

FORMATO 4

PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

ENTIDAD:	AÑO:	DEPENDENCIA:
-----------------	-------------	---------------------

El Plan Estratégico de Recursos Humanos es el instrumento que posibilita la organización y racionalización de la gestión de talento humano en la Entidad. En su formulación y evaluación deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: Articulación entre componentes. Coherencia con las funciones, planes, programas y proyectos organizacionales. Coordinación entre los diferentes agentes (unidades de personal, jefes inmediatos, servidores).

	COMPONENTES	PROYECTOS (estrategias, objetivos)	ACCIONES	META (Productos, resultados)	FECHA LÍMITE	RESPONSABLES	SEGUIMIEN TOS	EVALUACIÓN
	Registro sistematizado de datos de personal							
INGRESO	Selección	Asegurar la elección del candidato que mejor satisfaga los requisitos exigidos para el cargo disponible	Concurso de CNSC, Merito a la Igualdad	Vincular 21 Funcionarios a carrera administrativa	ago-10	CNSC	Etapas del proceso convocatoria No 429	
	Inducción	Capacitar al personal nuevo sobre todos los aspectos internos y externos del ICPA	Jornadas de Capacitacion en Induccion	Capacitar a todo el personal que se vincule al ICPA	según requerimiento	Subdirector Administrativo		
	Evaluación de periodos de prueba	Evaluar al Funcionario	Aplicar formato de Evaluacion de desempeño en periodo de prueba,	Evaluar a todo el personal Vinculado y en periodo de prueba	febrero de 2019	Subdirector del Area		
	Acuerdos de gestión							
	Capacitación							

FORMATO 4

PERMANENCIA	Reinducción	Capacitar al personal nuevo sobre todos los aspectos internos y externos del ICPA	Jornadas de Capacitacion en Induccion	Capacitar a todo el personal del ICPA	según requerimiento	Subdirector Administrativo	
	Cultura organizacional	Prestación de servicios para Intervención del clima laboral de acuerdo a las variables arrojadas en la medición.	Jornadas de Capacitacion	el 100% de los funcionarios	jun-18	Subdirector Administrativo	
	Clima laboral	Prestación de servicios para Intervención del clima laboral de acuerdo a las variables arrojadas en la medición.	Jornadas de Capacitacion	el 100% de los funcionarios	jul-18	Subdirector Administrativo	
	Manejo del cambio						
	Evaluación del desempeño	Evaluar los funcionarios de carrera administrtiva	Aplicar formato de Evaluacion de desempeño	Evaluar a todo el personal Vinculado	febrero de 2019	Subdirector del Area	
	Incentivos	Plan de Incentivos	realizar las actividades del cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos	Ejecutar el presupuesta y el cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos del 2018			

FORMATO 4

	Salud ocupacional							
	Otras actividades							
RETIRO	Desvinculación asistida							
	Otras relacionadas con el retiro							
	EVALUACIÓN GLOBAL DEL PLAN: una vez ejecutado, analizar y destacar los aspectos relevantes que sirvan de base para la formulación del nuevo plan y que permitan agregar valor a la gestión de talento humano. Destacar logros y dificultades. Así mismo, evaluar la gestión del Plan en función de los criterios ya indicados: articulación, coherencia y coordinación.							