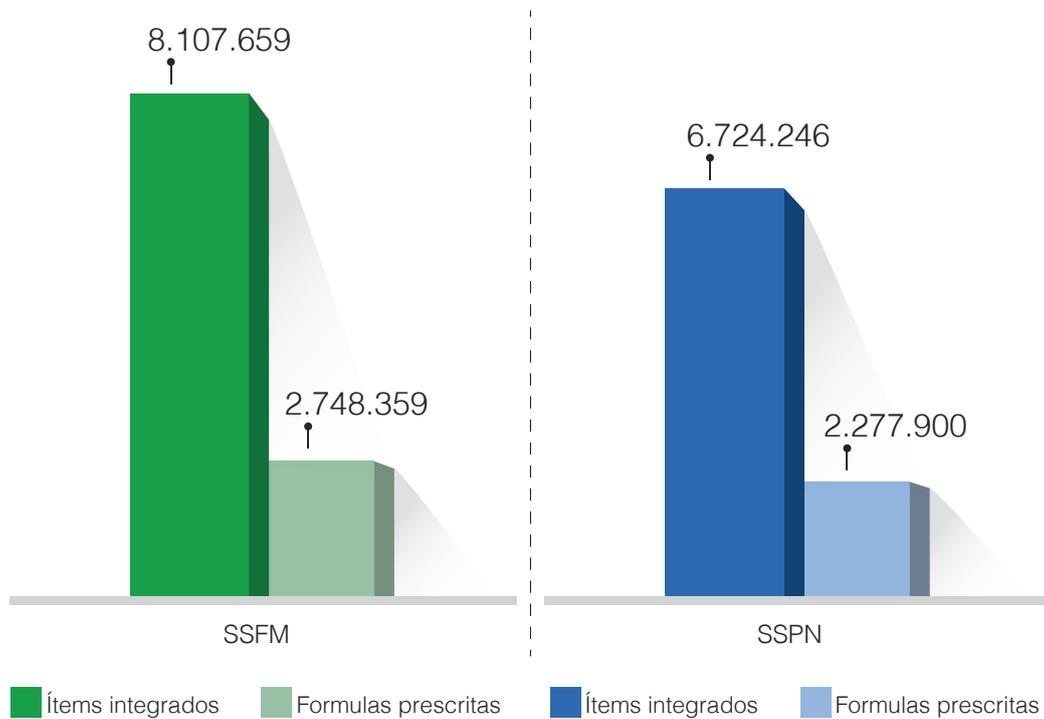
Fuente: Creación Propia, Dirección Sectorial de Bienestar y Salud.

Gráfica 22 Prestaciones de servicios de salud Hospital Militar Central en 2022 y hasta 31 de marzo de 2023.



Fuente: Creación Propia, Dirección Sectorial de Bienestar y Salud.

Gráfica 23 Dispensación y suministro de medicamentos en el SSMP.



Fuente: Creación Propia, Dirección Sectorial de Bienestar y Salud. Diciembre 2022.

Con respecto a la experiencia en la atención de salud de los usuarios del SSMP, actualmente un porcentaje importante de la población no tiene una buena percepción de los servicios prestados por el SSMP, especialmente por la dificultad para el acceso a servicios ambulatorios, oportunidad en las citas de medicina general y especializada, continuidad de los servicios de salud en la red externa y en la dispensación y suministro de medicamentos.

En el análisis realizado bajo la metodología del marco lógico, se han identificado factores críticos para el éxito de la misionalidad del SSMP que comprenden aspectos de tipo organizacional, funcional y de administración, como son:

- Un modelo de gerenciamiento y administración del Sistema poco eficiente, producto de debilidades en la gobernanza, ausencia de una visión de gestión del riesgo financiero, administración desconcentrada a través de una estructura organizacional que obedece a criterios de cada una de las fuerzas y no de una empresa administradora de planes de beneficios en salud, costo de la operación mayor a los ingresos, insuficiencia de capacidades en talento humano del SSMP e infraestructura propia y deficiencia en mecanismos efectivos de control y evaluación financiera y presupuestal.
- Déficit en la atención integral en salud y en la provisión de servicios de salud, con el cumplimiento parcial de los indicadores de calidad en salud, deficiencias en la prestación de servicios de salud, debilidades en la gestión integral del riesgo en salud y un sistema de información en salud (software) que no está generando información y datos con suficiente calidad para la gestión integral de la salud de los usuarios del SSMP.
- Debilidades en la rectoría y gobernabilidad del SSMP por una desactualización legislativa del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional y actualización inoportuna en su reglamentación y regulación.
- La percepción por parte de los usuarios, asociaciones y veedurías de los procesos de control social y participación ciudadana no es positiva, con oportunidades de mejora importantes en los canales de atención al usuario y espacios de participación ciudadana, lo que está generando una baja adherencia y pertenencia del usuario hacia el SSMP.

Por lo anterior y teniendo en cuenta que, en términos de bienestar, la experiencia en la atención en salud resulta prioritaria para la población objeto, en concordancia con las directrices del Gobierno nacional, resulta fundamental intervenir en los siguientes aspectos:

- Mejorar la atención integral en salud y la prestación de servicios basados en la generación de una cultura de humanización y trato digno a los usuarios y el fomento de la participación social e información hacia los mismos.
- Realizar una adecuada planeación de la atención en salud, aumentando la oferta asistencial de la red propia, incluyendo al Hospital Militar Central y al Hospital Central de la Policía Nacional, como también un proceso oportuno para asegurar la complementariedad de la oferta de servicios de salud de la red externa.
- Promover el acceso de todos los usuarios del SSMP a los diferentes planes, programas y Rutas Integrales de Atención en Salud (RIAS) diseñados en el marco del

nuevo modelo de atención integral en salud, respetando los principios de equidad y transparencia en la administración, distribución y asignación de los recursos disponibles.

Iniciativas Estratégicas

Tener acceso y buena atención en el Sistema de Salud es primordial al momento de hablar de Bienestar. Por esta razón, se ha encomendado al Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional (SSMP) la responsabilidad de asegurar las coberturas de salud en todo el territorio nacional de forma permanente y continua, mediante la atención en salud y prestación de servicios realizada por la red propia prestadora de Sanidad Militar y de Sanidad de la Policía Nacional, el Hospital Militar Central y de manera complementaria con las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas y privadas (IPS).

En consecuencia, de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 Colombia potencia mundial de la vida y la Política de Seguridad, Defensa y Convivencia Ciudadana 2022-2026, el Ministerio de Defensa, a través de la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, de manera articulada con las entidades y dependencias que conforman el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional y en el marco de sus responsabilidades legalmente establecidas, coordinará y promoverá la modernización del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, para avanzar hacia un modelo de atención integral en salud que priorice al usuario e incentive su participación, con enfoque en la promoción, prevención de riesgos y prestación de los servicios en el ámbito territorial y que incluya controles dirigidos a mitigar su riesgo financiero y presupuestal, propendiendo de esta manera por la sostenibilidad del SSMP.

Para ello el sector definió las siguientes iniciativas estratégicas que permitirán no solo mantener altos niveles de aseguramiento de la atención en salud, sino también superar las ineficiencias del modelo de gerenciamiento y administración que terminan afectando: la accesibilidad y oportunidad en la prestación de los servicios ambulatorios, la continuidad de los servicios prestados en la red externa y la sostenibilidad financiera del Sistema:

1. *Mejoramiento en la rectoría y gobernabilidad del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, para el fortalecimiento de la gestión, su gerenciamiento y administración.*

Con el fin de desarrollar nuevas políticas y lineamientos por parte del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional (CSSMP), respecto a la gestión, gerenciamiento y administración del SSMP, incluyendo el diseño e implementación de mecanismos de seguimiento y control que permitan asesorar y acompañar a las entidades y dependencias del SSMP para su cumplimiento.

2. *Reingeniería del modelo de gerenciamiento y administración del Sistema (incluyendo las políticas y lineamientos para la administración del Fondo Cuenta) para mejorar su eficiencia*

Con el fin de consolidar un Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional sostenible, eficiente, oportuno y efectivo, se actualizarán las políticas y lineamientos para el gerenciamiento y administración de los recursos presupuestales del SSMP, como también su control y seguimiento al aseguramiento en salud.

3. *Mejoramiento de la atención integral en salud y la prestación de servicios de salud¹⁵, incluyendo los centros de salud y red hospitalaria que prestan servicio al Sector, como en las urgencias y servicios ambulatorios de batallones, estaciones, áreas de operaciones y demás áreas donde se encuentre la Fuerza Pública a nivel nacional.*

Se implementarán acciones continuas y permanentes que generen un impacto positivo en la atención y el mantenimiento de la salud de los usuarios mediante un modelo con enfoque en la atención primaria en salud, la caracterización de la población y la gestión del riesgo en salud (predictivo y preventivo), fomentando una cultura de humanización y trato digno a los usuarios e incentivando la participación social e información de estos. En este sentido, se priorizarán acciones para que el sistema de salud llegue a todos los territorios y cubra las necesidades de todos los usuarios.

Es necesario fortalecer y modernizar la salud operacional conforme a la misionalidad particular de las Fuerzas, a través del mantenimiento de la aptitud psicofísica, la atención prehospitalaria, el control del daño primario, la cadena de evacuación en salud y la articulación en la prestación de los servicios de salud complementarios en otros ámbitos de atención, lo cual incide positivamente en el desarrollo de las operaciones y en la percepción de bienestar del personal uniformado.

4. *Fortalecimiento y modernización de la capacidad tecnológica y científica de la red propia de la Sanidad Militar, Sanidad de la Policía Nacional y del Hospital Militar Central*

Respecto a las condiciones actuales incluye el mejoramiento de la infraestructura sanitaria del SSMP, se direccionarán los esfuerzos hacia la renovación tecnológica en equipos biomédicos para dar cumplimiento a las condiciones técnicas y científicas establecidas en la normativa vigente para las unidades prestadoras de servicios de salud.

5. *Desarrollo del estudio y propuesta de reestructuración de la planta de personal de Sanidad Militar, de la Sanidad de la Policía Nacional y del Hospital Militar Central.*

Conforme a las políticas de formalización de la contratación de prestación de servicios y las necesidades de recurso humano en el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional, se realizará la reestructuración de la planta de personal en sus entidades y dependencias de salud.

6. *Desarrollo e implementación de un sistema de información en salud funcional, acorde con las necesidades de cada subsistema que fortalezca la administración y gerenciamiento del sistema, la calidad del dato y el control de necesidades y servicios ofrecidos.*

Mediante las plataformas tecnológicas actuales de las entidades y dependencias de salud que integran el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional (SSMP) u otros

.....

15. Se incluyen las Rutas de Atención Integral en Salud (RIAS) y las Redes Integrales de Servicios de Salud, que hacen parte del Modelo de Atención Integral.

sistemas de información se dispondrán herramientas informáticas con interoperabilidad e integración de funcionalidades para el manejo y tratamiento de datos institucionales, que contribuyan a una óptima administración y gerenciamiento del Sistema.

Adicionalmente, la Dirección General de Sanidad Militar, en cumplimiento de las directrices de transformación digital emitidas por el Gobierno Nacional, requiere la implementación de un sistema documental (SGDEA) electrónico alineado con las políticas nacionales en aspectos de interoperabilidad, seguridad de la información y las buenas prácticas del manejo de la información de la institución

7. Diseño, implementación y desarrollo el sistema de costos y la estructuración del estudio técnico de suficiencia de recursos en cada Subsistema de Salud

La implementación de un sistema de costos dentro del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional (SSMP) será prioritaria, como un elemento fundamental para la planeación integral en salud y el gerenciamiento de los recursos presupuestales del SSMP.

8. Actualización del marco normativo del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional

Con el fin de articular y armonizar la ley estatutaria en salud y la nueva legislación en salud establecida por el Gobierno nacional para el Sistema General de Seguridad Social en Salud, se presentará la propuesta de actualización normativa y ordenamiento legal del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional (SSMP).

7.2.3. Recreación, cultura y deporte

La recreación es el conjunto de actividades que se desarrollan en un tiempo libre de obligaciones y se establecen para generar emociones, experiencias, entretenimiento y alegría. En el ámbito laboral estas actividades son planificadas o diseñadas a partir de las características y necesidades de la población para desarrollar y mantener su equilibrio social, emocional y físico.

La cultura es el conjunto de actividades que promueven la creatividad, esparcimiento, sana diversión, desarrollo de habilidades y mejoramiento de la calidad de vida de la población objeto, a través del desarrollo de eventos, tales como obras de teatro, conciertos, conferencias, exposiciones de arte, danza, música, entre otras, con el propósito de incentivar la cohesión y sentido de pertenencia institucional.

El deporte en el Ministerio de Defensa es entendido como el conjunto de acciones que facilitan y estimulan la práctica metódica del ejercicio físico, como hábito de salud y mejoramiento del estado físico de la población objeto incentivando la integración, sana competencia y esparcimiento, en especial entre el personal uniformado de la Fuerza Pública. Incluye la gestión y ejecución de actividades orientadas a la dotación de equipos deportivos, organización de torneos y eventos deportivos, otorgamiento de descuentos para la adquisición de implementos deportivos y para el ingreso a gimnasios y escuelas deportivas, entre otros.

En todo caso las actividades citadas deberán planificarse y abordarse de acuerdo con las necesidades específicas de cada grupo poblacional.

Diagnóstico

Se presenta baja cobertura y dificultad para acceder a la oferta de servicios de los centros recreacionales y sedes sociales, entre otros espacios recreativos, deportivos y culturales; adicionalmente, la infraestructura es limitada y vetusta y los recursos necesarios para su mantenimiento, modernización y remodelación son insuficientes. Por otra parte, el personal tiene pocas oportunidades para participar en actividades recreo-deportivas o culturales junto a sus familias, debido a las necesidades operacionales de las Fuerzas, a los tiempos y costos que implica realizar largos desplazamientos entre las unidades militares y sus lugares de residencia.

Este componente de bienestar es sin duda el que otorga mayor discrecionalidad en su ejecución a los comandantes de las unidades militares y de policía. Esto, teniendo en cuenta que la viabilidad de implementar el tipo de actividades que se clasifican bajo estas tres líneas depende significativamente de la carga operacional de cada una de las unidades y, por ende, del tiempo disponible del personal. Por esta razón, en ocasiones las actividades se dirigen al personal de apoyo de la respectiva unidad y no tanto al personal de la Fuerza Pública que participa en operaciones y que cumple la labor constitucional encomendada.

