

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

GOBIERNO DE COLOMBIA

MINDEFENSA



POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

Ministerio de Defensa Nacional

Luis Carlos Villegas Echeverri – Ministro de Defensa Nacional
General (RA) José Javier Pérez Mejía – Viceministro de Defensa para el GSED y Bienestar

Fuerzas Militares

General Alberto José Mejía Ferrero – Comandante General de las Fuerzas Militares
General Ricardo Gómez Nieto – Comandante Ejército Nacional
Vicealmirante Ernesto Durán González – Comandante Armada Nacional
General del Aire Carlos Eduardo Gómez Vargas – Comandante Fuerza Aérea Colombiana

Policía Nacional

General Jorge Hernando Nieto Roa – Director General de la Policía Nacional

Obispado Castrense de Colombia

Monseñor Fabio Suescún Mutis

Coordinación General

Dirección de Bienestar Sectorial y Salud
Juanita Acosta Giraldo

Grupo Políticas y Seguimiento – Dirección de Bienestar Sectorial y Salud
Diana Mercedes Ramírez Guzmán
Liselotte Natalia Carvajal Bonilla Q.E.P.D.
David Alejandro Giraldo Molina

Grupo de Gestión y Programas – Dirección de Bienestar Sectorial y Salud
Diana Yaneth Olfarte Cardozo

Grupo Estratégico de Gestión en Salud – Dirección de Bienestar Sectorial y Salud
Capitán de Navío (RA) Orlando Segura Gutiérrez

Contribuciones:

Dirección de Familia y Bienestar del Ejército Nacional
Dirección de Bienestar de la Armada Nacional
Dirección de Familia de la Armada Nacional
Jefatura de Familia y Bienestar de la Fuerza Aérea de Colombia
Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional
Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva
Dirección de Comunicación Sectorial

Diseño y Diagramación
Adriana Ruiz – Dirección de Comunicación Sectorial

Impresión
Imprenta Nacional de Colombia

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

CONTENIDO

Contenido	3
Tabla de Ilustraciones	4
1. PRESENTACIÓN	5
2. INTRODUCCIÓN	7
3. ANTECEDENTES DE BIENESTAR	11
4. SISTEMA DE BIENESTAR INTEGRAL DEL SECTOR DEFENSA	23
5. ALCANCE Y PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA	30
6. OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA	34
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA POLÍTICA	35
8. ESCENARIO PROSPECTIVO DEL SISTEMA DE BIENESTAR	56
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXO 1 TABLERO DE CONTROL: MONITOREO Y SEGUIMIENTO	61
ANEXO 2 GLOSARIO DE SIGLAS	64

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

Tabla de Ilustraciones:

Ilustración 1: Composición y líneas de trabajo de la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud	12
Ilustración 2: Programas desarrollados por la DCRI	13
Ilustración 3: Composición y líneas de trabajo del Obispado Castrense	14
Ilustración 4: Jefatura de Desarrollo Humano Conjunta, Dirección de Movilización y Control de Reservas del CGFM	15
Ilustración 5: Servicios de la Dirección de Familia y Bienestar Social del Ejército Nacional	16
Ilustración 6: Servicios de la Dirección de Bienestar Social y de la Dirección de Familia de la Armada Nacional	17
Ilustración 7: Servicios de la Jefatura de Familia y Bienestar Social de la Fuerza Aérea Colombiana	18
Ilustración 8: Estructura Orgánica de la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional	19
Ilustración 9: Conceptos de Bienestar en las Fuerzas Militares y Policía Nacional	23
Ilustración 10: Elementos constitutivos del Bienestar	24
Ilustración 11: Sistema de Bienestar Integral	25
Ilustración 12: Actores involucrados en el Sistema de Bienestar	27
Ilustración 13: Incidencia de la Política de Bienestar	31
Ilustración 14: Modelos de acceso a vivienda propia – Caja Honor	37
Ilustración 15: Fases del Sistema de Gestión de Riesgos y Rehabilitación Integral	46

PRESENTACIÓN



Los hombres y mujeres que conforman nuestra Fuerza Pública han realizado un sacrificio personal invaluable por la defensa de Colombia. El país ha de reconocer su enorme entrega y valentía, y por ello el Ministerio de Defensa Nacional ha de velar por el bienestar de sus uniformados, que ha sido y seguirá siendo una prioridad al interior del Sector. Es por esta razón que lanzamos por primera vez una Política de Bienestar Integral como muestra del reconocimiento a esa labor de nuestros héroes y sus familias.

Desde el Ministerio de Defensa Nacional, estamos trabajando para garantizar las condiciones y los medios para contribuir al continuo mejoramiento de la calidad de vida de nuestro personal uniformado y sus familias. Por esto apuntamos a proporcionar los mejores escenarios donde nuestros hombres y mujeres no solo puedan desarrollar sus habilidades operativas y profesionales, sino también pueda fortalecer sus núcleos familiares, y así cumplir con tranquilidad su misión constitucional.

La Política Integral de Bienestar del Sector Defensa es el resultado del trabajo conjunto y coordinado entre el Ministerio, las Fuerzas Militares y Policía Nacional, quienes hemos venido trabajando y aunando esfuerzos para crear estrategias novedosas, incluyendo a la familia como foco trascendental en el bienestar del uniformado, y que permitan seguir contando con una Fuerza Pública fortalecida para garantizar el cumplimiento de su misión, enfrentar los nuevos retos del país y ser un referente internacional en materia de seguridad.

Por lo anterior, esta Política recoge la misión trascendental del Sector de mejorar el bienestar y la moral de los miembros de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, para lo que plantea unos objetivos los cuales en su cumplimiento, apuntan al mejoramiento de la calidad de los servicios, programas, planes y actividades que las Fuerzas han venido ejecutando en materia de bienestar integral e invita al sector privado y a la sociedad civil a participar activamente en este proceso, para así sumar esfuerzos en nuestro objetivo de reconocer la labor y sacrificio realizado a diario por nuestros héroes y sus familias.

Por último reafirmo el compromiso que el Sector Defensa tiene con nuestros hombres y mujeres y sus familias, el cual continuará trabajando de manera comprometida por el bienestar de nuestros militares y policías y así seguir construyendo y velando por la seguridad de la nueva Colombia en paz.

LUIS C. VILLEGAS ECHEVERRI
Ministro de Defensa Nacional

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Defensa Nacional -MDN de la República de Colombia identificó como un objetivo estratégico de la Política Sectorial de Seguridad y Defensa "Todos por un nuevo país", la necesidad de "transformar y modernizar de forma continua el Sector Defensa, así como mejorar la educación, bienestar, moral y seguridad jurídica, la gestión financiera, presupuestal y contractual de la Fuerza Pública". En consecuencia, se identificó la necesidad de formular la Política Integral de Bienestar del Sector Defensa para lograr el mejoramiento de los servicios y programas encaminados a generar bienestar a nuestros uniformados, a sus familias y potenciar el cumplimiento de la misión constitucional de la Fuerza Pública colombiana consagrada por los artículos 217 y 218 de la Constitución Política.

Lo anterior, sumado al contexto que ha vivido el país durante los últimos cincuenta años, el cual ha llevado a implementar un proceso de transformación de las Fuerzas Armadas en aras de responder con su misionalidad de manera eficiente y efectiva, genera para el MDN la prioridad de trabajar por el bienestar de los hombres y mujeres que conforman las Fuerzas Militares - FF.MM. y la Policía Nacional -PNC a través de diferentes herramientas dentro de las cuales se encuentra el diseño e implementación de una política sectorial en la materia. Además, esta iniciativa se configura como una estrategia central para el cumplimiento del Plan Estratégico Sectorial 2015-2018, en el objetivo 6 el cual apunta a "Transformar y modernizar de forma continua el Sector Defensa, así como mejorar la educación, bienestar, moral, seguridad jurídica, gestión financiera, presupuestal y contractual de la Fuerza Pública". Específicamente, la meta 5 establece "incrementar el bienestar fortaleciendo las condiciones de Salud, Rehabilitación, Vivienda y Apoyo a la Familia" (Guía de Planeamiento Estratégico - MDN, p. 68, 2016).

En este entendido, el Sector Defensa ha reconocido la relación directamente proporcional que existe entre el incremento del bienestar de

los uniformados y sus familias y los resultados positivos que se logran en materia de seguridad y defensa. Por esta razón, este tema se configura con un alto grado de relevancia estratégica en cuanto permite reconocer la labor de nuestros uniformados y los sacrificios en los que incurren para cumplirla y por otro lado, incentivar el excelente cumplimiento de la misma. Consecuentemente, esta iniciativa del Ministerio resulta acorde y coherente con el sacrificio, responsabilidades y riesgos individuales y familiares asumidos por el personal uniformado.

Lo anterior se evidencia en la definición que el Sector establece para el bienestar en la política de Defensa y Seguridad 2014 -2018:

"(...) una piedra angular en donde se busca garantizar que los hombres y mujeres pertenecientes a las Fuerzas Militares y la Policía Nacional puedan acceder a programas, planes y servicios en materia de educación, salud, vivienda, rehabilitación integral, seguridad jurídica, entre otros, con el fin de mantener la moral en alto de los uniformados (MDN) y que estos continúen dando su mejor desempeño en el cumplimiento de su misión".

Ahora bien, la integralidad de esta definición conlleva a consolidar el Sistema de Bienestar del Sector Defensa, el cual a partir del concepto de Stuart Kaufman, se entiende sistema como "un conjunto de actores, componentes y elementos que interactúan entre sí para obtener un objetivo común". En consecuencia, los lineamientos de esta política apuntan al establecimiento de un Sistema en el que los actores responsables del Bienestar en el Sector, teniendo en cuenta los recursos técnicos, humanos y económicos disponibles, articulen su gestión y procesos en torno al objetivo de generar servicios y programas de mejor calidad para el uniformado y su familia.

Cabe resaltar que el papel de la familia es un elemento innovador de la política, debido a que se tiene en cuenta como el factor motivacional que incrementa la estabilidad emocional y afectiva del uniformado. Es por esto que se configura como un actor dentro del Sistema que busca ser

1. KAUFFMAN, Stuart. (1995) The Origins of Order: Self-organization and Selection in Evolution. Oxford University Press.

beneficiado por programas y servicios, lo cual genera un mayor arraigo, estabilidad laboral e impactará positivamente en el desempeño de la misión de los hombres y mujeres que conforman la Fuerza Pública.

En consecuencia es posible afirmar que la implementación de esta política entre el 2018 y 2020, apunta al mejoramiento del desempeño, compromiso y motivación de nuestros uniformados, que permita el fortalecimiento del rol de las Fuerzas Armadas en la defensa de la soberanía e integridad del territorio, la lucha contra el crimen organizado, la seguridad ciudadana, el desarrollo del país y la construcción de paz.

Este documento expondrá en primer lugar los antecedentes de las iniciativas de Bienestar que han sido implementadas por las FF.MM., la PNC y el rol del MDN desde la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud -DBSS, la Dirección Centro de Rehabilitación Integral -DCRI y el Obisepado Castrense, complementado por el trabajo de campo realizado para identificar los factores catalizadores de bienestar en la población objetivo. En segundo lugar, explicará las líneas de trabajo planteadas para potenciar estos factores y los roles de los actores involucrados en el Sistema de Bienestar. Finalmente el documento presenta unas conclusiones a partir del escenario prospectivo en el que se posiciona el tema en cuestión en el Posconflicto.



ANTECEDENTES DE BIENESTAR

El tema de bienestar es un factor clave para el Sector Defensa, prueba de ello es la aprobación de un plan de inversiones para las vigencias 2013 y 2015 financiado con recursos adicionales al presupuesto ordinario que permitió la asignación de más de 1 billón de pesos, para llevar a cabo inversiones en seis grandes áreas: sanidad, rehabilitación, vivienda fiscal, alojamiento, educación, salarios y prestaciones, a través del Plan Integral de Bienestar MDN, 2014.

