

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

ENTIDAD:																																		
NECESIDADES DE PERSONAL										MEDIDAS DE COBERTURA										PLAN DE ACCION														
DEPENDENCIA	CANTIDAD	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	PROCESO			PERFIL DEL CARGO	REQUISITOS		COMPETENCIAS				CAPACITACION DESARROLLO INCENTIVOS	Y	INTERNAS			EXTERNAS			PROGRAMACION DE ACTIVIDADES	COSTO (NOMINA, SELECCION, OTROS)	NOMBRE ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE							
					ESTRATEGICO	MISIONAL	OPERATIVO		ESTUDIO	EXPERIENCIA	BASICAS O FUNCIONALES	COMPORTAMENTALES	PROGRAMA DE CAPACITACION	PROMOCION (Asensos)			INCENTIVOS	REUBICACION DE PERSONAL	REUBICACION DEL CARGO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS							COMISION	CREACION DE EMPLEOS TEMPORALES	ONSC	MERITOCRACIA	ESAP	UNIVERSIDADES	FIRMA EXTERNA
																					ENCARGO	COMISION												

Proceso: Como proceso se entiende la serie de fases o etapas secuenciales e interdependientes, orientadas a la consecución de un resultado, en el que se agrega valor a un insumo y se contribuye a la satisfacción de una necesidad.

Estratégico: Son aquellos que orientan evalúan y hacen seguimiento a la gestión de la entidad, incluyen procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, provisión de comunicación y aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la dirección

Misional: Son aquellos que contribuyen directamente al cumplimiento de los objetivos y a la razón de ser de la organización; su objetivo fundamental es entregar los productos o servicios que el cliente o usuario requiere para satisfacer sus necesidades. Estos procesos también se conocen como críticos o claves de la organización. Incluyen todos los procesos que proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento de su objetivo social o razón de ser

Operativo: Son aquellos que dan soporte para el buen funcionamiento y operación de los procesos estratégicos y misionales de la organización. Incluyen todos aquellos procesos para la provisión de los recursos que son necesarios en los procesos estratégicos, misionales y de medición, análisis y mejora.

Perfil: en el se establecen las condiciones y requisitos mínimos que requiere el puesto de trabajo así como sus funciones específicas, los componentes, actitudinales, habilidades y destrezas que se requiere para el desempeño de dicho cargo. Identifica las cualidades personales específicas para desarrollar una tarea.

Ejemplo: Ingeniero Industrial con conocimientos en metodologías de Investigación Administrador de empresas con énfasis en finanzas .

Competencias

Básicas Funcionales: Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional.

Comportamentales: Responsabilidad por personal a cargo, Habilidades y aptitudes laborales, Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. Iniciativa de innovación en la gestión. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.