

	FORMATO	Página 1 de 1
		Código: GF-F-117
	Certificación Pago Aportes a Seguridad Social	Versión: 1
		Vigente a partir de: 20 de febrero de 2026

CERTIFICACIÓN

PAGO APORTES A SEGURIDAD SOCIAL

Bajo la gravedad del juramento, que los aportes a seguridad social y aportes a riesgos profesionales, correspondientes al mes de Junio del año actual, fueron pagados mediante la planilla No. 9506570438 por la suma de \$1,160,900, corresponden al desarrollo del contrato No. 053/2026 MDN-UGG-DA, suscrito con el Ministerio de Defensa Nacional Unidad Gestión General Dirección de Finanzas.

Así mismo, solicito se descuente de la base gravable para las retenciones a que haya lugar, el valor pagado correspondiente al 40% del monto solicitado. Toda vez que no se han tenido en cuenta para disminuir la base de retención en otros pagos.

Firma: 

Nombre del Contratista: SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA

Identificación: 91511715

Fecha: 05 de Julio de 2026

	FORMATO	Página 1 de 1
		Código: GF-F-115
	CERTIFICACIÓN DECRETO 2231 del 22 de diciembre de 2023	Versión: 1
		Vigente a partir de: 20 de febrero de 2026

CERTIFICACIÓN
(DECRETO 2231 del 22 de diciembre de 2023)

Yo, **SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA** identificado(a) con C.C. (X) NIT () C.E. () No. 91511715 con domicilio en la ciudad de Bogotá vinculado a la Unidad de Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, mediante contrato No. 053/2026- MDN-UGG-DA, de conformidad con el Decreto 2231 del 22 de diciembre de 2023, bajo la gravedad de juramento manifiesto, que:

NUMERAL	DESCRIPCION	SI	NO
1	Utilizaré costos y gastos a los ingresos recibidos del presente contrato, en las rentas de trabajo de la presente vigencia.		x

Nota:

- **Si** se tienen en cuenta costos y gastos, se aplicará retención dando cumplimiento al artículo 392 E.T. (Tarifas tradicionales 4%, 6%, 10%, 11%).
- Al **No** tener en cuenta costos y gastos, se aplicará retención dando cumplimiento al artículo 383 E.T.

Esta certificación se expide en el mes de Julio del año 2026 con destino al Grupo Central Cuentas de la Dirección de Finanzas del Ministerio de Defensa Nacional para los efectos fiscales correspondientes.

Firma Contratista: _____

No. Cédula: 91511715

FORMATO DEDUCIBLE POR DEPENDIENTES

CERTIFICACIÓN:

Yo, SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA, identificado con C.C. (X) C.E. () NIT () No. 91.511.715 en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 99 de 2013, de manera libre y espontánea bajo la gravedad de juramento, manifiesto que las menores de edad ISABELLA ISAZA BERNAL identificada con TI 1027211639 y SOFIA ISAZA BERNAL identificada con RC 1019912119, dependen económicamente de mí.

Certifico igualmente que la deducción de la base de retención en la fuente por concepto de dependientes cumple las restricciones establecidas en el parágrafo 4 del artículo 29 del Decreto 99 de 2013, en el entendido que no se solicitan por más de un contribuyente en relación con un mismo dependiente.

La anterior afirmación para optar al beneficio de la deducción por DEPENDIENTES establecido en las normas tributarias.

Esta declaración la hago en el mes Julio del año 2026, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 (prohibición de declaraciones extra-juicio) del Decreto 19 de 2012, con destino al Ministerio de Defensa Nacional, para que surta los efectos legales.


SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA
91.511.715

AES
EN
PAR

REPÚBLICA DE COLOMBIA



ORGANIZACIÓN ELECTORAL
REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL
DIRECCIÓN NACIONAL DE REGISTRO CIVIL

NUIP 1019912119

REGISTRO CIVIL
DE NACIMIENTO

Indicativo
Serial

55869514



Datos de la oficina de registro - Clase de oficina	
Registratura ☐ Notaría ☒ Número 412	Consulado ☐ Corregimiento ☐ Inspección de Policía ☐ Código A 5 F
País - Departamento - Municipio - Corregimiento a/o Inspección de Policía	
COLOMBIA - CUNDINAMARCA - BOGOTÁ D.C.	
Datos del inscrito	
Primer Apellido	Segundo Apellido
ISAZA	BERNAL
Nombres	
SOFIA	
Fecha de nacimiento	
Año 2015 Mes NOV Día 09	Sexo FEMENINO O POSITIVO
Lugar de nacimiento (País - Departamento - Municipio - Corregimiento a/o Inspección)	
COLOMBIA - CUNDINAMARCA - BOGOTÁ D.C.	
Tipo de documento correspondiente a inscripción de testigos	
CERTIFICADO DE NACIDO VIVO	
Número certificado de nacido vivo 13125044-4	
Datos de la madre	
Apellidos y nombres completos	
BERNAL MORENO SANDRA MILENA	
Documento de identificación (Clase y número)	
C.C. No. 52395767	
Nacionalidad	
COLOMBIANA	
Datos del padre	
Apellidos y nombres completos	
ISAZA MEJIA SERGIO ANDRES	
Documento de identificación (Clase y número)	
C.C. No. 91511715	
Nacionalidad	
COLOMBIANA	
Datos del declarante	
Apellidos y nombres completos	
BERNAL MORENO SANDRA MILENA	
Documento de identificación (Clase y número)	
C.C. No. 52395767	
Firma	
Firma [Firma]	
Datos primer testigo	
Apellidos y nombres completos	
Documento de identificación (Clase y número)	
Firma	
Firma	
Datos segundo testigo	
Apellidos y nombres completos	
Documento de identificación (Clase y número)	
Firma	
Firma	
Fecha de inscripción	
Año 2015 Mes NOV Día 11	Nombre (función del funcionario que autoriza)
JUAN CARLOS VARGAS JARAMILLO	
Reconocimiento paterno	
Nombre y firma del funcionario que se hace el reconocimiento	
JUAN CARLOS VARGAS JARAMILLO	
Firma	
Firma [Firma]	
ESPACIO PARA NOTAS	
INSCRITO EN EL LIBRO DE VARIOS TOMO M D L FOLIO 42	

ORIGINAL PARA LA OFICINA DE REGISTRO

COMO NOTARIO 42 DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ D.C., DOY FE QUE ESTA COPIA ES REPRODUCCIÓN MECÁNICA, FIEL Y COMPLETA DEL ORIGINAL QUE REPOSA EN EL ARCHIVO DE ESTA NOTARÍA. LA QUE EXPIDO CON DESTINO A: DEMOSTRAR PARENTESCO.

A SOLICITUD DE: SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA
IDENTIFICADO: C.C. # 91.511.715
ARTÍCULO 1º, DECRETO LEY 278 DE 1972
DADA EN BOGOTÁ D.C., 11 de noviembre de 2015

JUAN CARLOS VARGAS JARAMILLO
NOTARIO CUARENTA Y DOS (42)
DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

MQueredo



**REGISTRADURÍA
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL
REGISTRO CIVIL
DE NACIMIENTO**

Indicativo
Serial

57877013

NUIP 1145938667

Datos de la oficina de registro - Clase de oficina

Registraduría ☐ Notaría ☒ Número ☒ Consulado ☐ Corregimiento ☐ Inspección de Policía ☐ Código ☐ V ☐ C

País - Departamento - Municipio - Corregimiento sin Inspección de Policía

COLOMBIA - CUNDINAMARCA - BOGOTÁ D.C.

Datos del inscrito

Primer Apellido ISAZA Segundo Apellido GOMEZ
Nombre(s) SANTIAGO ANDRÉS

Fecha de nacimiento Año 2 0 2 4 Mes 0 8 Día 2 8 Sexo (en letras) MASCULINO Grupo sanguíneo 0 Factor RH POSITIVO

Lugar de nacimiento (País - Departamento - Municipio - Corregimiento sin Inspección de Policía)

COLOMBIA - CUNDINAMARCA - BOGOTÁ D.C.

Tipo de documento antecedente o Declaración de Intención CERTIFICADO DE NACIDO VIVO Número certificado de nacido vivo 24104911183312

Datos de madre o padre (Para casos de partos indígenas con base matrilínea o paros del mismo sexo, anotar al progenitor que indique las declaraciones para el primer apellido del inscrito)

Apellidos y nombres completos GOMEZ MARTINEZ MARCELA ANDREA Documento de identificación (Clase y número) CC 37863251 de BUCARAMANGA Nacionalidad Colombiana

Datos de padre o madre (Para casos de partos indígenas con base matrilínea o paros del mismo sexo, anotar al progenitor que indique las declaraciones para el segundo apellido del inscrito)

Apellidos y nombres completos ISAZA MEJIA SERGIO ANDRES Documento de identificación (Clase y número) CC 91511715 de BUCARAMANGA Nacionalidad COLOMBIANA

Datos del declarante

Apellidos y nombres completos ISAZA MEJIA SERGIO ANDRES Documento de identificación (Clase y número) CC 91511715 de BUCARAMANGA Firma

Datos primer testigo

Apellidos y nombres completos Documento de identificación (Clase y número) Firma

Datos segundo testigo

Apellidos y nombres completos Documento de identificación (Clase y número) Firma

Fecha de inscripción Año 2 0 2 4 Mes 0 8 Día 2 6 Nombre y firma del funcionario que autoriza HECTOR FABIO CORTES DIAZ

Reconocimiento paterno

Firma Nombre y firma HECTOR FABIO CORTES DIAZ

LV T 74 F 137.

ESPACIO PARA NOTAS

- ORIGINAL PARA LA OFICINA DE REGISTRO -

DATOS GENERALES DEL APORTANTE									
Identificación	dv	Razon Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Direccion	Ciudad-Departamento	Teléfono	Exonerado SENA e ICBF	
CC 91511715		ISAZA MEJIA SERGIO ANDRES	INDEPENDIENTE	PRINCIPAL	calle 145a #13a-90	BOGOTA-BOGOTA D.E.	7777777	No	
DATOS GENERALES DE LA LIQUIDACION									
Periodo		Clave		Tipo	Fecha		Pago		
Pensión	Salud	Pago	Planilla	Planilla	Limite	Pago	Banco	Dias Mora	Valor
2026-06	2026-06	446680456	9506570438	I	2026/07/06	2026/07/03	BANCO BBVA COLOMBIA S.A.	0	\$1,160,900

LIQUIDACION DETALLADA DE APORTES																						
EMPLEADO			PENSION				SALUD				CCF				RIESGOS				PARAFISCALES			
No.	Identificación	Nombres	Codigo	Dias	IBC	Aporte	Codigo	Dias	IBC	Aporte	Codigo	Dias	IBC	Aporte	Codigo	Dias	IBC	Aporte	Días	IBC	Aporte	
Sucursal: PRINCIPAL (1 Afiliados)					\$4,000,000	\$640,000			\$4,000,000	\$500,000			\$0	\$0			\$4,000,000	\$20,900		\$0	\$0	
Centro de Trabajo: PRINCIPAL (1 Afiliados)					\$4,000,000	\$640,000			\$4,000,000	\$500,000			\$0	\$0			\$4,000,000	\$20,900		\$0	\$0	
Ciudad: BOGOTA Depto: BOGOTA D.E. (1 Afiliados)					\$4,000,000	\$640,000			\$4,000,000	\$500,000			\$0	\$0			\$4,000,000	\$20,900		\$0	\$0	
1	CC	91511715	ISAZA SERGIO	230301	30	\$4,000,000	\$640,000	EPS008	30	\$4,000,000	\$500,000	0		\$0	\$0	14-11	30	\$4,000,000	\$20,900	0		\$0
Total Afiliados(1)					\$4,000,000	\$640,000			\$4,000,000	\$500,000			\$0	\$0			\$4,000,000	\$20,900		\$0	\$0	

DATOS GENERALES DEL APORTANTE								
Identificación	dv	Razon Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Direccion	Ciudad-Departamento	Teléfono	Exonerado SENA e ICBF
CC 91511715		ISAZA MEJIA SERGIO ANDRES	INDEPENDIENTE	PRINCIPAL	calle 145a #13a-90	BOGOTA-BOGOTA D.E.	7777777	No

DATOS GENERALES DE LA LIQUIDACION									
Periodo		Clave		Tipo	Fecha		Pago		
Pensión	Salud	Pago		Planilla	Planilla	Limite	Pago	Banco	Valor
2026-06	2026-06	446680456		9506570438	I	2026/07/06	2026/07/03	BANCO BBVA COLOMBIA S.A.	\$1,160,900

RESUMEN DE PAGO									
RIESGO	CODIGO	NIT	DV	AFILIADOS	VALOR LIQUIDADO	INTERESES MORA	SALDOS E INCAPACIDADES	VALOR A PAGAR	
AFP (ADMINISTRADORAS: 1)				1	\$640,000	\$0	\$0	\$640,000	
PORVENIR	230301	800,224,808	8	1	\$640,000	\$0	\$0	\$640,000	
ARL (ADMINISTRADORAS: 1)				1	\$20,900	\$0	\$0	\$20,900	
ARL SURA	14-11	890,903,790	5	1	\$20,900	\$0	\$0	\$20,900	
EPS (ADMINISTRADORAS: 1)				1	\$500,000	\$0	\$0	\$500,000	
COMPENSAR	EPS008	860,066,942	7	1	\$500,000	\$0	\$0	\$500,000	
TOTAL				1	\$1,160,900	\$0	\$0	\$1,160,900	