Si bien el mencionado Plan marcó una pauta y lineamientos de las prioridades del sector en esta materia, era necesario desarrollar una Política que alineara los esfuerzos que por años han venido realizando las FF.MM. en cabeza del Comando General de las Fuerzas Militares -CGFM y la Policía Nacional de Colombia -PNC, para aportar en el mejoramiento de la calidad de vida del personal activo de la Fuerza Pública y su familia.

En consecuencia, es menester revisar los servicios y programas que el Ministerio, el CGFM y cada una de las Fuerzas han llevado a cabo para impactar positivamente a nuestros uniformados, el cual se realiza a continuación:

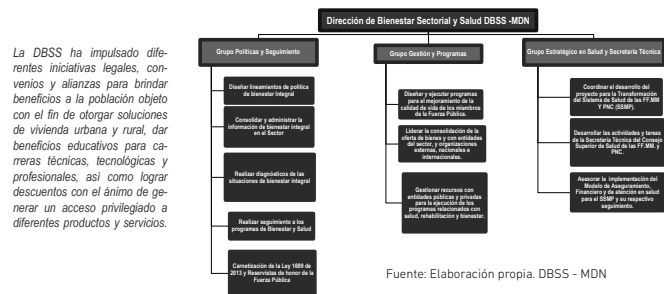
Bienestar desde el Ministerio de Defensa Nacional:

Dirección de Bienestar Sectorial y Salud -DBSS:

Para el MDN este tema ha sido una prioridad, por ello a través del Decreto 4890 del 23 de diciembre de 2011, se creó la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud -DBSS, dentro del Viceministerio para el Grupo Social y Empresarial de la Defensa -GSED y Bienestar, con el objetivo de formular políticas, planes y programas que contribuyan al bienestar integral de los miembros de la Fuerza Pública, Reservistas de

Honor², Personal con Discapacidad y pensionados por sobrevivencia³, como aporte al mejoramiento de su calidad de vida y la efectividad en el cumplimiento de la misión. Para cumplir con lo anterior, la DBSS ha impulsado diferentes iniciativas legales, convenios y alianzas para brindar beneficios a la población objeto con el fin de otorgar soluciones de vivienda urbana y rural, dar beneficios educativos para carreras técnicas, tecnológicas y profesionales, así como lograr descuentos con el ánimo de generar un acceso privilegiado a diferentes productos y servicios. En el tema de salud, se está trabajando en la transformación estratégica del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional, con el propósito de fortalecer la gobernabilidad y la gerencia del Sistema de Salud e implementar un modelo de atención acorde a las necesidades de la población del Sector.

Ilustración 1: Composición y líneas de trabajo de la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud.



² "Considerárese Reservistas de Honor, los soldados, grumetes e infantes de las Fuerzas Militares y agentes auxiliares de la Policía Nacional, heridos en combate o como consecuencia de la acción del enemigo y que hayan perdido el 25% o más de su capacidad psicosfísica, o a quienes se les haya otorgado la Orden de Boyacá por acciones distinguidas de valor o heroísmo, la Orden Militar de San Mateo o la Medalla de Servicios en Guerra Internacional, o la Medalla Servicios Distinguidos en Orden Público o su equivalente en la Policía Nacional por acciones distinguidas de valor". Artículo 1 Ley 14 de 1990.

³ Artículos 19, 20, 21, 22, Capítulo III, Título II del Decreto 4433 de 2004 "Por medio del cual se fija el régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública".

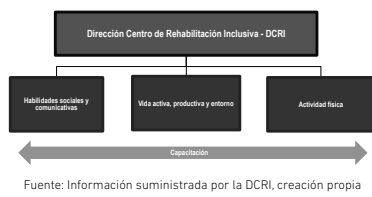
Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva -CRI:

El Centro de Rehabilitación Inclusiva (CRI) del MDN, apoyado y financiado en su construcción por el Gobierno de la República de Corea y el MDN, puesto en funcionamiento el 29 de agosto de 2016, busca articular los esfuerzos de rehabilitación en beneficio de la población militar y de policía que haya adquirido una discapacidad durante el servicio. La rehabilitación integral se ha consolidado como un tema esencial para la generación de bienestar en el Sector, teniendo en cuenta las devastadoras consecuencias que ha traído consigo el conflicto armado y la carga inusual que asumen nuestros uniformados lo cual ha llevado a contar con más de 64,113 pensionados por invalidez que adquirieron una discapacidad durante su vida militar o policial.

El Centro de Rehabilitación Inclusiva -CRI es el espacio donde se desarrolla la fase de inclusión de los miembros de la Fuerza Pública con discapacidad, brindándoles las herramientas formativas para la reintegración a su entorno familiar, social, cultural y laboral.

El Centro de Rehabilitación Inclusiva -CRI es el espacio donde se desarrolla la fase de inclusión de los miembros de la Fuerza Pública con discapacidad, brindándoles las herramientas formativas para la reintegración a su entorno familiar, social, cultural y laboral, a través del diseño e implementación de planes y programas que contribuyan a su proceso de rehabilitación integral para que los uniformados que han adquirido una discapacidad puedan prepararse para construir un nuevo proyecto de vida. Actualmente cuenta con un equipo multidisciplinario que ejecuta los programas de rehabilitación inclusiva:

Ilustración 2: Programas desarrollados por el CRI.



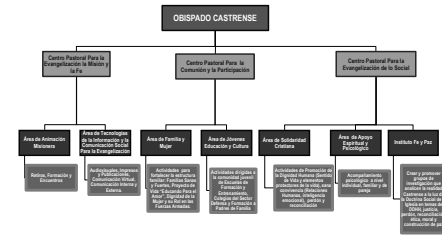
Obispado Castrense de Colombia:

El MDN cuenta con el Obispado Castrense de Colombia quien ha jugado un rol importante en el sector a partir del apoyo que ha brindado a las FF.MM. y a la PNC en el tratamiento de las situaciones relacionadas con la atención psicosocial y clínica desde un enfoque espiritual e independiente del credo del uniformado y su familia, como complemento al trabajo que realizan las Direcciones de Bienestar y Familia de las Fuerzas.

El Obispado Castrense con su equipo multidisciplinario, ofrece acompañamiento y atención en: orientación psicosocial, asesoría en programas de ética institucional, construcción de paz, perdón y reconciliación, formación teológica, y asesorías en temáticas de familia, por medio de actividades formativas y promoción de principios y valores en los niños y jóvenes.

El Obispado desde una labor pastoral y social, brinda apoyo espiritual para los miembros de la Fuerza Pública. Lo anterior, a partir de un equipo multidisciplinario conformado por un grupo de trabajadores sociales, psicólogos, personal uniformado y párrocos que ofrecen acompañamiento y atención en orientación espiritual, atención psicosocial, asesoría en programas de ética institucional, construcción de paz, perdón y reconciliación, formación teológica, asesorías en temáticas de familia por medio de actividades formativas y promoción de principios y valores en los niños y jóvenes. Por otra parte el Obispado Castrense brinda la acogida y cuidado de personas en situaciones adversas como el duelo, enfermedad o privación de la libertad, así como asesorías legales desde el derecho canónico.

Ilustración 3: Composición y líneas de trabajo del Obispado Castrense.

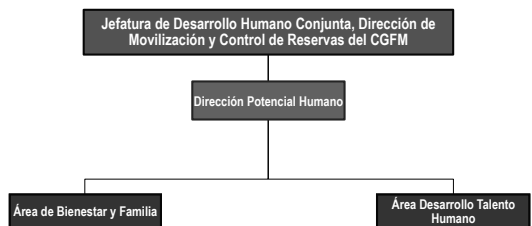


Bienestar desde el CGFM:

La Jefatura de Desarrollo Humano Conjunta, Dirección de Movilización y Control de Reservas de las FF.MM, es la encargada de diseñar las directrices para implementar las políticas emitidas por el Gobierno Nacional, dirigidas a garantizar el bienestar integral del personal y la moral que deben desarrollar las Fuerzas Militares. Para el CGFM el tema de bienestar es considerando como uno de los factores que impacta directamente en el desempeño del ser humano, razón por la cual el manejo de este tema al interior de las FF.MM se ha orientado a fortalecer la cohesión, el sentido de pertenencia hacia la institución del personal uniformado, a través del diseño de estrategias, programas, planes y actividades que tienen como base los principios y valores que hacen parte del Código de Comportamiento Ético Militar, influyendo en el mejoramiento de la calidad de vida del personal de las FF.MM y sus familias.

Para el CGFM el bienestar es considerando como uno de los factores que impacta directamente en el desempeño del ser humano, razón por la cual su manejo al interior de las FF.MM, se ha orientado a fortalecer la cohesión y el sentido de pertenencia hacia la institución del personal uniformado.

Ilustración 4: Jefatura de Desarrollo Humano Conjunta, Dirección de Movilización y Control de Reservas del CGFM.



Fuente: Información entregada por la Jefatura de Desarrollo Humano Conjunta de las FF.MM.

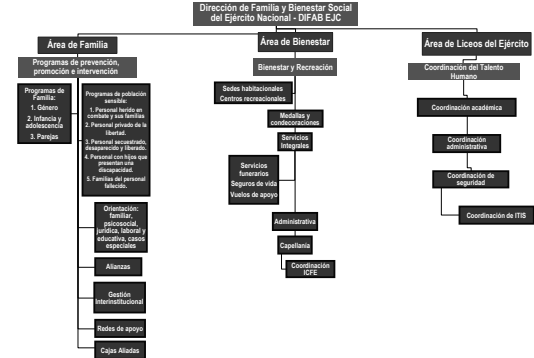


Bienestar desde el Ejército Nacional de Colombia -EJC:

El EJC a través de la Dirección de Familia y Bienestar Social, brinda diferentes servicios e implementa programas que permiten reconocer el esfuerzo y sacrificio de sus hombres, fortaleciendo la disciplina militar. Esta Dirección se encuentra dividida en Subdirección de Familia y Asistencia Social, la Subdirección de Bienestar y Disciplina y la Dirección General de Liceos del Ejército.

Estos programas cuentan con un enfoque que busca fortalecer y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, el bienestar, la disciplina, y la moral de los uniformados de todos los grados y niveles y de sus familias.

Ilustración 5: Servicios de la Dirección de Familia y Bienestar Social del Ejército Nacional



El Ejército a través de la Dirección de Familia y Bienestar -DIFAB presta servicios en las áreas de Familia, Bienestar y Liceos del Ejército, dirigidos a los uniformados y sus familias.

Bienestar en la Armada Nacional de Colombia -ARC:

Desde la ARC, este tema se aborda desde dos Direcciones que dependen de la Jefatura de Desarrollo Humano y Familia, por un lado la Dirección de Bienestar -DIBES, encargada de implementar iniciativas de bienestar para los integrantes de la Fuerza y la Dirección de Familia -DIFAM, que tiene como objetivo trabajar por el bienestar subjetivo a nivel familiar a través del fortalecimiento de las relaciones familiares de los uniformados. En consecuencia, por lo que se refiere a su misión, de manera independiente estas Direcciones a través de servicios y programas, contribuyen al bienestar objetivo y subjetivo de los integrantes de la Fuerza y sus familias, impactando positivamente a su calidad de vida. (ARC, 2015).



Dichas intervenciones tienen como propósito crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo integral del uniformado y el de su núcleo familiar, a partir del reconocimiento de sus necesidades, con el objetivo de fortalecer su actitud combativa y sentido de pertenencia a la institución desde diferentes enfoques.

Ilustración 6: Servicios de la Dirección de Bienestar Social y de la Dirección de Familia de la Armada Nacional.



La Armada Nacional desde las Direcciones de Bienestar y de Familia contribuyen al bienestar objetivo y subjetivo, respectivamente, impactando positivamente en su calidad de vida.

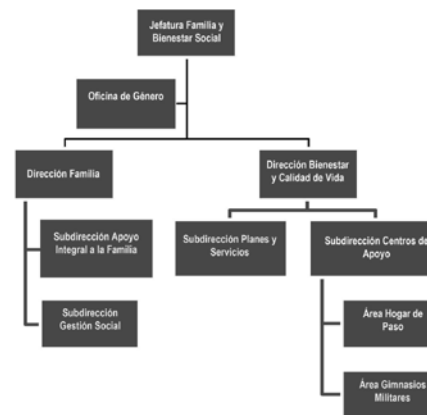
Fuente: Información proporcionada por la DIBES ARC y la DIFAM ARC.

