

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES  ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA "General Rafael Reyes Prieto" Unión, Proyección, Liderazgo		FORMATO POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE GESTIÓN			SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	
PROCESO:	E01 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	TRD:	95.1	PÁGINA:	1 de 4	
CÓDIGO:	MDN-COGFM-E01-ESDEG-FU.95.1-18	VERSIÓN	1	VIGENTE A PARTIR DE:	29/AGO/2018	

Nombre de la Política	Fecha Aprobación (dd/mm/aa)	Proceso-Dependencia Responsable de la Política
Política Gestión Estratégica del Talento Humano	08/OCT/18	A01 – Gestión Talento Humano

POLÍTICA

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

Fortalecer el Talento Humano de la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto", a través de acciones orientadas a mantener y mejorar las condiciones del ambiente de trabajo y del clima organizacional, implementando Rutas de Creación de Valor, de acuerdo con la misión y la orientación estratégica institucional.

OBJETIVO (s) DE LA POLÍTICA (Finalidad (es) de la política /para qué/)

1. Definir y desarrollar estrategias de intervención en las áreas o grupos de trabajo que requieran un mejoramiento del clima organizacional.
2. Promover los conocimientos y habilidades del talento humano, que contribuyan al mejoramiento de las capacidades de los funcionarios.
3. Promover y mantener buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo.
4. Reforzar los programas de inducción y reinducción con el fin de incentivar el sentido de pertenencia de los funcionarios a la Entidad.
5. Establecer actividades que generen conciencia sobre la importancia de la vocación del servicio y la calidad del trabajo.

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

1. **Aprendizaje:** Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.
2. **Ambiente de Trabajo:** Conjunto de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo.
3. **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.
4. **Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la

capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

5. Clima Laboral: Orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico.
6. Cultura Organizacional: Actitudes, percepciones y comportamientos que guían las acciones que desempeñan los servidores públicos de una entidad.
7. Gestión: Actividades coordinadas para planificar, controlar, asegurar y mejorar una entidad.
8. Mejoramiento Continuo: Conjunto de actividades y acciones encaminadas a hacer eficientes los procesos en forma periódica o permanente.
9. Servidor Público: Persona con una vinculación laboral al estado, que ejerce funciones públicas que están al servicio del estado y de la comunidad.
10. Vocación de Servicio: Principio del servidor público, que se caracteriza por la disposición y entrega al ciudadano en todas las funciones que este llamado a desempeñar.

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 de 1991.
2. Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
3. Ley 1010 del 23 de enero de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
4. Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
5. Ley 797 del 29 de enero de 2003 Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
6. Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
7. Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
8. Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
9. Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
10. Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.
11. Código de Integridad del Servidor Público 2017 DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
12. MIPG Manual Operativo – Dimensión N°1
13. GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
14. Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
15. Código Sustantivo del Trabajo

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 servidores de la ESDEG.

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)

1. Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos
 - a) Seguridad y salud en el trabajo
 - b) Clima organizacional
 - c) Bienestar

2. Ruta del Crecimiento: liderando talento
 - a) Capacitación
 - b) Trabajo en equipo
 - c) Integridad
 - d) Comunicación e integración

3. Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos
 - a) Rendición de cuentas
 - b) Evaluación de desempeño

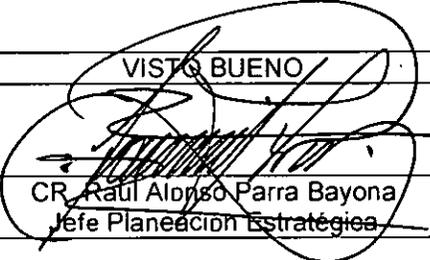
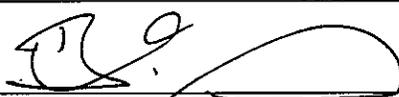
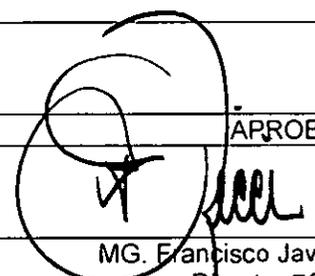
4. Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien
 - a) Inducción y reinducción
 - b) Cultura organizacional

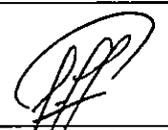
5. Ruta del análisis de datos: conociendo el talento
 - a) Información oportuna y actualizada
 - b) Caracterización de los servidores

c) Caracterización de los empleos

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

1. Para las iniciativas de Política Institucional de Gestión, debe observarse:
 - a) Formulación, por parte de la dependencia, proceso o responsable de la dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
 - b) Validación, a través de Planeación Estratégica.
 - c) Aprobación, a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
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
		
CR. Raúl Alonso Parra Bayona Jefe Planeación Estratégica	BGCIM. Oscar Eduardo Hernández Duran Subdirector ESDEG	MG. Francisco Javier Cruz Ricci Director ESDEG

ESTRUCTURO	VALIDACIÓN PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	REVISIÓN JURÍDICA	ACTO ADMINISTRATIVO VOLUNTAD INSTITUCIONAL SOBRE LA POLÍTICA
			Acta No. 1435 -MDN-COGFM-JEMCO-ESDEG-PLAES-2.25, de fecha 08 de octubre de 2018
CR. Carlos Fidel Colmenares Jurado Dueño de Proceso A01 Jefe Departamento Talento Humano	CR. (ra) Canales Rodríguez Mario Fernando Asesor Planeación Estratégica	TE. Andrea del Pilar Perez Guecha Jefe Jurídica	Aprobación: Comité Institucional de Gestión y Desempeño