	FORMATO	Página 1 de 6
	INFORME DE EJECUCIÓN DE LA SUPERVISIÓN Y CUMPLIDO A SATISFACCIÓN	Código: GF-F-037
		Versión: 5
		Vigente a partir de: 20 de febrero de 2026

1	NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA
2	IDENTIFICACIÓN	91511715
3	CONTRATO N°	053-2026 MDN-UGG-DA
4	NÚMERO DE PAGO	06
5	REGIMEN TRIBUTARIO AL QUE PERTENECE	☐ RESPONSABLE DE IVA ☒ NO RESPONSABLE DE IVA ☐ REGIMEN SIMPLE DE TRIBUTACIÓN
6	CRP: Número de registro presupuestal del Contrato 19126	☒ VIGENCIA ACTUAL ☐ RESERVA ☐ VIGENCIA EXPIRADA
7	EJECUCIÓN A PARTIR DE:	21 de Enero de 2026
8	FECHA FINALIZACIÓN DE	31 de Diciembre de 2026
9	OBJETO	Prestación de servicios profesionales en derecho para apoyar la actividad jurídica de la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública
10	VALOR TOTAL	\$110.000.000
11	MODIFICACIONES DEL CONTRATO	☐ ADICIÓN ☐ REDUCCIÓN ☐ PRÓRROGA ☐ CESIÓN ☐ LIBERACION DE SALDOS ☐ OTROS
12	FORMA DE PAGO: El valor del contrato, se pagará por intermedio de la <u>Dirección de Finanzas</u> de la Unidad de Gestión General de este Ministerio al CONTRATISTA, una vez se encuentre aprobado el P.A.C., (Programa Anual Mensualizado de Caja) por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la radicación de los documentos requeridos para pago: factura en caso de ser aplicable, informes de actividades ejecutadas, certificado de cumplimiento a satisfacción suscrito por el supervisor del contrato, y demás trámites administrativos a los que haya lugar, así: a) Un primer pago por el periodo comprendido desde el cumplimiento de los requisitos de ejecución, el cual se liquidará proporcionalmente con base las actividades ejecutadas por el contratista en dicho lapso, teniendo en cuenta como base el monto mensual establecido para cada pago en el literal siguiente. b) Pagos mensuales por valor de DIEZ MILLONES DE PESOS M/CTE (\$10.000.000.00) incluido IVA y los demás impuestos, tasas y contribuciones a que haya lugar. c) Un último pago que se liquidará proporcionalmente a los días ejecutados, si a ello hubiere lugar, teniendo en cuenta como base el monto mensual establecido para cada pago en el literal anterior.	

	FORMATO	Página 2 de 6
	INFORME DE EJECUCIÓN DE LA SUPERVISIÓN Y CUMPLIDO A SATISFACCIÓN	Código: GF-F-037
		Versión: 5
		Vigente a partir de: 20 de febrero de 2026

	NOTA 1: Para la liquidación de los pagos, se tendrá en cuenta que contablemente todos los meses se consideran de treinta (30) días. NOTA 2: El contratista deberá presentar la cuenta de cobro con los soportes respectivos, dentro de los 5 días hábiles siguientes a cada mes de ejecución contractual.																		
13	VALOR DE PAGO SOLICITADO	\$ 10.000.000																	
14	PERIODO	01 al 30 de Junio 2026																	
15	CAMBIO DE CUENTA BANCARIA	☐ Si ☒ No																	
16	Nº Y TIPO DE CUENTA BANCARIA DEL CONTRATISTA	☒ Ahorros ☐ Corriente Número: 0142320415																	
17	ENTIDAD FINANCIERA	BANCO BBVA																	
18	RESUMEN DE PAGOS	<table><tr><th>Nº PAGO</th><th>VALOR</th></tr><tr><td>01</td><td>\$ 3.333.333</td></tr><tr><td>02</td><td>\$ 10.000.000</td></tr><tr><td>03</td><td>\$ 10.000.000</td></tr><tr><td>04</td><td>\$10.000.000</td></tr><tr><td>05</td><td>\$10.000.000</td></tr><tr><td>06</td><td>\$10.000.000</td></tr><tr><td>TOTAL PAGOS</td><td>\$ 53.333.333</td></tr></table>	Nº PAGO	VALOR	01	\$ 3.333.333	02	\$ 10.000.000	03	\$ 10.000.000	04	\$10.000.000	05	\$10.000.000	06	\$10.000.000	TOTAL PAGOS	\$ 53.333.333	
Nº PAGO	VALOR																		
01	\$ 3.333.333																		
02	\$ 10.000.000																		
03	\$ 10.000.000																		
04	\$10.000.000																		
05	\$10.000.000																		
06	\$10.000.000																		
TOTAL PAGOS	\$ 53.333.333																		
19	PORCENTAJE ACUMULADO DE PAGOS SOLICITADOS	(\$53.333.333/\$110.000.000,00 COP) = 48,48%																	
20	CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES: <table><tr><th>OBLIGACIONES DEL CONTRATO</th><th>ACTIVIDADES REALIZADAS</th></tr><tr><td>1. Apoyar jurídicamente la estructuración de proyectos y documentos tendientes a fortalecer el desarrollo humano y educación en la Fuerza Pública de conformidad con el proyecto de inversión, la misionalidad, metas y funciones de la Dirección.</td><td>Gestión Administrativa: Fecha: Del 01 al 30/06/26 Actividad: El contratista efectuó la verificación de los antecedentes normativos, procedimientos, entre otros documentos rectores y doctrinales del sector, para documentar el marco legal preliminar de la propuesta de reglamentación del artículo 8 de la Ley 2384 de 2024, por medio del cual se modifican algunas disposiciones de la Ley 1861 de 2017, se incentivan los derechos y deberes de quienes presten el servicio militar obligatorio y se dictan otras disposiciones. Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio</td></tr><tr><td>2. Liderar desde el componente jurídico</td><td></td></tr></table>			OBLIGACIONES DEL CONTRATO	ACTIVIDADES REALIZADAS	1. Apoyar jurídicamente la estructuración de proyectos y documentos tendientes a fortalecer el desarrollo humano y educación en la Fuerza Pública de conformidad con el proyecto de inversión, la misionalidad, metas y funciones de la Dirección.	Gestión Administrativa: Fecha: Del 01 al 30/06/26 Actividad: El contratista efectuó la verificación de los antecedentes normativos, procedimientos, entre otros documentos rectores y doctrinales del sector, para documentar el marco legal preliminar de la propuesta de reglamentación del artículo 8 de la Ley 2384 de 2024, por medio del cual se modifican algunas disposiciones de la Ley 1861 de 2017, se incentivan los derechos y deberes de quienes presten el servicio militar obligatorio y se dictan otras disposiciones. Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio	2. Liderar desde el componente jurídico											
OBLIGACIONES DEL CONTRATO	ACTIVIDADES REALIZADAS																		
1. Apoyar jurídicamente la estructuración de proyectos y documentos tendientes a fortalecer el desarrollo humano y educación en la Fuerza Pública de conformidad con el proyecto de inversión, la misionalidad, metas y funciones de la Dirección.	Gestión Administrativa: Fecha: Del 01 al 30/06/26 Actividad: El contratista efectuó la verificación de los antecedentes normativos, procedimientos, entre otros documentos rectores y doctrinales del sector, para documentar el marco legal preliminar de la propuesta de reglamentación del artículo 8 de la Ley 2384 de 2024, por medio del cual se modifican algunas disposiciones de la Ley 1861 de 2017, se incentivan los derechos y deberes de quienes presten el servicio militar obligatorio y se dictan otras disposiciones. Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio																		
2. Liderar desde el componente jurídico																			

 Defensa	FORMATO	Página 3 de 6
	INFORME DE EJECUCIÓN DE LA SUPERVISIÓN Y CUMPLIDO A SATISFACCIÓN	Código: GF-F-037
		Versión: 5
		Vigente a partir de: 20 de febrero de 2026

la implementación de la Política de Gestión y Desarrollo Humano del Ministerio de Defensa Nacional y la Política de Educación de la Fuerza Pública PEFuP y la Política Integral de Bienestar de la Fuerza Pública	Entregables: Fecha: 22/06/2026 El contratista elaboró el texto jurídico para atender el requerimiento solicitado por la Dirección de Planeación y Presupuesto del MDN, relacionado con los fundamentos jurídicos de la Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP) 2021-2026. Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio Fecha: 19/06/26 El contratista elaboró el documento Guía de Funcionamiento: Comité Estratégico y Subcomité Asesor de Desarrollo Humano - Resolución 1824 de 2023. Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio
3. Emitir documentos y conceptos con contenido jurídico relacionados con los temas de Talento Humano y Educación en la Fuerza Pública.	Entregables: Fecha: 26/06/26 El contratista elaboró ajustes jurídicos a la versión del proyecto de Resolución por la cual se crea el grupo interno de Observatorio de Talento Humano y Educación de la Fuerza Pública. Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio Fecha: 26/06/26 El contratista elaboró la viabilidad jurídica de la memoria justificativa del proyecto de Resolución por la cual se crea el grupo interno de Observatorio de Talento Humano y Educación de la Fuerza Pública. Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio
4. Atender los requerimientos de carácter jurídico, así como la correspondencia, peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, conceptos y felicitaciones –	Entregables: Fecha: 04/06/26 El contratista elaboró el oficio No. M20260604008140 dirigido a la Secretaria de Gabinete del MDN, por el cual, de acuerdo con el marco de competencia atribuido al Viceministerio para la Estrategia y Planeación, se dio respuesta al requerimiento solicitado sobre la petición DP 256 de 2026 elevada por el Honorable Senador Jonathan Pulido Hernández.

 Defensa	FORMATO	Página 4 de 6
	INFORME DE EJECUCIÓN DE LA SUPERVISIÓN Y CUMPLIDO A SATISFACCIÓN	Código: GF-F-037
		Versión: 5
		Vigente a partir de: 20 de febrero de 2026

(PQRSCF) que sean asignados a la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública.	Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio
	Fecha: 11/06/2026 El contratista elaboró el oficio No. RS20260611132845 dirigido a la Directora de Educación Policial, por medio del cual se remite por competencia el derecho de petición elevado por el señor Nelson Genaro Álvarez Rodríguez, mediante el cual solicita información sobre certificados de estudio virtual en inglés. Ruta: Z:\0.PQRS\2026\12. 10 06 2026 NELSON GERARDO ALVAREZ RODRIGUEZ- SOLICITUD CERTIFICADOS ESTUDIO VIRTUAL INGLES EN PONAL
	Fecha: 11/06/2026 El contratista elaboró el oficio No. RS20260611132642 dirigido al Jefe de Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Militares, por medio del cual se remite por competencia el derecho de petición elevado por la señora Maria Rodríguez, mediante el cual solicita información sobre estudios relacionados con el impacto institucional de ampliar los límites de edad de incorporación en las Fuerzas Militares. Ruta: Z:\0.PQRS\2026\13. 10 06 2026 MARIA RODRIGUEZ- SOLICITUD REVISION Y ESTUDIO LIMITES DE EDAD INGRESO DE PROSESIONALES A LAS FFMM
	Fecha: 16/06/2026 El contratista elaboró el oficio No. RS20260616135490 por el cual se dio respuesta al derecho de petición elevado por la señora Maria Rodríguez, informando la remisión efectuada a la Jefatura de Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Militares, por desbordar lo solicitado el marco de competencia de la Direccion de Desarrollo de la Fuerza Pública. Ruta: Z:\0.PQRS\2026\13. 10 06 2026 MARIA RODRIGUEZ- SOLICITUD REVISION Y ESTUDIO LIMITES DE EDAD INGRESO DE PROSESIONALES A LAS FFMM
	Fecha: 16/06/2026 El contratista elaboró el oficio No. RS20260616135490 por el cual se dio respuesta al derecho de petición elevado por el señor Nelson Genaro Álvarez Rodríguez, informando la remisión efectuada a la Subdirección de General del policía Nacional, por desbordar lo solicitado el marco de competencia de la Direccion de Desarrollo de la Fuerza Pública. Ruta: Z:\0.PQRS\2026\12. 10 06 2026 NELSON GERARDO ALVAREZ RODRIGUEZ- SOLICITUD CERTIFICADOS ESTUDIO VIRTUAL INGLES EN PONAL
	Fecha: 23/06/26 El contratista elaboró el oficio No. M20260623008969 dirigido a la Dirección de Planeación y Presupuesto del MDN, por medio del cual desde la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública, se emite el visto bueno al proyecto de Resolución "Por la cual se fija la cuantía para la liquidación de

