

		CARACTERIZACIÓN DE PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO: PA-GTH-CAR-001		
				VERSIÓN: 01		
				ACTUALIZACIÓN: 24-05-2017		
OBJETIVO		Dirigir, incentivar y mantener el talento humano vinculado a INFOTEP para cumplir con los objetivos, metas y políticas institucionales, determinando competencias laborales adecuadas (educación, formación, habilidades y experiencia) para la prestación de los servicios.				
ALCANCE		INICIA	Formulación de planes y programas para la gestión del talento humano			
		FINALIZA	Implementación de acciones preventivas, correctivas o correcciones, con base en la evaluación de la gestión del proceso			
RESPONSABLE		Vicerrectora Administrativa y Financiera				
PROVEEDOR	ENTRADA	PHVA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	SALIDA	CLIENTE
Todos los procesos	Necesidades de todos los procesos	P	Elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano	Vicerrectora Administrativa y Financiera	Plan Estratégico de Talento Humano	Todos los procesos
			Elaborar el Plan de Capacitación		Plan de Capacitación	
			Elaborar el Plan de Bienestar Social		Plan de Bienestar Social	
			Elaborar el Plan de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial		Plan de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial	
Proceso de Planeación y Mejoramiento	Competencias laborales y funciones por cargo		Elaborar el Manual de Funciones y Requisitos Mínimos		Manual de Funciones y Requisitos Mínimos	
Todos los procesos	Información institucional		Elaborar el Manual de Inducción y Re-inducción		Manual de Inducción y Re-inducción	
Todos los procesos	Solicitudes de vacaciones		Programar las vacaciones de funcionarios		Programa Anual de Vacaciones	
Todos los procesos	Necesidades identificadas del proceso		Elaborar el Plan de Acción del Proceso (PAP)		Plan de Acción del Proceso (PAP)	Proceso Planeación y Mejoramiento
Proceso de Planeación y Mejoramiento	-Manual de Funciones y Requisitos Mínimos -Manual de Inducción y Re-inducción		Selección e Inducción de Personal		Talento humano vinculado a la Institución con competencias laborales adecuadas	
	Plan Estratégico de Talento Humano		Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano		Actividades del Plan Estratégico de Talento Humano	

		CARACTERIZACIÓN DE PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO			CÓDIGO: PA-GTH-CAR-001 VERSIÓN: 01 ACTUALIZACIÓN: 24-05-2017	
Proceso de Planeación y Mejoramiento	Plan de Capacitación	H	Implementar el Plan de Capacitación	Vicerrectora Administrativa y Financiera	Actividades de capacitación	Todos los procesos
	Plan de Bienestar Social		Implementar el Plan de Bienestar Social		Actividades de bienestar social	
	Plan de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial		Implementar el Plan de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial		Actividades de salud ocupacional y seguridad industrial	
Todos los procesos	Concertación de objetivos de empleados		Coordinar la evaluación del desempeño laboral		Evaluación del desempeño laboral	Funcionarios
Auxiliar de Gestión Documental	Hojas de vida		Custodiar las historias laborales		Hojas de vida actualizadas	
Todos los procesos	Solicitudes de certificados laborales		Expedir certificados laborales		Certificados laborales	
Proceso de Planeación y Mejoramiento	Solicitudes de actividades de relacionamiento con pensionados o ex empleados de la Institución		Implementar actividades para mantener el relacionamiento con pensionados o ex empleados de la Institución		Actividades dirigidas a pensionados o ex empleados de la Institución	Pensionados y ex empleados de la Institución
Colaboradores del proceso	Análisis de datos	V	Evaluar la gestión del proceso	Vicerrectora Administrativa y Financiera	-Informes de seguimiento y evaluación de planes, programas, estrategias y proyectos -Informes de medición de indicadores del proceso -Informes de medición de riesgos del proceso	Líderes de procesos
Colaboradores del proceso	Planes de Mejoramiento	A	Implementar acciones preventivas, correctivas y correcciones	Vicerrectora Administrativa y Financiera	Informes de seguimiento de Planes de Mejoramiento	Líderes de procesos
REQUISITOS						

	CARACTERIZACIÓN DE PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA-GTH-CAR-001
		VERSIÓN: 01
		ACTUALIZACIÓN: 24-05-2017

