

DESCRIPCIÓN DE PROCESO

GESTION DEL TALENTO HUMANO

S-ADM-02-00

CÓDIGO DEL PROCESO

OBJETIVO DEL PROCESO	Mejorar las competencias y fortalecer la cultura y clima organizacional con el fin de dar cumplimiento a los objetivos estratégicos
ALCANCE DEL PROCESO	Este proceso cubre todas las actividades necesarias para la selección, contratación, formación y desarrollo del personal a fin de que sea competente y se cumplan con los requisitos del cargo.

DUEÑO DEL PROCESO	RESPONSABLE	EJECUTORES	FECHA DE VERSION	VERSION
Vicepresidente Unidad Administrativa y Financiera	Directora Talento Humano	Coordinadora Talento Humano, Comité Paritario, auxiliar de talento humano, Director observatorio de competitividad Auxiliar observatorio de competitividad	15-04-2019	25

PROVEEDORES	ENTRADAS	ACTIVIDADES	SALIDAS	CLIENTES
Unidades Cámara de comercio de Bucaramanga, EPS, ARL, Asesores independientes de Recursos humanos, Asesores laborales, AFP, Caja de Compensación, Proveedores Varios.	Descripciones de cargos, hojas de vida, necesidades de personal, necesidades de formación, evaluación de desempeño por competencias, y de Clima organizacional.	1. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCION 2. LIQUIDACION Y PAGO DE NOMINA 3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL. 4. PROGRAMAS DE CAPACITACION Y FORMACIÓN 5. PROGRAMA DE GESTION DEL CONOCIMIENTO 6. ANÁLISIS Y EVALUACION DE DATOS E INFORMACIÓN DEL PROCESO 7. MEJORAS DEL PROCESO	• Personal competente dentro de un ambiente alineado con las estrategias organizacionales. • Evaluación del desempeño por competencias • Planes de desarrollo y mejora. • Cultura de servicio al cliente • Evaluación de clima y cultura	Unidades de la Cámara de Comercio
RECURSOS		CONTROLES DEL PROCESO		RIESGOS Y OPORTUNIDADES
Equipo de oficina, software de recurso humano y nómina, archivos de hojas de vida, pruebas psicológicas y psicotécnicas.		• Verificación del cumplimiento del perfil de cargos • Seguimiento al programa de Desarrollo de Personal • Revisión hojas de vida con soportes • Seguimiento a las afiliaciones • Seguimiento a la inducción – reinducción. (programa de inducción corporativa). • Seguimiento al cumplimiento de requisitos legales. • Cumplimiento del programa anual propuesto para Talento Humano • Seguimiento a la evaluación de resultados de formación.		Ver matriz de Riesgos f-adm-03-27
DOCUMENTACIÓN	REQUISITOS			
	CLIENTES INTERNOS	NORMA ISO 9001:2015 NTC 5906:2012	LEGALES	
Ver listado de documentos generado por la suite empresarial	Cumplimiento de perfiles definidos para selección y contratación Entrenamiento y capacitación para tener Personal competente	Planear: 4.4 – 5.1 – 6.1 – 6.3 Hacer: 7.1.1 y 7.1.2 - 7.1.3 – 7.1.4 – 7.1.6 - 7.2 – 7.3 – 7.4 -7.5 3.2.4 -3.2.5 (NTC 5906) Verificar: 9.1 Actuar: 10	Ver. d-adm-06-05 Normograma Los relacionados con el código laboral, reglamento interno de trabajo, código de ética, Estatutos Cámara de Comercio. Resolución 2400 de 1979. Resolución 2013/1986 Resolución 1016 /1989 Decreto 1295 /1994 Ley 1010 de 2006 Resolución 1401/2007 Resolución 2646 de 2008 Resolución 652/2012 Resolución 1356/2012 Ley 1562/2012 Resolución 1409/2012 Decreto 1443/2014	