 Defensa 	FORMATO	Página 5 de 6
	INFORME DE EJECUCIÓN DE LA SUPERVISIÓN Y CUMPLIDO A SATISFACCIÓN	Código: GF-F-037
		Versión: 5
		Vigente a partir de: 20 de febrero de 2026

		haber, primas y viáticos para comisiones al exterior y se dictan otras disposiciones”. Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio
	5.Participar en mesas de trabajo y espacios de concertación para la socialización, seguimiento y evaluación de la Política de GDH de la Fuerza Pública, Política de Educación de la Fuerza Pública y la Política Integral de Bienestar de la Fuerza Pública	Fecha: 04/06/26 Actividad: El contratista asistió a la mesa de trabajo adelantada con las áreas de Educación de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, relacionada con la socialización de las Directivas permanentes de formuladas por el Grupo de Educación de la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública en la presente vigencia. Lugar: Edificio Fortaleza Fecha: 11/06/26 Actividad: El contratista asistió a la mesa de trabajo adelantada con el gestor de calidad de la DDFP, relacionada con la construcción de los riesgos fiscales del proceso de la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública. Lugar: Edificio Fortaleza Fecha: 17/06/26 Actividad: El contratista asistió a la sesión del Subcomité Asesor de Desarrollo Humano llevado a cabo con las áreas de Talento Humano y Educación de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional. Lugar: Edificio Fortaleza Fecha: 25/06/26 Actividad: El contratista asistió a la mesa de trabajo adelantada con las áreas de Educación de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, relacionada con la presentación de los proyectos de educación para la vigencia 2027 conforme a la Política de Educación de la Fuerza Pública PEFuP. Lugar: Edificio Fortaleza Fecha: 25/06/26 Actividad: El contratista asistió a la mesa de trabajo adelantada con la Dirección de Planeación y Presupuesto del MDN, relacionada con el seguimiento de la implementación del Plan 16.000 por parte de las FFMM. Lugar: Edificio Fortaleza Fecha: 26/06/26 Actividad: El contratista asistió y asesoró el desarrollo del Comité Estratégico de Desarrollo Humano, en el marco de sus obligaciones. Lugar: Edificio Fortaleza

 Defensa 	FORMATO	Página 6 de 6
	INFORME DE EJECUCIÓN DE LA SUPERVISIÓN Y CUMPLIDO A SATISFACCIÓN	Código: GF-F-037
		Versión: 5
		Vigente a partir de: 20 de febrero de 2026

21	Anexos - Informe de actividades del mes de Junio de 2026 - Formato deducible por dependientes - Planillas de pago de seguridad social mes de Junio de 2026 - Certificación pago aportes mes de Junio de 2026 - Certificación Decreto 2231 - Pantallazo SECOP 	
22	FIRMA SUPERVISOR	DEL
	NOMBRE SUPERVISOR	DEL
	CARGO SUPERVISOR	DEL
23	FECHA EXPEDICION	DE
		ASD. LIBARDO ANDRÉS MARIN CARRILLO
		Coordinador Grupo de Desarrollo Humano de la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública del Ministerio de Defensa Nacional
		Julio 05 de 2026

	FORMATO	Página 1 de 5
	INFORME ACTIVIDADES PARA CONTRATISTAS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS	Código: GF-F-081
		Versión: 5
		Vigente a partir de: 20 de febrero de 2026

NOMBRE DEL CONTRATISTA	SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA
N° CEDULA	91511715
N° CONTRATO	CONTRATO No.053/2026- MDN-UGG-DA
OBJETO DEL CONTRATO	Prestación de servicios profesionales en derecho para apoyar la actividad jurídica de la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública
PERIODO DE PRESTACION DE SERVICIO	Del: 01/06/26 Al: 30/06/26
NUMERO DE PAGO	06

OBLIGACIONES DEL CONTRATO	ACTIVIDADES REALIZADAS
1. Apoyar jurídicamente la estructuración de proyectos y documentos tendientes a fortalecer el desarrollo humano y educación en la Fuerza Pública de conformidad con el proyecto de inversión, la misionalidad, metas y funciones de la Dirección.	Gestión Administrativa: Fecha: Del 01 al 30/06/26 Actividad: El contratista efectuó la verificación de los antecedentes normativos, procedimientos, entre otros documentos rectores y doctrinales del sector, para documentar el marco legal preliminar de la propuesta de reglamentación del artículo 8 de la Ley 2384 de 2024, por medio del cual se modifican algunas disposiciones de la Ley 1861 de 2017, se incentivan los derechos y deberes de quienes presten el servicio militar obligatorio y se dictan otras disposiciones. Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio
2. Liderar desde el componente jurídico la implementación de la Política de Gestión y Desarrollo Humano del Ministerio de Defensa Nacional y la Política de Educación de la Fuerza Pública PEFuP y la Política Integral de Bienestar de la Fuerza Pública	Entregables: Fecha: 22/06/2026 El contratista elaboró el texto jurídico para atender el requerimiento solicitado por la Dirección de Planeación y Presupuesto del MDN, relacionado con los fundamentos jurídicos de la Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP) 2021-2026. Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3.

 Defensa 	FORMATO		Página 2 de 5
	INFORME ACTIVIDADES PARA CONTRATISTAS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS		Código: GF-F-081
			Versión: 5
			Vigente a partir de: 20 de febrero de 2026

	Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio Fecha: 19/06/26 El contratista elaboró el documento Guía de Funcionamiento: Comité Estratégico y Subcomité Asesor de Desarrollo Humano - Resolución 1824 de 2023. Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio
3. Emitir documentos y conceptos con contenido jurídico relacionados con los temas de Talento Humano y Educación en la Fuerza Pública.	Entregables: Fecha: 26/06/26 El contratista elaboró ajustes jurídicos a la versión del proyecto de Resolución por la cual se crea el grupo interno de Observatorio de Talento Humano y Educación de la Fuerza Pública. Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio Fecha: 26/06/26 El contratista elaboró la viabilidad jurídica de la memoria justificativa del proyecto de Resolución por la cual se crea el grupo interno de Observatorio de Talento Humano y Educación de la Fuerza Pública. Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio
4. Atender los requerimientos de carácter jurídico así como la correspondencia, peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, conceptos y felicitaciones - PQRSCF que le sean asignados a la Direccion de Desarrollo de la Fuerza Pública.	Entregables: Fecha: 04/06/26 El contratista elaboró el oficio No. M20260604008140 dirigido a la Secretaria de Gabinete del MDN, por el cual, de acuerdo con el marco de competencia atribuido al Viceministerio para la Estrategia y

 Defensa 	FORMATO	Página 3 de 5
	INFORME ACTIVIDADES PARA CONTRATISTAS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS	Código: GF-F-081
		Versión: 5
		Vigente a partir de: 20 de febrero de 2026

	Planeación, se dio respuesta al requerimiento solicitado sobre la petición DP 256 de 2026 elevada por el Honorable Senador Jonathan Pulido Hernández. Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio Fecha: 11/06/2026 El contratista elaboró el oficio No. RS20260611132845 dirigido a la Directora de Educación Policial, por medio del cual se remite por competencia el derecho de petición elevado por el señor Nelson Genaro Álvarez Rodríguez, mediante el cual solicita información sobre certificados de estudio virtual en inglés. Ruta: Z:\0.PQRS\2026\12. 10 06 2026 NELSON GERARDO ALVAREZ RODRIGUEZ- SOLICITUD CERTIFICADOS ESTUDIO VIRTUAL INGLES EN PONAL Fecha: 11/06/2026 El contratista elaboró el oficio No. RS20260611132642 dirigido al Jefe de Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Militares, por medio del cual se remite por competencia el derecho de petición elevado por la señora Maria Rodríguez, mediante el cual solicita información sobre estudios relacionados con el impacto institucional de ampliar los límites de edad de incorporación en las Fuerzas Militares. Ruta: Z:\0.PQRS\2026\13. 10 06 2026 MARIA RODRIGUEZ- SOLICITUD REVISION Y ESTUDIO LIMITES DE EDAD INGRESO DE PROSESIONALES A LAS FFMM Fecha: 16/06/2026 El contratista elaboró el oficio No. RS20260616135490 por el cual se dio respuesta al derecho de petición elevado por la señora Maria Rodríguez, informando la remisión efectuada a la Jefatura de Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Militares, por desbordar lo solicitado el marco de competencia de la Direccion de Desarrollo de la Fuerza Pública. Ruta: Z:\0.PQRS\2026\13. 10 06 2026 MARIA RODRIGUEZ- SOLICITUD REVISION Y ESTUDIO LIMITES DE EDAD INGRESO DE PROSESIONALES A LAS FFMM Fecha: 16/06/2026 El contratista elaboró el oficio No. RS20260616135490 por el cual se dio respuesta al derecho de petición
--	---

	FORMATO	Página 4 de 5
	INFORME ACTIVIDADES PARA CONTRATISTAS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS	Código: GF-F-081
		Versión: 5
		Vigente a partir de: 20 de febrero de 2026

	elevado por el señor Nelson Genaro Álvarez Rodríguez, informando la remisión efectuada a la Subdirección de General del policía Nacional, por desbordar lo solicitado el marco de competencia de la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública. Ruta: Z:\0.PQRS\2026\12. 10 06 2026 NELSON GERARDO ALVAREZ RODRIGUEZ- SOLICITUD CERTIFICADOS ESTUDIO VIRTUAL INGLES EN PONAL Fecha: 23/06/26 El contratista elaboró el oficio No. M20260623008969 dirigido a la Dirección de Planeación y Presupuesto del MDN, por medio del cual desde la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública, se emite el visto bueno al proyecto de Resolución "Por la cual se fija la cuantía para la liquidación de haberes, primas y viáticos para comisiones al exterior y se dictan otras disposiciones". Ruta: Z:\1.ProyectoInversionDDFP&ProcesosContractuales\2026\3. Contratistas OPS\2.FaseEjecucion&EtapaContractualContrato\03.SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA\SEGUIMIENTO CONTRATO\6.Junio
5.Participar en mesas de trabajo y espacios de concertación para la socialización, seguimiento y evaluación de la Política de GDH de la Fuerza Pública, Política de Educación de la Fuerza Pública y la Política Integral de Bienestar de la Fuerza Pública	Fecha: 04/06/26 Actividad: El contratista asistió a la mesa de trabajo adelantada con las áreas de Educación de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, relacionada con la socialización de las Directivas permanentes de formuladas por el Grupo de Educación de la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública en la presente vigencia. Lugar: Edificio Fortaleza Fecha: 11/06/26 Actividad: El contratista asistió a la mesa de trabajo adelantada con el gestor de calidad de la DDFP, relacionada con la construcción de los riesgos fiscales del proceso de la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública. Lugar: Edificio Fortaleza Fecha: 17/06/26 Actividad: El contratista asistió a la sesión del Subcomité Asesor de Desarrollo Humano llevado a cabo con las áreas de Talento Humano y Educación de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional. Lugar: Edificio Fortaleza

	FORMATO	Página 5 de 5
	INFORME ACTIVIDADES PARA CONTRATISTAS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS	Código: GF-F-081
		Versión: 5
		Vigente a partir de: 20 de febrero de 2026

	Fecha: 25/06/26 Actividad: El contratista asistió a la mesa de trabajo adelantada con las áreas de Educación de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, relacionada con la presentación de los proyectos de educación para la vigencia 2027 conforme a la Política de Educación de la Fuerza Pública PEFuP. Lugar: Edificio Fortaleza Fecha: 25/06/26 Actividad: El contratista asistió a la mesa de trabajo adelantada con la Dirección de Planeación y Presupuesto del MDN, relacionada con el seguimiento de la implementación del Plan 16.000 por parte de las FFMM. Lugar: Edificio Fortaleza Fecha: 26/06/26 Actividad: El contratista asistió y asesoró el desarrollo del Comité Estratégico de Desarrollo Humano, en el marco de sus obligaciones. Lugar: Edificio Fortaleza
--	---

FIRMA DEL CONTRATISTA:


 SERGIO ANDRES ISAZA MEJIA
 91.511.715

FECHA DE EXPEDICIÓN: 05 de Julio de 2026

“Declaro que he sido informado que el Ministerio de Defensa Nacional es responsable del tratamiento de mis datos personales obtenidos a través del diligenciamiento de los diferentes formatos físicos, formularios o registros dispuestos en los sistemas informáticos, para el cumplimiento a su misión institucional, ejercer las actividades propias de las funciones de la entidad dando cumplimiento en los términos de la Ley 1581 de 2012, su Decreto reglamentario 1377 de 2013, la Ley 1266 de 2008, los capítulos 25 y 26 del Decreto 1074 de 2015. De conformidad con lo previsto en las normas sobre protección de datos personales, especialmente lo consagrado en el artículo 10 de la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios, entiendo que el Ministerio de Defensa Nacional 1) no requiere autorización del titular cuando recolecta datos en el ejercicio de sus funciones; 2) puede realizar el tratamiento de mis datos personales consignados en este formato o sistema informático y 3) puede compartir información que contenga datos personales con otras entidades públicas o administrativas en ejercicio de sus funciones legales o por orden judicial, dando cumplimiento a los requisitos y condiciones establecidas en la Ley y la jurisprudencia para acceder a los mismos ”

DIRECTIVA PERMANENTE 14 DEL 2022

(agosto 2)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

MINISTERIO DE DEFENSA

Bogotá D.C.,

ASUNTO: LINEAMIENTOS PARA LA ARTICULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA PREPARACIÓN PARA EL RETIRO Y ACOMPAÑAMIENTO EN CALIDAD DE RETIRADOS DE LOS SOLDADOS PROFESIONALES (SLP) E INFANTES DE MARINA PROFESIONALES (IMP) "PROGRAMA LOS HÉROES VUELVEN A CASA"

DIRIGIDO A: COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
COMANDO EJÉRCITO NACIONAL
COMANDO ARMADA DE COLOMBIA
OBISPADO CASTRENSE
VICEMINISTERIO PARA LA ESTRATEGIA Y PLANEACIÓN
VICEMINISTERIO DE VETERANOS Y DEL GRUPO SOCIAL
EMPRESARIAL DEL SECTOR DEFENSA "GSED"
SECRETARIA GENERAL
DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE LA FUERZA PÚBLICA DIRECCIÓN
SECTORIAL DE BIENESTAR Y SALUD DIRECCIÓN DE VETERANOS Y
REHABILITACIÓN INCLUSIVA DIRECCIÓN SECTORIAL DE
COMUNICACIONES

I. OBJETO.

A. Finalidad.

La presente Directiva tiene como propósito emitir lineamientos para:

(i) Preparar al personal de Soldados Profesionales (SLP) e Infantes de Marina Profesionales (IMP) para que Inicien el proceso de transición y retomo a la vida civil y familiar a través del programa denominado "Programa Los Héroes Vuelven a Casa".