El grado de discrecionalidad de este componente se extiende en muchos casos no solamente a la población que se beneficia a través de las actividades, sino también a la clasificación de estas en cada una de las tres líneas, dadas las zonas grises que algunas veces se considera existen entre la recreación, la cultura y el deporte. Estas zonas grises se presentan en ocasiones también entre actividades de cultura física de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional que son intrínsecas a la formación y salud de sus miembros para una óptima prestación del servicio y las actividades deportivas como tal, que pueden definirse como aquellas que además de contribuir también al mejoramiento del estado físico se encuentran orientadas a incentivar la integración, sana competencia y el esparcimiento de la población objeto de esta política.

Por su parte, el Ejército Nacional ha identificado los siguientes aspectos con impacto en los soldados:

- Carencia de espacios que fomenten el bienestar en la Fuerza.
- Oferta deficiente de actividades concebidas para el bienestar de los soldados profesionales activos y en reserva activa.
- Falta de definición de actividades a desarrollar para fomentar el bienestar.
- Desconocimiento generalizado de los beneficios que ofrece la Caja de Compensación.
- Los soldados no tienen conocimiento de los beneficios y alianzas a los que tienen acceso.

Iniciativas Estratégicas

De acuerdo con el diagnóstico identificado y con el propósito de hacer de Colombia una Potencia mundial de la vida, el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 establece dentro de los derechos que fundamentan la dignidad humana y las condiciones para el bienestar de la población nacional el derecho al deporte, la recreación, la actividad física, la cultura y el ejercicio de los derechos culturales, como mecanismos de transformación social para la convivencia y la paz. Por su parte, establece que la garantía de los anteriores derechos en combinación con la mejora del portafolio y el incremento de cobertura de los beneficios y servicios de bienestar de los miembros de la Fuerza Pública impactarán en el fortalecimiento de sus condiciones de vida e incidirán positivamente en su moral y en el servicio que presten al país.

Con este propósito, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, en coordinación con el Ministerio de Defensa, deberán incorporar en sus Planes de Bienestar las actividades conducentes a la implementación de las siguientes iniciativas estratégicas, bajo la articulación y seguimiento del ministerio:

1. *Formulación de lineamientos y directrices que permitan fortalecer y desarrollar la recreación, cultura y deporte de la Fuerza Pública en actividad*

Los lineamientos para recreación, cultura y deporte tendrán como finalidad organizar y desarrollar la oferta de servicios a nivel nacional, de acuerdo con las necesidades de la población objeto y según la etapa del ciclo de vida militar y policial en el que este se encuentre.

La ejecución de los lineamientos se realizará a través de los actores sectoriales involucrados de acuerdo con su organización jerárquica, funciones, responsabilidades y roles, quienes deberán estructurar y poner en marcha planes, programas, iniciativas y estrategias que permitan a la población objeto disfrutar de espacios recreativos, deportivos y culturales, garantizando el uso eficiente de los recursos disponibles, incluida la posibilidad de realizar sinergias según lo establecido en el marco legal vigente.

2. *Desarrollar acciones que contribuyan de manera efectiva al incremento de oferta de servicios de recreación, cultura y deporte del Sector Defensa.*

En ese sentido, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, en articulación con el Ministerio de Defensa Nacional, realizarán un análisis de capacidades y necesidades, que en esta materia pueda tener la base de la Fuerza Pública y la población objeto de esta política, formulando las recomendaciones y mecanismos que permitan cerrar la brecha entre la demanda y oferta de los servicios correspondientes.

Adicionalmente, como alternativa para incrementar la cobertura de la oferta sectorial, el Ministerio de Defensa analizará con las Fuerzas Militares y la Policía Nacional la posibilidad de suscribir acuerdos o convenios entre los clubes, centros y/o sedes vacacionales o recreacionales, sedes habitacionales y/u hoteles de la Fuerza Pública, para que el personal activo y sus familias puedan acceder a los mismos sin importar la Fuerza a la que pertenezcan.

Por su parte, el Ministerio de Defensa a través de la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud promoverá la suscripción de acuerdos y convenios con Cajas de Compensación Familiar y entidades del sector privado con el fin de concretar acuerdos de descuento que beneficien a la población objeto de la presente política.

3. Estructurar un proyecto para la construcción de clubes o sedes recreacionales ubicados en zonas estratégicas y alejadas en el país en donde no existan suficientes convenios con centros recreacionales, para acceso y beneficio de soldados y patrulleros

Este proyecto será desarrollado de manera integral por las Fuerzas, y estará orientado a beneficiar a la base de la Fuerza Pública que no tiene acceso a clubes y centros recreacionales propios en razón a su grado o por circunstancias locativas que por su difícil acceso o ubicación no logran acceder a este beneficio. El propósito es disponer de centros de recreación a nivel regional, en los cuales los soldados, infantes de marina y patrulleros, como también demás integrantes de la base de la Fuerza Pública puedan acudir con sus familias, garantizándoles un acceso equitativo y equilibrado con sus condiciones económicas.

El Ministerio de Defensa revisará con las Fuerzas los mecanismos presupuestales, administrativos, logísticos y demás que permitan el acceso integral y compartido entre Fuerzas a estos centros recreacionales para garantizar su construcción, sostenimiento y la mayor cobertura en beneficio de esta población.

4. Desarrollar un programa de fortalecimiento, mantenimiento de infraestructura, sostenibilidad y gestión administrativa de los centros recreacionales actuales ubicados a nivel nacional

El programa será desarrollado por cada una de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional en sus centros recreacionales correspondientes, estableciendo las estrategias y lineamientos y el desarrollo de las acciones para la administración y gestión autosostenible y eficiente de los recursos de estos centros de recreación. Así mismo, se evaluará la factibilidad de la ampliación del portafolio de servicios y de la población beneficiaria a otras categorías de funcionarios del Sector Defensa, con el fin de generar un mayor apalancamiento financiero y su autosostenibilidad. Lo anterior, atendiendo al principio de corresponsabilidad que establece esta política.

5. Fortalecer e incrementar la cobertura de las actividades de carácter cultural

Con el fin de promover la creatividad, la generación de conocimiento e ideas no especializadas que generen esparcimiento, sana diversión y puedan en muchos casos contribuir al desarrollo de habilidades de la población objeto de la política.

El diseño de la oferta cultural a nivel laboral estará orientado a fomentar los valores institucionales, la inclusión, el respeto por la diversidad y expresiones de nuestras costumbres, tradiciones y normas. Para ello, las Fuerzas definirán y ejecutarán programas que fomenten la interacción social, esparcimiento, la sana convivencia e integración, mejorando la estabilidad emocional, así como las relaciones sociales y familiares, entre otros aspectos.

6. Impulsar el deporte de alto rendimiento y fortalecimiento de los mecanismos de articulación y coordinación con el Sistema Nacional de Deporte

A través de la gestión conjunta del Ministerio de Defensa, el Comando General de las Fuerzas Militares -la Federación Colombiana Deportiva Militar, FEDEM, y la Policía Nacional se buscará fortalecer la Federación Colombiana Deportiva Militar y sus 35 ligas deportivas tanto en formación como en entrenamiento y práctica deportiva, impulsando el acceso de los miembros de la Fuerza Pública a la formación y práctica de deporte de alto rendimiento, priorizando en todo caso las necesidades operativas que demanda cada institución.



Fotos: Archivo Ministerio de Defensa Nacional.



En el marco de esta iniciativa se estudiará y analizará técnica y jurídicamente alternativas para la creación de una especialidad militar y policial de deportistas de alto rendimiento, de tal forma que el personal con mayor proyección al respecto pueda orientar todos sus esfuerzos a su formación, prácticas y participación en competencias nacionales e internacionales.

Por otra parte, el fortalecimiento de los mecanismos de articulación y coordinación con el Sistema Nacional de Deporte se llevará a cabo para impulsar todas las modalidades de deporte, incluido el que practican los niños, niñas, adolescentes, esposas, esposos y padres de los miembros activos de la Fuerza Pública, concentrando esfuerzos en la implementación de torneos y otras actividades deportivas conjuntas y coordinadas para los beneficiarios de esta política, en pro del mantenimiento de la salud física.

7. Caracterizar y consolidar información periódica a nivel nacional de las actividades de recreación, cultura y deporte desarrolladas por cada Fuerza en las regiones, que permita identificar buenas prácticas, acciones de mejora y fortalecer los lineamientos de estas líneas de bienestar en beneficio del personal uniformado y sus familias

Las Direcciones de Bienestar de la Fuerza Pública, en coordinación en la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud del Ministerio de Defensa Nacional, caracterizarán los programas y actividades de recreación, cultura y deporte de mayor beneficio e interés para el personal uniformado y sus familias. Así mismo, determinarán y/o mejorarán las metodologías y herramientas de seguimiento y evaluación de los lineamientos y directrices emitidas para tal fin.

La identificación de las actividades de recreación, cultura y deporte que se implementan a nivel nacional para los integrantes de la Fuerza Pública y sus familias facilitará la innovación y diversificación de las actividades, gracias a las buenas prácticas y acciones de mejora que se identifiquen a nivel nacional.

7.2.4. Apoyo psicosocial, espiritual y atención especial a las familias

Este componente¹⁶ busca generar una armonía entre la vida militar y policial con la vida personal y familiar, y estará dirigido al personal uniformado activo y sus familias.



.....

16. No incluye la intervención de problemáticas psicológicas o patologías de salud mental del personal militar o policial; con lo anterior, la orientación y asesoría de casos debe realizarse a partir de la valoración de las necesidades y problemáticas evidenciadas por parte de los equipos interdisciplinarios de familia, según las directrices y procedimientos establecidos por cada Fuerza, manteniendo en todo caso el secreto profesional, la confidencialidad y el cumplimiento de los deberes y el comportamiento ético, en relación con el ejercicio de los trabajadores sociales, psicólogos o asesores jurídicos de familia, entre otros, para garantizar a la población objeto el derecho a la intimidad e incrementar la confianza del personal activo y sus familias.

Diagnóstico

La Fuerza Pública evidencia limitaciones en su capacidad para garantizar la cobertura del servicio a nivel nacional y brindar herramientas que aporten a la calidad de vida del personal militar y policial, desde su ingreso y hasta el retiro en las dimensiones personal, familiar, social y espiritual, respetando la libertad de culto, enfoque de género, inclusión y prevención de la violencia de género.

Por otra parte, y pese a los importantes avances que han realizado las Fuerzas, se identifican brechas en la caracterización sociofamiliar de la población objeto. La falta de caracterización dificulta el diseño de nuevos planes y programas coherentes y efectivos para contribuir a la prevención de factores de riesgo psicosocial a nivel familiar, con enfoque diferencial, de acuerdo con la etapa del ciclo de vida militar y policial en el que se encuentre el uniformado, de igual manera que permitan identificar su orientación espiritual para el complemento del portafolio de servicios.

Así mismo, se presentan diferencias en las Fuerzas en los modos y tiempos de aplicación de los protocolos de atención y acompañamiento a las familias y uniformados en momentos adversos, tales como fallecimiento, secuestro y desaparición, entre otros.

De manera complementaria y de acuerdo con las prioridades del Gobierno Nacional y los requerimientos de la Fuerza Pública, se identificó la necesidad de implementar actividades encaminadas a la dignificación del personal activo y sus familias, pues durante las diferentes etapas del desarrollo de la carrera militar y policial se genera estrés laboral y familiar por motivos como:

- Encontrarse lejos de la familia por largos periodos de tiempo, sin poder compartir fechas especiales y poder participar activamente en la rutina familiar y el crecimiento de los hijos.
- El traslado a lugares con situaciones de seguridad complejas.

Estos motivos, entre otros, han afectado la estabilidad de los miembros de la familia, dificultando el desarrollo de proyectos de vida en el ámbito laboral, educativo y familiar, paralelos a la evolución de la carrera militar o policial de su ser querido.

Por otra parte, en materia de atención a la familia, se requiere avanzar en el diseño de programas que promuevan el desarrollo de los núcleos familiares del personal uniformado activo, a través de la generación de oportunidades (becas totales o parciales, líneas de crédito, descuentos, cursos y ofertas diferenciales e ingreso prioritario a universidades públicas, entre otros) para acceder a procesos de formación para el trabajo y desarrollo humano y a formación técnica, tecnológica y/o profesional, de primer nivel en instituciones de educación debidamente acreditadas y con altos estándares de calidad para la generación de ingresos.

En cuanto a la preparación para el retiro, se presentan debilidades en el proceso de desvinculación asistida del personal, con el propósito de desarrollar en los uniformados de todos los niveles y categorías las capacidades que les permitan integrarse favorablemente a la dinámica familiar y convertirse en líderes.

Iniciativas Estratégicas

1. Impulsar la investigación social como herramienta para la generación de productos científicos y metodológicos que permitan analizar y considerar fenómenos familiares y socioafectivos de los integrantes de la Fuerza Pública y sus familias

El diagnóstico, hallazgos y conclusiones de la investigación social facilitará la toma de decisiones y el diseño e implementación de planes, programas y proyectos en esta materia.

2. Fortalecimiento del servicio de orientación y asesoría de familia a nivel psicosocial y espiritual

Iniciativa formulada para contribuir al mejoramiento de las condiciones de la calidad de vida del individuo y su núcleo familiar, favoreciendo la unidad familiar, al restablecimiento de derechos y el reconocimiento de deberes a partir del respeto por la dignidad humana. En el marco de esta iniciativa se fortalecerá el acceso a orientación psicológica, psiquiátrica, consejería, asesoría familiar, jurídica y vocacional, entre otros factores de apoyo y orientación psicosocial para el uniformado y sus familias.

Resulta pertinente precisar que la orientación y asesoría espiritual se realiza respetando la libertad de culto del personal uniformado y el de sus familiares. En este sentido el MDN, en articulación con las Fuerzas, realizará un estudio para establecer las principales preferencias religiosas de la población objeto, que permitan diseñar e implementar programas ajustados a las creencias del personal para su desarrollo espiritual y acceso equitativo a beneficios de orientación espiritual.

3. Fortalecimiento de los programas prevención en salud mental para el personal uniformado activo, vinculando a su familia

Con el fin de mejorar la estabilidad emocional, las relaciones sociales y familiares, la conducta, reducir el estrés propio de la dinámica militar y policial, aumentar la autoestima, aliviar la ansiedad, activar el sistema inmunológico e identificar y mitigar los riesgos en salud mental asociados a la actividad misional, entre otros aspectos.

4. Desarrollo de planes y/o programas socioeducativos orientados a fortalecer la dinámica y funcionalidad familiar del personal uniformado

Los programas deben sustentarse en los resultados de los estudios realizados en la investigación sociofamiliar, teniendo en cuenta estadísticas asociadas a la problemática más relevante o prevalente y diagnósticos de necesidades.