Bienestar en la Fuerza Aérea Colombiana -FAC:

La JEFAB tienen como misión dentro del Comando de Fuerza Aérea, generar condiciones favorables en materia de familia, bienestar y calidad de vida para sus uniformados, a partir de las siguientes capacidades: i) el establecimiento de políticas para el fortalecimiento familiar, ii) la definición de lineamientos para promover el bienestar en temas relacionados a la cultura, recreación y esparcimiento, y iii) el direccionamiento para el funcionamiento de los gimnasios militares y el hogar de paso.



Ilustración 7: Servicios de la Dirección de Familia y Bienestar Social de la Fuerza Aérea Colombiana



La Jefatura de Familia y Bienestar de la FAC trabaja desde la Dirección de Familia y la Dirección de Bienestar y Calidad de Vida para generar condiciones favorables en sus uniformados y sus familias.

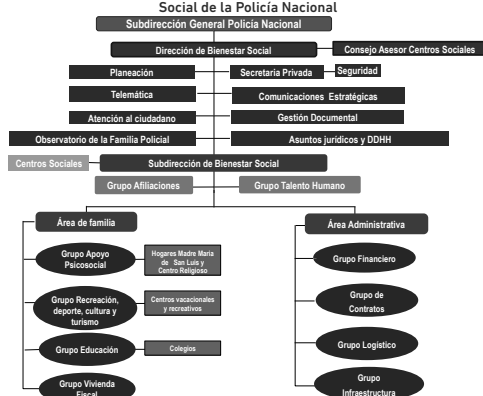
Fuente: Información proporcionada por la DIFAB FAC.

Bienestar desde la Policía Nacional de Colombia -PNC:

La PNC ha desarrollado lineamientos, servicios y programas y actividades liderados por la Dirección de Bienestar Social -DIBIE, enfocados a los integrantes de la institución y sus familias bajo la misión de "crear, mantener, y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de la comunidad policial y su calidad de vida e incrementar los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación de su trabajo" y "Promover el desarrollo y la integración de la familia, a través de estrategias y programas organizacionales, que fortalezcan la construcción del tejido social humano, favoreciendo la prestación de un efectivo servicio de policía." (DIBIE PNC, 2015). Para llevar a cabo este objetivo, se desarrollan los siguientes programas que buscan potenciar dichas condiciones en el personal de la institución y sus familias.



Ilustración 8: Estructura Orgánica de la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional



La Dirección de Bienestar Social -DIBIE de la Policía Nacional implementa lineamientos, servicios, programas y actividades para crear, mantener y mejorar el desarrollo integral de la comunidad policial y su calidad de vida.

Fuente: Información proporcionada por la DIBIE

Conclusiones sobre el Bienestar desde el Sector Defensa:

El MDN, el CGFM en cabeza de las FF.MM. y la PNC, han incurrido en esfuerzos por desplegar una oferta de programas y servicios de bienestar, orientados a fortalecer los factores que inciden en las condiciones de calidad de vida del uniformado y su familia, impactando positivamente el desempeño de su rol constitucional. Ahora bien, se identifica un punto de convergencia en las categorías de los programas y servicios que se ofrecen en las Fuerzas Armadas, las cuales enfocan su trabajo en: i) Atención a la familia y apoyo psicosocial, ii) Acceso a vivienda, iii) Educación para las familias, iv) Recreación, y v) Deporte y cultura.

Las Fuerzas Armadas y el Obisepado Castrense han hecho énfasis en brindar apoyo en la parte emocional, teniendo en cuenta las condiciones excepcionales bajo las cuales los uniformados desarrollan su trabajo, es por esto que han implementado un enfoque de apoyo psicosocial y de atención a la familia con el fin de fortalecer el núcleo familiar en sus diferentes etapas.

Específicamente, las Fuerzas Armadas y el Obisepado Castrense han hecho énfasis en brindar apoyo en la parte emocional, teniendo en cuenta las condiciones excepcionales bajo las cuales los uniformados desarrollan su trabajo, es por esto que ha implementado un enfoque de apoyo psicosocial y de atención a la familia en el que se busca brindar acompañamiento, orientación y asesoría, con el fin de generar pautas y herramientas para fortalecer el núcleo familiar en sus diferentes etapas, así como la resolución de las problemáticas personales.

El enfoque del componente de recreación, cultura y deporte es compartido por las Direcciones de las diferentes Fuerzas, la actividad física, la cultura deportiva y un estilo sano de vida son considerados de suma importancia para aportar a la salud de los uniformados. De la misma manera, estas actividades buscan generar espacios de esparcimiento para los miembros de la Fuerza Pública y sus familiares, así acceder en los centros vacacionales y recreacionales con los que cuentan las Fuerzas a nivel nacional.

Otro componente compartido por las Direcciones de Bienestar y Familia es el tema de vivienda y educación. La solución de vivienda ya sea propia o fiscal, significa una gran ayuda en la estabilidad del uniformado y su familia al proporcionar un espacio en el que pueda habitar. Por su

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

parte el componente educativo a partir de los servicios que se ofrecen en los colegios y liceos de las Fuerzas, permite apoyar a los hombres y mujeres que conforman las FF.MM. y PNC con la formación de sus familiares en diferentes lugares del país en los que el uniformado se encuentre desempeñando su misión constitucional.

Si bien se cuenta con recursos limitados, las Fuerzas han trabajado arduamente en el diseño, desarrollo y difusión de estos programas, lo cual se evidencia en un impacto positivo en los uniformados. Por ejemplo, en promedio el 52%⁴ de la población perteneciente a las FF.MM. y la PNC han sido informados sobre la oferta de los programas de Bienestar y Familia que ofrece el Sector. Diferente es el caso del 46%⁵ de la población quienes afirman no estar informados, mientras el 2% restante no saben o no responden, lo cual evidencia algunas limitaciones en el despliegue regional de las capacidades de las Direcciones de Bienestar y Familia.

Consecuentemente, el MDN ha trabajado en la reorganización y articulación de estas capacidades a nivel regional con el fin de aumentar en el largo plazo el impacto en el uniformado, no sólo en el desempeño de su trabajo, sino también en su entorno familiar y personal. Un ejemplo de lo anterior es el trabajo desarrollado durante el año 2016 a partir del cual el MDN, en cabeza de la DBSS identificó de manera conjunta y coordinada con representantes del Comando General de las Fuerzas Militares, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional las capacidades que en materia de bienestar realiza el Sector. De este ejercicio resultó la identificación de 6 áreas de capacidad de soporte⁶ y 25 capacidades de soporte específicas, los cuales son el marco de referencia para la definición de los elementos constitutivos del Sistema de Bienestar definido posteriormente.

El MDN, en cabeza de la DBSS, identificó de manera conjunta y coordinada con representantes del Comando General de las Fuerzas Militares, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional las capacidades que en materia de bienestar realiza el Sector. Estas se convierten en el marco de referencia para definir los elementos constitutivos del Sistema de Bienestar.

⁴ Encuesta de Bienestar 2016 realizada por la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud del Ministerio de Defensa Nacional y las Direcciones de Bienestar y Familia de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional por medio de 2.166 formatos diligenciados en unidades militares y de Policía a nivel nacional (EJC: 517 ARC-589 FAC:300 PNC:701). Las encuestas son representativas por grado y cuentan con un nivel de confianza del 97 % y margen de error del 3%.
⁵ Ibid., 2016.
⁶ Estas áreas de capacidad de soporte son: i) Incentivos y estímulos; ii) Vivienda; iii) Rehabilitación Inclusiva; iv) Recreación y cultura; v) Convenios y Alianzas; vi) Atención a la familia.

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

El concepto de Bienestar del Sector Defensa es el conjunto interrelacionado de factores que contribuyen al fortalecimiento de la calidad de vida del personal uniformado de la Fuerza Pública y sus familias.

Adicionalmente, en el marco de este ejercicio fue evidente la necesidad de diseñar una política que articulara la generación de bienestar a nivel sectorial dirigida a los miembros de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, con un componente adicional enfocado en la familia del uniformado. Como parte del diseño de esta política se realizó un trabajo de campo fundamentado en identificar las necesidades del uniformado a nivel nacional, se conformaron 23 grupos focales en diferentes unidades militares y de policía y se aplicaron 2.166 encuestas representativas por grado, con un nivel de confianza del 97%, las cuales permitieron evidenciar elementos que sustentan las líneas de trabajo que se exponen a continuación en el marco del Sistema de Bienestar.



POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

SISTEMA DE BIENESTAR INTEGRAL DEL SECTOR DEFENSA

Concepto de Bienestar:

El Bienestar es un pilar fundamental el cual se representa en servicios que aporten a la calidad de vida de los miembros de la Fuerza Pública y de sus familias, en tal sentido el Sector Defensa estratégicamente busca proporcionar durante la vida laboral del uniformado un impacto positivo en diferentes instancias de su proceso militar, policial y familiar, buscando contribuir a un estado o situación de satisfacción que potencie el cumplimiento de su misión, su desarrollo integral y el sentido de pertenencia a la institución.

De igual manera y como parte constitutiva del Sector, el CGFM en cabeza de las FF.MM. y la PNC han desplegado esfuerzos en torno a este, lo cual ha concluido en una definición sectorial a partir de la concepción de cada una de las Fuerzas.

Ilustración 9: Conceptos de Bienestar en las Fuerzas Militares y Policía Nacional

Directiva Permanente CGFM 2017 Plan estratégico de talento humano para el fortalecimiento de la moral y el bienestar del personal de las FF.MM.	
<p>Ejército Nacional – Directiva Transitoria 0050/2012:</p> <p>"El Bienestar es el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes y programas con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo del personal de la Fuerza Pública en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, sus actores responsables son principalmente".</p>	<p>Armada Nacional – Directiva Transitoria 037/2012:</p> <p>"Elemento dinamizador e integrador que busca no solo brindar espacios de esparcimiento y recreación a los miembros de las Fuerzas militares y sus familias sino que además contempla la importancia de otras áreas dentro del bienestar como la solidez de la familia y la capacitación del talento humano, como una factor del éxito en el cumplimiento de la misión, lo cual coadyuva además, en el mejoramiento de la cultura y el clima organizacional".</p>
<p>Fuerza Aérea Colombiana – Directiva Permanente 2018:</p> <p>El concepto de bienestar se encuentra alineado con la estrategia de la institución e implica el desarrollo de un conjunto de planes, programas y servicios para proporcionar satisfactores en áreas relacionadas con familia y bienestar, abordando a la persona desde un enfoque integral (personal, familiar y profesional) con el objetivo de generar compromiso e identidad con la Fuerza Aérea Colombiana."</p>	<p>Policía Nacional de Colombia – Manual de Estímulos:</p> <p>"Procesos orientados a crear y mantener las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del personal de la institución, que permitan mejorar su calidad de vida laboral y familiar, por ende, elevar los niveles de identificación, satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad de su trabajo".</p>

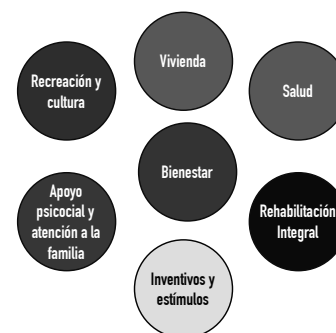
Fuente: Directivas Transitorias referentes al bienestar en las Fuerzas Militares de Colombia y Manual de Estímulos de la Policía Nacional de Colombia.

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

En consecuencia, frente a la ausencia de un concepto unificado, el MDN, el CGFM en representación de las FF.MM y la PNC trabajaron de manera conjunta y coordinada en la construcción de una definición que permite reconocer el bienestar del Sector Defensa como: **"El conjunto interrelacionado de factores que contribuyen al fortalecimiento de la calidad de vida del personal uniformado de la Fuerza Pública y sus familias"**.

