

	PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO 2009 - 2010 (DOCUMENTO DE TRABAJO)	Código	PL-DE-02 / v0
		Página	1 de 14

1. Objetivo

Proyectar las actividades necesarias para fortalecer el desarrollo del capital humano de la Universidad Francisco de Paula Santander para los años 2009 y 2010, cumpliendo con los lineamientos del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005.

2. Alcance

El documento es una estrategia del proceso de Direccionamiento Estratégico para optimizar el Capital Humano de la Universidad (funcionarios docentes y administrativos).

3. Responsables

Los responsables de la ejecución de éste plan serán los líderes de los procesos de Direccionamiento Estratégico y de Gestión del Capital Humano, quienes podrán guiar su gestión de acuerdo a lo sugerido en el documento.

4. Definiciones

4.1 Control Interno

Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.¹

4.2 MECI 1000:2005

Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, adoptado mediante Decreto 1599 de 2005.²

4.3 Subsistema de Control Estratégico

Es el conjunto de Componentes de Control que al interrelacionarse entre sí, permiten el cumplimiento de la orientación estratégica y organizacional de la

¹ Ley 87 de 1993. Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones. Artículo 1.

² Modelo Estándar de Control Interno – MECI 1000:2005. Decreto 1599 del 20 de mayo de 2005.

Elaboró:		Revisó:		Aprobó:	
VICTOR MANUEL ARDILA SOTO Jefe Oficina de Planeación		HÉCTOR MIGUEL PARRA LÓPEZ Rector			
Coordinador Implementación MECI: SAMUEL VILLAMIZAR BERDUGO Profesional Universitario					
Fecha	26/09/2008	Fecha	24/11/2008	Fecha	

	PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO 2009 - 2010 (DOCUMENTO DE TRABAJO)	Código	PL-DE-02 / v0
		Página	2 de 14

entidad pública.³

5. Contenido

- 5.1 Introducción
- 5.2 Misión y Visión de la UFPS
 - 5.2.1 Misión
 - 5.2.2 Visión
- 5.3 Condiciones y factores críticos para la efectividad del plan
- 5.4 Los retos de la modernización administrativa
- 5.5 Marco general
- 5.6 Procesos ejecutores del plan
- 5.7 Visión compartida del plan
- 5.8 Líneas de acción del plan y objetivos estratégicos
- 5.9 Articulación con el Plan de Desarrollo Fortalecimiento Académico 2005-2012
- 5.10 Mapa Estratégico del Capital humano

5.1 Introducción

Para la Universidad Francisco de Paula Santander, es importante el desarrollo del capital humano. En la institución, el capital humano está conformado por los Funcionarios Docentes y Administrativos mediante vinculación o contratación según sea el caso.

En los años 2009 y 2010 se proyecta el Desarrollo del Capital humano fundamentado en la gestión oportuna y la motivación del funcionario que implica elevar su sentido de pertenencia hacia la Universidad.

Los nuevos retos de la administración universitaria que plantea el Ministerio de Educación, suponen un nuevo enfoque de operación por procesos, lo cual es coherente con lo establecido en el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.

Según el Modelo Estándar de Control Interno, el Desarrollo del Talento humano es un: “Elemento de Control, que define el compromiso de la Entidad Pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del Servidor Público. Determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar por la Entidad, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los Servidores Públicos del Estado”.⁴

En la UFPS, es importante retomar la cultura de la formación permanente en

³ Manual de Implementación del MECI 1000:2005. DAFP, USAID.

⁴ Modelo Estándar de Control Interno – MECI 1000:2005.

	PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO 2009 - 2010 (DOCUMENTO DE TRABAJO)	Código	PL-DE-02 / v0
		Página	3 de 14

valores éticos y la capacitación del personal, para lograr obtener resultados satisfactorios en cuanto a la gestión por procesos. En éste orden de ideas, se debe vincular al profesor universitario y al funcionario administrativo quienes tienen contacto directo con los estudiantes, usuarios o clientes de la Institución.

