	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GC-FM-012
		Versión: 1
		Vigencia: Junio 2016



# **FODESEP**

FONDO DE DESARROLLO DE LA  
EDUCACION SUPERIOR

---

VINCULADO AL MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN NACIONAL

## **PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2018**

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 1 de 15
<i>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</i>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General		
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General	<b>Código:</b> GC-FM-012		

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GC-FM-012
		Versión: 1
		Vigencia: Junio 2016

## 1. PRESENTACIÓN Y ALCANCE


EL **FONDO DE DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR – FODESEP-**, es una entidad de naturaleza especial y única, organizada bajo los principios de la economía solidaria, creada por la Ley 30 de 1992, que hace parte de la rama ejecutiva del poder público en el sector descentralizado por servicios, del orden nacional, vinculada al Ministerio de Educación Nacional, reglamentada por el Decreto 2905 de 1994, en la cual participan todas aquellas Instituciones de Educación Superior que así lo deseen. El FODESEP tiene como misión fundamental la financiación y promoción de los programas y proyectos de las IES. Frente a la vinculación laboral de sus empleados, el FODESEP atiende lo normado por el Código Sustantivo del Trabajo.

La planeación estratégica es un proceso que tiene como objetivo fijar el curso de acción que ha de seguir el FODESEP, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Entidad, en el mediano y largo plazo. En el desarrollo de este proceso se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Así mismo se definen los indicadores para realizar seguimiento y poder establecer si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

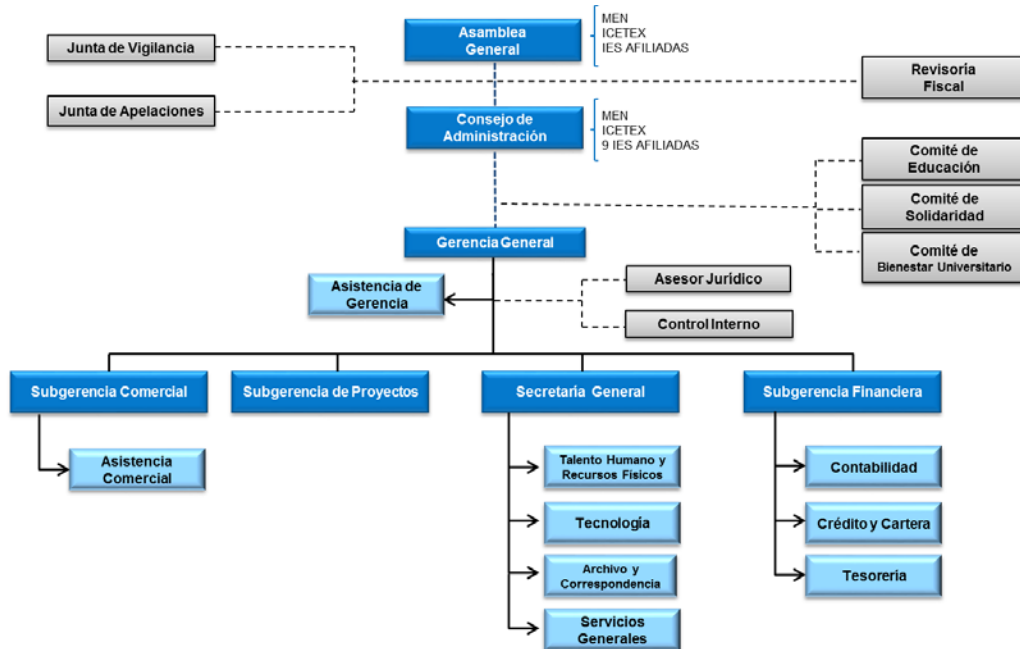
El Fondo de Desarrollo de la Educación Superior – FODESEP-, atendiendo las políticas y directrices inherentes a la Gestión del Talento Humano; debe establecer y divulgar las diferentes actividades que permitan al interior de la entidad, integrar elementos ya conocidos, como: visión, misión, objetivo corporativo, estrategias y plan de acción, que influyen en el logro del propósito misional acorde con los objetivos del Plan Estratégico Institucional.

