

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CRC

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO: El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento que posibilita la organización y racionalización de la gestión del talento humano en la entidad. Articula componentes de gestión del proceso de Talento Humano y además brinda coherencia con las funciones, planes y programas y proyectos organizacionales.

COMPONENTES	ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD PRINCIPAL	RESPONSABLE	INDICADORES DE EFICACIA			SEGUIMIENTO	EFICACIA DEL PLAN DE ESTRATÉGICO DE
					INDICADORES	META	PERIODICIDAD		
	Registro sistematizado de datos de personal	Base de datos	Contar con información digitalizada de fácil consulta	Registro de información	Profesional asignado Talento Humano				
INGRESO	Selección	Ajustar el proceso de selección	Evaluar las competencias para todos los aspirantes	Fortalecer el proceso de selección	Profesional asignado Talento Humano: Martha Valeroa	Aplicación de modelo a seguir	N/A	Cuando se requiera	SEMESTRAL
	Inducción	Inducción e impacto de la inducción	Evaluar la eficacia de la inducción	Medir el impacto de la inducción	Profesional asignado Talento Humano: Martha Valeroa	Impacto de la Inducción (Promedio de impacto de la inducción durante el año) [Calificación de 1 a 5 siendo uno la nota más baja y 5 la más alta]		4 ANUAL	SEMESTRAL
PERMANENCIA	Capacitación	Plan Institucional de Capacitación	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	PI-C: Formulación, ejecución y medición	Profesional asignado Talento Humano: Martha Valeroa	Actividades ejecutadas /planeadas x100		90 SEMESTRAL	TRIMESTRAL
	Reinducción	Inducción y reinducción	Facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo	Ejecución y evaluación	Profesional asignado Talento Humano: Martha Valeroa	Ejecución de la jornada de inducción y reinducción	Ejecución de una jornada de inducción y reinducción	ANUAL	SEMESTRAL
	Incentivos	Plan de bienestar e incentivos	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores	Sistemas de Bienestar e Incentivos: formulación, ejecución y medición	Profesional asignado Talento Humano: Martha Valeroa	Impacto	Actividades ejecutadas /planeadas x100	90 SEMESTRAL	TRIMESTRAL
	Cultura Organizacional	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, (Clima Laboral, Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos)	Medición Clima y Cultura. Plan de fortalecimiento. Medición	Profesional asignado Talento Humano: Martha Valeroa	Medición de Clima y Cultura Organizacional		ANUAL	ANUAL
	Clima laboral				Profesional asignado Talento Humano: Martha Valeroa	Cumplimiento del plan de fortalecimiento	90%		SEMESTRAL
	Seguridad y salud en el trabajo	Plan de seguridad y salud en el trabajo	Fortalecer 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	Plan: formulación, ejecución y medición	Profesional asignado Talento Humano: Enna Merlán	No. de actividades ejecutadas en el periodo /No. de actividades planeadas en el periodo x100	90%	TRIMESTRAL	TRIMESTRAL
Administración SIGEP	Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Monitorear y realizar seguimiento a los requerimientos impartidos por el DAFP respecto al SIGEP	Ejecución, Control y seguimiento	Profesional asignado Talento Humano: Claudia Pabico	Actividades ejecutadas /planeadas x100	90%	SEMESTRAL	TRIMESTRAL	
Evaluación del desempeño	Evaluación de desempeño	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores	Ejecución y evaluación	Profesional asignado Talento Humano: Martha Valeroa	Promedio de evaluaciones realizadas en el periodo	≥90%	ANUAL	TRIMESTRAL	
RETIRO	Desvinculación asistida	Programa de prepensionados	Adelantar un programa que oriente a los funcionarios en estado de prepensionados, mediante el cual se le brinden herramientas para orientar su retiro	Programa de prepensionados	Profesional asignado Talento Humano: Martha Valeroa	Ejecución de programa de prepensionados		4 ANUAL	SEMESTRAL
	Otras relacionadas con el retiro	Entrevista de retiro	Identificación de motivos de retiro y posibles oportunidades de mejora	Ejecución de entrevistas / informe	Profesional asignado Talento Humano: Martha Valeroa	Informe	Informe anual	ANUAL	SEMESTRAL
PREVISION	Plan anual de vacantes	Plan anual de vacantes	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad	Reporte de vacantes	Profesional asignado Talento Humano: Martha Valeroa	Publicación de información	Publicación del plan formulado	ANUAL	ANUAL
	Previsión de Recursos Humanos	Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los exservidores	Previsión de recursos por cargas de trabajo	Profesional asignado Talento Humano: Martha Valeroa	Publicación de información	Publicación del plan formulado	ANUAL	ANUAL
	Pasantes	Programa ESTADO JOVEN	Implementación en el programa de estado joven	Postulación / medición de impacto	Profesional asignado Talento Humano: Martha Valeroa	Medir el impacto de la vinculación en el programa de Estado Joven		4 ANUAL	SEMESTRAL

Promedio de cumplimiento de los planes que hacen parte del PETH - SEGUIMIENTO TRIMESTRAL