(II) Establecer los componentes del modelo conceptual y de articulación sectorial del "Programa Los Héroes Vuelven a Casa".

(iii) Implementar, comunicar, monitorear y hacer seguimiento al programa.

B. Referencias.

- Constitución Política de Colombia, artículos 216 y 217.

- Ley 30 de 1992, "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior".

- Ley 115 de 1994, "Por la cual se expide la Ley General de Educador".

- Ley 749 de 2002, "Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica y se dictan otras disposiciones".

- Ley 1064 de 2006, "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación".

- Ley 1862 de 2017, "Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar."

- Ley 1979 de 2019, "Por la cual se reconoce, rinde homenaje y se otorgan beneficios a los veteranos de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones."

- Decreto 3011 de 1997, "Por el cual se establecen normas para el ofrecimiento de la educación de adultos y se dictan otras disposiciones".

- Decreto Ley 1793 de 2000, "Por el cual se expide el Régimen de Carrera y Estatuto del Personal de Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares".

- Decreto 933 de 2003, "Por medio del cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se dictan otras disposiciones".

- Decreto 1070 de 2015, "Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector administrativo de defender".

- Decreto 1075 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Decreto 1345 del 2020, "Por el cual se reglamenta la acreditación, se rinden honores en actos, ceremonias y eventos públicos, se reconocen benéficos en servicios financieros de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Polida, en la liquidación en la pensión de invalidez y se dictan otras disposiciones".

- Decreto 1346 del 2020, "Por medio del cual se rinde honores a los Veteranos de la Fuerza Pública en medios masivos de comunicación y plataformas digitales, se preserva su memoria histórica, se otorgan beneficios créditos, en transporte público urbano, salud, programas asistenciales, importación, beneficios sociales e integrales en el sector privado, se reglamenta la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, el Consejo de Veteranos y se dictan otras disposiciones."

- Resolución del Ministerio de Defensa Nacional 10412 de 1995, "Por la cual se modifica la Resolución 13818 del 03 de diciembre de 1993, que determina las condiciones y lugares del Territorio Nacional en los cuales hay derecho a devengar la Prima de Orden Público y se fija la prima especial de alimentación.

- Resolución del Ministerio de Defensa Nacional 3144 de 2017, "Por medio del cual se crean los Comités para la Gestión del Capital Humano, se determina la administración del SIATH y se dictan otras disposiciones.

- Resolución del Ministerio de Defensa Nacional 4565 de 2018, "Por la cual se mejora la calidad de los servicios, programas y planes de bienestar integral para los miembros de la Fuerza Pública y las demás normas que la modifiquen, aclaren, sustituyan y adicionen"

- Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, "Por la cual se dictan

disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad'.

- Resolución del Ministerio de Defensa Nacional 0749 de 2021, "Política de Educación para la Fuerza Pública".

- Resolución del Ministerio de Defensa Nacional 5569 de 2021, "Política de Gestión y Desarrollo del Ministerio de Defensa Nacional".

- Directiva del Ministerio de Defensa Nacional 043 de 2017, "Instrucciones para el pago individual a través del Sistema financiero de las contraprestaciones en dinero a que tienen derecho los Soldados e Infantes de Marina, Soldados de Aviación y Personal del Cuerpo Auxiliar de la Policía Nacional que se encuentran prestando el Servicio Militar Obligatorio. Así como los Soldados e Infantes de Marina Profesionales".

- Directiva del Ministerio de Defensa Nacional 020 de 2018, "Lineamientos para el desarrollo y seguimiento del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) de Soldados e Infantes de Marina Profesionales".

- Directiva del Ministerio de Defensa Nacional 027 de 2019, "Lineamientos y directrices de apoyo psicosocial y atención a la familia como elemento constitutivo del sistema de bienestar".

- Directiva del Ministerio de Defensa Nacional 10 de 2021, "Lineamientos y directrices para la implementación de la Ley 1979 de 2019, los decretos reglamentarios 1345 y 1346 de 2020 y la atención y orientación al Veterano de la Fuerza Pública que se determine en la normatividad vigente.

- Directiva del Ministerio de Defensa Nacional 11 de 2021, "lineamientos y Directrices para el elemento Constitutivo, Recreación, Cultura y Deporte del Sistema de Bienestar".

- Código de Ética Institucional del Ejército Nacional, 2020.

- Código de Ética Armada de Colombia, 2019.

C. Vigencia.

La presente Directiva tiene carácter permanente, rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Directiva Permanente 020 de 2018, "lineamientos para el desarrollo y seguimiento del Programa de Preparación para el Retiro (PPR) de Soldados e Infantes de Marina Profesionales".

II. INFORMACIÓN.

A. Antecedentes.

En el año 2012, el Ministerio de Defensa Nacional creó el Programa de Preparación para el Retiro (PPR) mediante la Directiva No. 33 del 16 de octubre de 2012, con el objetivo de dotar a los Soldados Profesionales e Infantes de Marina Profesionales, de herramientas que les permitan adquirir y fortalecer competencias que facilitan el proceso de transición y retiro a la vida civil, comenzando a prepararse un año antes de cumplir con el tiempo requerido para obtener la asignación de retiro.

La implementación del Programa durante los años 2018- 2022, se formalizó mediante la Directiva Permanente 020 de 2018, la cual contempló un acompañamiento bajo tres (3) componentes: (i) Desarrollo Personal, (ii) Formación y Capacitación y (iii) Preparación para la vida laboral.

En los años de implementación del Programa bajo la Directiva ya mencionada, se logró capacitar a 14.695 Soldados Profesionales (SLP) e Infantes de Marina Profesionales (IMP), como se puede observar en la siguiente tabla:

SLP E IMP CAPACITADOS POR AÑO	2018	2019	2020	2021	TOTAL
	3759	3892	3985	3059	14.695

Fuente: Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública

A partir de la expedición de la primera directiva que emite lineamientos para la ejecución del programa en 2012 y hasta el año 2021, se han capacitado en total 24.878 SLP e IMP⁽¹⁾.

Si bien el número de Soldados Profesionales (SLP) e Infantes de Marina Profesionales (IMP) que han pasado por el programa resulta relevante, hay algunos aspectos por mejorar, razón por la cual es pertinente la revisión del modelo conceptual y de articulación del Programa como parte de un proceso de mejoramiento continuo.

Adicionalmente, la reciente reestructuración de la Unidad de Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, contenida en el Decreto 1874 de 2021, es otro elemento a tener en cuenta para la actualización del modelo, toda vez que se creó la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, quien es un actor relevante en términos de la preparación para el retiro, pues cuenta con la capacidad de evaluar la efectividad del Programa en los SLP e IMP que voluntariamente decidan registrarse en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva, para acceder a la orientación en la continuación de su proyecto de vida a nivel integral.

Lo anterior, conlleva a que en la ejecución y operación del Programa no se mezclen las poblaciones de uniformados activos y personal retirado.

Así mismo, algunos de los aspectos por mejorar identificados en los componentes actuales del Programa son:

(i) Componente de Desarrollo Personal.

En este caso se identifica la necesidad de fortalecer la capacidad institucional para realizar una caracterización adecuada del personal para orientar así su proyecto de vida, de acuerdo con sus expectativas, competencias, habilidades y necesidades.

Además, en varios casos el personal no tiene claridad sobre el proyecto de vida que desea continuar, una vez son retirados de las Fuerzas Militares.

Por su parte, tanto el Ejército Nacional como la Armada de Colombia, establecen un cronograma anual

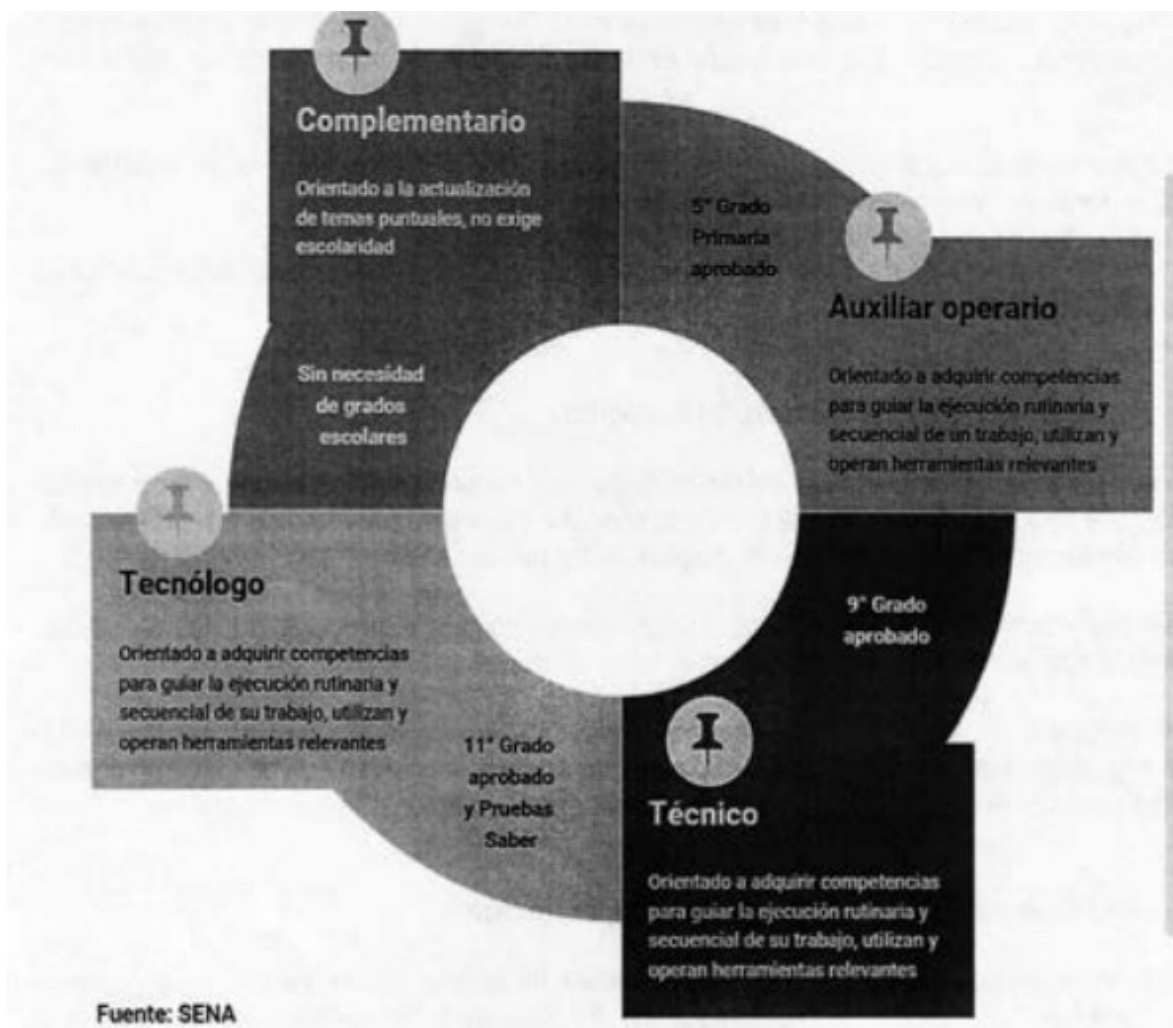
de actividades a realizar en la materia y cuentan con aliados que apoyan dicha gestión, sin embargo, no hay articulación entre los actores involucrados.

(ii) Componente de Formación y Capacitación.

Para este caso se ha identificado que, en materia de escolarización, persisten varios casos de personal que ingresa al Programa y no ha culminado el bachillerato, teniendo aún pendiente el desarrollo de varios ciclos académicos.

De acuerdo con datos extraídos del Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH), para mayo de 2022, se identificaron 1.445 soldados profesionales del Ejército Nacional que se ubican en los grados primero, segundo y tercero de primaria, 1,2,3; mientras que en educación básica primaria (Quinto grado) hay 11.789 Soldados Profesionales. Con referencia a la Armada de Colombia, los Infantes de Marina Profesionales cuentan con una mayor población con el título de bachiller.

