



CARACTERIZACIÓN E INTERACCION DEL PROCESO

Dirección Apoyo y Servicios
Dirección Relaciones Laborales

Versión: 16

PC-DTH

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Página 1 de 5

OBJETIVO DEL PROCESO: Proveer oportunamente y mantener el Talento Humano requerido por la Fundación Cardiovascular de Colombia, proporcionando un ambiente laboral, que permita potencializar sus competencias y valores institucionales.

RESPONSABLE PROCESO: Directora de Relaciones Laborales - Directora de Apoyo y Servicios

POLÍTICAS DEL PROCESO:

- PL-DDO-02 Política de vacunación del personal
- PL-DDO-03 Política de seguimiento de accidentes de trabajo
- PL-DDO-04 Manual de administración del Recurso Humano
- PL-DDO-05 Política de Salud Ocupacional
- PL-DDO-06 Política de No alcoholismo, no drogadicción y no tabaquismo

RECURSOS

HUMANOS

Dir. Relaciones Laborales: Directora Relaciones Labores, Jefe de Nomina y prestaciones sociales, Jefe de contratación y seguridad social, Jefe de salud ocupacional, Auxiliar de salud ocupacional, Auxiliar de seguridad industrial, Auxiliar de contratación, Auxiliar de nomina 1, Auxiliar de nomina 2, Auxiliar de prestaciones sociales, Auxiliar de seguridad social y secretaria.

Dir. Apoyo y Servicios-Gestión Humana: Directora de Apoyo y servicios, Psicóloga de Selección, Psicóloga de Gestión Humana y Auxiliar administrativa

INFRAESTRUCTURA

Oficinas, Equipos de cómputo, Impresora, fotocopidora, Software para nómina y prestaciones sociales.

CONDICIONES DE TRABAJO

Condiciones normales de iluminación, temperatura, ventilación y adecuadas condiciones ergonómicas

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DEL PROCESO

Proceso Proveedor (Quién)	Entrada (Qué entra)	Actividades	Responsable	Salida (Qué entrega)	Proceso Cliente (A quién)
------------------------------	------------------------	-------------	-------------	-------------------------	------------------------------

Elaborado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios

Aprobado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios

Revisado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios

Fecha de Aprobación: 2013-02-26



CARACTERIZACIÓN E INTERACCION DEL PROCESO

Dirección Apoyo y Servicios
Dirección Relaciones Laborales

Versión: 16

PC-DTH

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Página 2 de 5

Todos los procesos de la FCV	Necesidades de vinculación del Talento Humano	P	Identificar las necesidades de vinculación del talento humano	Dir. Apoyo y servicios-Gestión Humana	Necesidades identificadas de vinculación del talento humano	Alta dirección Gerencias UEE Direcciones Corporativas
Alta dirección	Marco legal Estructura salarial Estructura organizacional		Programar pagos salariales	Dir. Relaciones Laborales	Programación mensual de pagos salariales	Proceso Gestión Financiera
Alta dirección	Estructura organizacional		Establecer programas de desarrollo, bienestar y salud ocupacional del talento humano	Dir. Apoyo y servicios - Gestión Humana. Dir. Relaciones Laborales	Programa de salud ocupacional. Programas de bienestar Programas de desarrollo	Todos los procesos de la FCV
Todos los procesos FCV	Requerimiento de personal Competencias y características del cargo. Estructura organizacional Escala salarial	H	Seleccionar el talento humano FCV	Dir. Apoyo y servicios-Gestión Humana	Personal seleccionado	Proceso Gestión del Talento humano
Proceso Gestión del Talento humano	Personal seleccionado		Vincular y contratar el talento humano	Dir. Relaciones Laborales	Personal contratado Contrato laboral	Todos los procesos de la FCV
Proceso Gestión del Talento humano	Personal contratado Programa de inducción		Inducción y entrenamiento	Dir. Apoyo y servicios-Gestión	Personal inducido y entrenado en el cargo.	Todos los procesos FCV

