PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

ENTIDAD:

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

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 quo 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 quo son necesarios en los procesos estratégicos, misionales y de medición, análisis y mejora.
Perfil: en el se establecen las condiciones y requisitos mínimos qua 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 precisaran y detallaran lo quo debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y so definirán Una vez so 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.