En cuanto a la formación titulada, el portafolio de la oferta educativa para suplir las necesidades de formación de los Soldados Profesionales (SLP) e Infantes de Marina Profesionales (IMP) debe ampliarse, ya que en la actualidad está enfocada principalmente en la estructura de Programas de Formación para el Trabajo ofertados por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la cual se presenta en la siguiente imagen:



A pesar de la variedad en la oferta que ofrece el SENA, esta no supe todas las necesidades en cuanto a intereses específicos de capacitación que requiere la población a nivel nacional y en muchos casos el personal se dedica principalmente a hacer diferentes cursos cortos de 40 horas.

Según reporte del SENA, se otorgaron 1.172 cupos en programas de formación complementaria que se impartieron para las personas del Programa (PPR) en 2021, a través de 531 programas de formación complementaria en modalidad virtual y presencial y 1.763 cupos en 2020, a través de 958 cursos.

Además, los programas de formación tecnológica tienen una duración superior a un año, razón por la cual una vez que el personal cumple el tiempo de servicio y accede a la asignación de retiro, se interrumpe la trazabilidad del proceso de formación y no se cuenta con información respecto al personal que efectivamente culmina el programa y posteriormente lleva a feliz término una vinculación laboral en la que pueda aprovechar la formación recibida, o el desarrollo de su emprendimiento, según el caso.

Por otra parte, en la oferta especial social que ofrece el SENA, los Soldados Profesionales e Infantes de Marina Profesionales, entran a competir para el ingreso a la formación con otros aspirantes y en muchos casos, no superan el respectivo proceso de admisión, pues se trata de personas que han estado alejadas del hábito educativo y se encuentran sin el adecuado aprestamiento escolar.

Otra situación identificada en este Componente está relacionada con la Certificación en Normas de

Competencia Laboral, pues los militares realizan los cursos de formación, pero no pueden acreditar su experiencia en el tema.

(iii) Componente de Preparación para la vida laboral.

A pesar de no contar con datos estadísticos, se desarrolló un ejercicio de grupo focal en el marco de la alianza entre el Ministerio de Defensa y la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo en 2018, con el personal que ha sido parte del Programa, piloto realizado con las Agencias de Gestión y Colocación de CAFAM en Bogotá y de Comfenalco - Antioquia en la ciudad de Medellín.

De este ejercicio se concluyó que hay altas expectativas en relación con los salarios y que el mercado laboral no se ajusta a las necesidades y experiencia del personal que hace parte del programa.

Adicionalmente, se mantiene el imaginario que solo pueden emplearse en labores relacionados con vigilancia o servicio de escolta.

Además, en varios casos el personal no consigue fácilmente la vinculación a una empresa para realizar las prácticas necesarias para el cumplimiento de los ciclos de formación.

Por lo anterior, las prácticas solo se pueden comenzar cuando el personal haya terminado el programa y tenga su asignación de retiro o pensión de invalidez, según el caso, lo cual dificulta el seguimiento y medición de este componente en el marco del programa.

B. Conclusiones.

Por lo anteriormente expuesto, en virtud del mejoramiento continuo que caracteriza al Sector Defensa y teniendo en cuenta que la Fuerza Pública cuenta en la actualidad con un pie de Fuerza estimado de 280.252 hombres, de los cuales el 30,2% (84,601)⁽²⁾ corresponden a Soldados Profesionales e Infantes de Marina Profesionales, que retoman a la vida civil en una etapa productiva laboralmente, es relevante brindarles herramientas para la definición e inicio de desarrollo de un nuevo proyecto de vida, donde se defina su futuro con base en expectativas, capacidades, recursos y limitaciones.

Por otra parte, el estudio de Úrsula Lerh refiere que, "aquellas personas que trazan planes concretos para el período subsiguiente a la jubilación, afrontan ésta con expectativas más positivas, que aquellas personas que habían pensado menos en lo que iban a hacer después de jubilarse"⁽³⁾

En este contexto, el proceso de retomo a la vida civil y familiar hace necesario que se fortalezca el Programa, suministrando la información necesaria y las herramientas de planeamiento para tomar las decisiones adecuadas y oportunas, que permitan aportar a la creación de un nuevo proyecto de vida.

Así las cosas, en reunión con los diferentes actores involucrados en el Programa, se decidió iniciar el proceso de revisión y transformación del mismo y se definió un nuevo modelo conceptual y de articulación, con el objetivo de:

1. Mejorar su implementación mediante la vinculación y articulación de los diferentes componentes y actores involucrados.
2. Atender las necesidades particulares de acuerdo con sus características personales, familiares, académicas y competencias para la generación de ingresos y proyecto de vida de cada individuo.

3. Fortalecer y ampliar la oferta en las regiones para potenciar los diferentes componentes, ofreciendo opciones que se acojan a sus necesidades e intereses.
4. Aunar esfuerzos para la certificación de las habilidades y homologación de competencias desarrolladas por el personal durante su vida militar, con las entidades competentes en la materia, para lo cual se establecerá una mesa técnica de trabajo.
5. Generar una ruta integral de los componentes para el desarrollo del Programa, la cual incluya el respectivo aprestamiento, la orientación ocupacional, la caracterización del personal y sus familias⁽⁴⁾, el plan de acción a ejecutar y después de su retiro, la implementación del Componente de atención al Veterano que incluye medición y seguimiento.

De lo anterior, se crea el " Programa Los Héroes Vuelven a Casa", el cual pretende fortalecer las capacidades de los miembros de las Fuerzas Militares y sus familias a través de una orientación enfocada a construir un proyecto de vida en el contexto civil y familiar como agradecimiento al personal por su dedicación y años de servicio.

El nombre "Los Héroes Vuelven a Casa" fue elegido como resultado de una encuesta realizada a los Soldados Profesionales e Infantes de Marina Profesionales a través de la herramienta Google Forms, la cual fue difundida por medio de los correos institucionales y por las redes sociales de cada una de las Fuerzas.

La participación del personal fue de un total de 6724 SLP e IMP, quienes seleccionaron la opción de nombre para el Programa que más les gustó. Los nombres propuestos fueron:

- Programa los héroes vuelven a casa (más votado)
- Programa de transición al retiro
- Programa misión cumplida
- Programa experiencia de un héroe.

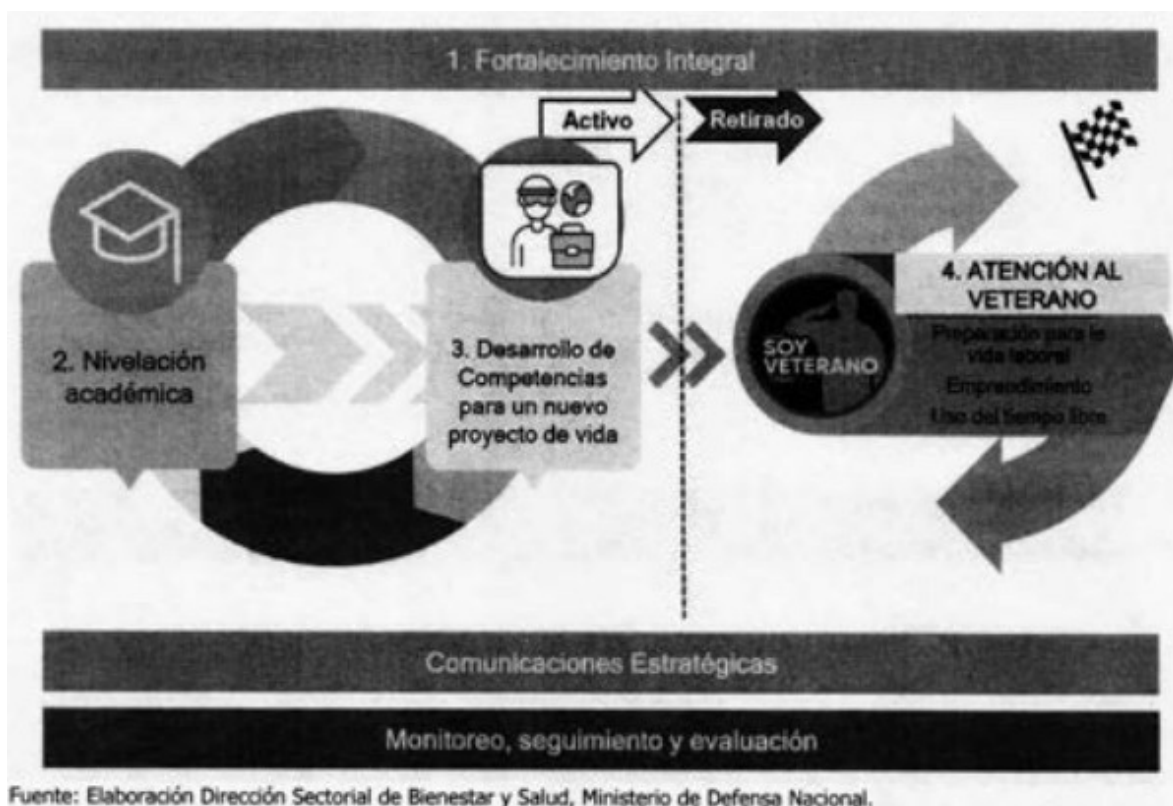
Los resultados de la encuesta se pueden observar en la siguiente imagen:



Con lo anterior, "Programa Los Héroes Vuelven a Casa" es un nombre de programa que rinde honor al trabajo y dedicación a la Patria.

C. Estructura del "Programa Los Héroes Vuelven a Casa".

El modelo conceptual y de articulación del "Programa Los Héroes Vuelven a Casa" comienza en el momento en que la Fuerza emite el acto administrativo de postulación de candidatos, hasta el momento en que son retirados del servicio activo de la Fuerza a la cual pertenecen y está estructurado así:



Como se puede observar en la imagen anterior, el nuevo marco conceptual consta de los siguientes componentes:

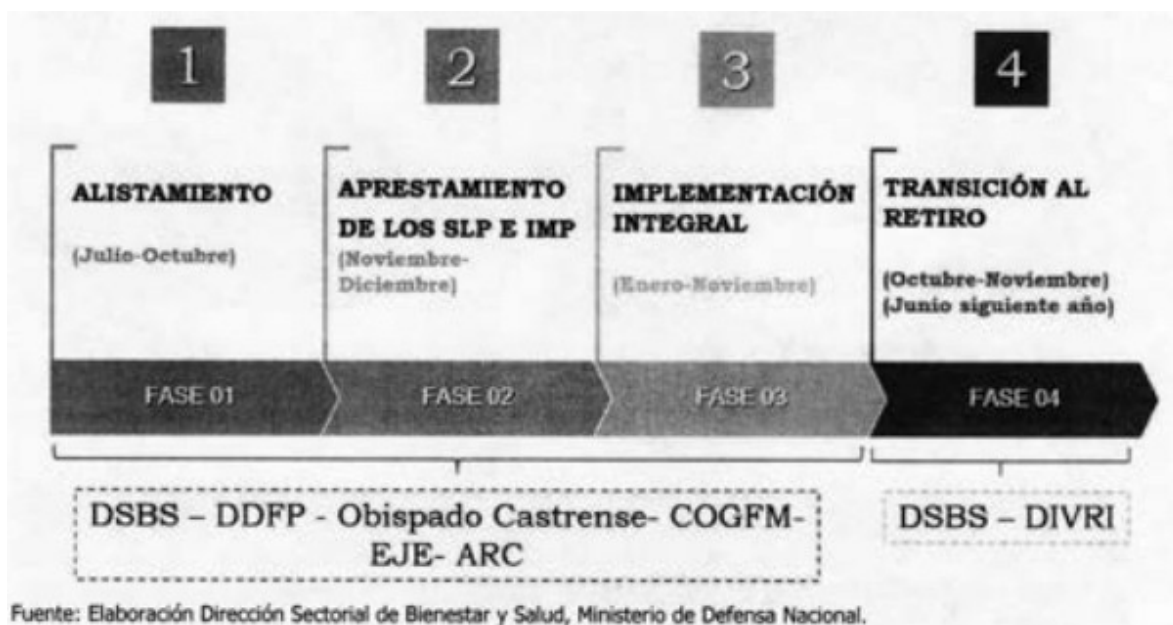
1. Fortalecimiento integral.
2. Nivelación académica.
3. Desarrollo de competencias para un nuevo proyecto de vida.
4. Atención al Veterano.

Adicionalmente, el modelo se soporta en dos líneas transversales:

- Comunicaciones estratégicas.
- Seguimiento, monitoreo y evaluación.

Esta estructura facilita organizar y fortalecer la oferta de cada componente y los momentos de intervención de cada actor, de acuerdo con las necesidades propias de cada participante.

Así las cosas, para el desarrollo del Programa se establece una línea de tiempo, la cual se anexa a la presente Directiva y plantea las actividades a desarrollar por parte de los actores involucrados en cuatro (4) fases así:



Para conocer el detalle, revisar el anexo 1.

D. Descripción de los componentes y líneas transversales:

1. Fortalecimiento integral:

El realizar una ruta integral implica partir de un trabajo sobre la persona para poder fortalecer sus competencias y sus habilidades sociales para el desarrollo de un nuevo plan de vida, lo cual requiere acompañamiento permanente de la institución.