Elaborado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios

Aprobado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios

Revisado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios

Fecha de Aprobación: 2013-02-26



CARACTERIZACIÓN E INTERACCION DEL PROCESO

Dirección Apoyo y Servicios
Dirección Relaciones Laborales

Versión: 16

PC-DTH

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Página 3 de 5

	Información de actividades del área y del cargo. Competencias y características del cargo.	H		Humana. Jefe inmediato del cargo.	Registro de inducción Registro de entrenamiento	
Proceso Gestión del Talento humano. Alta dirección	Estructura salarial Estructura organizacional		Realizar pagos salariales	Dir. Relaciones Laborales	Nomina liquidada Pago de prestaciones sociales Pago de seguridad social y aportes parafiscales	Colaboradores FCV Entidades de seguridad social integral
Todos los procesos FCV	Necesidades de bienestar y desarrollo Cronograma de actividades de Gestión humana		Realizar actividades de bienestar y desarrollo del talento humano	Dir. Apoyo y servicios-Gestión Humana.	Actividades deportivas Celebraciones especiales Actividades culturales Clima laboral Microclima laboral	Colaboradores FCV
Proceso Gestión del Talento humano	Programa de salud ocupacional. Plan de emergencias		Ejecutar actividades de salud ocupacional y seguridad industrial en pro de la salud del talento humano	Dir. Relaciones Laborales	Panoramas de riesgo Inspección en las áreas Señalización, y demarcación Mediciones ambientales, Preparación ante Emergencias	Colaboradores FCV
Todos los procesos FCV	Colaboradores FCV.	V	Realizar seguimiento y monitoreo	Dir. Apoyo y	Seguimiento al personal	Colaboradores FCV

Elaborado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios

Aprobado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios

Revisado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios

Fecha de Aprobación: 2013-02-26

	CARACTERIZACIÓN E INTERACCION DEL PROCESO		Dirección Apoyo y Servicios Dirección Relaciones Laborales	
			Versión: 16	PC-DTH
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Página 4 de 5	

			periódico al personal nuevo y antiguo	servicios-Gestión Humana. Jefe inmediato del cargo.	nuevo Valoración de desempeño	
Proceso Gestión del Talento humano	Indicadores de proceso		Seguimiento al proceso mediante indicadores de gestión	Dir. Apoyo y servicios-Gestión Humana. Dir. Relaciones Laborales	Medición de indicadores de proceso	Proceso Gestión del Talento humano
Proceso Gestión del Talento humano	Informes del proceso Medición de indicadores Quejas, sugerencias y felicitaciones del cliente interno	A	Formular Acciones Correctivas, Acciones Preventivas, Acciones de Mejora	Dir. Apoyo y servicios-Gestión Humana. Dir. Relaciones Laborales	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Proceso Gestión del Talento humano

MEDICIÓN DEL PROCESO				
Nombre Indicador	Formula indicador	Meta	Frecuencia	Tipo de indicador
DIR. APOYO Y SERVICIOS - GESTIÓN HUMANA				
Índice de Satisfacción del Cliente Interno	Medición de Clima Laboral	>90%	Anual	Estratégico
Valoración de Desempeño	Promedio de las Valoraciones de desempeño I y II semestre	>89%	Semestral	Estratégico
Índice de satisfacción proceso gestión humana	Promedio de encuestas de satisfacción cliente interno	90%	Anual	Estratégico
DIR. RELACIONES LABORALES				

Elaborado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios		Aprobado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios
Revisado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios		Fecha de Aprobación: 2013-02-26

	CARACTERIZACIÓN E INTERACCION DEL PROCESO		Dirección Apoyo y Servicios Dirección Relaciones Laborales	
			Versión: 16	PC-DTH
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Página 5 de 5	

Tasa de Accidentalidad FCV	$(\text{No. Accidentes de Trabajo} / \text{No. Trabajadores}) * 100$	1.2%	Mensual	Táctico
Tasa de Accidentalidad IC	$(\text{No. Accidentes de Trabajo del personal IC} / \text{No. Trabajadores IC}) * 100$	1.7%	Mensual	Táctico
Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	$(\text{No. Total de Accidentes de Trabajo en el año} / \text{No. HHT año}) * k$	18	Anual	Táctico
Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo	$(\text{No. De días de incapacidad por AT en el año} / \text{No. HHT año}) * K$	10	Anual	Táctico
Índice de Lesiones Incapacitantes	$(\text{Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo} * \text{Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo}) / 1000$	0.18	Anual	Táctico
Prevalencia de Ausentismo	$(\text{No. De personas ausentes} / \text{población a riesgo}) * 100$	8%	Anual	Táctico
Índice de rotación	$(\text{Ingresos} - \text{Egresos}) / \text{N. Total de trabajadores} * 100$	20%	Anual	Táctico

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE REVISIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	PARTICIPANTES
16	2013-02-25	Corrección en tipo de indicadores, Valoración de Desempeño e Índice de satisfacción proceso gestión humana son modificados de Tácticos a Estratégicos.	Rose Mary García – Directora Relaciones Laborales. Yuli Andrea Herrera – Psicóloga de Gestión Humana.

Elaborado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios		Aprobado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios
Revisado por: Dirección Relaciones Laborales – Dirección Apoyo Y Servicios		Fecha de Aprobación: 2013-02-26