Además, fueron identificados unos elementos constitutivos a partir de los cuales el Sector Defensa trabajará para brindar bienestar, interviniendo en las siguientes dimensiones: i) Vivienda, ii) Salud, iii) Rehabilitación integral, iv) Incentivos y estímulos, v) Apoyo psicosocial y atención a las familias, y vi) Recreación y cultura.

Ilustración 10: Elementos constitutivos del Bienestar



El Bienestar en el Sector Defensa es el conjunto interrelacionado de factores que contribuyen al fortalecimiento de la calidad de vida del personal uniformado de la Fuerza Pública y sus familias.

Fuente: Elaboración propia

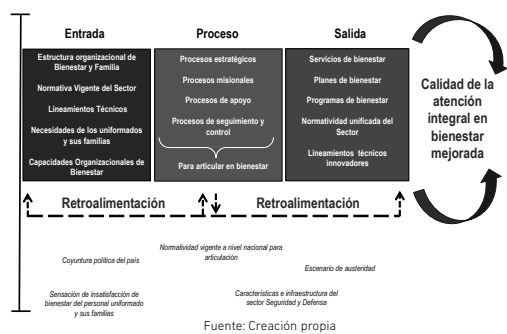
POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

Los elementos constitutivos del Bienestar, están definidos a partir de la oferta que el Ministerio de Defensa, como cabeza del Sector, en conjunto con el CGFM, las Direcciones de Bienestar y Familia de las FF.MM, y la DIBIE de la PNC, han determinado como esenciales para mejorar la calidad de vida de los uniformados y sus familias, en consecuencia la política debe enfocarse en emitir lineamientos que permitan contribuir al mejoramiento de estas capacidades.

El enfoque de la política está encaminado a consolidar un Sistema de Bienestar Integral a través del cual se identifican los insumos disponibles, los procesos a desarrollar y los productos que se deben generar para que de manera conjunta y coordinada se logre mejorar la calidad de los servicios y programas de Bienestar dirigidos a la Fuerza Pública, como objetivo común de los actores del Sistema.

Para lograr este objetivo se presenta la siguiente estructura a partir de la cual los actores encargados de generar bienestar planeen de manera estratégica y articulada las iniciativas.

Ilustración 11: Sistema de Bienestar Integral



Fuente: Creación propia

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

El Sistema reconoce un contexto que influye directamente en los insumos o entradas, el desarrollo de procesos y los productos que se obtienen del mismo. En el caso de la coyuntura vigente durante el proceso de diseño de esta política, se caracteriza por una transformación de la Fuerza Pública en el marco del Posconflicto que conlleva a repensar el bienestar como componente catalizador de la moral y el buen desempeño de nuestros uniformados.

Igualmente, el actual escenario de austeridad en el gasto influye en la capacidad de implementar intervenciones que requieran recursos adicionales, para lo que resulta necesario buscar alternativas de financiación con el fin de garantizar la implementación de la política. No obstante, es importante resaltar que una vez este sea superado, las iniciativas derivadas de la implementación de este Sistema deben ser priorizadas teniendo en cuenta los efectos positivos que ha demostrado tener el Bienestar en el desempeño de la Fuerza Pública.

Además, elementos tales como las características, la infraestructura y la normatividad vigente del Sector y del Gobierno Nacional son importantes en cuanto delimitan el rango de acción con el que cuentan los actores para poner en funcionamiento el Sistema.

Los elementos de entrada son los recursos disponibles para trabajar en torno al objetivo común, al igual que la estructura organizacional, la normatividad vigente en materia de Bienestar y Familia de las Fuerzas y del Ministerio, las necesidades de los uniformados y las capacidades organizacionales, traducidas hoy como elementos constitutivos del Sistema en mención.

Lo anterior permite activar el Sistema de manera más rápida y fluida teniendo en cuenta los antecedentes e insumos que se han construido por parte de los actores de manera independiente. Ahora bien, en el marco de esta nueva estructura, los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento y control serán implementados de manera articulada entre los actores responsables con el objetivo de ampliar cobertura y profundizar en la calidad de las iniciativas que se desarrollan a la fecha.

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

Consecuentemente, la estructura del Sistema apunta a generar productos y servicios de bienestar orientados a satisfacer las necesidades de los uniformados. Esto, de acuerdo a la capacidad institucional del Sector y alineadas a la normatividad y/o doctrina que permitan obtener intervenciones más eficientes y efectivas.

Finalmente, la retroalimentación es un elemento que se desarrolla bajo la premisa de la implementación de mecanismos de seguimiento, que permitan la generación de información periódica que valide los insumos requeridos, la reformulación de los procesos y un dinamismo en la generación de productos necesarios para cumplir con el objetivo común del Sistema.

Actores del sistema de bienestar:

Los actores del Sistema se representan en la ilustración 12, la cual identifica tanto el rol de cada uno, como la interrelación que se genera entre ellos para cumplir con el objetivo común del Sistema.

Ilustración 12: Actores involucrados en el Sistema de Bienestar



POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

Fuerza Pública: La Constitución Política de Colombia establece que "La Fuerza Pública estará integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional..."⁷

Para efectos de esta política, la población objeto son los hombres y mujeres uniformados activos que conforman las Fuerzas Militares y la Policía Nacional en todos los grados y niveles, al igual que los pensionados por invalidez.

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 PNC previamente mencionados. De lo anterior y para efectos de esta política son los beneficiarios de los miembros activos de la Fuerza Pública que se encuentren en primer grado de consanguinidad y/o afinidad es decir esposo(a) o compañero(a) permanente y los hijos del uniformado, o en ausencia de estos el padre o la madre. Por otra parte, también serán beneficiarios de esta política los pensionados por sobrevivencia⁸, así como los pensionados por sobrevivencia por enfermedad común.

Sector Defensa: Encabezado por el Ministerio de Defensa Nacional desde la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud (DBSS) del Viceministerio de Defensa para el Grupo Social y Empresarial (GSED) y Bienestar, en coordinación con la Jefatura de Desarrollo Humano Conjunta, Dirección de Movilización y Control de Reservas del Comando General de las FF.MM, las Direcciones de Bienestar y Familia de las FF.MM, y PNC, el Obisepado Castrense, la Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva, la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad y la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional, y demás actores encargados de proveer algún tipo de bienestar.

Gobierno Nacional: En cuanto al Gobierno Nacional, conformado por los Ministros y Directores de Departamentos Administrativos, para efectos de esta política desempeñan un rol de corresponsabilidad a partir del

⁷ Definición de Fuerza Pública, Constitución Política de Colombia de 1990, Artículo 216.
⁸ Artículos 19, 20, 21, 22, Capítulo III, Título II del Decreto 4433 de 2004 "Por medio del cual se fija el régimen pensional y de asignación de retro de los miembros de la Fuerza Pública".

cumplimiento de las funciones constitucionales que estén alineadas a satisfacer necesidades de la Fuerza Pública identificadas por el Sector Defensa.

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.

Comunidad Internacional: Los gobiernos internacionales a través de sus embajadas y agencias de cooperación, las cuales a partir de cooperación técnica aportan al diseño e incluso implementación de iniciativas de Bienestar.



Ilustración 13: Incidencia de la Política de Bienestar



Fuente: Elaboración propia

Adicionalmente, los principios que rigen la implementación de estos lineamientos son:

Universalidad, accesibilidad y enfoque diferencial:

Todos los integrantes de la Fuerza Pública y su núcleo familiar podrán acceder a la oferta de los planes y programas que se ofrecen de manera conjunta y coordinada desde la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud, el Obispado Castrense, la Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional, el Comando General de las Fuerzas Militares, las Direcciones de Bienestar y Familia de las FF.MM. la Dirección de Bienestar Social de la PNC, y demás actores involucrados. Los lineamientos de esta política estarán dirigidos a todos los uniformados, independiente del grado al que pertenecen garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a los beneficios de programas de bienestar y familia.

■ ALCANCE Y PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA ■

El alcance de la política es diseñar los lineamientos de bienestar integral que permitan el mejoramiento de la implementación de las capacidades en la materia, por parte del Sector Defensa.

El MDN a través de la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud, busca incidir con elementos innovadores, en el fortalecimiento de la calidad de vida de los uniformados a partir de las siguientes acciones:

1. Reconocer el esfuerzo y sacrificio que realizan los hombres y mujeres que integran las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, así como el de sus familiares.
2. Favorecer al desarrollo integral de los uniformados para lograr una mayor eficiencia, efectividad y eficacia en el cumplimiento de la misión.
3. Aportar a la satisfacción de las necesidades físicas, sociales, psicológicas y culturales que tienen los miembros de la Fuerza Pública.
4. Instar y fomentar la formulación de planes y programas a nivel de las Fuerzas, articulados con los lineamientos de la política integral de bienestar.

Igualmente, el enfoque del Sistema de Bienestar apunta a una atención diferenciada al momento que los miembros de la Fuerza Pública adquieran una discapacidad en razón del servicio o en combate y también las familias sobrevivientes de nuestros uniformados fallecidos por las mismas razones, teniendo en cuenta la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran desde el momento del accidente.

Eficiencia, Planeación y Racionalidad Financiera:

La política deberá implementar estrategias y lineamientos de acuerdo a las capacidades de los actores que intervienen en la misma, de tal manera que permitan contribuir al bienestar de los miembros de la Fuerza Pública y sus familias. Para esto debe contar con una planeación adecuada, para definir las acciones a realizar a partir de los recursos disponibles y su uso eficiente a largo plazo y con el fin de satisfacer las necesidades de los miembros de las FF.MM. y PNC.

Con respecto a la disponibilidad de recursos para la materia, 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. Es por esto, que una vez estos se encuentren disponibles, el Sector Defensa debe priorizar la inversión en este tema para satisfacer las necesidades de la Fuerza Pública en el marco de los elementos constitutivos del Sistema de Bienestar.

Subsidiariedad:

El Sistema de Bienestar deberá implementarse a partir del trabajo conjunto y coordinado entre el MDN, el CGFM en cabeza de las FF.MM., la PNC y entidades del sector público y privado con el propósito de unificar esfuerzos, normatividad y las capacidades disponibles en la materia, para lograr una implementación de los programas y servicios basados en la comunicación eficiente entre los actores del Sistema, al igual que un aumento en su cobertura a nivel nacional.

Corresponsabilidad:

Este principio tiene dos connotaciones para la implementación del Sistema de Bienestar. En primer lugar hace referencia a la responsabilidad que se genera en los usuarios al acceder a los bienes y servicios generados en el marco del Sistema, buscando garantizar la sostenibilidad del Sistema a largo plazo y la generación de nuevas iniciativas que permitan profundizar la cobertura y calidad de los mismos. En segundo lugar, se refiere a la responsabilidad compartida que se genera entre el CGFM en cabeza de las FF.MM., la PNC y las dependencias del MDN en el marco de las responsabilidades derivadas de la implementación de esta política.

Adaptabilidad:

La Política Integral 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 los miembros de la Fuerza Pública y sus familiares.

OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA

Para el Ministerio de la Defensa Nacional, los altos mandos militares y de Policía es una prioridad trabajar por el bienestar de los hombres y mujeres que conforman las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, por tal razón se hace necesario por parte del MDN en conjunto con las Fuerzas, emitir una política sectorial integral con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios, programas y planes de bienestar integral para los miembros de la Fuerza Pública, sus familias y personal vulnerable del Sector Defensa entre el 2018 y 2020. A partir del objetivo general propuesto, esta política ha definido los siguientes objetivos estratégicos:

1. Reorganizar la oferta de servicios y programas de bienestar integral del Sector Defensa de acuerdo a las necesidades de los uniformados y sus familias y la capacidad institucional del Sector.
2. Articular el trabajo entre el Ministerio de Defensa Nacional, el Comando General, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional en materia de Bienestar Integral.
3. Articular esfuerzos con el sector público para el acceso a la oferta estatal y con las entidades privadas a nivel nacional para el fortalecimiento de las alianzas de descuentos y fomentar un mayor reconocimiento a la labor de la Fuerza Pública por parte de la sociedad civil.
4. Incrementar y mejorar la atención y el reconocimiento dirigido a la población vulnerable del Sector Defensa.
5. Mejorar la difusión de información de la oferta existente de programas de bienestar integral.
6. Diseñar e implementar un sistema de seguimiento y evaluación articulado de bienestar integral en el Sector Defensa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA POLÍTICA

En aras de lograr el cumplimiento del objetivo general de la política se han definido los siguientes objetivos específicos de los cuales se derivan lineamientos de acción para ser implementados en las FF.MM. y la PNC. Estos se encuentran alineados con las capacidades y dimensiones que se han considerado como elementos vitales, para garantizar un bienestar integral para los uniformados de acuerdo a la oferta disponible y la capacidad del Sector Defensa:

Objetivo específico 1.