El presente Plan Estratégico, presenta una aproximación a lo que se debe construir para un real desarrollo del capital humano. Para lograr su ejecución, se requiere aunar esfuerzos en la búsqueda de la mejora continua en la institución y así alcanzar los resultados que espera el Estado, retomando el concepto de responsabilidad social.

5.2 Misión y Visión de la UFPS

5.2.1 Misión.

“La Universidad Francisco de Paula Santander es una Institución Pública de Educación Superior que orienta su actividad a la generación y difusión de conocimientos, por medio de la docencia, la investigación y la extensión, con fundamento en el aprendizaje permanente y la flexibilidad del currículo, con énfasis en su aplicación a la solución de los problemas de su entorno regional y binacional, para fortalecer y promover su desarrollo económico y social, egresados altamente cualificados, con competencias técnicas, pensamiento crítico e innovador, sentido de responsabilidad, en su contexto de pluralismo y diversidad cultural.”⁵

5.2.2 Visión.

“En su quincuagésimo aniversario la Universidad Francisco de Paula Santander habrá logrado la acreditación institucional por la calidad, pertinencia y competitividad de sus programas de docencia, investigación e integración con la comunidad, con un excelente clima organizacional y plenamente comprometida con el desarrollo sostenible de la región y del País.

El desarrollo de esta Visión se fundamenta en:

Un modelo pedagógico centrado en el estudiante, articulado a través de: el fomento e innovación de los procesos educativos, la flexibilización académica y la internacionalización del currículo, requisitos indispensables para facilitar la movilidad intra y extramuros de estudiantes y egresados.

Una investigación basada en la utilización y el desarrollo de conocimientos y tecnologías avanzadas, aplicadas a la identificación de problemas y

⁵ Nueva Misión y Visión de la UFPS, Acuerdo 097 de Diciembre 1 de 2004. Consejo Superior Universitario. UFPS Cúcuta. Artículo Único.

	PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO 2009 - 2010 (DOCUMENTO DE TRABAJO)	Código	PL-DE-02 / v0
		Página	4 de 14

necesidades del entorno y de posibles alternativas de solución.

La promoción, liderazgo y fortalecimiento de alianzas estratégicas en contextos multiculturales para la transferencia de tecnología e intercambio de experiencias a nivel nacional e internacional.

Un adecuado clima organizacional caracterizado por: la calidad de vida de su capital humano; su capacidad de gestión administrativa y financiera; una eficiente infraestructura tanto física como tecnológica.

Un cuerpo docente debidamente preparado, motivado, con un alto sentido de pertenencia hacia su labor académica.”⁶

5.3 Condiciones y factores críticos para la efectividad del plan

Para la construcción del plan, los factores de mayor relevancia son el entorno social y laboral de la institución. El personal universitario presenta heterogeneidad de culturas y perfiles, que contribuyen a la universalidad y al pensamiento crítico.

Sin embargo, a pesar de la variedad académica y cultural presente, la Universidad debe promover espacios de estandarización de procesos y procedimientos ya sean de tipo académico o administrativo para facilitar la prestación de un servicio eficaz, eficiente y efectivo.

La motivación como elemento imprescindible, debe asegurarse mediante políticas institucionales que favorezcan la mejora de la Universidad como agente de cambio de la región y el país.

Para asegurar el éxito en la ejecución del plan se debe tener en cuenta:

Factor crítico: Comportamiento ético. Es fundamental para una entidad del Estado asegurar que el comportamiento del funcionario con respecto a su trabajo tenga alto contenido de responsabilidad social con base en los valores institucionales establecidos en el Código de Ética de la UFPS.

Factor crítico: Mejora y actualización del Capital humano. Para lograr el fortalecimiento del capital humano, se plantea la vinculación escalonada de funcionarios docentes y la actualización de la planta de cargos administrativos para estimular el desarrollo de los diferentes procesos universitarios.

Factor crítico: Desarrollo de la Carrera Administrativa. Como componente fundamental de la motivación del Servidor Público Administrativo, la Carrera Administrativa presenta alternativas de mejora a nivel laboral en la búsqueda de la excelencia del servicio.

⁶ Ibid.

	PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO 2009 - 2010 (DOCUMENTO DE TRABAJO)	Código	PL-DE-02 / v0
		Página	5 de 14

Factor crítico: Cultura de Autoevaluación. El personal de la Institución debe apropiar la autoevaluación como un componente de la cultura laboral universitaria, tendiente a encontrar oportunidades de mejora de las actividades realizadas en el proceso en el cual participa, así como del desempeño de su cargo como tal.

Factor crítico: Cultura de Mejoramiento Individual. Es importante que el personal de la Universidad incorpore a su lenguaje diario el concepto de indicador de gestión cuyo resultado debe arrojar acciones correctivas y de mejora; así mismo se deben tener en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño para la construcción del Plan de Mejoramiento Individual.

5.4 Los retos de la modernización administrativa

La modernización administrativa en la UFPS, se basa en la implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, del Sistema de Gestión de Calidad bajo la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública – NTCGP 1000:2004 y de una Estructura Organizacional flexible que responda a las necesidades del servicio de docencia, investigación y extensión como procesos misionales universitarios.

La Universidad como entidad pública no es ajena a la competitividad empresarial del entorno regional y nacional. Es por ello, que se pretenden realizar grandes esfuerzos para reorientar el quehacer universitario, teniendo como principal actitud la visión compartida entre directivos y funcionarios en general, para lograr así estar a la vanguardia en cuanto a la educación superior se refiere.

El principal reto de la Institución, es lograr el cambio de actitud del personal frente al servicio, el cual debe ser un compromiso de todos en la búsqueda de la mejora continua.

5.5 Marco general

Los **usuarios** del servicio. Se denomina usuario a todo ciudadano que acuda a la Universidad para obtener alguna información o servicio.

Los **clientes** de la Universidad se clasifican en:

Clientes Internos. Funcionarios docentes y administrativos, contratistas.

Clientes Externos. Estudiantes, proveedores y sector productivo.

5.6 Procesos ejecutores del Plan

Direccionamiento Estratégico
Gestión de Capital Humano

	PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO 2009 - 2010 (DOCUMENTO DE TRABAJO)	Código	PL-DE-02 / v0
		Página	6 de 14

5.7 Visión compartida del Plan

El presente plan, deberá ser analizado por los directivos y funcionarios de la institución, en el marco de la concertación y el trabajo en equipo.

5.8 Líneas de acción del plan y objetivos estratégicos

LINEA 1.

COMPROMISOS ETICOS PARA OPTIMIZAR EL CAPITAL HUMANO

- Asegurar que en la Inducción o Reinducción se realice la divulgación del CODIGO DE ETICA a todos los funcionarios de la Universidad.
- Interiorizar mediante talleres, mesas de trabajo y tertulias los valores éticos institucionales.
- Establecer mecanismos para la solución de conflictos utilizando el CODIGO DE ETICA.

LINEA 2.

FORTALECIMIENTO DEL CAPITAL HUMANO

Los siguientes objetivos se deberán ajustar a las políticas que en materia administrativa establezca la Institución para los años 2009 y 2010:

- Vincular docentes de planta de acuerdo a las necesidades del servicio.
- Adoptar y aplicar el MANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION para funcionarios docentes y administrativos.
- Realizar la capacitación permanente en el Modelo de Operación por Procesos bajo la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004 a la totalidad de funcionarios de la Institución.
- Formar como Auditores Internos de Calidad a aquellos funcionarios docentes o administrativos que se desempeñen en puntos críticos de control detectados en las caracterizaciones de los procesos.
- Fomentar la adopción y aplicación de un MODELO DE BIENESTAR LABORAL PARA LA GESTION DEL CAPITAL HUMANO.
- Actualizar y aplicar el Plan de Capacitación y Especialización Docente.
- Gestionar la adopción y aplicación del Plan Institucional de Capacitación y Formación para el personal administrativo de planta.

	PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO 2009 - 2010 (DOCUMENTO DE TRABAJO)	Código	PL-DE-02 / v0
		Página	7 de 14

- Promover una cultura comunicativa acorde con el DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA COMUNICACIÓN PÚBLICA en la Institución.
- Asegurar la construcción del NORMOGRAMA referente a las actividades que involucren administración del capital humano en la Institución.
- Actualizar la planta de cargos de carrera administrativa de la Institución.
- Vincular funcionarios administrativos de planta de acuerdo a las necesidades del servicio.