Este componente, columna vertebral del Programa, será liderado por la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud del Ministerio de Defensa Nacional, el Comando General de las Fuerzas Militares y su implementación se encuentra a cargo de las Oficinas de Personal de las Fuerzas o quien haga sus veces, por cuanto tendrán bajo su responsabilidad el acompañamiento durante la ejecución del Programa.

Adicionalmente, este componente involucra directamente a los SLP e IMP e impacta a sus familias y se establece con el fin de ejecutar los programas diseñados para el núcleo familiar del uniformado activo desde las diferentes perspectivas, apalancado en el Obispado Castrense, las Direcciones de Familia y Bienestar y Acción Integral del Ejército Nacional y de la Armada de Colombia, o quien haga sus veces, así como en los aliados estratégicos externos con los que el Ministerio de Defensa Nacional suscriba convenios o acuerdos y las Cajas de Compensación Familiar.

El Obispado Castrense dispondrá del acompañamiento de los Capellanes que se encuentran en las Unidades Militares en todo el país, así como su equipo interdisciplinario conformado por psicólogos, trabajadores sociales y pedagogos, los cuales brindarán herramientas que aporten a un buen Regreso a Casa de los Héroes.

Lo anterior, en articulación con los lineamientos o preceptos incluidos en documentos tales como Códigos de Integridad, Códigos de Ética y Valores, proferidos en el marco de la implementación de la Política de Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción.

Este componente incluye, entre otros, lo siguiente:

- Elaboración de una caracterización personal y familiar a los SLP e IMP, con el fin de implementar el componente basado en necesidades reales de esta población militar y la estructuración de su nuevo proyecto de vida.
- Orientación frente al impacto psicosocial y familiar y su relación con el entorno para establecer relaciones sanas y duraderas y estilos de vida saludables.
- Desarrollo de habilidades y competencias que faciliten la adaptación de los SLP e IMP a su nuevo rol en su vida familiar, personal y entorno social.
- Difusión de la oferta de bienestar en materia de recreación, cultura, deporte, salud, vivienda, trámites relacionados a su retiro, entre otros, de la cual es beneficiada la población objeto de esta Directiva.

Adicionalmente y con el fin de complementar este componente se buscará brindar actividades de manejo del tiempo libre que sirvan como medio para lograr espacios de esparcimiento al beneficiario y facilitar la transición y el retomo a la vida civil y familiar.

Para llevar a cabo lo anterior es necesario suscribir convenios y acuerdos, así como promover las respectivas afiliaciones a centros de recreación como Cajas de Compensación Familiar, Institutos de Recreación y Deporte y demás organizaciones que ayuden al desarrollo de este componente.

2. Nivelación académica:

Este componente lo lidera la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública del Ministerio de Defensa Nacional y el Comando General de las Fuerzas Militares.

Es un componente exclusivo para el personal que no ha culminado la educación básica y media y se establece con el fin de cerrar de manera eficiente y efectiva la brecha del nivel de escolaridad, para que de esta forma el personal cumpla con los requisitos necesarios para acceder a la formación titulada ofrecida en el marco del Programa.

Para su desarrollo es fundamental la elaboración de una caracterización académica inicial que permita identificar el nivel académico, oportunidades y las necesidades específicas de la población objeto de la Directiva.

Lo anterior, además en consideración a lo estipulado en el artículo 30 del Decreto 1793 de 2000, que establece que "Los Soldados Profesionales entre los 12 y 15 años de servicio previa selección podrán adelantar otros cursos de aprendizaje y capacitación y desempeñar actividades afines con dichos cursos de acuerdo con las necesidades del servicio. Los Comandos de Fuerza programarán la capacitación de los soldados profesionales, orientada hacia su retomo a la vida civil".

En este sentido se integran las siguientes herramientas en este Componente:

- Educación para Adultos: En articulación con el Ministerio de Educación y las Secretarías de Educación Departamentales y/o Municipales y oferta privada si se requiere, se conformará un portafolio que ofrezca una amplia oferta educativa, que pueda ofrecer Ciclos Lectivos Especiales Integrados CLEI, la cual empieza con la Escolarización para adultos (Decreto 1075 de 2015) según sea

el caso:

- Alfabetización
- Educación Básica
- Educación Media

Para esto, los Soldados Profesionales e Infantes de Marina Profesionales, que no hayan culminado la educación básica y media, podrán acceder a la oferta académica a través de los establecimientos de educación formal estatales y privados de carácter corporativo o fundacional mediante programas educativos estructurados en ciclos lectivos regulares o especiales integrados para adultos⁽⁵⁾, CLEI, los cuales deben estar aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional o las Entidades Territoriales Certificadas. Los ciclos de escolarización podrán cursarse antes de iniciar el año 19 de servido o durante el mismo:

3. Desarrollo de competencias para un nuevo proyecto de vida:

Este componente es liderado por la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud del Ministerio de Defensa Nacional, el Comando General de las Fuerzas Militares, con el fin de optimizar la generación de ingresos y manejo del tiempo libre para contribuir al logro de expectativas laborales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de la vida civil.

En esta etapa el SLP e IMP recibe una orientación ocupacional que le permite proyectarse en el futuro mediante la potencialización de sus competencias, destrezas y habilidades, haciendo un reconocimiento de las mismas desde el punto de vista académico y laboral.

Para llevar a cabo estas acciones es necesario actualizar el estudio de competencias presentes y preparación académica, con el fin de integrar herramientas eficaces para la preparación de cada beneficiario.

Los SLP e IMP que cuenten con el nivel académico requerido, podrán aprovechar la oferta educativa de los acuerdos que adelante el Ministerio de Defensa Nacional en cada una de las regiones para la formación complementaria, auxiliar u operario, técnico, tecnológico o profesional, según cada caso particular.

Uno de los convenios para acceder a programas de formación es el establecido con el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, el cual ofrece una amplia oferta académica a nivel nacional y se puede acceder de forma gratuita.

Adicionalmente, el Ministerio de Defensa Nacional y las Fuerzas tiene diferentes convenios para la formación titulada y se está conformando una Red de Apoyo Social, con la cual se busca contribuir e incentivar a los SLP e IMP mediante beneficios tales como otorgamiento de becas, cupos y descuentos para el desarrollo de cursos de formación técnica, tecnológica y profesional.

Con lo anterior, los SLP e IMP que no encuentren en el SENA el programa de su interés para su formación titulada, podrán acceder a los programas que ofrecen los aliados del sector a un costo preferencial, el cual debe ser asumido por el SLP e IMP.

Vale la pena mencionar que la formación incluye la profesionalización, la inscripción y participación en cursos cortos como diplomados y cursos para fortalecer habilidades blandas, así como capacitación de cara a la estructuración y puesta en marcha de emprendimientos.

Por otra parte, la población objeto de la Directiva también podrá desarrollar procesos de evaluación y certificación de competencias laborales (ECCL) a partir del catálogo de competencias identificados por el sector productivo mediante las mesas sectoriales.

Este proceso se orienta a evaluar y certificar las competencias militares y del sector productivo identificadas por las Fuerzas, previo cumplimiento de los requisitos exigidos y es una herramienta para la valoración de las competencias de los SLP e IMP que se realiza a través de evidencias de conocimiento, producto y desempeño por parte de los candidatos, sin importar como se hayan adquirido. De este modo se determina su nivel de competencia para desarrollar su función productiva.

Para la implementación de este componente es necesario una evaluación individual inicial por parte de una institución educativa, donde se identificará las capacidades y las competencias para desarrollar el área de emprendimiento o empleabilidad y fortalecer, así, la generación de ingresos en el momento de su retiro.

- Emprendimiento: Asesoría para la generación de idea de negocio, con el apoyo de entidades del Sector, el SENA y el sector privado.

- Empleabilidad: Desarrollo de competencias para la inserción al mercado laboral civil y la vida productiva.

4. Atención al Veterano:

Este componente es liderado y desarrollado por la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva del Ministerio de Defensa Nacional.

Se desarrolla una vez se materializa **el retiro del personal uniformado**, lo cual se da principalmente por la finalización del tiempo de servicio con la emisión del acto administrativo que reconoce la asignación de retiro (20 Años - Asignación de Retiro?).

La vinculación a este componente se hace efectiva una vez el personal de SLP e IMP realiza voluntariamente el proceso de registro como Veterano de la Fuerza Pública, según lo establecido en los artículos 2 y 4 de la Ley 1979 de 2019 y posterior aprobación de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva. De esta forma, acceden a la orientación para el desarrollo de su proyecto de vida a nivel integral.

Este componente se incluye en el programa con el fin de propender por la culminación de la formación titulada por parte de los SLP e IMP y hacer seguimiento al cumplimiento de los objetivos establecidos en el programa e incluye tres (3) rutas a desarrollar para el personal retirado, las cuales son:

- Ruta de preparación para la vida laboral: Tiene como fin promover la vinculación laboral del personal que durante el desarrollo del programa se ha preparado para tal fin. Por lo anterior, contribuye a una orientación para la búsqueda de empleo.

- Ruta de emprendimiento: Tiene como fin apoyar a las personas que quieran ser emprendedores mediante la orientación para identificar fuentes de inversión de capital privado o público y la creación de posibles proyectos empresariales.

- Ruta de uso del tiempo libre: Busca el fortalecimiento de capacidades para el manejo del tiempo libre (educación, recreación, cultura y deporte, incluyendo actividades deportivas de alto rendimiento, participación social, entre otros).

Adicionalmente, para el desarrollo del componente de Atención al Veterano se cuenta con herramientas como los acuerdos de descuento establecidos por parte del Ministerio de Defensa Nacional y las Fuerzas Militares.

Cabe señalar que las practicas, pasantías y la ubicación laboral y el desarrollo de este componente una vez culmina el Programa, no es responsabilidad de las Fuerzas ni del Ministerio de Defensa Nacional, sino de los SLP e IMP interesados, quienes deben empoderarse y responsabilizarse de su proceso.

5. Comunicaciones estratégicas:

Esta línea transversal es liderada por la Dirección Sectorial de Comunicaciones del Ministerio de Defensa Nacional y el Comando General de las Fuerzas Militares.

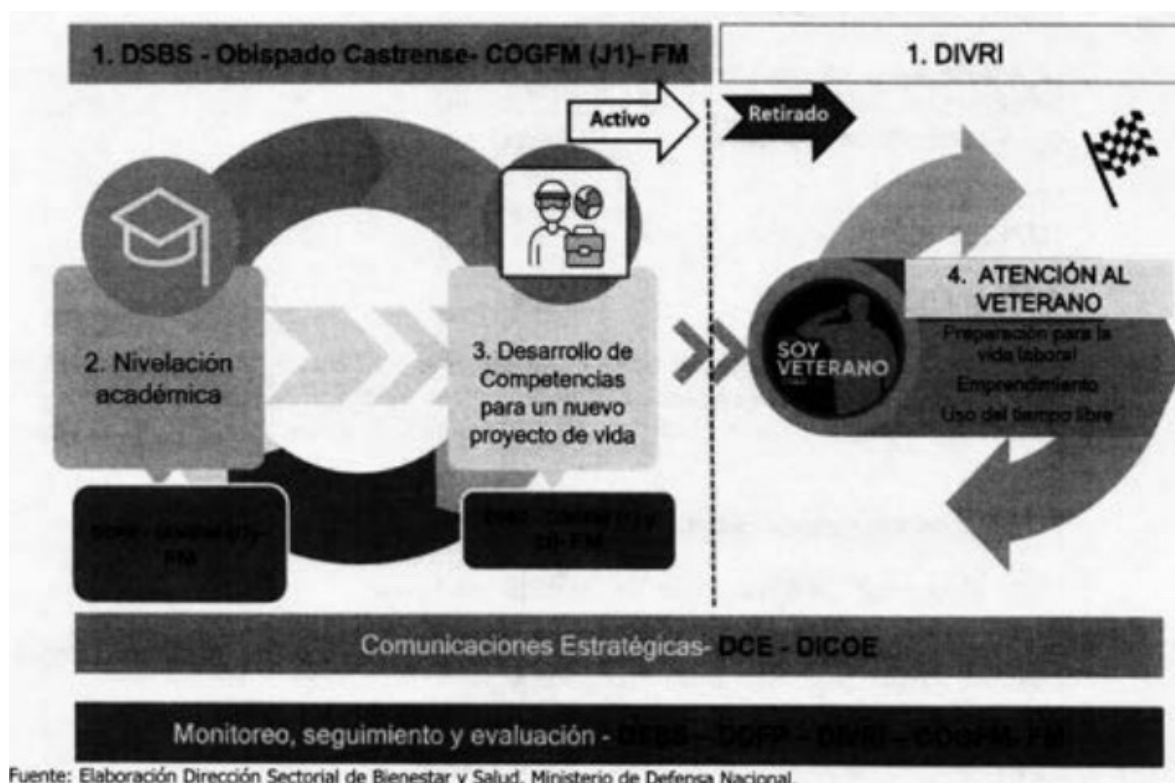
Es transversal a todo el desarrollo del Programa y es fundamental para lograr que el personal tenga la información relevante sobre el mismo, de manera oportuna.