Con lo previsto en el artículo 3° del Acuerdo 206 del 31 de agosto de 2010, en el cual se actualizó la estructura organizacional y la planta de cargos del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior- FODESEP-, quedando 18 cargos aprobados para el funcionamiento de la Entidad, a saber:


<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 2 de 15
<i>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</i>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General		
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General	<b>Código:</b> GC-FM-012		

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Código: GC-FM-012
			Versión: 1
			Vigencia: Junio 2016
NIVELES	DENOMINACIÓN DEL CARGO		NÚMERO DE CARGOS
Directivo	1	Gerente General	1
	2	Secretario General	1
	3	Subgerente de Proyectos	1
	4	Subgerente Financiero	1
	5	Subgerente Comercial	1
	6	Asesor Jurídico	1
Profesional	7	Profesional Especializado 2 Control Interno	1
	8	Profesional 1 Contador	1
	9	Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	1
	10	Profesional 3 Tecnología	1
	11	Profesional 3 Crédito	1
Asistencial	12	Asistente de Gerencia	1
	13	Asistente Comercial	1
	14	Técnico del Archivo y Centro de Información Documental	1
	15	Técnico de Tesorería	1
	16	Auxiliar Administrativo	1
	17	Conductor Mecánico	1
	18	Auxiliar de Servicios Generales	1
<b>TOTAL CARGOS</b>			<b>18</b>

Mediante acuerdo 235 del 26 de noviembre de 2014, se modificó el organigrama del FODESEP quedando así:



<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 3 de 15
<i>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</i>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General		
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General	<b>Código:</b> GC-FM-012		

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GC-FM-012
		Versión: 1
		Vigencia: Junio 2016

En materia de contratación, el Fondo de Desarrollo de la Educación Superior –FODESEP- se rige por el derecho privado y cuenta con su propio Manual de Contratación según Acuerdo 195 del 24 de noviembre de 2009; y, en materia laboral se rige por el Código Sustantivo del Trabajo.

El Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-, cuenta con un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, el cual se constituye en el instrumento de administración de personal, plasmado en la Resolución No.012 del 18 de diciembre de 2015, documento que explica la planta de empleos de la entidad, posibilita el funcionamiento institucional y en particular de los procedimientos de selección de personal, movilidad en la planta, prestaciones sociales, inducción, re inducción, capacitación, bienestar social de los empleos de planta, y entrenamiento en los puestos de trabajo; establece las funciones y competencias laborales y los requerimientos exigidos para el desempeño de los empleos que conforman la planta de personal; al igual que facilita la evaluación de desempeño laboral entre otros.


Se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en la entidad; a través de éste, se precisa la ubicación del empleo dentro del esquema funcional de la entidad, orientándolo al proceso donde se ubica la dependencia; en asocio con el Sistema Integrado de Gestión -SIG-, proporciona la información soporte de la planeación e implementación articulada de medidas de mejoramiento, modernización administrativa y de futuros ejercicios de medición de las cargas de trabajo. Al igual que facilita la información para establecer criterios de autocontrol; y la identificación de parámetros de eficiencia, eficacia, y efectividad a emplear en la construcción y aplicación de indicadores de gestión.

Frente al presupuesto de ejecución de los citados planes; debe decirse que, se utilizaran los rubros establecidos en el Presupuesto del FODESEP para la vigencia 2018, contemplado en el Acuerdo No.253 de 2017, proferido por el Consejo de Administración, el que se ajusta a lo establecido en el Acuerdo No.194 del 24 de noviembre de 2009 Manual para la formulación del presupuesto.

La Comisión designada para la Revisión de la Proyección del Presupuesto del FODESEP para la vigencia 2018; estuvo integrada por las siguientes IES: INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MARCO FIDEL SUÁREZ, INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCOLME, UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS, y UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA -UNAD-. Lideraron esta comisión, las IES UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA -UNAD- y UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS.