LÍNEA 3. CARRERA ADMINISTRATIVA

- Adoptar y aplicar el SISTEMA DE CONVOCATORIA, SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PERMANENCIA, EVALUACIÓN Y RETIRO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UFPS resultado del trabajo presentado por la Comisión de Carrera Administrativa.

LÍNEA 4. AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL Y DE LA GESTIÓN

- Promover y facilitar a todas las dependencias de la Institución, la realización de la autoevaluación del control, mediante la aplicación del Instrumento diseñado para tal fin.
- Asegurar la autoevaluación de la gestión con base en el Manual de Indicadores de la Institución, y en los Planes y Programas diseñados de acuerdo con el Mapa de Procesos y las Caracterizaciones de todos los Procesos.

LÍNEA 5. PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL

- Capacitar a todos los funcionarios en la elaboración del Plan de Mejoramiento Individual al final de cada período con base en la información obtenida en las evaluaciones del desempeño, la autoevaluación del control y de la gestión y las auditorías internas realizadas.

5.9 Articulación con el Plan de Desarrollo Fortalecimiento Académico 2005 – 2012.

El presente Plan Estratégico se encuentra articulado con el Plan de Desarrollo de la Institución. (Ver Cuadro 1).

	PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO 2009 - 2010 (DOCUMENTO DE TRABAJO)	Código	PL-DE-02 / v0
		Página	8 de 14

Cuadro 1. Articulación del Plan Estratégico de Capital Humano 2009 - 2010 con el Plan de Desarrollo Fortalecimiento Académico 2005 - 2012

Líneas de Acción y Objetivos Estratégicos Plan Estratégico de Capital Humano 2009 - 2010	Políticas Indicativas Plan de Desarrollo Fortalecimiento Académico 2005 - 2012
LINEA 1. COMPROMISOS ETICOS PARA OPTIMIZAR EL CAPITAL HUMANO <ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que en la Inducción o Reinducción se realice la divulgación del CODIGO DE ETICA a todos los funcionarios de la Universidad. • Interiorizar mediante talleres, mesas de trabajo y tertullias los valores éticos institucionales. • Establecer mecanismos para la solución de conflictos utilizando el CODIGO DE ETICA. 	5.3.7 Políticas de Bienestar Universitario. La programación de actividades de bienestar se plantea bajo la premisa de lograr una mayor cobertura y una ampliación de sus servicios a todos los estamentos universitarios con el fin de contribuir a su desarrollo integral ... Mejorar el clima organizacional de la Institución mediante programas de integración y desarrollo del personal. ...
LINEA 2. FORTALECIMIENTO DEL CAPITAL HUMANO <p>Los siguientes objetivos se deberán ajustar a las políticas que en materia administrativa establece la Institución para los años 2009 y 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vincular docentes de planta de acuerdo a las necesidades del servicio. • Promover la adopción y aplicación del Manual de Inducción Y Reinducción para funcionarios docentes y administrativos. • Realizar la capacitación permanente en el Modelo de Operación por Procesos bajo la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004 a la totalidad de funcionarios de la Institución. • Formar como Auditores Internos de Calidad a 	5.3.2 Políticas de Docencia. La definición de políticas específicas para la docencia buscarán brindarle una orientación más racional a sus procesos y lograr una mayor dinámica de su gestión no sólo en la actividad formativa sino también en los procesos que debe adelantar en investigación y servicios de extensión. ... La Universidad suministrará la infraestructura y organización necesaria en coordinación con su estamento docente, que permitan un mejor desarrollo de la actividad académica. Cualificación constante para el desarrollo científico y técnico del personal docente mediante programas de formación en postgrado en las diferentes áreas del conocimiento y según prioridades fijadas en el plan de capacitación docente y programas continuos de inducción, reinducción y actualización a través de seminarios, cursos, conferencias, entre otros.

	PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO 2009 - 2010 (DOCUMENTO DE TRABAJO)	Código	PL-DE-02 / v0
		Página	9 de 14


Continuación Cuadro 1.

