

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES  ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA "General Rafael Reyes Prieto" Unión, Proyección, Liderazgo		FORMATO POLÍTICAS INSTITUCIONALES ACADÉMICAS		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	
PROCESO:	E01 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	TRD:	95.1	PÁGINA:	1 de 3
CÓDIGO:	MDN-CGFM-E01-ESDEGUE-FU.95.1-17	VERSIÓN	4	VIGENTE A PARTIR DE:	29/AGO/2018

Nombre de la Política	Fecha Aprobación (dd/mm/aa)	Proceso-Dependencia Responsable de la Política
Política Bienestar Universitario	03-dic-18	A01 Gestión Talento Humano – Departamento Talento Humano

**POLÍTICA**  
(Redacción concreta de la intención Institucional de la Política /qué/)

Favorecer el bienestar de la comunidad académica (estudiantes, docentes, administrativos, directivos y graduados) a través de la generación de normas e instrucciones, programas y actividades en beneficio de todos ellos, con el propósito de reafirmar las relaciones interpersonales, fomentar el sano esparcimiento y contribuir al mejoramiento del clima laboral y académico.

**OBJETIVO (s) DE LA POLÍTICA**  
(Elaboración (s) de la política ¿para qué/)

- Orientar la planeación, ejecución, autoevaluación y mejora de los recursos, servicios y procesos que la Escuela adelanta en el Área de Salud con fines de Bienestar Universitario.
- Orientar la planeación, ejecución, autoevaluación y mejora de los recursos, servicios y procesos que la Escuela adelanta en el Área de la actividad física, la recreación y el deporte con el fin de incentivar los adecuados hábitos de salud.
- Fomentar estrategias y/o acciones de participación orientadas al acompañamiento espiritual - psicológico.
- Facilitar espacios donde se fortalezca en la Comunidad Académica las diversas dimensiones humanas para brindar un mejor soporte a la academia y a los grupos de interés que atiende la Escuela.

**MARCO CONCEPTUAL DE LA POLÍTICA**  
(conceptos que fundamentan la política)

- Competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.
- Bienestar Laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Docente y Directivo Docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.
- Recreación: Debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del servidor público, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.
- Estímulos e Incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores docentes y directivos docentes a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.
- Calidad de vida laboral: Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en

términos de relaciones interpersonales. En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social, cultural, recreativo y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

6. Clima Organizacional: El clima organizacional se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo y qué determina su comportamiento dentro de la Entidad. Dentro de esta percepción se pone en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores cuyo conocimiento es indispensable para que el Departamento Talento Humano de la Institución pueda, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

#### FUNDAMENTO LEGAL DE LA POLÍTICA

(Relación de las normas y lineamientos que sustentan la política, incluidas las propias de la ESDEG)

1. Constitución Política de Colombia. Artículo 52. El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.
2. Ley 734 del 05 de febrero del 2002. Título 5 "Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público", Capítulo 1, Derechos; artículo 33 Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público Ley de Presupuesto General de la Nación.
3. Decreto Ley 1567 del 05 de agosto de 1998. (Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado).
4. Ley 30 de 1992 "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior" en su artículo 29, literal a), reconoce autonomía a las instituciones universitarias de acuerdo con su campo de acción a darse y modificar sus estatutos.
5. Lineamientos acreditación CNA.
6. Reglamento de Bienestar Institucional Universitario de la Escuela Superior de Guerra N° 065 del 05 de octubre de 2017.

#### ALCANCE DE LA POLÍTICA

(Identifique a quien va dirigida y la cobertura de aplicación de la Política)

La presente política es aplicable a todos los integrantes de la comunidad académica y a los grupos de interés de la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto".

#### ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

(Identifique el Proceso, aspecto o función sustantiva de la educación y defina las estrategias necesarias para implementar la Política que asegure su articulación con el Planeamiento Estratégico de la ESDEG)

Los ámbitos del bienestar de una institución son:

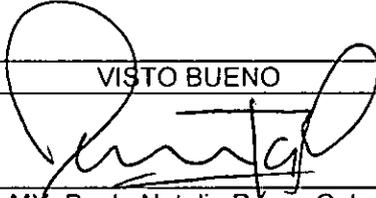
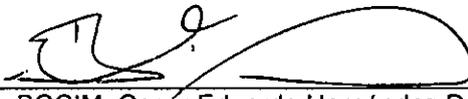
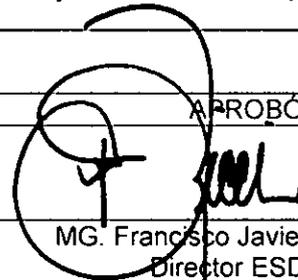
1. Cultural
2. Salud física
3. Salud mental
4. Espiritualidad
5. Deporte y recreación

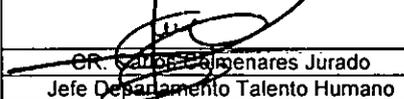
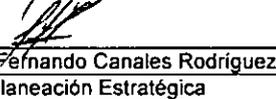
Se pretende:

1. Fortalecer el seguimiento y cobertura de los programas de Bienestar Institucional Universitario.
2. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

**INSTRUCCIONES RELACIONADAS CON LA POLÍTICA**  
(Tenga en cuenta para tramitar y asegurar la implementación de la Política)

1. Para las iniciativas de Política Institucional en el ámbito académico, debe observarse:
  - a) Formulación, por parte de la dependencia responsable.
  - b) Validación, a través del Consejo Académico.
  - c) Aprobación, a través del Consejo Directivo.
2. En coherencia con los ámbitos de aplicación de la política, el proceso/dependencia responsable de la misma, debe proponer las acciones/actividades de implementación de la política, con una línea de tiempo hasta de cuatro años, identificando para cada vigencia las acciones/actividades a cumplir con los procesos/dependencias que deban estar comprometidos.
3. Las acciones/actividades de implementación de la política, quedarán registradas en los respectivos planes de acción y articulados con el planeamiento estratégico de la ESDEG.
4. Planeación Estratégica efectuará el seguimiento y evaluación estratégica en el contexto de implementación de la Política y de los ámbitos de aplicación, para proponer los ajustes que se consideren necesarios.

VISTO BUENO	REVISÓ	APROBO
		
MY. Paula Natalia Reyes Cely Jefe Planeación Estratégica (e)	BGCIM. Oscar Eduardo Hernández Duran Subdirector ESDEG	MG. Francisco Javier Cruz Ricci Director ESDEG

FORMULACIÓN INICIATIVA DE POLÍTICA			
ESTRUCTURO	REVISIÓN ACADÉMICA	REVISIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	REVISIÓN JURÍDICA
			
CR. Carlos Benares Jurado Jefe Departamento Talento Humano	Ps. Patricia Barrero de Rivera Asesor Académico	CR. (RA) Mario Fernando Canales Rodríguez Asesor Planeación Estratégica	TE Andrea del Pilar Perez Guecha Jefe Jurídica

ACTOS ADMINISTRATIVOS VOLUNTAD INSTITUCIONAL SOBRE LA POLÍTICA	
Acta 1296 del 24 de agosto 2018	Acta 1728 del 03 de diciembre 2018
Validación: Consejo Académico	Aprobación: Consejo Directivo