Reorganizar la oferta de servicios y programas de bienestar integral del Sector Defensa de acuerdo a las necesidades de los uniformados y sus familias y la capacidad institucional del Sector

Si bien el MDN, el CGFM, las FF.MM. y la PNC han desplegado esfuerzos en materia de bienestar, se hace necesario recalcar que las expectativas de los miembros de la Fuerza Pública en ocasiones no se encuentran alineadas con la oferta existente y supera la capacidad de Sector. Por lo anterior, resulta importante su alineación para diseñar e implementar programas y servicios que permitan una satisfacción por parte de los usuarios, teniendo en cuenta la capacidad institucional del Sector.

En este sentido, el Ministerio deberá trabajar con las Fuerzas para lograr la unificación de los factores y parámetros mínimos que deben atender los servicios de bienestar, de acuerdo a las competencias del Sector Defensa. En aras de lograrlo, resulta importante que se lleve a cabo un trabajo articulado entre el MDN, el CGFM en cabeza de las FF.MM., la PNC para identificar los niveles mínimos de las capacidades priorizadas que el Sector puede ofrecer para fortalecer el mejoramiento de las condiciones de calidad de vida teniendo en cuenta el ciclo laboral del uniformado y las necesidades de bienestar que se deben suplir a lo largo del mismo.

Por lo anterior, el Ministerio de Defensa Nacional de manera conjunta y coordinada con el Comando General en representación de las Fuerzas Militares, y la Policía Nacional, trabajarán en la reorganización de la oferta de los programas de bienestar integral teniendo en cuenta el ciclo laboral del uniformado y las necesidades de bienestar que se deben suplir a lo largo de su proceso militar o policial.

Entiéndase ciclo laboral del uniformado como las diferentes etapas de los miembros de la Fuerza Pública durante su vida militar y policial y las necesidades que busca satisfacer a lo largo de éste, las cuales están explicadas por la teoría del Desarrollo a Escala Humana de Manfred Max-Neef⁹. Esta corriente de pensamiento se encuentra enfocada hacia la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales de acuerdo a las diferentes etapas de la vida del ser humano y el contexto donde se encuentre, para buscar a través de diferentes elementos y su entorno, la satisfacción del individuo.

De acuerdo a lo anterior, de manera articulada se debe realizar un diagnóstico y caracterización de las necesidades del uniformado y a partir de las evidencias reorganizar la oferta existente con el objetivo de brindar una atención integral de bienestar más efectiva que garantice una mayor satisfacción de nuestros usuarios. Cabe mencionar que en el caso que las FF.MM. y la PNC identifiquen oportunidades de mejora a costo cero en el marco de su oferta de bienestar, deberá priorizar esta reorganización o rediseño para impactar positivamente en los miembros de la Fuerza Pública y sus familias.

Las diferentes metodologías de realización de diagnósticos y reorganización de la oferta que implementen, tanto el CGFM en representación de las FF.MM. y la PNC, deberán ser compartidas entre las mismas con el objetivo de dar a conocer buenas prácticas que apunten a la articulación y potenciamiento de las capacidades del Sector en la materia, con el fin de ser contempladas en los procesos de implementación.

9 MAX - NEEF, Manfred (1986). "Desarrollo a Escala Humana: Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones". Edición Editorial Nordan - Comunidad. Montevideo, Uruguay (1993)

Además, teniendo en cuenta los elementos constitutivos del Sistema de Bienestar, se presentan recomendaciones a considerar para la implementación de las mismas.

a. Vivienda:

La oferta en vivienda fiscal debe ser asignada de manera equitativa tanto en las FF.MM. como en la PNC.

Se ha identificado que una de las grandes necesidades y prioridades en materia de bienestar para los miembros de la Fuerza Pública es contar con una solución de vivienda propia y fiscal de acuerdo al lugar al que es asignado para el desarrollo de su misión constitucional. Caja Honor, ha desempeñado un gran papel en el otorgamiento de subsidios para brindar vivienda propia a los uniformados y ha diversificado los modelos de otorgamiento para garantizar el acceso en diferentes momentos del ciclo laboral del uniformado, tal y como se evidencia en la siguiente ilustración:

Ilustración 14: Modelos de acceso a vivienda propia – Caja Honor

<p>Modelo Vivienda Leasing</p> <ul style="list-style-type: none"> Permite a los afiliados con mínimo 2 años de antigüedad postularse a un arriendo con opción de compra, una vez cumpla con los requisitos para acceder al subsidio de vivienda.
<p>Modelo Vivienda 14</p> <ul style="list-style-type: none"> Permite a los afiliados acceder al subsidio de vivienda una vez cumpla 15 años, en los casos de SLP e IMP o 168 cuotas de aporte interrumptido.
<p>Modelo Vivienda 8</p> <ul style="list-style-type: none"> Permite al afiliado, de manera opcional, retirar los aportes a partir del momento en el que cumple 96 cuotas, única y exclusivamente para compra de vivienda nueva o usada.
<p>Modelo Atención Héroes</p> <ul style="list-style-type: none"> El Fondo de Solidaridad facilita el acceso a una solución de vivienda de forma subsidiada o por beneficiarios del mismo. Pueden acceder al Modelo, los beneficiarios del afiliado fallecido y los afiliados forzados que sean retirados o desvinculados por disminución de la capacidad laboral a causa del servicio.
<p>Modelo Siempre Solidario</p> <ul style="list-style-type: none"> Permite a los soldados e infantes de marina, voluntarios o profesionales, pensionados por invalidez con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 973 de 2005, postularse para acceder a una solución de vivienda, posterior a afiliarse voluntariamente y hayan aportado 6 cuotas.

Fuente: Información extraída de la página web de Caja Honor

En materia de vivienda fiscal, se recomienda el diseño de mecanismos de asignación fundamentados en la equidad de acuerdo a las políticas y reglamentación de cada Fuerza y la oferta disponible.



En el caso de la asignación de vivienda fiscal, responsabilidad de las FF.MM. y la PNC, configura una oportunidad de cambio que tendría un impacto muy alto en el bienestar de los uniformados y sus familias, teniendo en cuenta que actualmente no se cuenta con la oferta suficiente para satisfacer la necesidad de la demanda de la totalidad del personal. Por lo anterior, se recomienda el diseño de mecanismos de asignación fundamentados en la equidad de acuerdo a las políticas y reglamentación de cada Fuerza y la oferta disponible.

Adicionalmente, se recomienda dar prioridad al personal que se encuentra con un mayor nivel de compromiso en el desarrollo de las operaciones militares, así como también al personal que tiene situaciones especiales como calamidades, problemas de salud y de justicia, buscando con ello que las familias sientan el apoyo y respaldo de la Institución.

En consecuencia y con el fin de garantizar esta equidad, se deberán realizar las modificaciones pertinentes a la normatividad vigente y a la doctrina sobre este tema y reforzar los sistemas de seguimiento de la adjudicación de las viviendas fiscales.

Las FF.MM. y la PNC deben propender por priorizar los recursos para el mantenimiento de las viviendas fiscales y alojamientos realizando las mejoras locativas de infraestructura de forma constante.

En un escenario de austeridad del gasto que limita la posibilidad de construir nuevas unidades de vivienda fiscal, el Sector debe continuar utilizando los recursos de manera óptima y oportuna para realizar los mantenimientos y las mejoras locativas de las viviendas fiscales cuando sea necesario. Es importante mencionar que el mantenimiento se deberá regir bajo los parámetros de cada Fuerza, más específicamente en el caso del Ejército Nacional, con el Instituto de Casas Fiscales –ICFE¹⁰, con el objetivo de prolongar la calidad de la vivienda y que permita extender su vida útil.

¹⁰ El ICFE implementa dos tipos de mantenimiento, siendo estos básico y recuperativo.

Se recomienda que las FF.MM. y la PNC definan mecanismos alternativos e innovadores que permitan satisfacer la necesidad de vivienda fiscal en escenarios de escasez de la oferta a nivel nacional.

Se recomienda que de manera articulada el CGFM en cabeza de las FF.MM. y la PNC, con el apoyo del Ministerio y el ICFE, diseñen posibilidades y estrategias alternativas a la asignación de vivienda fiscal en los casos específicos que no se cuente con la disponibilidad de viviendas o alojamientos en las unidades. Lo anterior, con el fin de prever alojamientos o soluciones habitacionales para el personal militar y policial soltero y/o casado, para así contribuir a facilitar lugares adecuados, en donde prime el respeto y la calidad de vida del personal. Algunos elementos a tener en cuenta pueden ser convenios o alianzas con constructoras e inmobiliarias para acceder de manera prioritaria a proyectos de vivienda, al igual que estrategias con el sector hotelero que facilite el acceso a alojamiento provisional cercano a las unidades donde son asignados.

b. Atención para la familia y apoyo psicosocial:

Las FF.MM. y la PNC deberán trabajar en la articulación de la oferta de los programas de atención y/o educación para la familia y apoyo psicosocial para garantizar la cobertura nacional de los servicios de bienestar.

Se recomienda que las FF.MM. representadas por el CGFM y la PNC, en conjunto con el MDN a través del Obispado Castrense, identifiquen en primera instancia la capacidad de las oficinas de bienestar y familia a nivel nacional con el objetivo de diseñar una estrategia de articulación para el despliegue de atención primaria en las diferentes problemáticas. En consecuencia, se articularían 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 lograr una atención integral para todos los uniformados a nivel nacional.

Adicionalmente es importante que se tenga en cuenta la amplia capacidad en actividades, implementaciones y asesorías con las que cuenta

En materia de atención para la familia y apoyo psicosocial, se recomienda la identificación de la capacidad de las oficinas de bienestar y familia a nivel nacional con el objetivo de diseñar una estrategia de articulación para el despliegue de atención primaria en las diferentes problemáticas.



El Obispado Castrense cuenta con un número de profesionales de diferentes disciplinas quienes tienen la disponibilidad para desplazarse a lo largo del territorio nacional, para brindar acompañamiento a los procesos de atención psicosocial que requieren los integrantes de la Fuerza Pública.

el sector defensa a través del Obispado Castrense de Colombia, el cual cuenta con un número de profesionales de diferentes disciplinas (orientadores espirituales, psicólogos, trabajadores sociales, comunicadores) quienes tienen la disponibilidad para desplazarse a lo largo del territorio nacional, para brindar acompañamiento a los procesos de atención psicosocial que requieren los integrantes de la Fuerza Pública.

Las Fuerzas deben aunar esfuerzos colaborando en la prestación de los servicios de bienestar en los casos en que alguna de estas, no cuente con la cobertura o con una infraestructura física para atender las problemáticas o necesidades urgentes, especialmente en temas de atención a la familia, apoyo psicosocial y asistencia social de los uniformados.

Las oficinas que hacen la representación de las Direcciones de Bienestar y Familia de las FF.MM. y PNC en las unidades militares y de policía a nivel nacional, deben propiciar por contar con los espacios adecuados y el personal idóneo y requerido para la implementación de los servicios de atención, orientación y asesoría, garantizando también la discreción y confidencialidad de los casos atendidos.