Incluye la creación de programas psicosociales y familiares dirigidos a la población de uniformados activos sindicados que se encuentran en los centros de reclusión militar y policial orientados a la promoción del diálogo con las familias y la comunidad, la solución de los conflictos sociales y el desarrollo de un proyecto de vida digna, promoviendo siempre la educación y el trabajo.

5. Fortalecimiento de los lazos de colaboración entre los actores del sistema de bienestar responsables de la oferta de servicios para aumentar la cobertura nacional, especialmente para la atención de situaciones adversas asociadas a la misionalidad de las Fuerzas

Se requiere fortalecer la articulación de los portafolios de los servicios de atención y/o educación para la familia y apoyo psicosocial de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional para atender integralmente a todos los uniformados a nivel nacional.

6. Revisión, fortalecimiento y socialización de los acuerdos de descuento educativos vigentes y gestión de becas totales y parciales para el personal de uniformados activos

Esta iniciativa contribuye al cierre de brechas en materia de educación superior, educación para el trabajo y desarrollo, así como ofrece a la población beneficiaria alternativas para ampliar sus conocimientos en temas de interés individual o familiar. Para tal fin se ofrecerán cursos de manejos de finanzas personales y familiares, emprendimientos, liderazgo, inteligencia emocional, pensamiento crítico y resiliencia, entre otras habilidades.

7. Identificación de las necesidades de los núcleos familiares para ampliar el portafolio de bienes y servicios que aportan al desarrollo familiar a nivel nacional

El mejoramiento del portafolio de servicios estima la inclusión de cursos de idiomas a través de aliados, así como capacitaciones sobre diferentes temas de interés de los núcleos familiares, incluida la realización de convenios con escuelas artísticas donde los hijos de los uniformados desarrollen diferentes tipos de talentos y habilidades.

Acorde con la línea anterior y en atención a las prioridades del Gobierno nacional se revisarán, fortalecerán y socializarán los acuerdos de descuento educativos vigentes y gestión de becas totales y parciales; así mismo, se gestionará ante el Icetex y entidades financieras la creación de líneas de crédito especiales para formación técnica, tecnológica y profesional para los núcleos familiares.

También se diseñarán e implementarán programas de nivelación académica y educación para el trabajo, desarrollo humano y rutas de empleo y emprendimiento para las familias.

8. Desarrollo de programas socioeducativos para estudiantes, escuelas de padres y personal docente de los liceos y colegios de la Fuerza Pública

Las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, en coordinación con el Ministerio de Defensa, gestionarán programas educativos y de fortalecimiento de una segunda lengua para los estudiantes, así como la provisión de recursos que permitan modernizar y mantener la infraestructura de los liceos y colegios de la Fuerza Pública para hijos de los uniformados.

9. Fortalecimiento del programa de desvinculación laboral asistida del uniformado, vinculando a su familia en el proceso de preparación para el retiro e incluyendo diferentes actividades familiares, de salud mental y de apoyo psicosocial, entre otras

El Ministerio de Defensa Nacional, en coordinación con la Fuerza Pública, requiere mejorar la oferta y ampliar el alcance del programa a todas las categorías de las Fuerzas, de acuerdo con las necesidades particulares del personal de oficiales, suboficiales, nivel ejecutivo, soldados profesionales e infantes de marina profesionales. Lo anterior, con el fin de fortalecer las capacidades del personal a través de una orientación enfocada a construir un proyecto de vida en el contexto civil y familiar, como reconocimiento a su dedicación y años de servicio.

10. Gestionar convenios o alianzas con entidades financieras, sectores productivos e instituciones técnicas competentes, para la creación de incentivos en descuentos especiales, bajos intereses y facilidades de pago, asesoría técnica-científica y de producción, entre otros, para el desarrollo de proyectos productivos en el campo u otros emprendimientos que faciliten y apoyen la transición y preparación para el retiro

Esta iniciativa busca fortalecer el apoyo institucional hacia militares y policías que estando en preparación para su retiro deseen establecer emprendimientos productivos en la ruralidad u otros emprendimientos comerciales que faciliten su apoyo financiero y transición hacia la vida laboral y civil. En este sentido, las Fuerzas, en articulación con el MDN, caracterizarán las entidades financieras, productivas y técnicas para la gestión de alianzas que beneficien a la población objeto en sus emprendimientos. Así mismo, caracterizarán los proyectos de mayor impacto y beneficio de acuerdo con las condiciones específicas de la población objeto.

7.2.5. Alimentación para los uniformados de la Fuerza Pública

La alimentación saludable es un elemento fundamental para la buena salud, el bienestar y el buen desempeño de las personas. Un inadecuado balance nutricional puede reducir la inmunidad, aumentar la vulnerabilidad a las enfermedades, alterar el desarrollo mental y físico y en consecuencia reducir la productividad.

Teniendo en cuenta la misión constitucional de la Fuerza Pública y atendiendo a lo establecido en la Ley 1861 del 4 de agosto de 2017, por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización, la cual establece en el literal «a», del artículo 44, que el conscripto que se encuentre prestando servicio militar obligatorio en los términos de la mencionada Ley tiene derecho: (a) Desde el día de su incorporación hasta la fecha de su licenciamiento o desacuartelamiento a ser atendido por cuenta del Estado en todas sus necesidades básicas atinentes a salud, alojamiento,

alimentación, vestuario, bienestar y disfrutará de una bonificación mensual hasta por el 30%¹⁷ del salario mínimo mensual vigente.

Los beneficiarios de la **partida de alimentación**, en el marco de la mencionada Ley, son los soldados e infantes de marina, agentes y auxiliares de Policía Nacional, alféreces, guardiamarinas, pilotines y cadetes de las escuelas de formación de oficiales de la Fuerza Pública, alumnos por incorporación directa de las escuelas de suboficiales de las Fuerzas Militares, estudiantes para patrullero de Policía, alumnos de las escuelas de formación del nivel ejecutivo de la Policía Nacional y oficiales y suboficiales de la Fuerza Pública y alumnos que adelantan curso en la Escuela de Soldados Profesionales.

La alimentación para el personal uniformado de las Fuerzas Militares está a cargo (en su mayoría) del servicio de catering prestado por la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, y en un porcentaje menor a través de comedores propios administrados por las Fuerzas Armadas. La alimentación de los uniformados de la Policía Nacional está a cargo de cada escuela y unidad de Policía.

La partida de alimentación está compuesta por desayuno, refrigerio, almuerzo y cena. Proveer la alimentación se traduce en las condiciones físicas que tiene el personal militar y policial para enfrentar el ejercicio del servicio militar y policial y el ejercicio académico diario; sin embargo, es obligatorio el suministro de alimentación balanceada y de buena calidad con el fin de mantener la salud, calidad de vida y el estado de ánimo del personal militar y policial, con efectos posteriores sobre el desempeño de las funciones propias y la prevención de futuras enfermedades.

Para garantizar la seguridad alimentaria y nutricional de los soldados, policías y estudiantes es importante brindar una disponibilidad suficiente y estable de alimentos, el acceso y el consumo oportuno y permanente de los mismos

.....

¹⁷. Este porcentaje de acuerdo con las políticas del Gobierno nacional y esta política de bienestar se aumentará gradualmente hasta completar el 50%.



en cantidad, calidad e inocuidad, bajo condiciones que permitan su adecuada utilización biológica, para llevar una vida saludable y activa. Lo anterior, mediante un aporte de calorías y nutrientes necesarios, representado en el consumo diario de una alimentación completa, equilibrada, suficiente y adecuada para mantener un estado óptimo de salud y bienestar.

Por esta razón, y pensando en la salud y el bienestar de nuestros uniformados, y asimismo garantizar su desempeño reflejado en el cumplimiento de su misión al servicio del país, la alimentación se constituye en uno de los principales componentes de esta política de bienestar, el cual permitirá cubrir sus necesidades básicas a través del consumo de alimentos variables y de calidad que aporten los nutrientes necesarios que requieren, por el alto gasto energético, con el fin de mantenerlos saludables y en condiciones óptimas para realizar las actividades cotidianas.

En este sentido, el Gobierno Nacional, a través el Ministerio de Defensa y mediante la Resolución N.º 0899, del 24 de marzo de 2023, realizó un importante esfuerzo para incrementar e igualar por primera vez la partida de alimentación en una sola, por valor de **\$16.691**, incrementando en un 57,7% la partida ordinaria y en un 27,8% la partida especial. Esta unificación busca mejorar y garantizar a nuestros uniformados una alimentación sostenible, adecuada y balanceada, en condiciones de igualdad que contribuya al desarrollo humano y a la garantía de sus derechos fundamentales.

El incremento porcentual de la partida de alimentación en los últimos años ha sido el siguiente:

Tabla 2 Histórico incremento partida de alimentación 2018-2023

CONCEPTO	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
PARTIDA ORDINARIA	8.399	8.670	9.173	9.613	10.581	PARTIDA UNIFICADA	16.691
Variación absoluta		271	503	440	968		6.110
Variación porcentual %	4.09%	3.2%	5.8%	4.8%	10.07%		57.7%
PARTIDA ESPECIAL	10.368	10.700	11.321	11.864	13.059		16.691
Variación absoluta		332	621	543	1,195		3.632
Variación porcentual %	4.09%	3.2%	5.8%	4.8%	10.07%		27.8%
Variable tomada para incremento	IPC	IPA	IPA	IPC	SMMLV		IPA

Fuente: Dirección de Planeación y Presupuesto del MDN. Resoluciones anuales Ministeriales años 2018-2023

Para garantizar que los uniformados beneficiarios de la partida de alimentación reciban los nutrientes y calidad correspondientes, se han establecido las siguientes iniciativas estratégicas:

Iniciativas Estratégicas

- 1. El Ministerio de Defensa Nacional, a través del Viceministerio de Veteranos y del GSED, la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, la Agencia Logística de las Fuerzas Militares en coordinación y articulación con las Fuerzas, desarrollarán los procesos para evaluar el nivel de satisfacción y de calidad en la alimentación de los comedores ubicados a nivel nacional, en donde se brinde alimentación al personal uniformado beneficiario con la partida de alimentación, a fin de identificar alertas y establecer acciones de mejora que garanticen las condiciones nutricionales y de proporción correspondientes.*
- 2. El Ministerio de Defensa Nacional direccionará los procesos con relación a la operación, administración, seguimiento y evaluación de la alimentación del personal uniformado beneficiario. Así mismo, articulará con otros sectores la implementación de estrategias que faciliten el abastecimiento a través de modelos de economía de escala que contribuyan a activar la economía en las regiones y a optimizar la calidad de la alimentación de los uniformados.*
- 3. La Oficina de Control Interno Sectorial, en articulación con las inspecciones generales de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional y la Oficina de Control Interno de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, priorizarán en sus planes auditorías orientadas a identificar riesgos y a evaluar los controles establecidos a la cadena de suministros de alimentación de para la población de uniformados indicados en la Ley 1861 de 2017 y en los artículos 85 del Decreto Ley 1211 de 1990, 87 del Decreto Ley 1212 de 1990 y 35 del Decreto Ley 1213 de 1990, de cara a satisfacer las necesidades de las Fuerzas.*
- 4. La Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, en coordinación con las direcciones de Sanidad de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, definirán una estrategia de comunicación y concientización a nivel nacional, sobre la importancia de una alimentación balanceada y saludable y su impacto en la salud y en la productividad del personal beneficiado.*

7.3. Componente y estrategias para el bienestar del personal que presta el servicio militar y reservistas de primera clase

Componente de la Política orientado a la protección de los derechos del personal que presta el servicio militar y de los reservistas de primera clase, así como al diseño e implementación de estímulos para motivar a nuestros jóvenes a prestar un servicio militar y social a la patria, que contribuya a la construcción del tejido social y a la protección de los recursos naturales, en concordancia con la normativa vigente en la materia.

7.3.1. Derechos, prerrogativas y estímulos

El Estado tiene el deber de reconocer una serie de derechos, prerrogativas y estímulos a este grupo poblacional, con el fin de atender sus necesidades básicas en especial las relacionadas con su bienestar (servicios de educación, salud, recreación y transporte, entre otros).

Diagnóstico

Teniendo en cuenta que esta población está compuesta por personas jóvenes entre los 18 y los 24 años de edad, con una formación académica heterogénea y una gran variedad de expectativas e intereses particulares, la política se concentrará en propiciar oportunidades para el desarrollo humano, profesional y ético, incluido el diseño e implementación de estímulos para motivar a los jóvenes a que presten un servicio a la patria a través del servicio militar y en un futuro cercano a través del servicio social para la paz.

Iniciativas Estratégicas

El Ministerio de Defensa Nacional coordinará con las Fuerzas Militares y la Policía Nacional la articulación, implementación y socialización del portafolio de servicios de bienestar de que trata la Ley 1861 de 2017 y demás normas que regulen la materia, de acuerdo con la intención del Gobierno nacional de eliminar gradualmente la obligatoriedad del servicio militar y desarrollar el nuevo servicio social para la paz, a través del cual los jóvenes podrán prestar el servicio en programas ambientales, de educación, trabajo con víctimas y alfabetización digital, entre otros (literal «e», página 105, PND).

Durante la prestación del Servicio:

- 1. Establecer estrategias, mecanismos y programas flexibles para el cierre de brechas en materia de educación básica y media para el personal que ingresa a las Fuerzas a prestar servicio militar y de policía***

Con el fin de realizar el cierre de brechas de educación básica y media para el personal que ingresa a las Fuerzas a prestar servicio militar y policial, a través de la modificación de la Ley 1861 de 2017, Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización.

2. Establecer diagnósticos y estrategias que permitan la implementación de cursos y programas institucionales de educación técnica presencial o virtual y/o a través de alianzas con entidades como el SENA, entre otras, para la certificación técnica de competencias laborales de los jóvenes que presten servicio militar

Esta iniciativa busca brindar mecanismos de educación a través de diplomados, cursos o programas técnicos que se implementen de manera presencial o virtual y/o en convenio con el SENA, para su convalidación y certificación de competencias laborales y, conforme a los programas de formación que se prioricen a solicitud de los jóvenes y en relación con las necesidades de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional. Este beneficio educativo tendrá una doble dimensión: la primera preparará a los jóvenes en una experiencia y habilidad específica que le brindará oportunidades laborales para la vida civil o en las Fuerzas luego de prestar servicio militar, y, la segunda, se fortalecerá en la Fuerza Pública el conocimiento técnico sobre ciertas competencias que coadyuvarán a su gestión misional. En este sentido, las Fuerzas, en articulación y coordinación con el Ministerio de Defensa, revisarán los programas técnicos que contribuyan a esta doble dimensión en áreas administrativas y operativas, y caracterizando programas técnicos en temas de gestión documental, seguridad, tecnología, manejo de herramientas office, contabilidad, manejo de publicidad y redes, sistemas de información y mecánica, entre otros.