La citada comisión, recomendó la aprobación por unanimidad del Presupuesto para la Vigencia 2018 presentado por la Administración, y estudiado y avalado por la Comisión Designada. En virtud de lo anterior, se expidió el Acuerdo No.253 del 29 de noviembre de 2017, “Por el cual se aprueba y expide el Presupuesto del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior – FODESEP, para la vigencia 2018”. Todo ello consta en el Acta No.237 del 29 de noviembre de 2017.

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 4 de 15
<i>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</i>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General		
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General	<b>Código:</b> GC-FM-012		


	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GC-FM-012
		Versión: 1
		Vigencia: Junio 2016

**ALCANCE:** El Plan Estratégico de Recursos Humanos del FODESEP, cubija a todos los empleados vinculados a la planta de Personal en todos los niveles de cargo.

## 2. DEFINICIONES

- **Plan:** Es una intención o un proyecto. Modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encausarla. Escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra.
- **Planeación Estratégica de Recursos Humanos:** Proceso de análisis de las necesidades de recursos humanos, conforme cambia el entorno interno y externo de la organización, y la aplicación de la estrategia proactiva para asegurar la disponibilidad de recursos humanos que demanda la organización. Disponer de las personas apropiadas, en los puestos correctos, con las habilidades suficientes, en los momentos correctos.
- **Estrategia:** Es el programa, general de una organización para definir y alcanzar sus objetivos.
- **Objetivos Estratégicos:** Son los fines o metas desarrollados a nivel estratégico que una organización pretende alcanzar a largo plazo. Algunas posturas identifican los objetivos estratégicos con los objetivos generales. Están basados en la visión, la misión y los valores de una organización y condicionan las acciones que se llevarán a cabo.
- **Política Organizacional:** Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización. Las políticas son guías para orientar la acción; son lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre algún problema que se repite una y otra vez dentro de una organización. En este sentido, las políticas son criterios generales de ejecución que complementan el logro de los objetivos y facilitan la implementación de las estrategias. Las políticas deben ser dictadas desde el nivel jerárquico más alto de la empresa.
- **Diagnóstico Organizacional:** Es un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para descubrir problemas y áreas de oportunidades, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas.
- **Valores Corporativos:** Son elementos propios de cada negocio y corresponden a su cultura organizacional, es decir, a las características competitivas, condiciones del entorno y expectativas de sus grupos de interés como clientes, proveedores, junta directiva y los empleados.
- **Cronograma:** Es una representación gráfica y ordenada con tal detalle para que un conjunto de funciones y tareas se lleven a cabo en un tiempo estipulado y bajo unas condiciones que garanticen la optimización del tiempo.
- **Presupuesto:** Conjunto de los gastos e ingresos previstos para un determinado período de tiempo. Cálculo anticipado del coste de una obra o un servicio.
- **Clima laboral:** Es la forma en que un empleado percibe el ambiente que los rodea. El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 5 de 15
<i>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</i>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General		
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General	<b>Código:</b> GC-FM-012		

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GC-FM-012
		Versión: 1
		Vigencia: Junio 2016

características son percibidas, directa o indirectamente por los empleadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral.

- **Gestión del Talento Humano:** es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la Mega y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo General

El objetivo general del Plan Estratégico de Recursos Humanos del FODESEP, es el de planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestro talento humano, a través de planes y programas, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios del Fondo.

#### 3.2. Objetivos Específicos


- Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
- Desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los empleados del FODESEP.
- Establecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los empleados en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los empleados del Fondo.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral de los empleados del FODESEP.
- Administrar la vinculación y permanencia de los empleados del Fondo, así como los requerimientos de los ex servidores de la Entidad.