Las Direcciones de Familia y Bienestar de las FF.MM. y PNC son las encargadas de liderar la prestación de los servicios de bienestar integral a través de la asesoría y orientación en temas de familia y apoyo psicosocial. Para el cubrimiento a nivel nacional, las Direcciones cuentan con oficinas en diferentes lugares del país, conformadas por equipos multidisciplinarios de profesionales capacitados para resolver y atender las diferentes necesidades y problemáticas que presentan los uniformados y sus familias. Si bien las FF.MM. y la PNC cuentan con un adecuado esquema de despliegue territorial¹¹, actualmente algunas oficinas carecen de los recursos humanos y físicos, de igual forma se requieren los espacios para poder atender y cubrir las necesidades del personal uniformado.

¹¹ El Ejército Nacional cuenta con 41 Centros de Familia (CEFAM) a nivel nacional. La Armada Nacional cuenta con 12 Oficinas de Atención a las Familias Navales (DAFAM) y con oficinas que hacen la representación de la Dirección de Bienestar a nivel nacional. La Fuerza Aérea Colombiana cuenta con profesionales en cada unidad o base aérea a nivel nacional. Por último, la Policía Nacional tiene presencia a nivel nacional de la Dirección de Bienestar Social y sus servicios.

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

Dado lo anterior, se recomienda, por un lado, fortalecer y sensibilizar acerca del tema de atención psicosocial a nivel de cada Fuerza, para que en las unidades militares y de policía los Comandantes reconozcan la importancia del factor humano y el impacto del bienestar en la productividad, el compromiso, el desempeño y la moral de los uniformados, para así conseguir su apoyo y contar con la disponibilidad del personal que es asignado al cumplimiento de estos servicios y espacios específicos en los que estos se puedan desempeñar de manera adecuada.

Por otro lado, en los escenarios de escasez de personal que apoye a la prestación de estos servicios, se recomienda que las FF.MM. y PNC implementen acuerdos con Instituciones de Educación Superior y entidades privadas que en las regiones se cuenten con Institutos o Centros de Atención con profesionales idóneos para realizar intervenciones con un enfoque sistémico en familia. Así mismo se pueden realizar alianzas con las instituciones educativas acreditadas que cuenten con carreras profesionales tales como trabajo social y psicología, las cuales permitan la realización de programas de pasantías en estas unidades, fortaleciendo el recurso humano disponible, al igual que fortalecer la relación y comunicación con el Obispado Castrense para apoyar la implementación de estos programas.

Para lograr la información necesaria para efectuar los cambios requeridos, se recomienda la realización de un diagnóstico que permita evidenciar la situación actual en materia de capacidad de personal e infraestructura de estas oficinas y así implementar las acciones correctivas requeridas para mejorar su capacidad teniendo en cuenta la presencia del Obispado Castrense.

Los Comandantes de unidades a nivel nacional de manera conjunta con las oficinas de Bienestar y Familia de las FF.MM. y PNC fortalecerán la divulgación de los programas de familia y apoyo psicosocial en las unidades militares y policiales en todo el territorio nacional, para lograr una mayor difusión y conocimiento de la oferta.

Aunado al proceso de fortalecimiento y sensibilización de la labor psicosocial, se recomienda priorizar la difusión de los programas de familia

Los Comandantes de unidades a nivel nacional de manera conjunta con las oficinas de Bienestar y Familia de las FF.MM. y PNC, fortalecerán la divulgación de los programas de familia y apoyo psicosocial en las unidades militares y policiales en todo el territorio nacional, para lograr una mayor difusión y conocimiento de la oferta.

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

para los hijos del personal uniformado que se encuentra trasladado con su familia a unidades militares o de policía ubicadas en diferentes lugares al de su residencia y del personal uniformado de la Fuerza Pública en general. Teniendo en cuenta que la capacidad de estas instituciones educativas es limitada, se ve necesario que se desplieguen otras acciones para garantizar la educación de los hijos y que esta pueda darse cerca de las unidades. Por lo anterior, se recomienda el diseño de alianzas estratégicas y convenios con diferentes instituciones educativas a nivel regional, previa coordinación con la DBSS, que permitan suplir el déficit que se pueda presentar en la oferta educativa de la Fuerza.

c. Recreación, deporte y cultura:

Los Comandantes de las unidades de las FF.MM. y la PNC son los responsables de propender y velar por el bienestar, facilitando los espacios recreativos y deportivos al personal de todos los grados que tienen bajo su mando.

Se recomienda que los Comandantes cumplan a cabalidad con la implementación de los planes de bienestar y actividades en esta materia. Para esto se debe propender por una adecuada sensibilización sobre el impacto del deporte y la recreación en el bienestar del uniformado y de esta manera se faciliten los espacios para que el uniformado pueda participar de estas actividades junto con su familia, de ser posible.

Para garantizar su implementación el CGFM en cabeza de las Direcciones de Bienestar y Familia de las FF.MM. y la DIBIE de la PNC deberán realizar el seguimiento al cumplimiento de estas acciones y se recomienda que existan espacios de retroalimentación e incluso formas de generar incentivos que motiven a los Comandantes de todo nivel facilitar y permitir el disfrute de espacios deportivos, culturales y recreativos.

Adicionalmente, en el escenario actual de austeridad, se recomienda que las Direcciones de Bienestar y Familia de las Fuerzas se apoyen en las Cajas de Compensación Familiar para la realización de las actividades a costos mucho más reducidos y de esta forma se potencie el rol que desempeña este actor en el bienestar de los uniformados.

Se recomienda que las Direcciones de Bienestar y Familia de las Fuerzas se apoyen en las Cajas de Compensación Familiar para la realización de las actividades a costos mucho más reducidos y de esta forma se potencie el rol que desempeña este actor en el bienestar de los uniformados.



POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

al interior de las unidades basados en un esquema de comunicación liderado por el Comandante de la unidad, áreas de acción integral, personal, talento humano en el caso de la PNC, comunicaciones estratégicas, colegios o liceos y establecimientos de sanidad. Lo anterior en aras de garantizar una divulgación efectiva que permita brindar la información pertinente sobre la existencia de estas oficinas y remitiendo los requerimientos que deben ser atendidos en materia de bienestar y atención psicosocial.

El CGFM, las FF.MM. y la PNC, deben propender por la creación de espacios adicionales de integración familiar entre los uniformados y sus familias.

Las Fuerzas cuentan con un protocolo de permisos que se ajusta a la legislación nacional, para lo que se recomienda fortalecer el seguimiento al cumplimiento de los permisos y las licencias de maternidad y paternidad y permitir que el uniformado pueda pasar tiempo con su familiar en los momentos más importantes.

Se recomienda que las FF.MM. representadas por el CGFM, y la PNC, con el apoyo del MDN fortalezcan los vínculos familiares como un potenciador de bienestar, entre los uniformados y sus familias. Por lo anterior se busca que la planeación de los traslados tenga en cuenta variables como el lugar de residencia de la familia del uniformado y en caso contrario, la Fuerza deberá propender por ofrecer vivienda fiscal y cupos en los colegios y liceos de las Fuerzas para propiciar la unidad familiar del uniformado.

En materia de permisos y licencias de maternidad –paternidad, si bien las Fuerzas cuentan con un protocolo de permisos que se ajusta a la legislación nacional, es necesario fortalecer el seguimiento que las Fuerzas realizan al cumplimiento de los permisos y las licencias de maternidad y paternidad, de acuerdo a las políticas y normatividad de las Fuerzas. Lo anterior permitirá que el uniformado pueda pasar tiempo con su familia, tanto en las fechas especiales, como los turnos que se tienen asignados como remuneración de las horas trabajadas y prestadas durante el servicio, siempre y cuando estén alineados con las necesidades y responsabilidades operacionales y administrativas de la Fuerza.

Adicionalmente, en aras de fortalecer la unidad familiar, se recomienda que los cupos en los colegios y liceos de las Fuerza sean priorizados

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

d. Incentivos y estímulos:

Las FF.MM. y PNC deberán velar por el cumplimiento de los planes de bienestar el sistema de incentivos y estímulos con el fin de reconocer el desempeño a la labor de los uniformados en todos los grados, y con el fin de garantizar la actitud combativa del personal uniformado, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la Fuerza.

El reconocimiento a la labor del uniformado es un aspecto importante y propio de la vida militar y policial, al igual que la premiación al excelente servicio desempeñado a través de beneficios no pecuniarios, los cuales promueven la satisfacción, aumenta el compromiso y el sentido de pertenencia a las Fuerzas. Por lo anterior, es necesario que los reconocimientos, medallas, condecoraciones y permisos deban otorgarse de acuerdo al desempeño real del personal uniformado y de acuerdo a la normatividad establecida por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

Las Fuerzas al momento de entregar los beneficios que comprende este sistema, deben seguir a cabalidad los requisitos, parámetros establecidos y criterios de selección, y dar el reporte sobre esta acción a la dependencia indicada. Lo anterior será reforzado con la implementación de los mecanismos de seguimiento que tienen dispuestos las FF.MM y la PNC para garantizar equidad y justicia en la asignación de las condecoraciones.

e. Rehabilitación Integral e Inclusión

La rehabilitación integral y la inclusión se han constituido como elementos fundamentales de la concepción de Bienestar del MDN, teniendo en cuenta la responsabilidad inherente que el Sector ha adquirido con nuestros Oficiales, Suboficiales, miembros del Nivel Ejecutivo, Patrulleros, Agentes, Soldados e Infantes de Marina quienes, en cumplimiento de su misión han adquirido una discapacidad. En consecuencia, ha avanzado significativamente con la formulación del CONPES 3591 del 2009, el cual plantea como objetivo central "Crear y desarrollar un Sistema de Rehabilitación Integral sostenible para los miembros de la

La rehabilitación integral y la inclusión se han constituido como elementos fundamentales de la concepción de Bienestar del Ministerio, teniendo en cuenta la responsabilidad inherente que el Sector ha adquirido con nuestros uniformados que en cumplimiento de su misión han adquirido una discapacidad.

Fuerza Pública en situación de discapacidad, que proporcione las herramientas necesarias para la autogestión de sus proyectos de vida” y el cual aborda la fase de inclusión en el Centro de Rehabilitación Inclusiva –CRI.

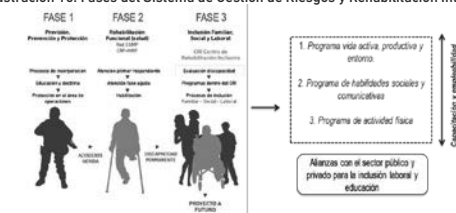
De manera complementaria, el MDN expidió la Política de Discapacidad del Sector Defensa, en la que se crea la Dirección Centro Rehabilitación Inclusiva como la encargada de implementar políticas y dirigir la ejecución de planes y programas en materia de rehabilitación inclusiva, de acuerdo a lo estipulado en la Ley 1471 de 2011 y en la articulación del Sector en esta temática tal como lo establece el Decreto 1381 de 2015: “Por la cual se crea la Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva –DCRI como una dependencia del Ministerio de Defensa Nacional.”



La DCRI lidera los procesos de la fase de inclusión brindándoles a los uniformados las herramientas formativas para la reintegración a su entorno familiar, social, cultural y laboral, al mismo tiempo que concentra sus esfuerzos por generar un alto impacto sobre la capacidad de sus hombres y mujeres en la generación de nuevos proyectos de vida. Esto, a través del Sistema de Gestión de Riesgos y Rehabilitación Integral –SGRRI¹² para la Fuerza Pública, el cual busca articular los esfuerzos de las entidades del Sector, como la coordinación con las entidades externas, para mitigar la deuda social con los miembros de las FFMM y PNC que, en cumplimiento de la función constitucional o como consecuencia de ella, se ven en riesgo de adquirir una discapacidad o efectivamente terminan adquiriéndola.