3. Gestionar la vinculación de la población en los diferentes programas de Gobierno diseñados para incentivar a los jóvenes colombianos a viajar por el país, así como para el acceso a descuentos y beneficios en la red de establecimientos comerciales aliados en todo el territorio nacional.

Principalmente a través de la vinculación del personal al programa del Fondo Nacional de Turismo, FONTUR, a través de la Tarjeta Joven Colombia. Este programa es una iniciativa del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo que tiene como objetivo incentivar el turismo en los jóvenes de 14 a 28 años que viven en Colombia.

4. Priorización de la población por los Sistemas Estratégicos de Transporte Público (SETP), incluida la definición de un esquema tarifario diferencial.

De conformidad con lo establecido en el documento Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 y una vez el Gobierno nacional reglamente e implemente el funcionamiento de los Sistemas Estratégicos de Transporte Público (SETP), el Ministerio de Defensa gestionará ante la autoridad competente la priorización y definición de un esquema tarifario diferencial que cuente con subsidios y subvenciones considerando la capacidad de pago de esta población.

5. Suscripción de convenios con las empresas de transporte público urbanos y regionales para que esta población acceda a descuentos en la tarifa ordinaria

Iniciativa estratégica que implica gestionar ante las empresas nacionales de transporte aéreo que operan en el país la concesión de descuentos en el servicio aéreo de pasajeros

en tarifa económica de destinos o rutas nacionales, iniciando con Satena, por ser una de las empresas que pertenece al Grupo Social y Empresarial del Sector Defensa.

6. Gestionar ante los operadores de servicio público de telefonía local y móvil la posibilidad de crear planes diferenciales para esta población o en su defecto la aplicación de descuentos en las tarifas de todos sus planes

El Ministerio de Defensa gestionará, en coordinación con las Fuerzas Militares, la Policía Nacional y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, reuniones de alto nivel con las principales empresas del Sector de las Telecomunicaciones, para crear o mejorar planes de telefonía móvil especiales para esta población durante el período de prestación del servicio militar.

Así mismo, el Ministerio de Defensa promocionará entre los diferentes contingentes el uso y la apropiación de las tecnologías digitales a través del diseño e implementación de programas virtuales y laboratorios digitales móviles que acerquen las TIC, y permitan a este segmento poblacional el desarrollo de habilidades digitales básicas y avanzadas con énfasis diferencial y territorial.

7. Establecer programas de orientación vocacional para el personal que está próximo a finalizar el tiempo de la prestación del servicio militar y/o del nuevo servicio social para la paz, que le permita proyectarse en el futuro en una carrera en la Fuerza Pública o para su preparación hacia la vida civil y laboral

Esta orientación busca potencializar sus competencias, destrezas y habilidades y será coordinada por el Ministerio de Defensa con las Fuerzas Militares, la Policía Nacional y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, con el apoyo del sector privado.

8. Socialización oportuna y permanente de la oferta educativa disponible, pública o privada, así como los diferentes programas de acceso a la educación para jóvenes diseñados por el Gobierno nacional

De acuerdo con las prioridades del Gobierno nacional, materializadas en el documento Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, el Ministerio definirá una estrategia conjunta con la Fuerza Pública orientada a difundir permanentemente entre estos jóvenes colombianos que prestan el servicio militar y reservistas de primera clase la oferta educativa pública y privada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el Gobierno reconoce la educación superior como un derecho progresivo, a través del otorgamiento de nuevos cupos para educación post-media, priorizando a los jóvenes que han estado más rezagados de las oportunidades y que provienen de contextos en condiciones vulnerables.

Al término de la prestación del servicio:

1. Propiciar oportunidades de acceso a procesos de formación a la medida y de vinculación laboral

A través de la generación de espacios con los sectores productivos para propiciar oportunidades de acceso a procesos de formación a la medida y de vinculación laboral,

en concordancia con la Política Nacional de Trabajo Decente del Gobierno Nacional y en coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena.

2. Fomento del financiamiento empresarial sostenible, la educación financiera con equidad de género e impacto social

De acuerdo con las prioridades del Gobierno Nacional, materializadas en el documento Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026, el Ministerio definirá una estrategia conjunta con la Fuerza Pública orientada a difundir permanentemente entre las jóvenes que prestan el servicio militar y reservistas de primera clase la oferta pública para fomentar el financiamiento empresarial sostenible, la educación financiera con equidad de género e impacto social y para promover entre las mujeres reservistas de primera clase, el acceso al Fondo Mujer Emprende, que será administrado por la Vicepresidencia de la República. Este fondo incluirá estrategias de articulación de instrumentos financieros, transferencia de capacidades y pruebas de alternativas innovadoras de financiamiento y asesoría para promover, apoyar y financiar el emprendimiento, formalización y fortalecimiento empresarial de las mujeres, fomentando la asociatividad, y las alianzas público-populares y comunitarias con enfoque de género en el marco de la economía circular y el comercio justo.

3. Fomento del regreso de la población a la actividad agropecuaria

Teniendo en cuenta que un alto número de jóvenes que prestan el servicio militar procede del campo, el Ministerio de Defensa, en concordancia con las prioridades del Gobierno nacional promoverá entre los reservistas de primera clase las políticas públicas de protección social y laboral para que responda a las particularidades productivas de las zonas rurales, que permita generar ingresos sostenibles y mejorar la calidad de vida de los reservistas de primera clase con vocación rural.

Por último, el Ministerio promocionará entre los diferentes contingentes el uso y la apropiación de las tecnologías digitales a través del diseño e implementación de programas virtuales y laboratorios digitales móviles que acerquen las TIC, y permitan a este segmento poblacional el desarrollo de habilidades digitales básicas y avanzadas con énfasis diferencial y territorial.

8 Comunicaciones estratégicas a nivel interno y externo en materia de bienestar

El Ministerio de Defensa Nacional formulará como parte del modelo de comunicación estratégica del sector un componente exclusivo para contribuir a garantizar el éxito en la implementación de la Política de Bienestar, en coordinación con las oficinas de comunicaciones sectorial, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, las direcciones de bienestar y familia y las direcciones de educación y desarrollo humano. Para ello se definen las siguientes iniciativas estratégicas internas y externas que permitirán la estandarización, articulación y coordinación institucional e interinstitucional en materia de educación y bienestar de la Fuerza Pública.

- 1. Se implementará protocolo sectorial que asegure una comunicación fluida entre las diferentes dependencias en cada Fuerza encargadas de la planeación de los diferentes programas y servicios de bienestar, su implementación, así como la divulgación y acercamiento de la oferta a los usuarios y de los resultados en la prestación de estos**

Esta iniciativa, además de referirse a una amplia difusión y socialización al personal que labora en las unidades militares y policiales más apartadas del país, incluye también las acciones y mecanismos de articulación entre las dependencias internas del sector, para que esta oferta de bienestar se preste de la mejor forma a sus usuarios.

De igual manera, se concertarán protocolos para la generación periódica de productos de comunicación interna por parte de la Fuerza Pública y la socialización de los resultados cuantitativos y cualitativos del Sector Defensa en materia de bienestar.

Así mismo, el Ministerio de Defensa establecerá mecanismos de seguimiento y monitoreo que permitan identificar que las comunicaciones y ofertas de bienestar están llegando a los uniformados, en especial a quienes se encuentran en las unidades militares y policiales más apartadas del país, y, en caso contrario, implementar estrategias que superen las limitaciones de comunicación en estas zonas.

Por último, se gestionará el uso de las capacidades de comunicación del sector para la eficiente y oportuna divulgación y acercamiento de la oferta a los usuarios, incluido el ajuste y actualización de las aplicaciones diseñadas por el Ministerio y las Fuerzas.

- 2. Se diseñará una estrategia interinstitucional que establezca los canales de articulación y mecanismos de comunicación formales con las entidades del Gobierno nacional, entidades regionales y locales, empresas y organizaciones de la sociedad civil para la gestión de alianzas y beneficios en materia de bienestar para la Fuerza Pública**

Esta iniciativa busca fortalecer y estrechar los lazos de cooperación entre el Ministerio de Defensa y el sector privado orientados a reconocer la labor de la Fuerza Pública en el desarrollo socioeconómico del país vinculándolos en la ejecución de diferentes programas de bienestar diseñados por el Ministerio de Defensa y la Fuerza Pública.

9 Conclusiones

En el marco de la paz total, escenario que el Gobierno nacional está construyendo actualmente en el país, la transformación del rol de los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional resulta relevante en cuanto a que, gracias a su conocimiento, experiencia y trabajo, aporta a los diferentes escenarios de diálogo, brindando seguridad y apoyo en el proceso.

Alineado con lo anterior, así como con lo establecido en el Plan Nacional «Colombia, Potencia Mundial de la Vida. la transformación del Sector Defensa pondrá en el centro a las personas —Fuerza Pública, sus familias y los veteranos, consolidando su bienestar, educación y trato equitativo (...)». Es por esto por lo que el bienestar se debe fortalecer no solo para seguir contando con una Fuerza Pública destacada a nivel internacional, sino también motivada en el cumplimiento de su labor constitucional.

Fortalecer la calidad de los servicios en materia de bienestar también debe continuar predominando en los escenarios estratégicos del Sector, y ser el objetivo común a partir del cual los actores del Sistema de Bienestar tomen decisiones que permitan mantener una Fuerza Pública motivada hacia el cumplimiento efectivo de su rol constitucional, y evitar así nuevos escenarios de conflicto. En este entendido, la generación de bienestar será un elemento transversal a la labor que desarrollan nuestros uniformados, por lo que debe ser tenido en cuenta como un pilar catalizador de incorporación a las Fuerzas, motivación del desempeño de su rol y garantía de desarrollo regional en el país.

Por esta razón, los actores del Sistema de Bienestar deberán aumentar el porcentaje de cobertura y beneficios de bienestar, así como gestionar y asignar mayores recursos presupuestales para los planes y programas de bienestar.

Entendiendo que acciones de simple ejecución, tales como el respeto y la garantía a espacios deportivos y recreacionales, permisos y vacaciones, y la estricta garantía de los servicios a los que nuestra población tiene derecho, como la salud, tiene un impacto importante en la calidad de vida del uniformado y de su familia.

Una vez cumplido esto y estandarizados los niveles mínimos de bienestar de manera equitativa a todos nuestros uniformados, el Sistema de Bienestar tendrá que adaptarse a una generación de bienestar innovadora que se encuentre alineado con las necesidades que nuestra población presente en el futuro.

Se podrá avanzar en el concepto de integralidad en bienestar, el cual se refiere principalmente a la necesidad enmarcada en un trabajo articulado y coordinado entre las diferentes instancias del Ministerio de Defensa Nacional, el Comando General de las Fuerzas Militares, de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional y las demás dependencias que tengan responsabilidad en el sistema de bienestar, así como de una clara caracterización de las preferencias y necesidades de las poblaciones objeto de los diferentes componentes del Bienestar incluidos en esta política; de formular, aprobar y coordinar la implementación de estrategias, planes e iniciativas, que por medio de la identificación, combinación y prestación de dos o más servicios o beneficios de bienestar, generan un mayor impacto en la calidad de vida y en los recursos que se invierten en bienestar, comparándolos con la implementación independiente de recursos por componente.

Prospectivamente, el Sistema deberá ser el referente en América Latina de generación de Bienestar a nuestra población, el cual estará sustentado en una comunicación en doble vía con el uniformado y los miembros de su familia, para brindar una atención integral de acuerdo con el momento del ciclo laboral en el que se encuentren, sus necesidades y/o expectativas.

Nuestros uniformados y sus familias sentirán constantemente el acompañamiento del Sector y de la Fuerza a la que pertenecen.

El objetivo final está encaminado a posicionar el Bienestar como una prioridad en los procesos de toma de decisiones y contar con una Fuerza Pública motivada y orgullosa de portar el uniforme, debido a las acciones de gratitud que en contraprestación realizarán las Fuerzas y el Ministerio, en articulación con la sociedad civil y demás entidades del Gobierno nacional.

10 Implementación y Seguimiento

La implementación de la Política Pública de Bienestar de la Fuerza Pública y sus Familias se realizará a través del desarrollo de mesas de trabajo técnicas, lideradas por el Ministerio de Defensa, la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud y la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública, en coordinación con el Comando General de las Fuerzas Militares, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, con el propósito de establecer una hoja de ruta conjunta para coordinar, articular y consolidar la elaboración de planes cuatrienales y los respectivos planes operativos anuales que permitan desarrollar cada uno de los componentes de bienestar y de administración de la gestión y desarrollo del talento humano.

De igual forma, el seguimiento se llevará a cabo a través de la formulación y estructuración conjunta con las Fuerzas Militares y la Policía Nacional de indicadores de gestión que permitan la recolección y el análisis de datos, así como la generación de alertas tempranas, mediante un sistema de seguimiento y control alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Estos indicadores deberán ser validados previamente a través de los comités y subcomités de bienestar y de capital humano, los cuales permitirán realizar el control en los avances de la ejecución en las iniciativas y objetivos propuestos en el marco de esta política.





ANEXOS

11

- **11.1** Resumen pilares, componentes e iniciativas estratégicas.
- **11.2** Carta del presidente Gustavo Petro a soldados y policías de Colombia.
- **11.3** Marco normativo.
- **1.4** Comités y subcomités de planeación y articulación para la gestión del capital humano y la gestión de bienestar.
- **11.5** Directorio de bienestar y de desarrollo de la Fuerza Pública.
- **1.6** Alcance de la Política de Educación y la Política de Gestión y Desarrollo Humano.