Así mismo, este componente pretende, mediante la difusión de la información, motivar al personal a participar proactivamente hasta su culminación, y de igual forma, apoyar a la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud para dar a conocer el Programa al sector privado.

6. Seguimiento, monitoreo y evaluación:

Esta línea transversal es liderada por la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud y el Comando General de las Fuerzas Militares, con el fin de verificar el cumplimiento de la implementación de los componentes, la articulación entre actores involucrados e identificar acciones de mejora continua al Programa, mediante el seguimiento y monitoreo permanente al desarrollo de este, la generación de indicadores y la medición de los resultados.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, en resumen, los actores involucrados en la planeación, desarrollo, seguimiento y monitoreo de los componentes del Programa son:



E. Generalidades y Alcance:

Con fundamento en los antecedentes expuestos y con el fin de generar un mayor impacto en el proceso de adaptación a la vida civil, así como establecer un nuevo proyecto de vida para los SLP e IMP próximos a su retiro, se establece el modelo conceptual y de articulación, "Programa Los Héroes Vuelven a Casa" el cual se comenzará a implementar con la expedición de la presente Directiva.

Vale la pena mencionar que se continuará con la implementación del Programa de acuerdo con lo establecido en la Directiva Permanente 020 de 2018, en el caso de los SLP e IMP que ya se encuentran en ejecución de este. Es decir, que durante la vigencia de año 2022 se hará un periodo de transición entre el modelo actual y el nuevo que se establece en la presente Directiva.

F. Organización y Administración:

La articulación y seguimiento a la implementación de esta Directiva dependerá de la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud del Ministerio de Defensa Nacional, en coordinación con el Comando General de las Fuerzas Militares.

III. EJECUCIÓN.

A. Misión General.

El Ministerio de Defensa Nacional emite lineamientos a las Dependencias de la Unidad de Gestión General, al Comando General de las Fuerzas Militares, al Ejército Nacional y la Armada de Colombia para la ejecución del "Programa Los Héroes Vuelven a Casa", para SLP e IMP.

B. Misiones y responsabilidades particulares.

1. Comandante General de las Fuerzas Militares.

a) Verificar el cumplimiento de la presente Directiva y emitir las ordenes necesarias para su implementación y seguimiento.

2. Jefe de Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Militares.

a) Impartir instrucciones al Ejército Nacional y la Armada de Colombia, para la ejecución del "Programa Los Héroes Vuelven a Casé" de acuerdo con la normatividad vigente, los lineamientos establecidos en la presente Directiva y monitorear su cumplimiento.

b) Impartir ordenes, responsabilidades y funciones a los Segundo Comandantes de Fuerza para la preparación, ejecución y evaluación en el cumplimiento del Programa.

c) Emitir instrucciones a las Fuerzas para el empleo de instalaciones Militares que puedan ser de uso común durante el desarrollo del Programa, con el fin de optimizar recursos.

d) Emitir instrucciones para establecer el perfil y las funciones del Coordinador del Programa en cada una de las Fuerzas, el cual en ningún caso debe tener antecedentes de maltrato al personal.

La seguridad Míndetensa

e) Realizar un informe semestral sobre la ejecución del Programa, en el cual se evidencie el estado de implementación de cada uno de los componentes que se implemente mientras el personal se encuentra activo y presentarlo al Viceministro de Veteranos y del Grupo Social y Empresarial de la Defensa "GSED" - Dirección Sectorial de Bienestar y Salud.

f) Consolidar y remitir a la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud las bases de datos de los SLP e IMP a más tardar cinco meses antes de concentrar al personal para el inicio del Programa. La información se debe remitir completa en el instrumento creado para tal fin por la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud.

g) Impartir instrucciones para la elaboración y consolidación del mapeo regional de la oferta en el componente "Nivelación académica" en coordinación con la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública y en articulación con el Ministerio de Educación Nacional y las Secretarías de Educación Departamentales y/o Municipales, además de la generación de alianzas académicas con instituciones acreditadas para tal fin.

h) Impartir instrucciones para la participación en las Mesas Técnicas para la homologación y certificación de competencias desarrolladas por el personal participante del programa durante su vida militar y en las demás mesas técnicas que dé a lugar, en el marco del desarrollo del Programa.

I) Emitir instrucciones para que el Ejército Nacional y la Armada de Colombia realicen de forma estandarizada la ceremonia de culminación del Programa, como un acto de reconocimiento en donde se haga la entrega del escudo de la Fuerza, certificados, diplomas y reconocimientos a que haya lugar, generando uniformidad entre las fuerzas.

3. Viceministerio de Veteranos y del Grupo Social Empresarial de Sector Defensa "GSED".

- a) Supervisar el cumplimiento de la presente Directiva, así como emitir las instrucciones necesarias para la articulación entre los actores involucrados para realizar el seguimiento y monitoreo.
- b) Articular con la Caja Promotora de Vivienda Militar y Policía (Caja Honor) y la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares (CREMIL) la participación en el Programa con el fin de brindar información y acompañamiento al personal que hace parte del Programa.
- c) Articular con la Corporación General Gustavo Matamoros D'Costa programas de educación y formación.
- d) Vincular a las empresas del Grupo Social Empresarial de la Defensa (GSED) en la implementación del componente de Atención al Veterano.
- e) Articular con la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y las demás entidades que correspondan, la homologación de competencias Militares del personal que hace parte del programa.

4. Obispado Castrense.

- a) En coordinación con la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, el Comando General de las Fuerzas Militares, el Ejército Nacional y la Armada de Colombia, aporta al componente de "Fortalecimiento Integral", por medio de la ejecución de actividades encaminadas al fortalecimiento psicosocial y familiar del personal.
- b) Realizar acompañamiento psicológico (referido a los primeros auxilios psicológicos) al personal del SLP e IMP que lo soliciten (la atención será por medios: telefónicos, virtual o presencial en las instalaciones del Obispado Castrense de Colombia) y en el caso de evidenciar necesidades del orden psicoterapéutico o de atención interdisciplinaria se remitirán a la Dirección de Sanidad de la Fuerza a la cual pertenezca el personal en mención.
- c) Participar en la mesa técnica establecida por la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud para establecer e implementar los mecanismos y periodicidad para hacer monitoreo y seguimiento a la ejecución de cada componente del programa, así como evaluar su nivel de avance e identificar acciones de mejora.

5. Dirección Sectorial de Bienestar y Salud.

- a) Hacer seguimiento al cumplimiento de lo establecido en la presente Directiva.
- b) Coordinar y articular la planeación e implementación del Programa con las dependencias del Ministerio de Defensa Nacional involucradas en la presente Directiva y el Comando General de las Fuerzas Militares, de acuerdo con la línea de tiempo del anexo 1.
- c) Articular con los diferentes actores involucrados en el programa, la organización de un acto protocolario a nivel nacional para realizar el lanzamiento de inicio del Programa cada vigencia, según la línea de tiempo establecida.
- d) Liderar la planeación y hacer seguimiento a la implementación de los componentes "Fortalecimiento Integral, "Desarrollo de Competencias para un nuevo proyecto de vida" y línea transversal de "Seguimiento, monitoreo y evaluador?.**

- e) Coordinar, articular y hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de difusión, promoción y comunicación del Programa.
- f) Gestionar acuerdos y/o convenios con el sector público y privado, que amplíen la oferta sectorial disponible acorde con las necesidades de la población beneficiaria del Programa en cada uno de sus componentes.
- g) Establecer una mesa técnica para definir e implementar los mecanismos y periodicidad del monitoreo y seguimiento a la ejecución de cada componente del programa, así como evaluar su nivel de avance e identificar acciones de mejora.
- h) Coordinar con el Comando General de las Fuerzas Militares, el intercambio de información para el seguimiento y monitoreo en lo relacionado con la implementación del Programa, consolidando la información disponible que aporte a la generación de indicadores y estadísticas de la ejecución del mismo.
- i) En conjunto con la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva y el Comando General de las Fuerzas Militares crear el instrumento de caracterización relacionando cada uno de los componentes de la presente directiva.
- j) Coordinar con Comando General de las Fuerzas Militares la capacitación de los coordinadores y las demás tareas que hace referencia la línea de tiempo.
- k) Establecer y coordinar una mesa técnica para gestionar ante las entidades competentes en la materia la homologación y certificación de competencias desarrolladas por el personal participante del programa durante su vida militar.

6. Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

- a)** Liderar la planeación e implementación del Componente "atención al Veterano".
- b)** Planear, preparar y ejecutar un plan de comunicaciones para la difusión, promoción y comunicación de los elementos del componente de "Atención al Veterano".
- c) Consolidar, actualizar y fortalecer el portafolio de servicios con la oferta diseñada para la población de SLP e IMP que voluntariamente decidan registrarse en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva para acceder a la orientación en la continuación de su proyecto de vida.
- d) En trabajo conjunto con la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, crear el instrumento de caracterización para que inicien el componente de Atención al Veterano.
- e) Articular con diferentes aliados del sector público y privado para implementar la Ruta de Preparación para la Vida Laboral, Ruta de Emprendimiento, Ruta de Uso del Tiempo Libre.
- f) Coordinar y realizar rueda de oportunidades laborales, emprendimiento y otro tipo de actividades para el personal de SLP e IMP que voluntariamente decidan registrarse en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva para acceder a la orientación en la continuación de su proyecto de vida.

g) Participar en la mesa técnica establecida por la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud para establecer e implementar los mecanismos y periodicidad para hacer monitoreo y seguimiento a la ejecución de cada componente del programa, así como evaluar su nivel de avance e identificar acciones de mejora.

h) Hacer seguimiento a la culminación de la formación académica iniciada por el personal de SLP e IMP que voluntariamente decidan registrarse en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva para acceder a la orientación en la continuación de su proyecto de vida.

i) Evaluar los resultados del Programa en el personal de SLP e IMP que voluntariamente decidan registrarse en la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva para acceder a la orientación en la continuación de su proyecto de vida y emitir recomendaciones a la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud para el fortalecimiento y/o acciones de mejora de este, teniendo en cuenta el insumo entregado por esta última Dirección.

j) Generar actividades para socializar los beneficios de la Ley 1979 de 2019 y promover el registro como Vetarnos de la Fuerza Pública en la fase 4 de la línea de tiempo del Anexo 1.

7. Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública.

a) Emitir lineamientos en Educación a las Fuerzas con el fin de cerrar brechas en temas de alfabetización, educación básica y media de acuerdo con lo establecido en la Política Pública vigente.

b) Liderar la planeación e implementación del componente "Nivelación académica" en coordinación con el Comando General de las Fuerzas Militares, quien efectuará el seguimiento y cumplimiento de las actividades del programa en el Ejército Nacional y Armada de Colombia.

c) Emitir lineamientos a las Fuerzas Militares para la actualización de la información académica que reposa en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano, SIATH.

d) Realizar análisis de datos sobre los procesos de educación relacionados con alfabetización, educación básica y media que faciliten la caracterización académica de los SLP e IMP antes de ingresar al programa.

e) Coordinar con el Ministerio de Educación Nacional la oferta educativa que propenda por el cierre las brechas en alfabetización y escolarización para la Fuerza Pública.

f) En coordinación con la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud y el Comando General de las Fuerzas Militares, gestionar la homologación y certificación de competencias desarrolladas por el personal participante del programa durante su vida militar.

g) Participar en la mesa técnica establecida por la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud para definir e implementar los mecanismos y periodicidad de monitoreo y seguimiento a la ejecución de cada componente del programa.

8. Dirección Sectorial de Comunicaciones.

a) Articular, en coordinación con la Oficina de Comunicaciones Estratégicas del Comando General de las Fuerzas Militares, el diseño e implementación de una estrategia de promoción y comunicación

permanente a nivel interno y externo, para la difusión del presente Programa, en el cual se den a conocer los principales hitos.

La estrategia interna dirigida al SLP e IMP, debe difundir la oferta disponible para cada uno de los componentes del programa, así como motivar al personal en su participación y culminación.

La estrategia externa estará orientada principalmente a dar a conocer al sector privado las capacidades y necesidades de la población beneficiaria del programa, para incentivar su apoyo al mismo mediante apadrinamientos educativos, vinculaciones para pasantías, vinculación laboral y/o el apoyo a emprendimientos.

b) Desarrollar campañas, piezas, cartillas y demás instrumentos necesarios a difundir en el marco de la estrategia de comunicaciones.

c) Coordinar con la Oficina de Comunicaciones Estratégicas del Comando General de las Fuerzas Militares las acciones de difusión, promoción y comunicación, así como los eventos y actividades desarrolladas por el Sector a nivel nacional, a través de los distintos canales de comunicación disponibles.