### 4. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El Talento Humano, es decir, todos los empleados que laboran en el FODESEP, en el marco de los valores institucionales, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 6 de 15
<i>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</i>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General		
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General	<b>Código:</b> GC-FM-012		

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GC-FM-012
		Versión: 1
		Vigencia: Junio 2016

la misión del Fondo, a garantizar los derechos y a responder las demandas de las afiliadas a la entidad y demás ciudadanos.

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional.

El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

#### 4.1. MIPG V2 – DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

El propósito de esta dimensión es ofrecerle al Fondo herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del empleado (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los empleados.

- Ingreso: Comprende los procesos de selección, contratación, e inducción.
- Desarrollo: Durante su permanencia aplican en los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Incentivos, entre otros.
- Retiro: Situación generada por vencimiento de contratos, terminación unilateral de los contratos, necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

#### 4.2. POLÍTICAS


Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

##### 4.2.1. POLÍTICAS DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El FODESEP adoptó mediante la Resolución 008 del 19 de noviembre de 2010, las Políticas de Gestión del Talento Humano entre otros para los procesos de: Bienestar y Capacitación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior –FODESEP-, las cuales serán aplicables al personal de planta.

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 7 de 15
<i>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</i>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General		
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General	<b>Código:</b> GC-FM-012		

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GC-FM-012
		Versión: 1
		Vigencia: Junio 2016

El FODESEP propenderá activa y permanentemente por un talento humano responsable, con la capacidad para desarrollar valores, compartir aprendizajes, mantener relaciones inteligentes y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad. De acuerdo con lo anterior, adecuará el sistema de gestión al marco legal que rige la entidad y a los modelos y mejores prácticas nacionales afines a su misión y a la mejora continua de los procesos y del talento humano.

Para alcanzar los objetivos antes mencionados, la administración implementará estrategias efectivas para el desarrollo del talento humano, que favorezcan el control y permitan cumplir con el compromiso de desarrollar la idoneidad en términos de competencias, habilidades y aptitudes de los empleados, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que incorporen los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, capacitación y evaluación del desempeño de los empleados del Fondo, fomentando el desarrollo permanente de las personas durante toda su vida laboral en la entidad.


La Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH-, exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental del FODESEP. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Para ello, se requiere desarrollar las siguientes cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

- **DISPONER DE INFORMACIÓN.** Contar con la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano:
  - Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros, información que se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación
  - Régimen laboral
  - Caracterización de los empleados: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros
  - Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los cargos, manuales de funciones.
  
- **DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.** Levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en el Fondo, identificando las fortalezas y los aspectos a mejorar, para lo cual, se utilizará la Matriz de GETH.

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 8 de 15
<i>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</i>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos		<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General	
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General		<b>Código:</b> GC-FM-012	



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GC-FM-012
		Versión: 1
		Vigencia: Junio 2016

La calificación de este diagnóstico, ubicara al Fondo en uno de los tres niveles de madurez que a continuación se indican:

- Básico Operativo
  - De Transformación
  - De Consolidación
- **ELABORAR EL PLAN DE ACCIÓN.** Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se debe diseñar un Plan de Acción que le permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano.
  - **IMPLEMENTAR EL PLAN DE ACCIÓN.** Adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo de los empleados del FODESEP (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, buscando mejorar la Gestión Estratégica del Talento Humano.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, cuya implementación conducirá al Fondo a un proceso eficaz y efectivo de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

**Las rutas citadas son las siguientes:**

- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos
  - Ruta del Crecimiento: liderando talento
  - Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos
  - Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien
  - Ruta del análisis de datos: conociendo el talento
- **EVALUAR LA GESTIÓN.** El responsable de Talento Humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 9 de 15
<i>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</i>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos		<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General	
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General		<b>Código:</b> GC-FM-012	

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GC-FM-012
		Versión: 1
		Vigencia: Junio 2016

#### 4.2.2. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Promover la integridad de los empleados que laboran en el Fondo de Desarrollo de la Educación Superior – FODESEP-, para que a través de su desempeño desarrollen una cultura de ética encaminada a una acción en favor de la sociedad, que genera credibilidad y valor en la imagen del Fondo, con el propósito de garantizar el actuar honesto, ético y profesional de los empleados que lo conforman.