11.1 Resumen pilares, componentes e iniciativas estratégicas

Pilar Estratégico:

Administración de la Gestión y Desarrollo Humano que inciden en bienestar

Componente	Iniciativa Estratégica
 <p data-bbox="231 1279 464 1379">Educación para la Fuerza Pública</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="571 689 1294 801">1. Otorgar título de pregrado en nivel técnico profesional a los soldados e infantes de marina profesionales en su formación militar. <li data-bbox="571 831 1294 1048">2. Formular, desarrollar e implementar programas flexibles de alfabetización, educación básica y media que promueva el incremento de los niveles educativos de los soldados e infantes de marina profesionales de las Fuerzas Militares y de los auxiliares de policía de la Policía Nacional. <li data-bbox="571 1077 1294 1227">3. Gratuidad en la matrícula académica de las escuelas de formación de la Fuerza Pública que permita facilitar el acceso y permanencia de los futuros oficiales, suboficiales y patrulleros. <li data-bbox="571 1256 1294 1406">4. Fortalecer estímulos por bilingüismo y/o multilingüismo que permitan incentivar al personal uniformado a que adquieran competencias y habilidades en lenguas extranjeras. <li data-bbox="571 1435 1294 1608">5. Certificación de las competencias adquiridas mediante el saber militar y policial de los soldados e infantes de marina y patrulleros de policía ante las entidades del Estado para facilitar su inserción a la vida laboral una vez terminen su servicio. <li data-bbox="571 1637 1294 1787">6. Estímulos educativos para incentivar la meritocracia, fortalecer el sentido de pertenencia y permanencia en los integrantes de la Fuerza Pública, como las capacidades misionales de cada Fuerza.

Componente	Iniciativa Estratégica
 <p data-bbox="264 1200 509 1335">Administración de la Gestión y Desarrollo Humano</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="608 367 1331 792">1. Actualizar las herramientas de la Gestión del Talento Humano teniendo en cuenta el Modelo de Planeación y Desarrollo de Capacidades de la Fuerza Pública, con el fin de promover una mejor gestión y desarrollo del capital humano, a través de (i) el fortalecimiento y actualización del plan de carrera que fomente el desarrollo integral y diferencial; (ii) la actualización del escalafón de cargos, y (iii) el rediseño y la construcción de la política de ascensos y el fortalecimiento de los modelos de evaluación integral para la Fuerza Pública, bajo los principios de transparencia, igualdad y meritocracia. <li data-bbox="608 824 1331 1106">2. Generar innovación en las estrategias relacionadas con incentivos y estímulos para el personal militar y de la PONAL, orientados a reconocer la importancia del factor humano y el impacto del bienestar en la productividad, el compromiso, el desempeño y la motivación de los uniformados. Estos se encuentran directamente relacionados con el desarrollo integral del personal, su bienestar y su vida laboral. <li data-bbox="608 1137 1331 1352">3. Establecer lineamientos y tiempos de permanencia del personal uniformado en la asignación de cargos estratégicos en la estructura del MDN, el COGFM y PONAL, que fomenten su bienestar, capacidades laborales y contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos del sector. <li data-bbox="608 1384 1331 1666">4. Fortalecer e incentivar la prestación del servicio militar y la profesionalización de la Fuerza Pública, como una capacidad en el mantenimiento del pie de fuerza para la seguridad humana y defensa en el territorio, a través de la innovación e implementación de estrategias de incorporación y de transición efectiva al servicio social para la paz, bajo un enfoque de empleabilidad y preparación para el trabajo. <li data-bbox="608 1697 1331 1912">5. Se establecerán alianzas institucionales con el ICETEX u otras entidades financieras, para la creación de incentivos en descuentos especiales, bajos intereses y facilidades de pago, entre otros beneficios, para brindar mayores oportunidades en el acceso a la educación superior.

6. Se gestionará el apoyo y el desarrollo de convenios de cooperación nacional e internacional que permitan el financiamiento de becas y descuentos para los mejores estudiantes a nivel nacional y/o la realización de intercambios con países aliados, que permitan mejorar la calidad de vida y la movilidad educativa y social de hombres y mujeres de la Fuerza Pública y de sus familias.
7. Fortalecer acciones que permitan mejorar las condiciones laborales y prestacionales del personal de Soldados e Infantes de Marina Profesionales, a través de la revisión y actualización del Estatuto de Personal que les rige desde el año 2000, incluyendo factores sobre las necesidades actuales, relacionadas con su incorporación, ingreso y permanencia, así como la inclusión de las mujeres.
8. Actualizar los sistemas de información de talento humano con tecnologías de vanguardia para la estandarización, integración y mejora de la calidad del dato, la oportunidad de la información y la acertada toma de decisiones en materia de gestión del talento humano, educación y bienestar.

Pilar Estratégico:

Bienestar del uniformado activo y sus familias

Componente	Iniciativa Estratégica
 <p>Vivienda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizarán diagnósticos a nivel nacional sobre las necesidades en materia de vivienda fiscal, alojamientos y casinos, que permitan identificar la realidad de la infraestructura actual, la capacidad y las necesidades específicas de los uniformados, como base para la implementación de las demás estrategias relacionadas en la política. 2. Actualizar la normatividad vigente en materia de administración de vivienda fiscal, alojamientos y casinos. 3. Establecer instancias o dependencias en las Fuerzas, donde no las haya, responsables de la implementación de directrices, la administración

y el seguimiento a nivel nacional en materia de vivienda fiscal, alojamientos y casinos.

4. Se revisará y fortalecerá en las Fuerzas Militares y la Policía Nacional el proceso de sistematización de la información y del control de inventarios, que garantice la calidad del dato de los inventarios en la infraestructura y demás componentes de la vivienda fiscal, alojamientos y casinos, para orientar y facilitar la toma de decisiones.
5. El MDN, a través del Viceministerio de Veteranos y del GSED y Caja Honor y en articulación con las Fuerzas, realizará la gestión estratégica para garantizar la continuidad de la entrega de subsidios de vivienda a los miembros de la Fuerza Pública.

Componente



Salud

Iniciativa Estratégica

1. Mejoramiento en la rectoría y gobernabilidad del SSMP, para el fortalecimiento de la gestión, su gerenciamiento y administración.
2. Reingeniería del Modelo de gerenciamiento y administración del Sistema para mejorar su eficiencia.
3. Mejoramiento de la atención integral en salud y la prestación de servicios de salud, incluyendo los centros de salud y red hospitalaria que prestan servicio al Sector, como en las urgencias y servicios ambulatorios de batallones, estaciones, áreas de operaciones y demás áreas donde se encuentre la Fuerza Pública a nivel nacional.
4. Fortalecimiento y modernización de la capacidad tecnológica y científica de la red propia del SSMP y del Hospital Militar Central.
5. Desarrollo del estudio y propuesta de reestructuración de la planta de personal del SSMP y del Hospital Militar Central.
6. Desarrollo e implementación de un sistema de información en salud funcional, acorde con las necesidades de cada subsistema que fortalezca la administración y gerenciamiento del sistema, la calidad del dato y el control de necesidades y servicios ofrecidos.

7. Diseño, implementación y desarrollo del sistema de costos y la estructuración del estudio técnico de suficiencia de recursos en cada Subsistema de Salud.
8. Actualización del marco normativo del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional.

Componente	Iniciativa Estratégica
 <p data-bbox="256 1328 443 1429">Recreación, cultura y deporte</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulación de lineamientos y directrices que permitan fortalecer y desarrollar la recreación, cultura y deporte de la Fuerza Pública en actividad. 2. Desarrollar acciones que contribuyan de manera efectiva al incremento de oferta de servicios de recreación, cultura y deporte del Sector Defensa. 3. Estructurar un proyecto para la construcción de clubes o sedes recreacionales ubicados en zonas estratégicas y alejadas en el país en donde no existan suficientes convenios con centros recreacionales, para acceso y beneficio de soldados y patrulleros. 4. Desarrollar un programa de fortalecimiento, mantenimiento de infraestructura, sostenibilidad y gestión administrativa de los centros recreacionales actuales ubicados a nivel nacional. 5. Fortalecer e incrementar la cobertura de las actividades de carácter cultural. 6. Impulsar el deporte de alto rendimiento y fortalecimiento de los mecanismos de articulación y coordinación con el Sistema Nacional de Deporte. 7. Caracterizar y consolidar información periódica a nivel nacional de las actividades de recreación, cultura y deporte desarrolladas por cada Fuerza en las regiones, que permita identificar buenas prácticas, acciones de mejora y fortalecer los lineamientos de estas líneas de bienestar en beneficio del personal uniformado y sus familias.

Componente	Iniciativa Estratégica
 <p data-bbox="293 1160 480 1361">Apoyo psicosocial, espiritual y atención especial a las familias</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="608 387 1331 566">1. Impulsar la investigación social como herramienta para la generación de productos científicos y metodológicos que permitan analizar y considerar fenómenos familiares y socio afectivos de los integrantes de la Fuerza Pública y sus familias. <li data-bbox="608 595 1331 667">2. Fortalecimiento del servicio de orientación y asesoría de familia a nivel psicosocial y espiritual. <li data-bbox="608 696 1331 808">3. Fortalecimiento de los programas prevención en salud mental para el personal uniformado activo, vinculando a su familia. <li data-bbox="608 837 1331 949">4. Desarrollo de planes y/o programas socioeducativos orientados a fortalecer la dinámica y funcionalidad familiar del personal uniformado. <li data-bbox="608 978 1331 1193">5. Fortalecimiento de los lazos de colaboración entre los actores del sistema de bienestar responsables de la oferta de servicios para aumentar la cobertura nacional, especialmente para la atención de situaciones adversas asociadas a la misionalidad de las Fuerzas. <li data-bbox="608 1223 1331 1373">6. Revisión, fortalecimiento y socialización de los acuerdos de descuento educativos vigentes y gestión de becas totales y parciales para el personal de uniformados activos. <li data-bbox="608 1402 1331 1552">7. Identificación de las necesidades de los núcleos familiares para ampliar el portafolio de bienes y servicios que aportan al desarrollo familiar a nivel nacional. <li data-bbox="608 1581 1331 1693">8. Desarrollo de programas socio educativos para estudiantes, escuelas de padres y personal docente de los liceos y colegios de la Fuerza Pública. <li data-bbox="608 1722 1331 1895">9. Fortalecimiento de los programas de desvinculación laboral asistida del uniformado, vinculando a su familia en el proceso de preparación para el retiro e incluyendo diferentes actividades familiares, de salud mental, de apoyo psicosocial, entre otras.

10. Gestionar convenios o alianzas con entidades financieras, sectores productivos e instituciones técnicas competentes, para la creación de incentivos en descuentos especiales, bajos intereses y facilidades de pago, asesoría técnica-científica y de producción entre otros, para el desarrollo de proyectos productivos en el campo u otros emprendimientos que faciliten y apoyen la transición y preparación para el retiro.

Componente	Iniciativa Estratégica
 <p data-bbox="240 1397 454 1570">Alimentación para los uniformados de la Fuerza Pública</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Ministerio de Defensa Nacional, a través del Viceministerio de Veteranos y del GSED, la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, la Agencia Logística de las Fuerzas Militares en coordinación y articulación con las Fuerzas, desarrollarán los procesos para evaluar el nivel de satisfacción y de calidad en la alimentación de los comedores ubicados a nivel nacional, en donde se brinde alimentación al personal uniformado beneficiario con la partida de alimentación, a fin de identificar alertas y establecer acciones de mejora que garanticen las condiciones nutricionales y de proporción correspondientes. 2. El Ministerio de Defensa Nacional direccionará los procesos con relación a la operación, administración, seguimiento y evaluación de la alimentación del personal uniformado beneficiario. Así mismo, articulará con otros sectores la implementación de estrategias que faciliten el abastecimiento a través de modelos de economía de escala que contribuyan a activar la economía en las regiones y a optimizar la calidad de la alimentación de los uniformados. 3. La Oficina de Control Interno Sectorial, en articulación con las inspecciones generales de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional y la Oficina de Control Interno de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, priorizarán en sus planes auditorías orientadas a identificar riesgos y a evaluar los controles establecidos a la cadena de suministros de alimentación para los beneficiarios en la Ley 1861 de 2017 y artículos 85 del Decreto Ley 1211 de 1990, 87 del Decreto Ley 1212 de 1990 y 35 del Decreto Ley 1213 de 1990, de cara a satisfacer las necesidades de las Fuerzas.

4. La Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, en coordinación con las direcciones de Sanidad de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, definirán una estrategia de comunicación y concientización a nivel nacional, sobre la importancia de una alimentación balanceada y saludable y, su impacto en la salud y en la productividad del personal beneficiado.

Componente	Iniciativa Estratégica
 <p>Derechos, prerrogativas y estímulos, durante la prestación del servicio</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer estrategias, mecanismos y programas flexibles para el cierre de brechas en materia de educación básica y media para el personal que ingresa a las Fuerzas a prestar servicio militar y de policía. 2. Establecer diagnósticos y estrategias que permitan la implementación de cursos y programas institucionales de educación técnica presencial o virtual y/o a través de alianzas con entidades como el SENA, entre otras, para la certificación técnica de competencias laborales de los jóvenes que presten servicio militar. 3. Gestionar la vinculación de la población en los diferentes programas de Gobierno diseñados para incentivar a los jóvenes colombianos a viajar por el país, así como para el acceso a descuentos y beneficios en la red de establecimientos comerciales aliados en todo el territorio nacional. 4. Priorización de la población por los Sistemas Estratégicos de Transporte Público (SETP) incluida la definición de un esquema tarifario diferencial. 5. Suscripción de convenios con las empresas de transporte público urbano y regionales para que esta población acceda a descuentos en la tarifa ordinaria. 6. Gestionar ante los operadores de servicio público de telefonía local y móvil la posibilidad de crear planes diferenciales para esta población o en su defecto la aplicación de descuentos en las tarifas de todos sus planes.

7. Establecer programas de orientación vocacional para el personal que está próximo a finalizar el tiempo de la prestación del servicio militar y/o del nuevo servicio social para la paz, que le permita proyectarse en el futuro en una carrera en la Fuerza Pública o para su preparación hacia la vida civil y laboral.
8. Socialización oportuna y permanente de la oferta educativa disponible, pública o privada, así como los diferentes programas de acceso a la educación para jóvenes diseñados por el Gobierno Nacional.

Componente	Iniciativa Estratégica
 <p>Derechos, prerrogativas y estímulos, al término de la prestación del servicio las familias</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Propiciar oportunidades de acceso a procesos de formación a la medida y de vinculación laboral. 2. Fomento del financiamiento empresarial sostenible, la educación financiera con equidad de género e impacto social. 3. Fomento del regreso de la población a la actividad agropecuaria.

11.2 Carta del presidente Gustavo Petro a soldados y policías de Colombia



Mi compromiso con ustedes:

Más allá de ideologías y coyunturales debates políticos tengo claro que ustedes, los soldados de tierra, mar y aire y los policías de la patria, son humildes colombianos que, al igual que millones de compatriotas, reclaman un mejor futuro para sí mismos, pero en especial para sus queridas familias.

Es innegable el valioso aporte de la mayoría de ustedes en la construcción de una Colombia más humana; como también lo es que no cuentan con una vivienda digna, tienen que esperar meses para obtener una cita médica, los ingresos no les alcanzan para pagarles una educación decorosa a sus hijos, no gozan de descansos acorde a sus extenuantes jornadas laborales e incluso se les volvió un privilegio acceder a un club vacacional.