Líneas de Acción y Objetivos Estratégicos Plan Estratégico de Capital Humano 2009 - 2010	Políticas Indicativas Plan de Desarrollo Fortalecimiento Académico 2005 - 2012
<p>aquellos funcionarios docentes o administrativos que se desempeñen en puntos críticos de control detectados en las caracterizaciones de los procesos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la adopción y aplicación de un Modelo de Bienestar Laboral para la Gestión del Capital Humano. • Actualizar y aplicar el Plan de Capacitación y Especialización Docente. • Gestionar la adopción y aplicación del Plan Institucional de Capacitación y Formación para el personal administrativo de planta. • Promover una cultura comunicativa acorde con el Diseño Organizacional de la Comunicación Pública en la Institución. • Asegurar la construcción del Normograma referente a las actividades que involucren administración del Capital Humano en la Institución. • Actualizar la planta de cargos de carrera administrativa de la Institución. • Vincular funcionarios administrativos de planta de acuerdo a las necesidades del servicio. 	<p>5.3.5 Políticas de Administración. La agilidad de la actividad administrativa es fundamental como soporte de los procesos académicos y la definición de claras políticas permitirán darle una mayor dinámica a las acciones que se requieran en esta área.</p> <p>La administración se constituirá en un apoyo directo a las demás actividades de formación, docencia, investigación y extensión. Por lo anterior propiciará una mayor funcionalidad de las estructuras administrativas y una aplicación más amplia de los principios de descentralización y desconcentración.</p> <p>La planeación administrativa debe ser una constante de manera que pueda anticiparse a los requerimientos de las unidades académicas y operativas de la Universidad.</p> <p>La administración establecerá sistemas ágiles y flexibles para las comunicaciones, los procedimientos y la asignación de responsabilidades.</p>
LÍNEA 3. CARRERA ADMINISTRATIVA	<p>5.3.5 Políticas de Administración. La agilidad de la actividad administrativa es fundamental como soporte de los procesos académicos y la definición de claras políticas</p>

	PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO 2009 - 2010 (DOCUMENTO DE TRABAJO)	Código	PL-DE-02 / v0
		Página	10 de 14

Continuación Cuadro 1.

Lineas de Acción y Objetivos Estratégicos Plan Estratégico de Capital Humano 2009 - 2010	Políticas Indicativas Plan de Desarrollo Fortalecimiento Académico 2005 - 2012
<ul style="list-style-type: none"> Adoptar y aplicar el SISTEMA DE CONVOCATORIA, SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PERMANENCIA, EVALUACIÓN Y RETIRO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UFPS resultado del trabajo presentado por la Comisión de Carrera Administrativa. 	<p>permitirán darle una mayor dinámica a las acciones que se requieran en esta área.</p> <p>...</p> <p>La planeación administrativa debe ser una constante de manera que pueda anticiparse a los requerimientos de las unidades académicas y operativas de la Universidad.</p> <p>La administración establecerá sistemas ágiles y flexibles para las comunicaciones, los procedimientos y la asignación de responsabilidades.</p>
<p>LINEA 4. AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL Y DE LA GESTIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> Promover y facilitar a todas las dependencias de la Institución, la realización de la autoevaluación del control, mediante la aplicación del Instrumento diseñado para tal fin. Asegurar la autoevaluación de la gestión con base en el Manual de Indicadores de la Institución, y en los Planes y Programas diseñados de acuerdo con el Mapa de Procesos y las Caracterizaciones de todos los Procesos. 	<p>5.3.1 Políticas de Formación. El desarrollo del proceso formativo se enmarca en políticas que buscan orientar de forma más dinámica tanto su pertinencia como la ampliación de su cobertura y la adopción de nuevas metodologías pedagógicas acordes con los avances de la ciencia y la tecnología.</p> <p>La Universidad atenderá la demanda social fundamentalmente hacia aquellas profesiones que de una manera directa contribuyan al desarrollo de la región en formar prioritaria y del país en general.</p> <p>La implementación de nuevos planes de formación serán diseñados a un plazo definido, según los requerimientos del mercado ocupacional principalmente y los avances en el campo de la ciencia y la tecnología, haciendo énfasis en la flexibilidad del currículo y en la utilización de nuevos enfoques pedagógicos.</p> <p>La evaluación curricular de los planes de estudio será una</p>

	PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO 2009 - 2010 (DOCUMENTO DE TRABAJO)	Código	PL-DE-02 / v0
		Página	11 de 14

Continuación Cuadro 1.