D. Disposiciones Administrativas.

a) El Ejército Nacional y Armada de Colombia, definirán la condición administrativa del personal participante en el programa, de acuerdo con la normatividad vigente.

b) Los SLP e IMP objeto del presente programa tiene derecho al pago de los pasajes (Art 6 del Decreto ley 1794 de 2000).

c) Los SLP e IMP podrán desarrollar el programa en unidades del Ejército Nacional o de la Armada de Colombia, con la finalidad de facilitar la concentración cerca de su núcleo familiar. Para ello se deben tener en cuenta los aspectos disciplinarios, logísticos, administrativos y financieros a que haya lugar, de acuerdo con la normatividad vigente de cada Fuerza.

d) Si por algún motivo al terminar el Programa hay SLP e IMP que tengan tiempo de servicio pendiente, estos deberán retomar a sus unidades de origen o ser agregados a una unidad, la cual será responsable de los mismos, en tanto cumple el tiempo para el retiro.

e) La ubicación laboral una vez culmina el Programa no es responsabilidad del Ministerio de Defensa Nacional, ni del Comando General de las Fuerzas Militares, las Fuerzas o de las dependencias aquí señaladas, sino de los SLP e IMP interesados, quienes deben empoderarse y responsabilizarse de materializar las opciones que se le presenten. Así mismo, la certificación (titulación) académica, también será responsabilidad del personal de SLP e IMP interesados.

f) De producirse una alteración anormal de orden público en el país, de acuerdo con el marco normativo vigente, el Programa se suspenderá hasta nueva orden y el personal deberá retornar a sus unidades de origen.

g) Se impartirán órdenes para que los SLP e IMP realicen exclusivamente las obligaciones del Programa y no ejerzan actividades operacionales.

h) El personal de SLP e IMP puede ser empleado en actividades administrativas mientras no se encuentren en sus labores académicas inherentes al presente Programa.

i) Durante el desarrollo del Programa no se pierde la condición de militar. Por ende, el personal está sujeto a control disciplinario, así como debe portar uniforme camuflado hasta el día del término del presente Programa y hasta que se emita la orden administrativa de personal para el retiro.

j) Durante el desarrollo del Programa los SLP e IMP deben acogerse al reglamento académico de cada una de las instituciones educativas, esto sin dejar de lado las normas de conducta militar establecidas en la Ley 1862 del 2017.

k) La plataforma SIATH será la fuente primaria de la información sobre los datos personales, académicos y familiares de los SLP e IMP.

l) La participación en el Programa no será obligatoria, por ende, el SLP e IMP que renuncie al Programa, debe realizar la solicitud por intermedio de la respectiva Fuerza de manera formal al Comandante de su Unidad, exponiendo los motivos por los cuales lo solicita y deberá continuar con la ejecución de las actividades propias del SLP e IMP. Los motivos expuestos presentados al Comandante de la Unidad serán remitidos al Comando General de las Fuerzas Militares y a la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud del Ministerio de Defensa Nacional, para su conocimiento y evaluación.

m) No se podrá aplazar ni reprogramar el ingreso de los SLP e IMP que hayan cumplido las condiciones de la convocatoria para el desarrollo del Programa.

n) Cuando por causas del servicio u otras ajenas a la voluntad de los SLP e IMP no alcance a culminar su formación antes del tiempo establecido para la asignación de retiro, podrá continuar el programa académico en calidad de retirado, amparado en lo establecido en los convenios y acuerdos suscritos bajo la supervisión de la Dirección de Veteranos y Rehabilitación Inclusiva.

o) El personal de SLP o IMP deberá acatar las instrucciones impartidas por el Comando de la Fuerza respecto al cumplimiento del Programa y de cada una de las actividades previstas por el mismo, so pena de regresar a la Unidad de origen para continuar con el ejercicio de sus funciones como Soldado Profesional o Infante de Marina Profesional.

p) El personal de SLP o IMP deberá presentar excelente conducta durante el desarrollo del Programa y en caso de que cometa acciones disciplinarias y/o contrarias a la Constitución y a la Ley, se excluirá del mismo, se impondrán las respectivas medidas y deberá retornar a su unidad de origen. Estas faltas comprenden tanto el comportamiento como miembro activo de la Fuerza en instalaciones militares y el comportamiento y convivencia fuera de estas.

q) De conformidad con las políticas y lineamientos del Modelo de Atención Integral en Salud del SSMP, establecidas por el Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, el personal militar en actividad afiliado al SSMP deberá ser adscrito al establecimiento de Sanidad Militar más cercano a la unidad militar a la cual se encuentra destinado. Por lo anterior el Ejército Nacional o la Armada de Colombia, según sea el caso, deberá reportar a la Dirección General de Sanidad Militar las novedades de traslados o permanencia en unidades militares de este personal, para gestionar su correspondiente adscripción.

r) Los haberes y emolumentos a que tengan derecho los SLP e IMP se cancelarán de acuerdo con la normatividad vigente.

s) La devolución de alimentación se realizará de acuerdo con la Resolución Ministerial, "Por la cual se fija el monto de la partida diaria de alimentación para el personal de soldados e infantes de marina, agentes y auxiliares de Policía Nacional, alféreces, guardiamarinas, pilotines y cadetes de las escuelas de formación de Oficiales de la Fuerza Pública, alumnos por incorporación directa de las Escuelas de Suboficiales de las Fuerzas Militares, estudiantes para Patrullero de Policía, alumnos de las escuelas de formación del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional y Oficiales y Suboficiales de la Fuerza Pública, se fija el monto de la prima especial de alimentación de los empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional y de la Policía Nacional y se dictan otras disposiciones

Complementaria o aquellas que las modifiquen, sustituyan o adicionen, entre otras.

Atentamente,

DIEGO ANDRÉS MOLANO APONTE

Ministro de Defensa Nacional

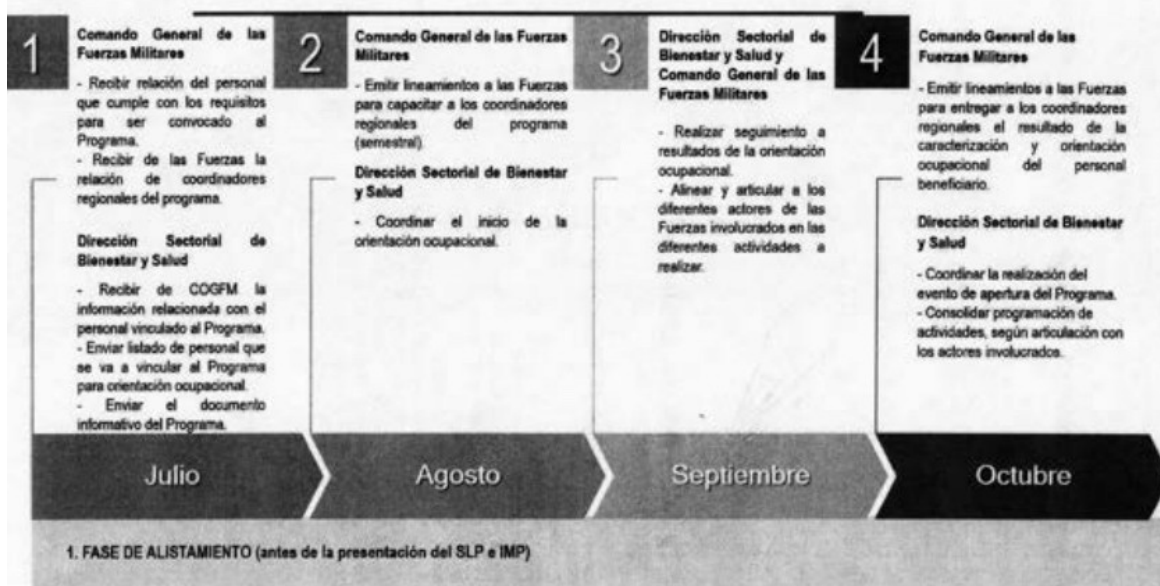
<NOTAS PIE DE PÁGINA>

1. Acta de Entrega del Programa de Preparación para el Retiro de la Dirección de Desarrollo de la Fuerza Pública a la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, elaborada el día 15 de febrero de 2022.
2. Estimación de la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud al 30 de septiembre de 2021 a partir del parte de personal suministrado por el Comando General de las Fuerzas Militares.
3. LERH, Úrsula. Psicología de la senectud. Barcelona: Herder, 1995. P 235.
4. Familiares del miembro activo que integra la Fuerza Pública: el esposo(a) o compañero (a) permanente y los hijos del uniformado menores de edad o con discapacidad certificada, o los hijos mayores de edad hasta cumplidos los 24 años, XI meses y 30 días, que comprueben dependen económica con el uniformado y no se hayan independizado emancipado o tengan hijos. Estos familiares deben encontrarse registrados en el SIATH. En ausencia de estos parientes, la madre y/o padre del miembro de la Fuerza Pública.
5. Decreto 1075 de 2015, ARTÍCULO 23.3.5.3.2.4. "Focalización de los programas de alfabetización."
6. En el evento que el retiro del personal ve dé por disminución de capacidad laboral, DCL, la Dirección del Veterano y Rehabilitación Inclusiva contribuye en los procesos de inclusión social, familiar y laboral de los miembros de la Fuerza Pública.

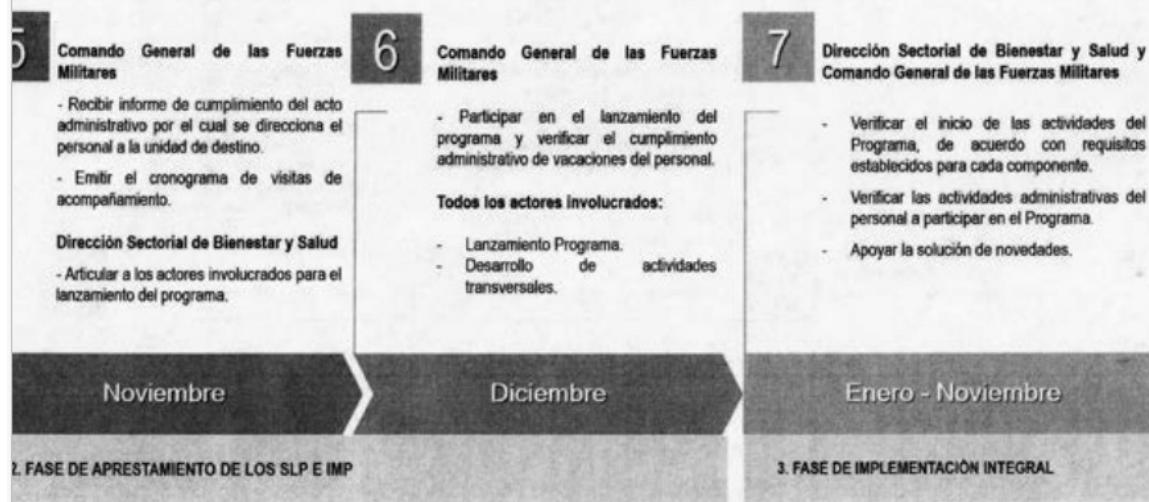
Para facilitar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, es Importante que se adelante el proceso de Certificado de Discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, Resolución 113 de 2020.

ANEXO 1. LÍNEA DE TIEMPO PROGRAMA LOS HÉROES VUELVEN A CASA

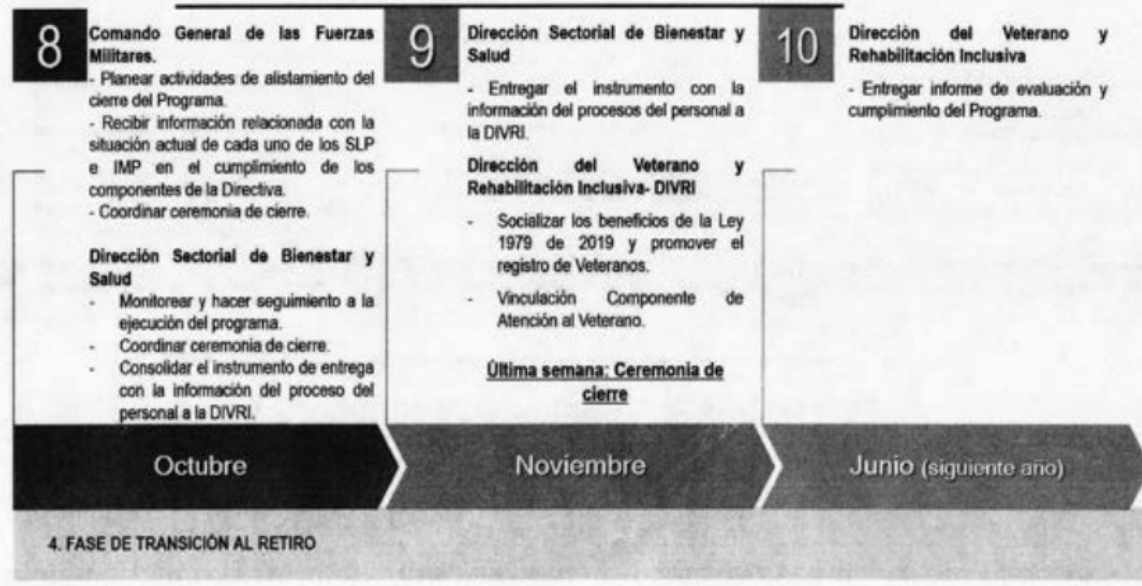
Línea de tiempo Programa Los Héroes Vuelven a Casa



Línea de tiempo Programa Los Héroes Vuelven a Casa



Línea de tiempo Programa Los Héroes Vuelven a Casa



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Ministerio de Defensa Nacional de la República de Colombia
n.d.
Última actualización: 20 de abril de 2024



MinDefensa
Ministerio de Defensa Nacional

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**