Por eso, uno de los puntos centrales de nuestro Pacto por la Vida y la Nueva Política Integral de Seguridad, con énfasis en convivencia ciudadana y cambio climático, que vamos a poner en marcha desde la Presidencia de la República, lo constituye fortalecer la fuerza pública y el bienestar de sus integrantes, en especial el de los más vulnerables, para lograr la paz total en el territorio nacional.

En primer lugar, en alianza con la empresa privada, vamos a construir ciudadelas para que ustedes no tengan que seguir viviendo en zonas marginales, incluso de alto riesgo para su seguridad, máxime si se tiene en cuenta que después de su turno laboral regresan a casa de civil y desarmados.

No más efectivos de la fuerza pública pagando arriendo en pequeñas habitaciones de inquilinatos, tras ser trasladados, muchas veces de manera arbitraria, sin tener en cuenta su entorno familiar y su precario salario.

También reestructuraremos los subsistemas de salud que los atienden, los cuales cada vez se parecen más al inhumano servicio que les ofrecen las EPS a los demás colombianos: pacientes en los pasillos de los hospitales, citas para dentro de seis meses o más y falta de medicamentos, entre otros tantos males.

Por eso, una de las prioridades será construir nuevos hospitales, como el Hocén, en distintas partes del país, y fortalecer instituciones tan importantes como el Hospital Militar.

También ampliaremos y modernizaremos las guarderías y los colegios de la fuerza pública e impulsaremos un programa de becas para que sus hijos gocen de una educación de primer nivel. Les garantiremos su acceso expedito al SENA y a la universidad pública y tendrán prioridad en el Icetex a la hora de solicitar un préstamo, sin interés alguno, y hasta condonaremos la deuda de los mejores. Y para mejorar los ingresos del hogar abriremos cursos especiales en el SENA, dirigidos al esposo o esposa del uniformado.

Adicionalmente, remodelaremos los centros vacacionales y lideraremos los esfuerzos altruistas de la sociedad civil para que, tal como lo afirma Francia Márquez, puedan vivir sabroso.

Nuestra estrategia también contempla transformar, gradualmente y en la medida en que consolidemos la paz, el servicio militar en servicio social, para que solo los profesionales, bien entrenados, bien equipados y bien remunerados, se encarguen de combatir el multictim. No más cementerios llenos de jóvenes héroes, en su mayoría humildes campesinos, ni hogares vestidos de luto perenne.

Los muchachos y las muchachas llamados a prestar ese servicio social lo harán en campañas preventivas del delito, alfabetización, protección de entornos escolares, guardabosques o guías turísticos, y en la implementación de los acuerdos de paz.

Y algo muy importante, haremos las reformas necesarias para que los ascensos, las representaciones en el exterior, las condecoraciones y los reconocimientos sean por méritos. Siempre me he preguntado: ¿por qué un buen soldado o un buen patrullero no puede llegar a ser General?

Por último, respetando siempre su régimen especial de asignación de retiro y demás derechos adquiridos, pondremos en marcha un plan de apoyo para los pensionados y retirados de la fuerza pública, con el fin que sigan aportado su cualificada experiencia en entidades como el Inpec, el manejo del tránsito y la empresa privada, lejos de esos peligrosos cantos de sirena que buscan convertirlos en mercenarios internacionales.

Como se pueden dar cuenta, respetados soldados de tierra, mar y aire y policías de Colombia, el bienestar no tiene color político ni es un privilegio para unos pocos. Es un derecho que debe estar al alcance de todos los colombianos.

11.3 Marco Normativo

- Constitución Política.
- Ley 23 de 1981 “Por la cual se dictan normas en materia de ética médica”
- Ley 80 de 1993 “Por la cual se expide el Estatuto General de la contratación de la Administración Pública”
- Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”
- Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la Ley general de educación”
- Ley 181 de 1995 “Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y se crea el Sistema Nacional del Deporte”
- Ley 352 de 1997 “Por la cual se reestructura el Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional”.
- Ley 378 de 1997 “Por medio de la cual se aprueba el “Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo” adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.
- Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”
- Ley 582 de 2000 “Por medio de la cual se define el deporte asociado de personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales, se reforma la Ley 181 de 1995 y el Decreto 1228 de 1995, y se dictan otras disposiciones”
- Ley 715 de 2001 “Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud entre otros”
- Ley 775 de 2002 “Por la cual se modifican parcialmente los estatutos de carrera de los Oficiales y Suboficiales de las FF.MM”
- Ley 776 de 2002 “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”
- Ley 987 de 2005 “por medio de la cual se modifican los Decretos 1211 de 1990, 1790 y 1793 de 2000 relacionados con el régimen salarial y prestacional del personal de oficiales, suboficiales y soldados de las Fuerzas Militares; los Decretos 1091 de 1995, 1212 y 1213 de 1990 y 1791 de 2000, relacionados con el Régimen Salarial y Prestacional de Oficiales, Suboficiales, personal del nivel ejecutivo y Agentes de la Policía Nacional y el Decreto 1214 de 1990 relacionado con el Régimen Prestacional Civil del Ministerio de Defensa y Policía Nacional”
- Ley 1122 de 2007 “Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1150 de 2007 “Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con recursos públicos”
- Ley 1249 de 2008 “Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de administrador policial y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan

- normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1266 de 2008 “Por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones”
 - Ley 1361 de 2009 “Por medio de la cual se crea la Ley de protección integral a la familia”
 - Ley 1438 de 2011 “Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”
 - Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”.
 - Ley Estatutaria 1581 de 2012 “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales y su Decreto reglamentario 1377 del 27 de junio de 2013”
 - Ley 1616 de 2013 “Por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”
 - Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones”
 - Ley Estatutaria 1751 de 2015 “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones”
 - Ley 1104 de 2016 “Por medio de la cual se modifican artículos del Decreto 1790 de 2000, en la carrera de los integrantes de las Fuerzas Militares”
 - Ley 1861 del 2017 “Por el cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización”
 - Ley 1862 del 2017 “Por la cual se establecen las normas de conducta del militar colombiano y se expide el código disciplinario militar”
 - Ley 1966 de 2019 “Por medio de la cual se adoptan medidas para la gestión y transparencia en el sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones”
 - Ley 2114 de 2021 “Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones”
 - Ley 2160 de 2021 “Por medio del cual se modifica la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007”
 - Ley 2196 de 2022 “Por medio de la cual se expide el estatuto disciplinario policial”
 - Decreto 3743 de 1950 “Por el cual se modifica el decreto 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo”
 - Decreto 94 de 1989 “Por el cual se reforma el estatuto de la capacidad psicofísica, incapacidades, invalideces e indemnizaciones del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, Soldados, Grumetes, Agentes, Alumnos de las Escuelas de Formación y personal civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional”
 - Decreto Ley 1211 de 1990 “Por el cual se reforma el Estatuto del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares”
 - Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado”
 - Decreto 2369 de 2019 “Por el cual se

reglamenta el alcance y acceso a la Fase de Rehabilitación Inclusiva establecida en el artículo 3 de la Ley 1471 de 2011, modificada por el artículo 248 del Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022, Ley 1955 del 25 de mayo de 2019 “Pacto Por Colombia, Pacto por la Equidad” y se adiciona el Decreto 1070 de 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”.

- Decreto 1252 de 2000 “Por el cual se establecen normas sobre el régimen prestacional de los empleados públicos, los trabajadores oficiales y los miembros de la Fuerza Pública”
- Decreto 1795 de 2000 “Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”
- Decreto Ley 1790 de 2000 “Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares”
- Decreto 1791 de 2000 “Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional”
- Decreto Ley 1793 de 2000 “Por el cual se expide el régimen de carrera y estatuto del personal de soldados profesionales de las Fuerzas Militares”
- Decreto Ley 1794 del 2000 “Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional para el personal de soldados profesionales de las Fuerzas Militares”
- Decreto 1795 de 2000 “Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”
- Decreto 1796 de 2000 “Por el cual se regula la evaluación de la capacidad sicofísica y de la disminución de la capacidad laboral y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la Fuerza Pública, Alumnos de las Escuelas de Formación y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil al Servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993”
- Decreto 1799 de 2000 “Por el cual se dictan las normas sobre evaluación y clasificación para el personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares y se establecen otras disposiciones”
- Decreto 682 de 2001. “Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos”
- Decreto 2463 de 2001 “Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez”
- Decreto 3020 de 2002 “Por el cual se establecen los criterios y procedimientos para organizar las plantas de personal docente y administrativo del servicio educativo estatal que prestan las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 770 de 2005 “Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004”
- Decreto 785 de 2005 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”
- Decreto 1286 de 2005 “Por el cual se establecen normas sobre la participación de los padres de familia

- en el mejoramiento de los procesos educativos de los establecimientos oficiales y privados, y se adoptan otras disposiciones”
- Decreto 3518 de 2006 “Por el cual se crea y reglamenta el Sistema de Vigilancia en Salud Pública y se dictan otras disposiciones”
 - Decreto 91 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 724 del 2012 “Por el cual se dictan normas sobre el régimen salarial del personal uniformado activo de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional del Ministerio de Defensa Nacional”
 - Decreto 1507 de 2014 “Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional”
 - Decreto único 1070 del 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”
 - Decreto único 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”
 - Decreto 2353 de 2015 “Por el cual se unifican y actualizan las reglas de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se crea el Sistema de Afiliación Transaccional y se definen los instrumentos para garantizar la continuidad en la afiliación y el goce efectivo del derecho a la Salud”
 - Decreto 780 de 2016 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social»
 - Decreto 1838 de 2016 “Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Defensa, Policía Nacional, Dirección de Sanidad”
 - Decreto 1421 de 2017 “Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad”
 - Decreto 1454 de 2017 “Por el cual se adiciona un Título a la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1070 de 2015, “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”, en lo relacionado con el incremento del Presupuesto per cápita para el Sector Defensa (PPCD) y del porcentaje del aporte para los servicios médicos derivados de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional (ATEP) para el Subsistema de Salud de la Policía Nacional, conforme a lo dispuesto en la Ley 352 de 1997”
 - Decreto 51 de 2018 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”
 - Decreto 1273 de 2018 “Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo”
 - 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 113 de 2022 “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional”

1.4 Comités y subcomités de planeación y articulación para la Gestión del Capital Humano y la Gestión de Bienestar

Con el objetivo de definir la gobernabilidad y articulación de la gestión interinstitucional del Capital Humano y del Bienestar y Salud, el MDN cuenta con los siguientes cuerpos colegiados encargados de asesorar y recomendar la toma de decisiones:

COMITÉS PARA LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO (Resol. 3144 de 2017):

Tienen como propósito la formulación, cumplimiento, seguimiento y evaluación de políticas en materia de capital humano.

- [Comité Estratégico de Capital Humano.](#)
- [Subcomité Asesor de Capital Humano.](#)
- [Subcomité del Sistema de Información para la Administración del Talento Humano.](#)
- [Mesas de trabajo técnicas.](#)

Ver: Normas vigentes - Ministerio de Defensa Nacional de la República de Colombia (mindefensa.gov.co) (Resolución 3144 de 2017 - Por medio de la cual se crean los Comités para la Gestión del Capital Humano, se determina la administración del SIATH y se dictan otras disposiciones)

COMITÉS PARA LA GESTIÓN DE BIENESTAR (Resol. 5019 de 2022):

Tienen como propósito definir, consolidar una doctrina y estrategias conjuntas y coordinadas para la implementación de iniciativas en materia de Bienestar.

- [Comité de Bienestar Integral para la Fuerza Pública.](#)
- [Subcomité Asesor de Bienestar Integral para la Fuerza Pública.](#)
- [Mesas de trabajo técnicas.](#)

Normas vigentes - Ministerio de Defensa Nacional de la República de Colombia (mindefensa.gov.co) (Resolución 5019 de 2022 - Por la cual se conforma el Comité de Bienestar Integral para la Fuerza Pública, se derogan las Resoluciones 0867 y 4423 de 2019 y se dictan otras disposiciones.)

COMITÉS DE SALUD (Ley 352 de 1997 y Decreto Ley 1795 de 2000):

El Consejo Superior de Salud Militar y Policial tiene como propósito ser el organismo rector y de coordinación del Sistema de Salud Militar y Policial. Por su parte los Comités de Salud de la Fuerza Pública son los encargados de implementar las políticas emitidas por el Consejo Superior a través de la definición y coordinación de planes y programas.

- Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional (Decreto Ley 1795 de 2000, Art 8 y 9)
- Comité de Salud de las Fuerzas Militares. (Decreto Ley 1795 de 2000, Art 12 y 14)
- Comité de Salud de la Policía Nacional. (Decreto Ley 1795 de 2000, Art 17 y 20)

Normas vigentes - Ministerio de Defensa Nacional de la República de Colombia (mindefensa.gov.co) (Ley 352 de 1997 - Por la cual se reestructura el Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad Social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional y Decreto Ley 1795 de 2000 - Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.)



DIRECTORIO

Vivienda - Solución definitiva

MDN – GSED - CAJA HONOR

Cra. 54 No. 26 - 54 CAN, Bogotá
 Puntos de contacto a nivel nacional:
<https://www.cajahonor.gov.co/AtencioAfiliado/Paginas/Puntos-de-atencion.aspx>
 Teléfono: 601 518 86 05 / 01 8000 919 429
 Página Web: www.cajahonor.gov.co
 Email: contactenos@cajahonor.gov.co
 Ventanilla Única de Servicios Caja Honor:
<https://www.cajahonor.gov.co/AtencioAfiliado/Paginas/ventanilla-unica.aspx>

Viviendas Fiscales

MDN – GSED - Instituto de Casas Fiscales del Ejército Nacional - ICFE

Cra. 11B No. 104-48, Bogotá
 Teléfono: 601 3789650 Ext. 200 – 204 /
 Celular: 317 369 64 65
 Página Web: <https://www.icfe.gov.co/portal/>
 Email: atencionusuario@icfe.gov.co

Armada de Colombia - Jefatura de Operaciones Logísticas

Cra. 54 No. 26-25, oficina 445, piso 4°, Ed. Fortaleza, Bogotá.
 Teléfono 601 3692000 ext. 10351

Fuerza Aérea Colombiana - Jefatura Familia y Bienestar Social

Cra. 13 No. 66- 47 Piso 2, Bogotá
 Teléfono: 601 3159800 ext. 050 2058

Policía Nacional de Colombia - Dirección de Bienestar Social y Familia

Cl. 44 No. 50 - 51 Bogotá
 Teléfono: 601 5189559
 Página Web: <https://www.bienestarpolicia.gov.co/index.php?idcategoria=12991>

Alojamientos y Casinos

Ejército Nacional

Sede Habitacional Cristóbal Colón

Cl. 106 No 7-31 Cantón Norte

Sede Habitacional Bicentenario de la Independencia

Cl. 102 No. 7-80, Bogotá
 Celular: 318 8757828

Armada de Colombia - Jefatura de Operaciones Logísticas

Cra. 54 No. 26-25, oficina 445, piso 4°, Ed. Fortaleza, Bogotá.

