

Anexo F. Caracterización del proceso de talento humano

		CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO			
		PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
Código: GC-CR-30		Versión: 1	Fecha: 25/09/2019	Página 1 de 3	
NOMBRE DEL PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
TIPO DE PROCESO		Estratégico Misional Apoyo +			
OBJETIVO		Proveer el personal competente que esté acorde con las necesidades de la organización para dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos, garantizando la calidad del servicio.			
ALCANCE		Inicia desde la identificación de las necesidades del talento humano y culmina con la desvinculación del personal.			
REQUISITOS ISO 9001:2015		4.4 SGC y sus procesos 5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización 7.2 competencia 7.3 toma de conciencia			
RECURSOS REQUERIDOS PARA EL PROCESO		Humanos: coordinador de talento humano Físicos: Muebles y enseres, sala de reunión, papelería, impresora, software/ hardware, líneas telefónicas: Ambiente de trabajo: Condiciones favorables y/o adecuadas en cuanto a temperatura, ambiente, ruido, iluminación, ventilación, ergonomía, relaciones interpersonales y trabajo en equipo. Recursos de seguimiento y medición: Correo electrónico			
PROVEEDORES	ENTRADAS	ACTIVIDADES		SALIDA	CLIENTE
Gerencia	Plataforma estratégica (misión, visión, Políticas y objetivos) Plan estratégico	PLANEAR: • Creación de cargos • Definición/revisión del perfil de cargo • Plan de capacitación • Crear programas de seguridad y salud ocupacional		Manual de perfiles de cargo, roles y responsabilidades Programa de capacitación	Todos los procesos
Interesados/ clasificados	Hojas de vida Personal con las competencias necesarias para la prestación del servicio	HACER: • Seleccionar el personal y realizar entrevista		Decisión de vinculación	Interesados/ clasificados
Todos los procesos	Necesidades de personal	HACER: • Realizar procedimiento de vinculación o promoción de personal		Aspirante Seleccionado/competente Promoción de personal (Análisis hoja de vida, valoración psicológica Entrevistas, etc.) Personal capacitado	Todos los procesos
Todos los procesos	Necesidades para el fortalecimiento del compromiso y el clima laboral	HACER: • Desarrollar actividades de capacitación. • Desarrollar programa de incentivos y estímulos		Actividades de capacitación, incentivos, estímulos y bienestar realizadas Evaluación del desempeño aplicada	Todos los procesos

		- Desarrollar programas de bienestar - Realizar la evaluación de desempeño				
Gestión del Talento Humano	Riesgos Identificados	HACER: Gestionar los riesgos y oportunidades del proceso	Acciones para el tratamiento de riesgos y oportunidades cumplidas	Gestión del Talento Humano		
Gestión de talento humano	Resultados de las actividades de capacitación, incentivos, estímulos y bienestar Realizar la evaluación del desempeño	VERIFICAR - Cumplimiento de los programas de capacitación, incentivos, estímulos y bienestar. - Cumplimiento a la realización de la evaluación de desempeño	Resultados de las actividades de capacitación, incentivos, estímulos y bienestar realizadas Resultados de la evaluación del desempeño aplicada	Gestión de talento humano		
Gestión del Talento Humano	Riesgos gestionados	VERIFICAR: Eficacia de las acciones implementadas para el tratamiento de riesgos y oportunidades	Nivel de eficacia de las acciones para el tratamiento de riesgos y oportunidades	Gestión del Talento Humano		
Alta Dirección (gerencia)	Cambios en los perfiles, roles y responsabilidades Cambios a los programas de capacitación, incentivos, estímulos y bienestar	ACTUAR: - Ajustar los perfiles de cargo - Ajustar los programas de capacitación, incentivos, estímulos y bienestar	Manual de perfiles de cargo, roles y responsabilidades ajustado Programas de capacitación, incentivos, estímulos y bienestar actualizados	Alta Dirección		
Mejora continua	Resultado del seguimiento a acciones correctivas, informes de auditorías internas	ACTUAR: Tomar acciones frente a los resultados de las acciones correctivas, auditorías internas y otras fuentes	Acciones implementadas	Gestión del Talento Humano		
Gestión del Talento Humano	Nivel de eficacia de las acciones para el tratamiento de riesgos y oportunidades	ACTUAR: Tomar acciones frente a las acciones no eficaces	Acciones implementadas	Gestión del Talento Humano		
INDICADORES						
Nombre	Objetivos	Formula	Unidad de medida	Frecuencia	Responsable	Meta
Cumplimiento de programas capacitaciones	Determinar el cumplimiento de las actividades programadas.	Números de capacitaciones realizadas/no capacitaciones no programadas) *100	Porcentaje	Semestral	Talento humano	70%
Rotación del personal	Determinar la rotación del personal en la IPS	(N° colaboradores reasignados a nuevos cargos/total colaboradores)*100	Porcentaje	Trimestral	Talento humano	%
RIESGO DEL PROCESO			PUNTOS DE CONTROL			
Ver Matriz de Riesgos y Oportunidades			Plan Institucional de capacitación			

			Evaluación de desempeño	
CONTROL DE CAMBIOS				
NUMERO	FECHA	CAMBIO / MODIFICACIÓN	REVISÓ	APROBÓ
1	25/09/2019	CREACIÓN DE LA CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO	COORDINADORA	GERENTE