¹² Cabe mencionar que dentro del documento CONPES 3591 de 2009 se hace referencia únicamente al Sistema de Rehabilitación Integral. Sin embargo, y teniendo en cuenta que dentro del mismo documento se hace énfasis en la importancia de incluir acciones de prevención, prevención y protección que inician desde la misma incorporación del individuo a la Fuerza Pública la política apunta a consolidar el Sistema de Gestión de Riesgos y Rehabilitación Integral, buscando de esta forma incluir dichas acciones que tendrán lugar antes de la persona adquiera una discapacidad. En este orden de ideas, dentro del contexto de esta política, la gestión de riesgos se limitará a aquellos riesgos relacionados con la prevención, prevención y protección de los tipos de discapacidad (motora, auditiva, visual, mental, cognitiva y múltiple), el cual está articulado con la estrategia de Gestión del Riesgo del MMS. En esta medida, únicamente se emitirán lineamientos orientados a fortalecer la gestión de riesgos asociados a la discapacidad, no la gestión de todos los demás riesgos ocupacionales o profesionales que ya son responsabilidad del empleador (para este caso, cada una de las Fuerzas, la Policía Nacional y la Unidad de Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional), y a su vez estos lineamientos deberán ser coherentes con los lineamientos emitidos por las respectivas administradoras de riesgos laborales.

Ilustración 15: Fases del Sistema de Gestión de Riesgos y Rehabilitación Integral



Fuente: Elaboración propia. Política de Discapacidad del Sector Defensa 2014.

Para el desarrollo de los programas de la Fase de Inclusión se cuenta con un equipo interdisciplinario conformado por profesionales militares y civiles de diversas ramas como la psicología, neuropsicología, fonoaudiología, fisioterapia, educación física, medicina del deporte, terapia ocupacional y trabajo social, con el objetivo de brindar una rehabilitación integral¹³ una vez el uniformado culmina su proceso de rehabilitación funcional.

f. Salud:

La atención en salud representa para los uniformados su prioridad, así lo demuestran las cifras de la Encuesta de Bienestar 2016, en la que más del 55% de la población de las FFMM, y la Policía Nacional confirman que tener acceso y buena atención en el Sistema de Salud es primordial al momento de hablar de Bienestar. Es por esto que el Sector ha trabajado por muchos años en la consolidación de un esquema de atención integral en salud con cobertura del uniformado y los miembros de su núcleo familiar, pero las consecuencias de la situación financiera que atraviesa el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la

¹³ Para mayor información del SGRRI, remítase a la Política de Discapacidad del Sector Defensa.

Policía Nacional, han sido negativas en la prestación del servicio con oportunidad y calidad.

En consecuencia, el MDN bajo responsabilidad del Grupo Estratégico en Salud y Secretaría Técnica de la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud, en coordinación con la Dirección General de Sanidad Militar y la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional han diseñado y puesto en marcha estrategias que permitan el fortalecimiento de la gobernabilidad y el funcionamiento del sistema de salud.

En este sentido, se hace necesario que el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional – SSMP, dentro de su plan estratégico incluya e implemente un Modelo de Atención Integral en Salud para todos sus afiliados, que tenga como finalidad el mejoramiento de las condiciones de salud de la población afiliada, mediante la articulación y orientación de todas las dependencias y entidades que componen el Sistema, junto con otras dependencias del sector y entidades públicas, que redunde en la armonización de políticas, adopción de estrategias, y el cumplimiento de la normatividad vigente, dispuesta por el Ministerio de Salud y Protección Social y el Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional, en relación a la Política de Atención Integral en Salud –PAIS para el Estado colombiano.

El desarrollo de un nuevo modelo de atención en salud, debe permitir, además, el fortalecimiento de las capacidades del sistema de salud para lograr una mayor accesibilidad y mejora en las condiciones de la atención en salud de sus afiliados a nivel local, regional y nacional, al igual que una mayor gestión integral del riesgo en salud de acuerdo a las características y necesidades de su población, y un incremento en la eficiencia del uso de los recursos presupuestales disponibles.

Con relación a los lineamientos que deben desarrollarse dentro del modelo, éste debe fundamentarse en cuatro estrategias centrales descritas en la PAIS emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, siendo estas: i) atención primaria en salud, ii) gestión integral del riesgo en salud, iii) enfoque diferencial en la atención, y iv) el cuidado en la

El desarrollo de un nuevo modelo de atención en salud, debe permitir, además, el fortalecimiento de las capacidades del sistema de salud para lograr una mayor accesibilidad y mejora en las condiciones de la atención en salud de sus afiliados a nivel local, regional y nacional.



salud que orientan el enfoque familiar de la atención en salud hacia los usuarios.

El desarrollo de estas estrategias, además de ser implementadas y visibles en todos los niveles del SSMP, requieren una nueva estructura para la prestación más eficiente y efectiva de los servicios en salud, lo que conlleva a conformar Redes Integradas de Servicios de Salud –RISS, por territorios y no por Fuerza, evaluando la oferta y demanda de servicios de acuerdo a las necesidades, perfiles epidemiológicos y riesgos en salud de la población georreferenciada en el territorio.

En resumen, el modelo deberá brindar atención integral, integrada y continua, lo cual implica que los servicios ofertados y disponibles deben ser suficientes para responder a las necesidades de salud de los usuarios, incluyendo la promoción, prevención, diagnóstico precoz, atención curativa, rehabilitadora y paliativa y apoyo para el autocuidado. La atención integrada es complementaria de la integralidad y requiere el desarrollo de redes de servicios, proveedores, incentivos, sistemas de información y gestión apropiados, políticas y procedimientos, así como la capacitación de los proveedores de salud, y del personal de apoyo.

Lo anterior para dar cumplimiento al propósito de contribuir al logro del objetivo de mejorar la calidad de vida los hombres y mujeres que conforman la Fuerza Pública y sus familiares, al brindar una excelente atención y servicios en salud a la población usuaria del Sistema.

Objetivo específico No. 2

Articular el trabajo entre el Ministerio de Defensa Nacional, el Comando General, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional en materia de Bienestar Integral

El bienestar de todos los miembros que conforman la Fuerza Pública del país es un tema estratégico y de vital importancia en la agenda del Sector Defensa, razón por la cual es una prioridad trabajar en acciones que contribuyan a la satisfacción de las necesidades de los uniformados de manera sectorial. El Ministerio de Defensa Nacional en cabeza de la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud, ha venido liderando el diseño y la unificación de lo que debería entenderse como bienestar integral.

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

Con el fin de lograr este objetivo y siguiendo con la línea de trabajo de la Política de Defensa y Seguridad 2016 - 2018, con respecto al mejoramiento del bienestar de la Fuerza Pública, se continuará trabajando de manera permanente en la articulación de acciones con las Direcciones de Bienestar y Familia de las Fuerzas. Por lo anterior, el Ministerio de Defensa Nacional en cabeza de la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud liderará una Mesa Sectorial trimestralmente con la participación de la Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva, el Obispado Castrense, el Comando General de las Fuerzas Militares, los Directores de Bienestar y Familia de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, con el objetivo de trabajar en la consolidación de la doctrina existente para el Sector Defensa.

Lo anterior, para articular la implementación de las capacidades de bienestar, el diseño de directrices y normatividad común, el seguimiento al cumplimiento de esta doctrina y la socialización de buenas prácticas, las cuales deben ser de estricto cumplimiento por parte de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional. Para la realización de estas mesas de trabajo es esencial que los actores encargados, tanto desde el Ministerio de Defensa, como de las Fuerzas, enfoquen sus propuestas y líneas de trabajo de acuerdo a las políticas institucionales existentes y conociendo la situación real, las capacidades, la disponibilidad de recursos, las fortalezas y debilidades que existen actualmente.

Esta articulación permitirá fortalecer y actualizar los servicios de bienestar de acuerdo a las necesidades del personal uniformado y sus familias y la capacidad institucional del Sector. Adicionalmente, esta convergencia de esfuerzos permitirá planear de manera estratégica y articulada la implementación de servicios y programas con base en una doctrina organizada y unos indicadores que delimiten los objetivos a alcanzar.



POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

Objetivo específico No. 3

Articular esfuerzos con el sector público para el acceso a la oferta estatal y con las entidades privadas a nivel nacional para el fortalecimiento de las alianzas de descuentos y fomentar un mayor reconocimiento a la labor de la Fuerza Pública por parte de la sociedad civil.

Desde el Sector Defensa se viene trabajando de manera comprometida para visibilizar la labor e importancia de los hombres y mujeres que componen las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, razón por la cual es de vital importancia que esta política continúe generando condiciones que contribuyan a la generación de bienestar por medio del reconocimiento de la labor, el valor, el sacrificio del personal uniformado y sus familiares, por parte de la sociedad civil.

Desde el Sector Defensa se viene trabajando de manera comprometida para visibilizar la labor e importancia de los hombres y mujeres que componen las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

Teniendo como referencia que la Fuerza Pública ha sido el principal arquitecto de la paz en el país, se hace necesario que desde el Sector se trabaje para hacer visible el rol que han tenido en la conformación de la coyuntura de Colombia y hacer partícipe a la ciudadanía en las dinámicas de reconocimiento y agradecimiento hacia nuestros uniformados y sus familias.

Considerando los diferentes casos internacionales en los que el apoyo y el compromiso que tiene la sociedad civil frente a las Fuerzas Armadas es parte de la cotidianidad de la ciudadanía, es deber del Ministerio de Defensa, a través de la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud, fortalecer el trabajo que de manera conjunta y coordinada ha venido realizando con las Fuerzas para el diseño de estrategias que logren un acercamiento con los diferentes actores de la sociedad civil y aunar esfuerzos para retribuir y agradecer al personal uniformado.

De acuerdo a lo anterior, el Ministerio de Defensa Nacional en cabeza de la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud, realizará de manera centralizada los acercamientos con el sector privado a nivel nacional, con el fin de incrementar las alianzas y descuentos para el personal de la Fuerza Pública y sus familias. Esta gestión se realizará a partir de una organización prioritaria de las necesidades de la población, identificada de manera conjunta y coordinada con el CGFM, en representación de las FF.MM y la PNC.

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

Se deberán priorizar las alianzas que potencialmente tengan gran impacto en el fortalecimiento de la calidad de vida de los miembros de la Fuerza Pública y sus familias y apunten a satisfacer las necesidades reales y más urgentes de los uniformados. En este sentido se debe tener como referencia diferentes diagnósticos y análisis sobre las necesidades del grupo poblacional para así garantizar que las nuevas alianzas estratégicas generen una contribución a la economía del uniformado, a mejorar las condiciones de calidad de vida y la cobertura nacional de todos los miembros de las FF.MM. y PNC y sus familias, con base en el diseño y uso de criterios técnicos para priorizar la realización de las mismas.



Por otra parte, con el propósito de generar un escenario de reconocimiento y agradecimiento frente a la labor de la Fuerza Pública en nuestro país, se debe propender por buscar espacios de convergencia con otras entidades del Estado. Para esto, se recomienda que el Sector Defensa, previa identificación de la oferta de programas a nivel nacional y territorial, realice los acercamientos con diferentes entidades estatales para lograr que los miembros de la Fuerza Pública, específicamente el personal con discapacidad, viudas y huérfanos puedan verse beneficiados de los diferentes programas y beneficios de los programas asistenciales.

Por lo anterior, el Ministerio de Defensa Nacional a través de la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud, realizará los acercamientos con el sector público para la articulación efectiva entre el Sector Defensa y demás entidades del Gobierno Nacional que garantice el acceso y participación en sus programas, con el fin de generar sinergias interinstitucionales que beneficien a la población militar y policial.

Objetivo específico No. 4

Incrementar y mejorar la atención y el reconocimiento dirigido a la población vulnerable del Sector Defensa

Para el Sector Defensa es importante velar por el bienestar de la totalidad de la población, razón por la cual la política resalta la necesidad de realizar gestiones en busca de fortalecer la calidad de vida del fragmento de la población considerada vulnerable. Lo

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA



La Dirección de Bienestar Sectorial y Salud, de manera conjunta y coordinada con las Fuerzas trabajaron en la implementación de metodologías de identificación y caracterización de la población vulnerable del Sector Defensa.

anterior y para efectos de esta política, se define como los uniformados en condición de discapacidad y que por ello se les haya reconocido una pensión de invalidez, las viudas, huérfanos o padres de un integrante fallecido por actos del servicio, en combate o por acción directa del enemigo, denominados pensionados por sobrevivencia, así como el personal privado de la libertad y las víctimas de la Fuerza Pública.