Líneas de Acción y Objetivos Estratégicos Plan Estratégico de Capital Humano 2009 - 2010	Políticas Indicativas Plan de Desarrollo Fortalecimiento Académico 2005 - 2012
	<p>actividad constante en la práctica universitaria con el fin de permitir la toma de decisiones de ajuste, modificación o supresión de planes.</p> <p>...</p> <p>La responsabilidad de formación del estudiante deberá extenderse fuera del aula, mediante la supervisión de sus prácticas y el seguimiento de sus egresados, por lo tanto se implementarán criterios, recursos y evaluación del proceso.</p> <p>5.3.5 Políticas de Administración. La agilidad de la actividad administrativa es fundamental como soporte de los procesos académicos y la definición de claras políticas permitirán darle una mayor dinámica a las acciones que se requieran en esta área.</p> <p>La administración se constituirá en un apoyo directo a las demás actividades de formación, docencia, investigación y extensión. Por lo anterior propiciará una mayor funcionalidad de las estructuras administrativas y una aplicación más amplia de los principios de descentralización y desconcentración.</p> <p>...</p> <p>La administración establecerá sistemas ágiles y flexibles para las comunicaciones, los procedimientos y la asignación de responsabilidades.</p>
LÍNEA 5. PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL	<p>5.3.5 Políticas de Administración. La agilidad de la actividad administrativa es fundamental como soporte de los procesos académicos y la definición de claras políticas</p>

	PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO 2009 - 2010 (DOCUMENTO DE TRABAJO)	Código	PL-DE-02 / v0
		Página	12 de 14

Continuación Cuadro 1.