##### 4.2.2.1. VALORES Y PRINCIPIOS DEL FODESEP

- **Honestidad:** Cada uno de los integrantes del FODESEP, actuará con rectitud y honradez, será incapaz de engañar o defraudar, y siempre deberá pensar en beneficio del Fondo.
- **Responsabilidad:** Cada uno de los integrantes del FODESEP, debe estar en capacidad de dar respuesta a todos los compromisos adquiridos, y a las funciones asignadas; y. reconocer y aceptar las consecuencias de las decisiones adoptadas.
- **Transparencia:** Cada uno de los integrantes del FODESEP, actuará siempre de manera abierta y visible, permitiendo a los demás conocer las razones por las que actúa en uno u otro sentido, transmitiendo seguridad y credibilidad.
- **Solidaridad:** Cada uno de los integrantes del FODESEP, unirá esfuerzos para dirigir todas sus ideas y actuaciones, en beneficio del interés de todos sus miembros y de la sociedad en general.
- **Equidad:** Cada uno de los integrantes del FODESEP, tratará por igual a todas las personas, respetando y teniendo en cuenta sus diferencias.
- **Imparcialidad:** Cada uno de los integrantes del FODESEP, actuará con objetividad, sin influencia en sesgos, prejuicios, o tratos diferenciados.
- **Respeto:** Cada uno de los integrantes del FODESEP, reconocerá y valorará a los demás, con sus virtudes y defectos, independientemente de su jerarquía, nivel educativo o cualquier otra condición; apreciando sus opiniones, ideas y sentimientos, aunque difieran de los propios, y evitando la utilización de palabras o gestos ofensivos, despectivos o con mala intención, y en general la realización de cualquier acción que atente contra su dignidad o autoestima.
- **Compromiso:** Cada uno de los integrantes del FODESEP, tendrá como propósito, cumplir con los objetivos planteados, con actitud positiva y flexible al cambio; transmitiendo el empeño firme de ir más allá del simple cumplimiento del deber.
- **Justicia:** Cada uno de los integrantes del FODESEP, tomará decisiones de manera objetiva, previa valoración de todos los factores que deban considerarse, sin conceder preferencias o privilegios indebidos, dando a cada uno lo que le corresponde, tomando en consideración su comportamiento, méritos personales y derechos, con fundamento en la equidad, la razón y las normas aplicables.

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 10 de 15
<i>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</i>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General		
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General	<b>Código:</b> GC-FM-012		

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GC-FM-012
		Versión: 1
		Vigencia: Junio 2016

- **Diligencia:** Cada uno de los integrantes del FODESEP, deberá guardar cuidado, prontitud, agilidad y eficiencia en la realización de cada una de las actividades en el desarrollo de su gestión.

## 5. RECURSOS

- **Humano:** Personal Externo (Proveedores) y/o Interno (Empleados y Contratistas).  
**Usuarios Internos:** El Plan Estratégico de Recursos Humanos, está diseñado para atender las necesidades y requerimientos para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el FODESEP.
- **Físico:** Instalaciones del FODESEP y/o externas, Equipos e implementos requeridos para el desarrollo de las actividades contempladas dentro del Plan.
- **Financieros:** Los contemplados en el Acuerdo N°253 del 29 de noviembre de 2017, por el cual se aprueba y expide el presupuesto para la vigencia de 2018.


## 6. RESPONSABLES

EL Representante Legal del FODESEP, como ordenadora y ejecutora del gasto de funcionamiento. El Secretario General y el Profesional Talento Humano y Recursos Físicos, como encargados del manejo del Recurso Humano de la Entidad y de la implementación de los planes y programas de bienestar e incentivos.