Lo anterior, sustentado en primer lugar en el principio de enfoque diferencial que guía esta política y en segundo lugar, el Sector, el Gobierno Nacional y la Sociedad Civil en general debe trabajar por enaltecer la labor realizada por los miembros de las Fuerzas Militares y Policía Nacional, agradecer y resaltar el sacrificio realizado por las familias de nuestros héroes fallecidos en cumplimiento de su misión constitucional.

Es por esto y como contrapartida a la labor cumplida y los sacrificios en los que incurrieron para lograr un escenario de construcción de paz, que se debe reconocer la contribución a la defensa y seguridad del país que ha realizado esta población, a través de acercamientos con los diferentes actores del sector público y privado para aunar esfuerzos con el fin de retribuir y agradecer a sus familias por el valor y sacrificio de los uniformados fallecidos.

No obstante, nos encontramos en un escenario de precaria identificación de esta población y mapeo de sus necesidades. Por lo anterior, el Ministerio de Defensa Nacional en cabeza de la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud, de manera conjunta y coordinada con las Fuerzas trabajaron en la implementación de metodologías de identificación y caracterización de la población vulnerable del Sector Defensa.

Como consecuencia de lo anterior, el Ministerio de Defensa Nacional en cabeza de la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud, realizará de manera centralizada los acercamientos con el sector público y privado a nivel nacional, para la consecución de todo tipo de beneficios a nivel nacional para satisfacer las necesidades de la población vulnerable del Sector y sus familias.

Adicionalmente y a partir de la premisa que este grupo poblacional presenta altos niveles de desinformación y desinterés en conocer los beneficios que el Sector ofrece, la DBSS buscará incrementar la confianza de la población vulnerable a partir de la construcción e implementación de un Modelo de Atención Integral articulado con las demás entidades del Sector que ofrecen servicios a dicha población.

Objetivo específico No. 5

Mejorar la difusión de información de la oferta existente de programas de bienestar integral.

El descontento y la inconformidad por parte de los miembros de la Fuerza Pública sobre las acciones que se realizan sectorialmente para proveer bienestar, se debe en gran medida al desconocimiento y falta de divulgación de los programas y beneficios a los cuales pueden acceder el personal uniformado y sus familias, lo que lleva a definir como objetivo estratégico y aspecto a mejorar la difusión de la información referente a la oferta existente. Al articular el trabajo entre las Fuerzas y su oferta en la materia, se deben generar acciones que permitan el cumplimiento de este objetivo a través del uso óptimo de los diferentes medios y recursos de comunicación con los que cuenta el Sector Defensa.

De tal manera, el Ministerio de Defensa, a través de la Dirección de Comunicación Sectorial, liderará la realización anual de un plan de medios y un plan de comunicación para coordinar y generar acciones periódicas de divulgación interna y externa acordes con la programación de actividades de Bienestar y las necesidades de difusión. Este plan será diseñado y desarrollado de manera conjunta y coordinada con la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud, el CGFM en cabeza de las FF.MM. y la PNC, a partir de sus especificidades y los recursos que tienen disponibles.

Adicionalmente, con el propósito de evaluar el cumplimiento e impacto de este plan anual, la Dirección de Bienestar Sectorial de Salud del Ministerio de Defensa Nacional realizará el seguimiento trimestral a través del reporte de avance de un indicador de gestión y de resultado, con el fin de garantizar la implementación del plan de medios y el plan de comunicación.

Objetivo específico No. 6

Diseñar e implementar un sistema de seguimiento y evaluación articulado de bienestar integral en el Sector Defensa (Anexo 1: Tablero de Control: Seguimiento y Monitoreo)

En aras de garantizar el cumplimiento de los objetivos sectoriales en materia de bienestar y tener evidencia al respecto del resultado del trabajo conjunto y coordinado entre el CGFM en representación de las FF.MM. y la PNC, el Ministerio de Defensa Nacional a través de la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud trabajará de manera conjunta y coordinada con la Dirección Centro de Rehabilitación Inclusiva y el Obispado Castrense,

el Comando General de las Fuerzas Militares, y la Policía Nacional en la creación de un sistema de seguimiento, que sirva como herramienta para la toma de decisiones en materia de bienestar integral y garantizar el cumplimiento e implementación de los objetivos estratégicos de esta política. El seguimiento se realizará en el marco de la Mesa Sectorial a partir de la definición de unos indicadores para el análisis de las alertas y posterior toma de decisiones.

Hoy en día las Fuerzas cuentan con herramientas que les permiten medir su gestión y sus resultados, las cuales también se encuentran alineadas al Sistema de Gestión de Calidad. Ahora bien, la implementación de un sistema de seguimiento permitirá la generación de alertas y el mejoramiento oportuno de los programas y servicios que se diseñen en el marco de esta política.

Para el cumplimiento de este lineamiento, la Dirección de Bienestar Sectorial y Salud establece un tablero de control (anexo 1: Tablero de control: Seguimiento y monitoreo) con una serie de indicadores a partir de los cuales se realizará el seguimiento al avance del cumplimiento de esta política y serán guía para el diseño o agrupación de indicadores ya existentes en los que se apoyan las Fuerzas para realizar seguimiento interno.

El seguimiento se realizará de forma periódica en el marco de la Mesa Sectorial para consolidar así la información de la gestión de los servicios de bienestar anuales. Finalmente, resulta importante que el ta-



blero de control sea revisado a nivel de Segundos Comandantes con el objetivo de visibilizar el avance de la gestión en materia de bienestar de las FF.MM. y la PNC y facilitar de esta manera los procesos de toma de decisión en los que se deben incurrir en caso que no se presente el avance esperado en el cumplimiento de la misma.



■ ESCENARIO PROSPECTIVO DEL SISTEMA DE BIENESTAR ■

En un escenario de posconflicto como el que Colombia atraviesa actualmente, la transformación del rol de los miembros de las FF.MM. y la PNC resulta relevante en cuanto a que gracias al cumplimiento contundente de su función, dio pie a establecer un escenario de diálogo. Es por esto que este rol debe ser fortalecido, no sólo para seguir siendo una Fuerza Pública destacada a nivel internacional, sino también motivada a seguir cumpliendo su labor constitucional.

En consecuencia, el Bienestar sigue jugando un papel relevante en la vida de los miembros de las FF.MM., la PNC y de sus familias debido a que nuestra Fuerza Pública no permitió únicamente encontrarnos en un escenario de mayor tranquilidad, sino también el fortalecimiento de la presencia del Estado a nivel territorial. Su trabajo ahora en adelante deberá estar encaminado en garantizar que las instituciones del Gobierno Nacional se articulen para desplegar sus iniciativas, ampliar coberturas, profundizar en calidad y generar desarrollo territorial, en el marco de un escenario de seguridad y paz.

Es así como, fortalecer la calidad de los servicios en materia de Bienestar 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 operacional 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.



El cumplimiento adecuado de estos lineamientos de política permitirá al Sector consolidar unos servicios y programas de Bienestar que satisfaga las necesidades de los uniformados y sus familias, como factor motivador del uniformado. No obstante, lo anterior no es posible sin un reconocimiento a la labor que la Fuerza Pública ha desempeñado, garantizando seguridad y generando bienestar a las comunidades en los territorios más apartados del país.

Es importante resaltar que nuestros militares y policías han sido parte activa del conflicto del país, permitiendo la finalización del mismo con las FARC, y además logrando consolidar un posicionamiento de su labor de paz y seguridad teniendo en cuenta las nuevas negociaciones y diálogos con grupos armados en contra de la Ley y el surgimiento de nuevos grupos armados. Por lo anterior, se debe apuntar a glorificar y reconocer el sacrificio que tanto ellos como sus familias han decidido realizar en nombre de la patria. Por esta razón, los actores del Sistema de Bienestar deberían tender a aumentar en número y fortalecer el rol que a la fecha han venido realizando. Por ejemplo, debemos apuntar por vincular un mayor número de empresas y actores de la sociedad civil que generen mayor bienestar a nuestra población en retribución a la labor desempeñada por ellos.

En consecuencia, la coyuntura y el resultado de medio siglo de lucha, hace un llamado a contar con mecanismos legales y programáticos que permitan el reconocimiento, enaltecimiento y agradecimiento a nuestros héroes y a sus familias, como parte del Bienestar propiciado por el Sector pero generado directamente por los ciudadanos que se benefician hoy en día de tener una Colombia construyendo paz.

En este sentido, el Sistema de Bienestar deberá cumplir con su objetivo común a partir de iniciativas que a costo cero logren impulsar la generación de bienestar. Esto, entendiendo que acciones de simple ejecución tales como el respeto y la garantía a espacios deportivos y recreacionales, permisos y vacaciones, como también 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.

Se debe apuntar a glorificar y reconocer el sacrificio que tanto ellos como sus familias han decidido realizar en nombre de la patria. Por esta razón, los actores del Sistema de Bienestar deberían tender a aumentar en número y fortalecer el rol que a la fecha han venido realizando

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 alineada con las necesidades que nuestra población presente en el futuro, eso sí bajo la premisa de la capacidad institucional con la que cuente el sector.

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 de brindar una atención integral de acuerdo al momento del ciclo laboral en el que se encuentren. Esta atención integral será lo suficientemente articulada entre los actores del Sistema con el objetivo de que nuestros uniformados y sus familias sientan constantemente el acompañamiento del Sector y de la Fuerza a la que pertenecen en aras de catalizar la motivación requerida para el desempeño de su labor.

Adicionalmente, en cuanto a nuestros miembros de la Fuerza Pública pensionados por invalidez y sobrevivencia, serán ellos también parte vital de los mecanismos legales y programáticos que el Sistema construya a partir de un previa identificación y caracterización que permita el diseño adecuado de dichos mecanismos y lograr así aumentar la confianza que siente este grupo poblacional con respecto a los actores del Sistema. El objetivo final de la consolidación de este Sistema está encaminado a posicionar el Bienestar como una prioridad en los procesos de toma de decisiones de los actores del mismo 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.

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 al momento del ciclo laboral en el que se encuentren.

BIBLIOGRAFÍA

Normatividad

Constitución Política de Colombia de 1991

Política Sectorial de Seguridad y Defensa 2014-2018 "Todos por un nuevo país."

Ley 14 de 1990: "Por la cual se establece la distinción "Reservista de Honor", se crea el escalafón correspondiente y se dictan otras disposiciones." Bogotá, D.C., 15 de enero de 1990.

Ley 1699 de 2013: "Por medio de la cual se establecen unos beneficios para los discapacitados, viudas, huérfanos o padres de los miembros de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones." Bogotá, D. C., 27 de diciembre de 2013.

Decreto 4433 de 2004 "Por medio del cual se fija el régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública." Bogotá, D.C., 31 de Diciembre de 2004.

Textos

Documento CONPES 3591 de 2009. Consejo Nacional de Política Económica y Social. Departamento Nacional de Planeación. Bogotá, D.C., 01 de junio de 2009.

□ KAUFFMAN, Stuart. (1993), The Origins of Order: Self-organization and Selection in Evolution. Oxford University Press

□ MAX – NEEF, Manfred (1986). "Desarrollo a Escala Humana; Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones". Edición Editorial Nordan – Comunidad. Montevideo, Uruguay (1993).

□ Ministerio de Defensa Nacional. "Plan Estratégico del Sector Defensa y Seguridad. Guía de Planeamiento Estratégico 2016-2018". Bogotá, D.C., junio 2016.

□ Plan Integral de Bienestar. Ministerio de Defensa Nacional de Colombia, año 2013.

POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR DEL SECTOR DEFENSA

- PAIS:** Política de Atención Integral en Salud
- PNC:** Policía Nacional
- RISS:** Redes integradas de servicios salud
- SGRRI:** Sistema de Gestión de Riesgos y Rehabilitación Integral
- SSMP:** Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional