

**Proyecto Estratégico # 7.2:
Implementar un Plan de Relevo Generacional.**

<u>Problema que el proyecto busca resolver:</u>		<u>Estado deseado:</u>	
No se cuenta con un plan para relevo generacional de los funcionarios que se retiran de la entidad.		Implementar el plan de relevo generacional que garantice la continuidad en la prestación del servicio.	
<u>Descripción del proyecto:</u> Estructurar un programa que permita identificar y reemplazar los funcionarios que se retiran del Instituto durante el periodo 2008-2012, definiendo y ejecutando con cada uno de ellos, el plan de entrega de su cargo a quien lo reemplace,.			
<u>Meta 2008</u> Formulación del Plan de Relevo Generacional 2008-2012		<u>Indicador global del proyecto:</u>	
<u>Metas 2009 a 2012</u> Ejecución del Plan de Relevo Generacional		<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Relevo Generacional formulado • Avance del Plan de Relevo generacional 	
<u>Datos – Requerimientos del Proyecto - Hechos</u> Historias Laborales Manual de Funciones y Competencias Laborales Asignación de Funciones Específicas por funcionario Funciones por áreas		<u>Datos – Requerimientos del Proyecto - Suposiciones</u> Perfil de los cargos a reemplazar por relevo Manual de Procedimientos por área	
<u>Cómo contribuye el proyecto estratégico al logro de la Visión?</u> <u>Justificación (económica o social) del Proyecto.</u> Conservación de la memoria institucional que permitirá al ICA continuar la prestación de sus servicios con la oportunidad y calidad que el socio requiere			
<u>Vigencia del proyecto:</u> permanente		<u>Las metas y etapas descritas son a 5 años:</u> 2008-2012	
<u>Principales amenazas o riesgos del proyecto:</u>	<u>Grado</u> (alto, medio, bajo)	<u>Estrategias</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • Que no se cuente con los funcionarios para el reemplazo 	ALTO	Determinar cargos vacantes de la Planta de Personal que puedan reubicarse para reemplazar al funcionario retirado, mediante nombramiento, previo cumplimiento del perfil requerido.	

• Provisionalidad	ALTO	NO COMPETE AL ICA DEFINIR ESTE ASPECTO.
• Resistencia al Cambio	MEDIO	Sensibilizar a funcionarios involucrados en el relevo, para su concientización y preparación frente al proceso, a fin de lograr el cumplimiento del plan de entrega diseñado.
• Supresión de cargos de la Planta de Personal	ALTO	
• Calidad de la información entregada	ALTO	Identificar para cada caso particular la información que debe entregar el funcionario que se retira y establecer control por parte del superior inmediato, para que el plan de entrega se lleve a cabo conforme a lo establecido y se entregue la información con el grado de especificación requerido.
<u>Líder proyecto:</u> Olga Yaneth Molano Cárdenas	<u>Equipo:</u> • Patricia Veloza Garzón • Rocío Cárdenas Uribe • Clara Inés Roa	
<u>Patrocinador del Proyecto:</u> Martha Emilia Molina Delalinde		