## 7. ACTIVIDADES


- Elaborar el Plan de Acción del Plan Estratégico de Talento Humano, con todos los componentes definidos y rutas determinadas por el MIPG.
- Ejecutar el Plan de Acción del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Realizar la caracterización de los funcionarios del FODESEP y su núcleo familiar.
- Realizar el diagnóstico del Talento Humano del FODESEP en cada uno de los componentes del PETH y la referencia Matriz GETH. (Medición y seguimiento)
- Elaborar el plan de trabajo para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ejecutar el plan de trabajo para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer medición y seguimiento a su impacto
- Formular los planes asociados al crecimiento y desarrollo profesional de la entidad (Clima Organizacional, Plan de bienestar e Incentivos, Capacitación, Desarrollo de Competencias, Cultura Organizacional, Uso y apropiación de TIC en la Gestión del Conocimiento.)
- Ejecutar los planes asociados al crecimiento y desarrollo profesional de la entidad (Clima Organizacional, Plan de bienestar e Incentivos, Capacitación, Desarrollo de Competencias, Cultura Organizacional, Uso y apropiación de TIC, Gestión del Conocimiento.)

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 11 de 15
<i>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</i>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos		<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General	
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General		<b>Código:</b> GC-FM-012	

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GC-FM-012
		Versión: 1
		Vigencia: Junio 2016

- Desarrollar las actividades de vínculo laboral de acuerdo con las necesidades del FODESEP garantizando su oportunidad (Planta de personal, SIGEP, evaluación de desempeño, Mejoramiento Individual, Análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo.)
- Formular el plan para fortalecer el ambiente laboral y la cultura organizacional de la entidad. (Ambiente Laboral, Gestión del conflicto, Dialogo social y concertación, Seguridad de la Información y rendición de cuentas)
- Ejecutar el plan para fortalecer el ambiente laboral y la cultura organizacional de la entidad. (Ambiente Laboral, Gestión del conflicto, Dialogo social y concertación, Seguridad de la Información y rendición de cuentas)
- Formular el Código de Integridad
- Divulgar el Código de Integridad
- Elaborar el plan de trabajo para implementación del Código de Integridad
- Ejecutar las actividades del plan de trabajo para la implementación del Código de Integridad


<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 12 de 15
<i>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</i>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General		
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General	<b>Código:</b> GC-FM-012		

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GC-FM-012
		Versión: 1
		Vigencia: Junio 2016

## 8. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano, con todos los componentes definidos y rutas determinadas por el MIPG.												
Ejecutar el Plan Estratégico de Talento Humano												
Realizar la caracterización de los funcionarios del FODESEP y su núcleo familiar.												
Realizar el diagnóstico del talento humano del FODESEP en cada uno de los componentes del PETH y la referencia Matriz GETH. (Medición y seguimiento)												
Elaborar el plan de trabajo para el Sistema de seguridad y salud en el trabajo y hacer medición y seguimiento a su impacto												
Ejecutar el plan de trabajo para el Sistema de seguridad y salud en el trabajo y hacer medición y seguimiento a su impacto												
Formular los planes asociados al crecimiento y desarrollo profesional de la entidad (Clima Organizacional, Plan de bienestar, Incentivos, Inducción y Reinducción, Capacitación, Desarrollo de Competencias, Cultura Organizacional, Uso y apropiación de TIC en la Gestión del Conocimiento.)												
Ejecutar los planes asociados al crecimiento y desarrollo profesional de la entidad (Clima Organizacional, Plan de bienestar, Incentivos, Inducción y Reinducción, Capacitación, Desarrollo de Competencias, Cultura Organizacional, Uso y apropiación de TIC, Gestión del Conocimiento.)												
Desarrollar las actividades de vínculo laboral de acuerdo con las necesidades del FODESEP garantizando su oportunidad (Planta de personal, Plan de vacantes, SIGEP, evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, Mejoramiento Individual, Análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo.)												
Formular el plan para fortalecer el ambiente laboral y la cultura organizacional de la entidad. (Teletrabajo, Ambiente Laboral, Horarios flexibles, Gestión del conflicto, Dialogo social y concertación, Seguridad de la Información y rendición de cuentas)												
Ejecutar el plan para fortalecer el ambiente laboral y la cultura organizacional de la entidad. (Teletrabajo, Ambiente Laboral, Horarios flexibles, Gestión del conflicto, Dialogo social y concertación, Seguridad de la Información y rendición de cuentas)												
Formular el Código de Integridad												
Divulgar el Código de Integridad												
Elaborar el plan de trabajo para implementación del Código de Integridad												
Ejecutar las actividades del plan de trabajo para la implementación del Código de Integridad												