Teléfono 601-3692000 ext. 10351

Cámara de Oficiales Armada Nacional

Teléfono: 601 4204888 / 601 4142035

Email: camaraofc@armada.mil.co

Cámara de Suboficiales, Batallón de Seguridad de Infantería de Marina

Cra. 61 No. 51-31 Bosque Popular, Bogotá

Teléfono: 601 4104654 / 601 4104661 / 601 2631077 / 601 2630505

Fuerza Aérea Colombiana - Jefatura Familia y Bienestar Social

Cra. 13 No. 66- 47 Piso 2, Bogotá
 Teléfono: 601 3159800 ext. 050 2058

Recreación, cultura y deporte

MDN – Dirección Sectorial de Bienestar y Salud

Cra 10 No. 27-27 Oficina 607, Ed. Bachué, Bogotá
Teléfono: 601 2841620
Email: direccion.bienestar@mindefensa.gov.co
Página web: www.mindefensa.gov.co

Club Militar

Cra. 50 No. 15-20, Puente Aranda
Teléfono: 601 290 5077
Página web: <https://www.clubmilitar.gov.co/home/>

Circulo de Suboficiales

Cl. 138 No. 55 - 38 Colina Campestre, Bogotá
Teléfono: 018000 963 755 - 601 593 9900 op. 1

Ejército Nacional - Dirección de Familia y Bienestar

Cra. 54 No. 26 - 25, Bogotá
Teléfono: 601 221 6336 / 601 222 0950 / 601 426 1499
Línea gratuita nacional: 01 8000 111 689
Celular: 3174304491
Email: difab.reservas@buzonejercito.mil.co

Armada de Colombia - Jefatura de Desarrollo Humano

Cra. 54 No. 26 - 25 Of. 162. Piso 1, Ed. Fortaleza
Teléfono 601-3692000 ext. 10130

Fuerza Aérea Colombiana - Jefatura Familia y Bienestar Social

Cra. 13 No. 66- 47 Piso 2
Teléfono: 3159800 ext. 050 2058

Policía Nacional de Colombia - Dirección de Bienestar Social y Familia

Cl. 44 No. 50 - 51 Bogotá
Teléfono: 601 5189559
Página web: bit.ly/3WCZbz5

Apoyo psicosocial y atención a las familias

MDN – Obispado Castrense de Colombia

Transversal 28 A No. 37 - 48, Bogotá
Teléfono: 601 4800011
Zonas Pastorales: <http://obispadocastrensecolombia.org/donde-estamos/zonas-pastorales/>
Email: comunicacionesobispadocc@gmail.com; info@obispadocastrense.org
Página web: www.obispadocastrense.org

Ejército Nacional - Dirección de Familia y Bienestar

Cra. 46 No. 20 b 99, Cantón Occidental Caldas, Ed. Comando de Personal
Celular: 3174278714
Email: dlifab@buzonejercito.mil.co

Armada de Colombia - Jefatura de Desarrollo Humano

Cra. 54 No. 26 - 25 Of. 162. Piso 1, Ed. Fortaleza
Teléfono 601-3692000 ext. 10130
Email: jedhu@armada.mil.co

Fuerza Aérea Colombiana - Jefatura Familia y Bienestar Social

Cra. 13 No. 66- 47 Piso 2
Teléfono: 3159800 ext. 050 2058

Policía Nacional de Colombia - Dirección de Bienestar Social y Familia

Cl. 44 No. 50 - 51 Bogotá
Teléfono: 601 5189559
Página Web: <https://www.bienestarpolicia.gov.co/index.php?idcategoria=12991>

Liceos y colegios

Ejército Nacional - Dirección de Familia y Bienestar

Cra. 46 No. 20 b 99, Cantón Occidental Caldas, Ed. Comando de Personal
Celular: 3174278714

Armada de Colombia - División de Colegios Navales

Cra. 27 No. 43 – 39, Bogotá
 Teléfono: (601) 369 20 00 Ext. 10103
 Celular: 3145952587
 Email: dcolnav@armada.mil.co;
 ciudadano@armada.mil.co
 Página Web: <https://colegiosnavales.armada.mil.co/>

Fuerza Aérea Colombiana - Jefatura Familia y Bienestar Social

Área de Gimnasios Militares
 Cl. 26 Sur No. 78 h 70, Kennedy - Banderas
 Teléfono: 601 3159800 ext. 050 2058
 Celular: 3233947076

Policía Nacional de Colombia - Dirección de Bienestar Social y Familia

Cl. 44 No. 50 - 51 Bogotá
 Teléfono: 601 5189559
 Página Web: <https://www.bienestarpolicia.gov.co/index.php?idcategoria=12991>

Preparación para el Retiro (Soldados e Infantes de Marina Profesionales)**MDN – Dirección Sectorial de Bienestar y Salud**

Cra 10 No. 27-27 Oficina 607, Ed. Bachué, Bogotá
 Teléfono: 601 2841620
 Email: direccion.bienestar@mindefensa.gov.co
 Página web: www.mindefensa.gov.co

Ejército Nacional - Comando de Personal- COPER

Cra. 54 No. 26 - 25, Bogotá
 Teléfono: 601 2216336 / 601 2220950 / 601 4261499

Armada Nacional - Jefatura de Desarrollo Humano

Cra. 54 No. 26-25 Bogotá, Ed. Fortaleza oficina 162

Educación**MDN - Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública**

Cra. 54 No. 26 - 25 Ed. Fortaleza CAN Bogotá 3 piso Of 323A
 Teléfono: 601 3150111 ext. 40201
 Celular: 3176379678
 Email: capitalhumano@mindefensa.gov.co
 Página web: www.mindefensa.gov.co

Ejército Nacional - Departamento de Educación Militar - CEDE7

Cra. 54 No.26-25 CAN Ed. Fortaleza Piso 1
 Celular: 3112761803
 Email: cede7@buzonejercito.mil.co

Armada de Colombia - Jefatura Integral de Educación Naval

Av. Ciudad de Cali Cra. 86 No. 51 - 66 Ed. WBC Oficina 305, Bogotá
 Teléfono: 601-3692000 ext. 10652
 Email: jinen@armada.mil.co; miguel.garnica@armada.mil.co

Fuerza Aérea Colombiana - Jefatura de Educación Aeronáutica y Espacial

Cra. 54 No. 26 - 25 Ed. Fortaleza CAN Bogotá
 Teléfono: 601 3159800 Ext 61631
 Email: unidadcorrespondenci@fac.mil.co
 Página Web: www.cgfm.mil.co/es/tags/jefatura-de-educacion-aeronautica-fac

Policía Nacional de Colombia - Dirección de Educación Policial

Transversal 33 47A - 35 sur, barrio Fátima, Bogotá
 Teléfono: 601 5159000 ext. 9923
 Email: diepo.oac@policia.gov.co
 Página Web: <https://www.policia.gov.co/direcciones/educacion-policial>

Administración y desarrollo talento humano

MDN – Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública

Cra. 54 No. 26 - 25 Ed. Fortaleza CAN
Bogotá 3 piso Of 323A
Teléfono: 601 3150111 ext. 40201
Celular: 3115993628
Email: capitalhumano@mindefensa.gov.co
Página web: www.mindefensa.gov.co

Ejército Nacional - Departamento de Personal - CEDE1

Cra. 54 No.26-25 CAN Ed. Fortaleza
Piso 1
Celular: 3175507691
Email: cede1@buzonejercito.mil.co

Armada de Colombia - Jefatura de Desarrollo Humano

Cra. 54 No.26-25 CAN Ed. Fortaleza
Piso 1oficina 162, Bogotá
Teléfono: 601-3692000 ext. 0130
Email: carlos.gomez.p@armada.mil.co

Fuerza Aérea Colombiana - Comando de Desarrollo Humano

Cra. 54 No. 26 - 25 Ed. Fortaleza CAN,
Bogotá
Teléfono: 601 3159800 Ext 61550
Email: unidadcorrespondenci@fac.mil.co
Página Web: <https://www.fac.mil.co/es/noticias/la-jefatura-de-desarrollo-humano-de-la-fuerza-aerea-colombiana-informa>

Policía Nacional de Colombia - Dirección de Talento Humano

Cra. 59 No.26-21 CAN, piso 1 Oficina
de la Subdirección de Talento Humano
Teléfono: 601 5159000 Ext 9516
Email: ditah.oac@policia.gov.co
Página Web: <https://www.policia.gov.co/direccion/talento-humano>

Servicio Militar Obligatorio

MDN - Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública

Cra. 54 No. 26 - 25 Ed. Fortaleza CAN
Bogotá 3 piso Of 323A
Teléfono: 601 3150111 ext. 40201
Celular: 3115359105 - 3115993628
Email: capitalhumano@mindefensa.gov.co
Página web: www.mindefensa.gov.co

Dirección Sectorial de Bienestar y Salud

Cra 10 No. 27-27 Oficina 607, Ed.
Bachué, Bogotá
Teléfono: 601 2841620
Email: direccion.bienestar@mindefensa.gov.co
Página Web: www.mindefensa.gov.co

Ejército Nacional - Departamento de Personal - CEDE1

Cra. 54 No.26-25 CAN Ed. Fortaleza
Piso 1
Celular: 3175507691
Email: cede1@buzonejercito.mil.co

Comando de Reclutamiento y Control Reservas del Ejército Nacional

Cra. 11B No. 104 a 64, Usaquén,
Bogotá
Teléfono: 13362211 - 3105523688
Email: corec@buzonejercito.mil.co
Página Web: <https://www.reclutamiento.mil.co/>

Armada de Colombia - Director de Incorporación de la Armada Nacional

Diag. 40 A No. 8 -37 Ed. El Diamante,
Bogotá
Teléfono: 601-3692000 ext. 10711 -
3692000 ext. 10738
Email: carlos.romero.ba@armada.mil.co
Página Web: <https://haztemarino.armada.mil.co/>

Fuerza Aérea Colombiana – Dir. de Reclutamiento y Control Reservas

Cra. 13 No.66-41, Bogotá
Teléfono: 601 2552018

Email: jephu.dires@fac.mil.co
Página Web: https://www.incorporacion.mil.co/inscribase_aqui

Policía Nacional de Colombia - Dirección de Incorporación

Transversal 33 No. 47 A - 35 Sur, Barrio Fátima
Teléfono: 5169333 Extensión 50216
Página Web: <https://www.policia.gov.co/direccion/incorporacion>

Salud

MDN – Dirección Sectorial de Bienestar y Salud

Cra 10 No. 27-27 Oficina 607, Ed. Bachué, Bogotá
Teléfono: 601 2841620
Email: direccion.bienestar@mindefensa.gov.co
Página web: www.mindefensa.gov.co

Hospital Militar Central

Tv. 3C No. 49 – 02, Bogotá
Teléfono: 601 3486868 / 601 3598888
Página Web: www.hospitalmilitar.gov.co
Email: notificacionesweb@hospitalmilitar.gov.co

Ejército Nacional - Dirección de Sanidad del Ejército Nacional

Cra. 7 No. 52 - 48/60, Bogotá
Teléfono: 601 4261434 / 601 7435704 / 018000114321
Email: disanejc@ejercito.mil.co
Página Web: www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co

Sanidad Fuerzas Militares Bogotá

Av. Cl. 26 No 69 - 76 Torre Tierra, Piso 4, Bogotá
Teléfono: 601 3238555
Email: atencion.usuario@sanidadfuerzasmilitares.mil.co

Armada de Colombia - Dirección de Sanidad Naval de la Armada Nacional de Colombia

Cra. 13 No. 26 - 50 Ed. Bachué, Piso 5to, Bogotá
Teléfono: 601 3278390 ext. 11000 / 018000111400
Email: disan@armada.mil.co
Página Web: www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co

Fuerza Aérea Colombiana - Jefatura de Salud de la Fuerza Aérea Colombiana

Cra. 45 No. 58 A - 56, Barrio Nicolás de Federmann Av. Caracas No. 64 - 24, Chapinero, Bogotá
Teléfono: 57 1 3487030 ext. 2120, Línea gratuita 018000-110322.
Página Web: www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co
Email: atencionalusuariodisanfac@fac.mil.co

Policía Nacional de Colombia - Dirección de Sanidad de la Policía Nacional

Cl. 44 No 50-51, Bogotá
Teléfono: 601 5804400, 01 8000 911143
Email: lineadirecta@policia.gov.co
Página Web: www.policia.gov.co/direccion-sanidad



1.6 Alcance de la Política de Educación y la Política de Gestión y Desarrollo Humano.

Objetivo:

“Establecer lineamientos para la consolidación de una educación **diferencial** y de **calidad** para la Fuerza Pública que responda a las necesidades y retos del entorno dinámico nacional e internacional”



5 Líneas Estratégicas

1. *Liderazgo y desarrollo integral de militares y policías.*

2. *Educación Militar y Policial que responda a los retos y amenazas del país.*

3. *Investigación formativa y aplicada, desarrollo e innovación Militar y Policial sostenible de proyección nacional e internacional.*

4. *Enseñanza, aprendizaje y certificación de una o más lenguas para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.*

5. *Uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones aplicadas a la educación de Militares y Policías.*

Principios:

Interiorización, integración y transversalidad de los Derechos Humanos, el Derecho Internacional Humanitario y los estándares internacionales sobre el uso de la fuerza.

Iniciativas Destacadas

- ✓ Otorgar título de pregrado en el nivel técnico profesional a los Soldados e Infantes de Marina Profesionales en su formación militar.
- ✓ Formular, desarrollar e Implementar programas flexibles de alfabetización, educación básica y media que promueva el incremento de los niveles educativos de los soldados e infantes de marina de las Fuerzas Militares y de los auxiliares de policía de la Policía Nacional.
- ✓ Gratuidad en la matrícula académica de las escuelas de formación de la Fuerza Pública que permita facilitar el acceso y permanencia de los futuros oficiales, suboficiales y patrulleros.
- ✓ Establecer estímulos por bilingüismo y/o multilingüismo que permitan incentivar al personal uniformado a que adquieran competencias y habilidades en lenguas extranjeras.
- ✓ Certificación de las competencias adquiridas mediante el saber militar y policial de los soldados e infantes de marina y patrulleros de policía ante las entidades del Estado para facilitar su inserción a la vida laboral una vez terminen su servicio.
- ✓ Estímulos educativos para incentivar la meritocracia, fortalecer el sentido de pertinencia y permanencia en los integrantes de la Fuerza Pública, como las capacidades misionales de cada Fuerza.