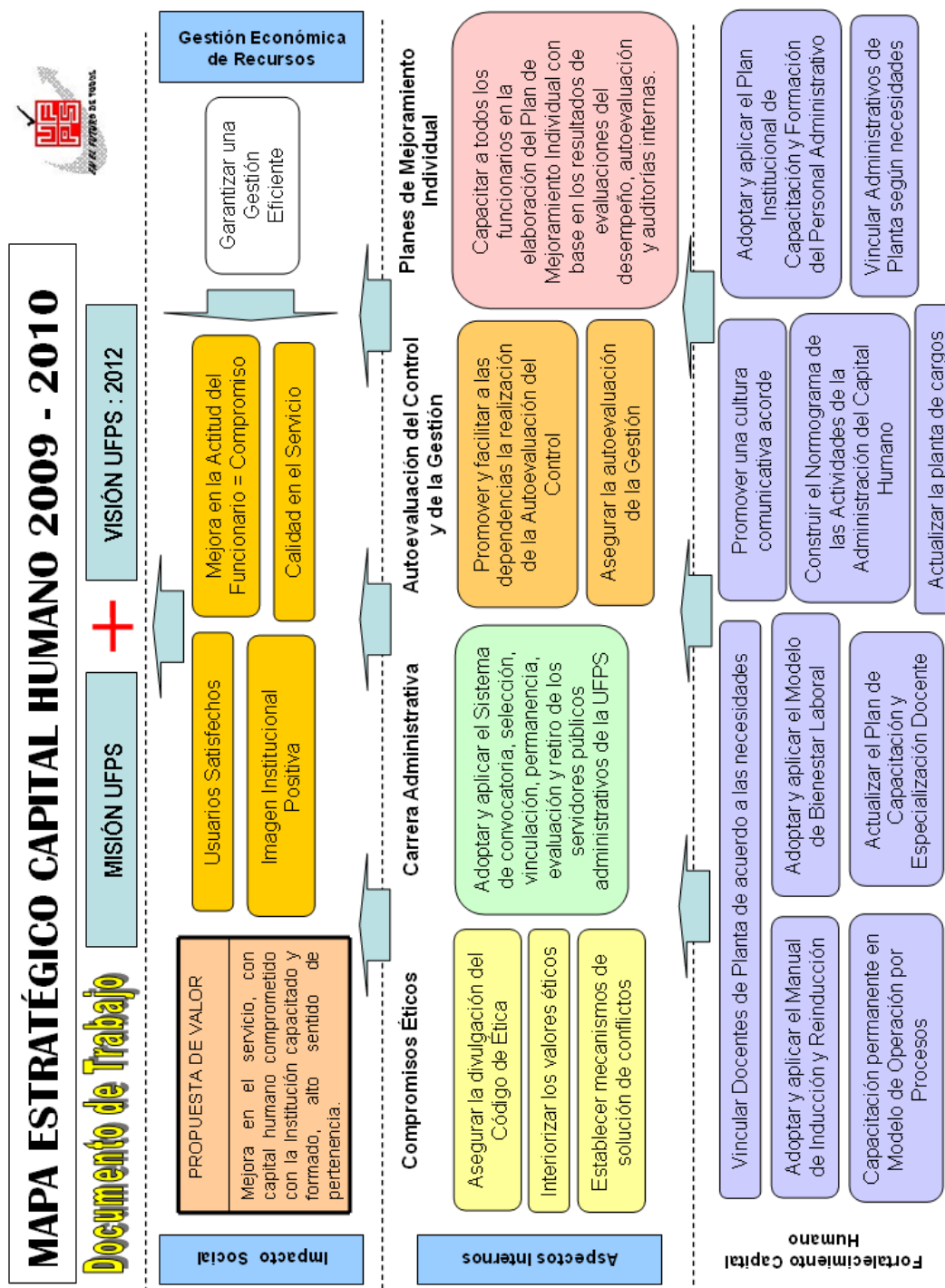
Líneas de Acción y Objetivos Estratégicos Plan Estratégico de Capital Humano 2009 - 2010	Políticas Indicativas Plan de Desarrollo Fortalecimiento Académico 2005 - 2012
<ul style="list-style-type: none"> Capacitar a todos los funcionarios en la elaboración del Plan de Mejoramiento Individual al final de cada período con base en la información obtenida en las evaluaciones del desempeño, la autoevaluación del control y de la gestión y las auditorías internas realizadas. 	<p>permitirán darle una mayor dinámica a las acciones que se requieran en esta área.</p> <p>La administración se constituirá en un apoyo directo a las demás actividades de formación, docencia, investigación y extensión. Por lo anterior propiciará una mayor funcionalidad de las estructuras administrativas y una aplicación más amplia de los principios de descentralización y desconcentración.</p> <p>La planeación administrativa debe ser una constante de manera que pueda anticiparse a los requerimientos de las unidades académicas y operativas de la Universidad.</p> <p>La administración establecerá sistemas ágiles y flexibles para las comunicaciones, los procedimientos y la asignación de responsabilidades.</p>

	PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO 2009 - 2010 (DOCUMENTO DE TRABAJO)	Código	PL-DE-02 / v0
		Página	13 de 14

5.9 Mapa Estratégico del Capital humano

El Mapa Estratégico del Capital humano es la representación gráfica del Plan Estratégico del Capital humano para la UFPS. (Ver Figura 1).

Figura 1. Mapa Estratégico del Capital humano.



	PLAN ESTRATÉGICO DE CAPITAL HUMANO 2009 - 2010 (DOCUMENTO DE TRABAJO)	Código	PL-DE-02 / v0
		Página	14 de 14

6. Documentos de Referencia

Plan de Desarrollo Fortalecimiento Académico 2005 – 2012.

7. Historial de modificaciones

Aquí se citan los cambios que ha tenido el documento por la actualización de su versión, en el siguiente cuadro:

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSION	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE APROBACIÓN

8. Control de registros

Aquí se encuentra la información base de los registros que pertenecen al documento y asean internos o externos, se relacionan los registros que genera un documento y se identifica su control de la siguiente forma:

Código	Nombre	Responsable	Almacenamiento	Acceso	Tiempo de Retención	Disposición Final

9. Anexos

Ninguno.