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 13 de 15
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General		
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General	<b>Código:</b> GC-FM-012		

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GC-FM-012
		Versión: 1
		Vigencia: Junio 2016

## 8. SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan se verá reflejado en la evaluación periódica del Plan de Acción Institucional.

La evaluación de este plan se realizará teniendo en cuenta el número de actividades realizadas durante el periodo de vigencia, lo cual indica que de cada una de las actividades en los distintos ejes se buscará realizar al menos una de las actividades en el transcurso de la vigencia del mismo. Es decir, que el indicador de evaluación será el número de actividades realizadas durante el año.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.

## 9. REQUERIMIENTOS NORMATIVOS PARA EL FODESEP

### NORMATIVIDAD EXTERNA

- Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece los principios de la función administrativa: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.
- Decreto 2482 del 31 de diciembre de 2012, Guía para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Ley 1712 del 6 de marzo de 2014. Regular el derecho de acceso a la información pública.
- Artículo 10 del Decreto 103 del 20 de enero de 2015. Reglamentar la Ley 1712 de 2014, en la gestión de la información pública.
- El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.
- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, versión 2, establecido mediante el Decreto 1499 de 2017 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, resulta de la integración del Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno. Dicho modelo está compuesto por 7 dimensiones y 16 políticas, las cuales deben ser implementadas por las entidades del orden nacional y territorial y su monitoreo se realiza a través del Formulario Único de Avances en la Gestión-FURAG de manera periódica.

### NORMATIVIDAD INTERNA

- Resolución No.008 del 19 de noviembre de 2010, "Por medio de la cual se adoptan las Políticas de Gestión del Talento Humano para los procesos de: Selección, Inducción y

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 14 de 15
<i>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</i>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General		
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General	<b>Código:</b> GC-FM-012		

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código: GC-FM-012
		Versión: 1
		Vigencia: Junio 2016

Reinducción, Evaluación del Desempeño Laboral, Incentivos, Bienestar y Capacitación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-

- Acuerdo No.194 del 24 de noviembre de 2009, por medio del cual se expide el Manual de Presupuesto del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior - FODESEP-.
- Acuerdo No.195 del 24 de noviembre de 2009, por medio del cual se regula la contratación del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-.
- Acuerdo No.253 del 29 de noviembre de 2017, Presupuesto del FODESEP para la vigencia 2018.
- Resolución No.012 del 18 de diciembre de 2015, ““Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior -FODESEP-.”
- Acuerdo No.245 del 24 de febrero de 2016 – Plan Estratégico 2016 - 2019
- Acuerdo No.235 del 26 de noviembre de 2014 “Por el cual se modifica el anexo No.1 del Acuerdo No.206 del 2010, por medio del cual se actualizó la Estructura Organizacional y la Planta de cargos del Fondo de Desarrollo de la Educación Superior –FODESEP- “

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración:</b> 29/01/2018	<b>Fecha actualización:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Página:</b> 15 de 15
<i>PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS</i>	<b>Elaborado por:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Aprobado por:</b> EULALIA NOHEMI JIMÉNEZ RODRÍGUEZ – Gerente General		
<b>Responsable:</b> MARÍA DINA MIRANDA VIRGÜEZ – Profesional 2 Talento Humano y Recursos Físicos	<b>Revisado por:</b> LAURA YASMIN BARRERA MORENO – Secretaria General	<b>Código:</b> GC-FM-012		