Ley 909 de 2004 (Regula Empleo Público y carrera Administrativa) Decreto 2400 de 1968 (Modifica las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones) Decreto 1145 de 2004 (Disposiciones relacionadas con el desarrollo del Sistema General de información administrativa del sector público SUIP. Guarda y Custodia de las hojas de vida. Artículo 12) Decreto 1227 de 2005 (Artículo 49 actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa) Decreto 752 de 1984 (reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social previstos en los Decretos 2400 y 3129 de 1968) Resolución DAFP 415 del 21 de julio de 2003 (actualiza el Plan de formación y capacitación de servidores públicos) Ley 181 de 1995 (dicta disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y se crea el sistema nacional del deporte) Decreto 1737 de 1998 (expide medidas de austeridad y eficiencia y se someten a condiciones especiales la asunción de compromisos por parte de las entidades públicas que manejan recursos del Tesoro Público) Ley 443 de 1998 (normas sobre carrera administrativa) Decreto 614 de 1984 (Salud ocupacional) Decreto 1295 de 1994 (Salud ocupacional) Ley 33 1985 (Dicta algunas medidas en relación con las Cajas de prevención y con las prestaciones sociales para el sector público) Ley 100 de 1993 (crea el sistema de seguridad social integral) Decreto 1042 de 1978 (Establece el sistema de nomenclatura y clasificación de de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones) Decreto 1045 de 1978 (Fija las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional) Decreto 1950 de 1973 (Reglamenta los decretos – leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal)	Ley 1010 de 2006 (Medidas para corregir, prevenir y sancionar el acoso laboral) Decreto 2539 de 2005 (Establece competencias laborales generales para empleos públicos) Decreto 2888 de 2007 (Capacitación de empleados públicos) Ley 489 de 1998 (Organización y funcionamiento de entidades públicas) Decreto 1225 de 2008 (Capacitación de empleados públicos) Ley 1064 de 2006 (Capacitación empleados públicos) Decreto 760 de 2005 (Establece el procedimiento que debe surtirse ante la CNSC para el cumplimiento de sus funciones) Decreto 770 de 2005 (Establece el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos públicos) Decreto 785 de 2005 (Establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos para los diferentes empleos generales públicos) Decreto 372 de 2006 (Nómina y novedades) Decreto 1465 del 2005 (Nómina y novedades) Decretos 770 y 2772 de 2005 (Nómina y novedades) Decreto 1227 de 2005 (Reglamento parcialmente la Ley 909 de 2004) Decreto 2772 de 2005 (Establece las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos) Decreto 2400 de 1968 (modifica las normas que regulan la administración del personal civil y dicta otras disposiciones) Decreto 3129 de 1968 (establece el régimen de bienestar social para el personal civil al servicio del Estado) Acuerdo 17 y 18 de 2008 CNSC (Concertación de objetivos y evaluación de desempeño) Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 CNSC (Establece el Sistema Tipo de Evaluación Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
---	--

DOCUMENTOS ASOCIADOS AL PROCESO
Ver Listado Maestro de Documentos Internos y Externos

RIESGOS Y CONTROLES
Ver Mapa de Riesgos del Proceso

	CARACTERIZACIÓN DE PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA-GTH-CAR-001
		VERSIÓN: 01
		ACTUALIZACIÓN: 24-05-2017

INDICADORES					
TIPO	NOMBRE	MEDICION	FRECUENCIA	META	RESPONSABLE
Eficiencia	I-GTH-01: Cumplimiento Planes de Gestión de Talento Humano (plan estratégico de talento humano, plan de bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, plan institucional de capacitación)	(Actividades ejecutadas por plan / Actividades programadas por plan) x 100	Trimestral	80%	Vicerrector Administrativa y Financiera
	I-GTH-02: Participación Financiera de la Gestión del Talento Humano	(Ejecución de gastos en rubros de capacitación, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo / Ejecución de gastos de funcionamiento) X 100	Trimestral	5%	Vicerrector Administrativa y Financiera
Eficacia	I-GTH-03: Gestión del Rendimiento	(Número de compromisos laborales cumplidos por empleado/Número de compromisos laborales concertados por empleado) x 100	Anual	80%	Vicerrector Administrativa y Financiera
		(Número de Acuerdos de Gestión cumplidos por empleado/Número de Acuerdos de Gestión por empleado) x 100	Anual	80%	Vicerrector Administrativa y Financiera
Eficacia	I-GTH-04: Ambiente de Trabajo y Clima Organizacional	(Número de funcionarios y contratistas que afirman que la Institución tiene un adecuado ambiente de trabajo y clima organizacional /Número de funcionarios y contratistas) X 100	Anual	80%	Vicerrector Administrativa y Financiera

CONTROL DE CAMBIOS		
FECHA	ACTUALIZACION	NATURALEZA DEL CAMBIO
24-05-2017	00	Primera versión

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
----------------	---------------	---------------

	CARACTERIZACIÓN DE PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA-GTH-CAR-001
		VERSIÓN: 01
		ACTUALIZACIÓN: 24-05-2017
Christie D. Walters A. Equipo de Calidad	Catherine Archbold Vicerrectora Administrativa y Financiera – Líder del Proceso Gestión del Talento Humano Lady Julieth Malagón Jessie Coordinadora del Sistema Integrado de Gestión	Evlyn Castillo Alvis Representante de la Dirección para el Sistema Integrado de Gestión