Objetivo:

“Brindar lineamientos que promuevan una mejor gestión y desarrollo humano del personal perteneciente al Ministerio de Defensa Nacional, a través del fortalecimiento de los procesos de **administración de capital humano**, el afianzamiento de la **asesoría jurídica** en el ciclo de gestión, la promoción de la **calidad de vida** de los uniformados, el personal no uniformado y sus familias; la consolidación de la **cultura institucional**, la **comunicación estratégica** y la actualización de los sistemas de información”.

5 Líneas Estratégicas

1. *Administración del Capital Humano.*

2. *Fortalecimiento Jurídico en la Gestión del Capital Humano.*

3. *Calidad de vida del Capital Humano y su familia.*

4. *Cultura institucional y comunicaciones estratégicas para la gestión y el desarrollo del Capital Humano.*

5. *Datos, sistemas de información y generación de conocimiento en gestión y desarrollo del Capital Humano.*

Iniciativas Destacadas

- ✓ Innovar en los procesos de reclutamiento e incorporación del personal aspirante a las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.
- ✓ Actualizar las herramientas de la Gestión del Talento Humano teniendo en cuenta el Modelo de Planeación y Desarrollo de Capacidades de la Fuerza Pública.
- ✓ Fortalecer el modelo de evaluación integral enfocado en la meritocracia.
- ✓ Actualizar los sistemas de información de talento humano con tecnologías de vanguardia para la mejora de la calidad del dato, la oportunidad de la información y la acertada toma de decisiones.
- ✓ Fortalecer acciones que permitan mejorar las condiciones laborales y prestacionales del personal de Soldados Profesionales e Infantes de Marina.

Principios:

DD.HH., Dignidad Humana,
Bienestar y Enfoque de Género.
El uso de la fuerza.



GLOSARIO

Base de la Fuerza Pública:

Conformada principalmente por el personal de Soldados e Infantes de Marina Profesional de las FF.MM y Patrulleros de la Policía Nacional de Colombia. Incluye, además, el personal de los grados inferiores y de las categorías de Oficiales y Suboficiales, teniendo en cuenta que representan el mayor volumen de la población y cuentan con menores ingresos y antigüedad en la Fuerza.

.....

Ciclo de la vida militar y policial:

Es una serie de etapas en las que se encuentre el personal uniformado de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional:

- **Etapas de adaptación a la vida militar y policial:** (i) personal en el proceso de adaptación a la vida militar y policial en las Escuelas de Formación, y (ii) personal en proceso de adaptación a la vida militar y policial de los soldados de Ejército, Infantes de Marina, soldados de aviación y auxiliares de Policía, que prestan su servicio militar obligatorio.

- **Etapas formativas (adaptación al medio militar y policial):** Personal que se encuentra en etapa de inducción y capacitación a la vida militar y policial en las escuelas de formación de las Fuerzas Militares y Policía Nacional.

- **Etapas de carrera militar y policial:** Actividad militar y policial donde el personal uniformado cumple órdenes, desarrolla funciones, desempeña cargos, asciende y es activo laboralmente de las Fuerzas.

- **Etapas de adaptación a la vida civil:** Corresponde al personal militar y policial que está próximo a la asignación de

retiro y el personal uniformado que en cumplimiento de su misión han adquirido una discapacidad y/o está próxima a pensionarse.

- **Etapas de finalización de la vida militar y policial:** Esta etapa se cumple por alguna de las siguientes causas: i) retiro por cumplimiento del tiempo de servicio, ii) disminución de la capacidad laboral que genera una discapacidad y el reconocimiento de una pensión mensual de invalidez y iii) fallecimiento.

.....

Clima Laboral: Forma como el personal uniformado activo de la Fuerza Pública percibe su relación con el ambiente de trabajo, como determinante de su comportamiento al interior de la institución.

.....

Cultura Laboral: Conjunto de principios, normas, acciones y creencias, conscientes o inconscientes, que son compartidas, construidas y aprendidas por las y los uniformados activos de la Fuerza Pública, a partir de su interacción social y que vienen a regular la actuación colectiva de las instituciones, logrando arraigo y permanencia.

.....

Cultura Organizacional: Actitudes, percepciones y comportamientos que guían las acciones que desempeñan las y los uniformados activos de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

.....

Esperanza de Vida: Promedio de años que restan por vivir a un hombre de edad X, siempre y cuando, se mantengan

las tendencias de mortalidad existentes en un determinado período. (Excel Índices Demográficos – Definiciones. “Conciliación nacional y departamental 1985 – 2005 Principales indicadores demográficos por departamentos”).

Familiares de los miembros de la Fuerza Pública:

Son los hombres, mujeres y niños que conforman el núcleo familiar de los miembros de las FF.MM. y Policía Nacional de Colombia. De lo anterior y para efectos de esta política, son los beneficiarios de los miembros activos de la Fuerza Pública, hasta el primer grado de consanguinidad y de afinidad, es decir, esposo(a) o compañero(a) permanente y los hijos del uniformado menores de edad o con discapacidad certificada o hijos mayores de edad hasta los 24 años que comprueben dependencia económica con el uniformado y no se haya independizado, emancipado o tenga hijos. El núcleo familiar en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano – SIATH, para que puedan disfrutar de los beneficios de bienestar.

Los actores del sistema de bienestar responsables de la implementación de los componentes de bienestar deben realizar los procesos, procedimientos y actividades requeridos para incluir en la oferta sectorial de bienestar a los integrantes de la familia de los miembros activos de la Fuerza Pública, de acuerdo con las capacidades y recursos disponibles.

Programa de bienestar y Programa de incentivos:

Es responsabilidad del Ministerio de Defensa Nacional y de la Fuerza Pública elevar y mantener los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los uniformados activos de las Fuerzas Militares y de la Policía

Nacional de Colombia en el desempeño de su labor que permita el cumplimiento de su misión constitucional.

- **Los programas de bienestar** para el uniformado activo de la Fuerza Pública, es el conjunto de actividades permanentes orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del personal, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, lo cual, redundará en un mejor desempeño, mayor productividad y se convertirá en un factor de retención y fidelización.

- **Los programas de incentivos** están orientado a crear condiciones favorables al desarrollo de los uniformados, hombres y mujeres, activos de la Fuerza Pública para que su desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. En consecuencia, el Ministerio de Defensa, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional de Colombia, de acuerdo con la normativa legal vigente y de manera articulada, podrán definir planes de incentivos para ese personal orientados a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. Este tipo de programa incluye incentivos tales como: ascensos, traslados, encargos, comisiones, apoyo para la educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios especializados de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, licencias, permisos, entre otros.

A continuación, se incluyen las definiciones de algunos de los incentivos señalados anteriormente, adicional a las actividades de integración y celebración de fechas especiales:

Comisión: Acto de autoridad competente por el cual se asigna a un

oficial, suboficial o alumno de escuela de formación de oficiales o suboficiales con carácter transitorio a una unidad o repartición militar o a una entidad oficial o privada, para cumplir misiones especiales del servicio.

.....

Licencias: La Función Pública establece que las licencias son una situación administrativa que permite al empleado público separarse de sus funciones sin romper el vínculo con la entidad o institución; por lo tanto, no podrá desempeñar otro cargo en entidades del Estado, ni celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley. Las licencias se deben conferir por el nominador o su delegado, o las personas que determinen las normas internas de la entidad o institución. Existen dos clases de Licencias, la remunerada y no remunerada (Herrera M., otros. Guía de Administración Pública. ABC de situaciones administrativas. Dirección de Gestión del Conocimiento del Departamento Administrativo de la Función Pública. Dentro de las principales licencias remuneradas se encuentran las de maternidad, de paternidad, por enfermedad, por luto y por actividades deportivas. Dentro de las principales licencias no remuneradas se encuentran las ordinarias y para adelantar estudios.

.....

Meritocracia: Es un principio rector incorporado en los regímenes especiales de carrera de la Fuerza Pública, mediante el cual se busca garantizar que los individuos sean evaluados y recompensados en función de sus habilidades, esfuerzo y resultados, promoviendo así una mayor equidad y la oportunidad de mejorar su calidad de vida personal y profesional con base en el mérito.

Movilidad Social: Es un proceso mediante el cual un individuo que forma parte de la Fuerza Pública tiene la oportunidad de ascender y mejorar su condición socioeconómica y calidad de vida a través de su servicio y trayectoria en el ámbito militar, profesional, personal y familiar, en cumplimiento de los requerimientos establecidos en el Régimen Especial de Carrera por cada Fuerza para tal fin.

.....

Permisos: Situación administrativa otorgada al servidor público durante su relación legal y reglamentaria.

.....

Reconocimientos: De acuerdo con el artículo 2.2.1.8, título 10, Decreto 1083 de 2015 modificado por el 648 de 2017, se deben otorgar reconocimientos por el buen desempeño a los funcionarios o servidores públicos, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. Reconocimientos que se deben tener en cuenta en el Ministerio y la Fuerza Pública:

- Reconocimiento al mejor funcionario o servidor público (figura del mes, trimestre y/o año, cuadro de honor, felicitaciones, exaltación pública, entre otros)
- Reconocimiento al mejor equipo de trabajo (equipo del mes, trimestre y/o año, cuadro de honor, felicitaciones, exaltación pública, entre otros)
- Reconocimiento por años de antigüedad (medallas, felicitaciones, prima de antigüedad, exaltación pública, entre otros)
- Reconocimiento actos del servicio (medallas, condecoraciones, distintivos, felicitaciones, exaltación pública, entre otros)

Salud operacional: Es la habilidad de mantener y recuperar la aptitud psicofísica que debe tener en todo tiempo el personal comprometido en operaciones militares y procedimientos de la policía.

.....

Sector Defensa: Integrado por el Ministerio de Defensa Nacional, la Fuerza Pública y sus entidades adscritas y vinculadas.

.....

Sociedad Civil: Los actores que conforman la sociedad civil en general, para este caso específico el sector privado, organizaciones no gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil juegan un papel importante en la política siendo pieza clave para lograr el reconocimiento que la Fuerza Pública merece por el excelente cumplimiento de su labor y el rol que desempeñaron para lograr un escenario de postconflicto.

.....

Tasa bruta de mortalidad: número de defunciones por cada mil personas de la población total. (Doc. Envejecimiento Demográfico. Colombia 1951-2020 / Dinámica Demográfica y Estructuras Poblacionales – pág. 33)

.....

Tasa General de Fecundidad: número de nacidos vivos por cada 1000 mujeres en edad reproductiva (15 a 49 años). Esta medida no se encuentra influenciada por la estructura ni la composición por sexo de la población objeto de estudio. (Excel Índices Demográficos – Definiciones. “Conciliación nacional y departamental 1985 – 2005 Principales indicadores demográficos por departamentos”).

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

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

A

ADRES	Administradora de Recursos de la Salud
APAF	Apoyo Psicosocial y Atención a la Familia
APRES	Área Prestación de Servicios - SSPN
ARASE	Área Aseguramiento en Salud - SSPN
ARC	Armada de Colombia
ASIS	Guía Metodológica para el Análisis de la Situación de Salud
ATEP	Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional

B

CAJA HONOR	Caja Promotora de Vivienda Militar y Policía
CGOJ1	Departamento Conjunto de Personal del Comando General de las Fuerzas Militares
COGFM	Comando General de las Fuerzas Militares
CSSMP	Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional

C

DAFP	Departamento Administrativo de la Función Pública
DDFP	Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública
DDIH	Derecho Internacional de los Derechos Humanos
DIGSA	Dirección General de Sanidad Militar
DIH	Derecho Internacional Humanitario
DIPER	Dirección de Personal del Ejército Nacional
DISAN	Dirección de Sanidad
DITAH	Dirección de Talento Humano Policía Nacional
DIVRI	Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva
DSBS	Dirección Sectorial de Bienestar y Salud

E

EJC	Ejército Nacional de Colombia
ESM	Establecimiento de Sanidad Militar
ESP	Establecimiento de Sanidad Policial

F

FAC	Fuerza Aérea de Colombia
FEDEM	Federación Colombiana Deportiva Militar
FFMM	Fuerzas Militares
FME	Fondo Mujer Emprende
FP	Fuerza Pública

G

GSSED	Grupo Social y Empresarial de Defensa
GADT	Grupo de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico
GIRS	Gestión Integral de Riesgos en Salud

I

ICETEX	Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior Mariano Ospina Pérez
ICFE	Instituto de Casas Fiscales del Ejército Nacional
IES	Institución de Educación Superior
IMP	Infante de Marina Profesional
IPS	Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Públicas y Privadas

J

JEFSA	Jefatura de Sanidad Fuerza Aérea
--------------	----------------------------------

M

MATIS- SSMP	Modelo de Atención Integral en Salud del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional
MCER	Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas
MDN	Ministerio de Defensa Nacional
MEN	Ministerio de Educación Nacional
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
MSPS	Ministerio de Salud y de Protección Social

P

PEFuP	Política de Educación para la Fuerza Pública
PGyDH	Política de Gestión y Desarrollo Humano
PONAL	Policía Nacional de Colombia
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PPN	Patrulleros de la Policía Nacional
PPR	Programa de Preparación para el Retiro

R

RASES	Regionales de Aseguramiento en Salud
RIAS	Rutas Integrales de Atención en Salud
RISS	Redes Integrales de Servicios de Salud

S

SATENA	Servicio Aéreo a Territorios Nacionales S.A.
SGSSS	Sistema General de Seguridad Social y Salud
SIATH	Sistema de Información para la Administración del Talento Humano
SLP	Soldado Profesional
SMLMV	Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes
SSFM	Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares
SSMP	Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional
SSPN	Subsistema de Salud de la Policía Nacional

T

TGF
TIC
TOE
TOP

Tasa Global de Fecundidad
Tecnologías de la Información y la Comunicación
Tablas de Organización y Equipo
Tablas de Organización Policial

U

UGG
UGESA
UPRES
UPC

Unidad de Gestión General
Unidad de Gestión en Salud
Unidades prestadoras de salud de la Policía Nacional
Unidad de Pago por Capitación



Política Integral
de Bienestar



ABC Política
Integral de Bienestar

