

	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO: VST-DA-PR 001
			VERSIÓN: 1.0
			VIGENCIA:
			PAGINA: 1 de 8

INTRODUCCIÓN	Con el propósito de actualizar y simplificar el marco de acción que deben regir el área de recursos humanos de CISP, se formula el presente “Proceso de recursos humanos”, cuya aplicación permitirá optimizar las tareas encomendadas y tener un mejor instrumento rector de las actividades de todas las áreas que se interrelacionan. El presente documento menciona las acciones generales que regulan los servicios relativos a Recursos Humanos, Relaciones Laborales, Prestación de servicios y de Seguridad e Higiene y protección Civil; así como también los procedimientos que cada área sigue para alcanzar los objetivos encomendados a ésta. Cabe mencionar que las acciones definidas en el proceso, están descritas con sus respectivos procedimientos, los cuales están adjuntos con el nombramiento de su respectivo consecutivo de seguimiento y orden de aplicación.
OBJETIVO:	El objetivo del presente proceso es administrar adecuadamente los recursos humanos y físicos de CISP, mediante procedimientos detallados y políticas claras, buscando que las acciones realizadas por la entidad sean realizadas de manera eficiente y eficaz. Se espera que este proceso, contribuya activamente como una referencia práctica, y ágil, que mantiene y estandariza la gestión de los recursos humanos y físicos, proponiendo políticas apropiadas y velando por la equidad, dignidad y respeto, en todas las áreas de la organización. Asimismo, con este documento se garantiza la adhesión a los principios éticos y a los objetivos estratégicos del CISP, los cuales representan requisitos esenciales para pertenecer a la Organización.
SISTEMA DE GESTIÓN DEL CISP	A.8 Selección, integración en plantilla y gestión de los recursos humanos. B.4 Tutela de las condiciones de trabajo Valores éticos. Objetivos estratégicos del CISP Todas las políticas descritas en este manual para la Gestión de Recursos Humanos del CISP Colombia estarán basados en el Sistema De Gestión del CISP, con aquellas aplicaciones pertinentes a la Ley vigente nacional y la soluciona a las necesidades del contexto colombiano

	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO: VST-DA-PR 001
			VERSIÓN: 1.0
			VIGENCIA:
			PAGINA: 2 de 8

NECESIDAD	El impacto de la gestión de RRHH puede ser notable, si se manejan sus políticas adecuadamente. Hay que tener en cuenta que esta área es el nexo de unión entre la misión, visión y valores de la Organización y los colaboradores que trabajan en ella. La gestión de recursos humanos tiene la función de comunicar todas las políticas, procesos y procedimientos, además de preocuparse de fomentar los valores de la organización en los colaboradores. Para ello, es imprescindible analizar los modelos de liderazgo que existen en la organización, los canales de comunicación existentes, la dirección o direcciones en las que viaja la comunicación entre Dirección y colaboradores, la satisfacción de los colaboradores y su grado de aceptación de los valores. Conseguir posicionar el área de recursos humanos, mejora el clima laboral, una mayor sensación de pertenencia a la organización, un mayor grado de conciencia organizacional y, en consecuencia, mayores datos de desempeño y productividad que facilitan enormemente la operatividad diaria del CISP.
ALCANCE:	Implementar el proceso de recursos humanos a partir de los procedimientos de la organización se divide en TRES puntos: A. Acciones en instalaciones del CISP - Dirección país - Líderes de área - Coordinadores de proyectos - Administradores de proyecto - Colaboradores en general B. Acciones fuera de las instalaciones del CISP - Administrador de proyecto - Coordinación de proyectos - Colaboradores en general C. Acciones de terceros o aliados estratégicos que representen al CISP - Aliados estrategicos - Apoyos en ejecución de campo Sin conseguir que los colaboradores y los objetivos de la dirección vayan en la misma línea, dificulta alinear y articular cada área, además que <u>complejiza la comunicación asertiva y la eficiencia propiamente dicha.</u>
NORMAS GENERALES	• Corresponde a los titulares del área de recursos humanos y encargado del proceso de SG-SST, Dirección General y responsables de área, la aplicación del presente proceso, apegándose estrictamente a sus disposiciones. • El área de recursos Humanos informará oportunamente a los titulares de las diferentes áreas a su cargo y a los correspondientes centros de trabajo fuera de la sede principal los lineamientos normativos, técnicos y administrativos, emitidos por la Dirección General y que tengan que ver con la administración de recursos humanos. • Las reformas y/o adiciones a este proceso sólo podrán hacerse con la aprobación de la dirección país.

	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO: VST-DA-PR 001
			VERSIÓN: 1.0
			VIGENCIA:
			PAGINA: 3 de 8

LÍDER DE PROCEDIMIENTO :	Área de Recursos Humanos.
LÍMITES	1. Crear, mantener y desarrollar un contingente de Recursos Humanos con habilidad y motivación para realizar los objetivos de la organización. 2. Desarrollar condiciones organizacionales de aplicación, ejecución satisfacción plena de Recursos Humanos y alcance de objetivos individuales. 3. Alcanzar eficiencia y eficacia con los Recursos Humanos disponibles. 4. Contribuir al éxito de la organización. 5. Responder ética y socialmente a los desafíos que presenta la sociedad en general y reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad pueda ejercer sobre la organización. 6. Cumplir con las obligaciones legales. 7. Servir de consultoría de la dirección sobre contratación, formación, gestión, retribución, conservación y desarrollo de los activos humanos de la organización.
ENTRADA	Lineamientos y procedimientos de talento humano
SALIDA	Ejecución e implementación de los lineamientos, procedimientos e instructivos contenidos en este proceso.
RECURSOS	Recursos intangibles: Personal y/o colaboradores encargados de Recursos humanos, Dirección general, responsables de áreas, coordinadores de proyectos y personal en general. Recursos Tangibles: Procesos y procedimientos de recursos humanos

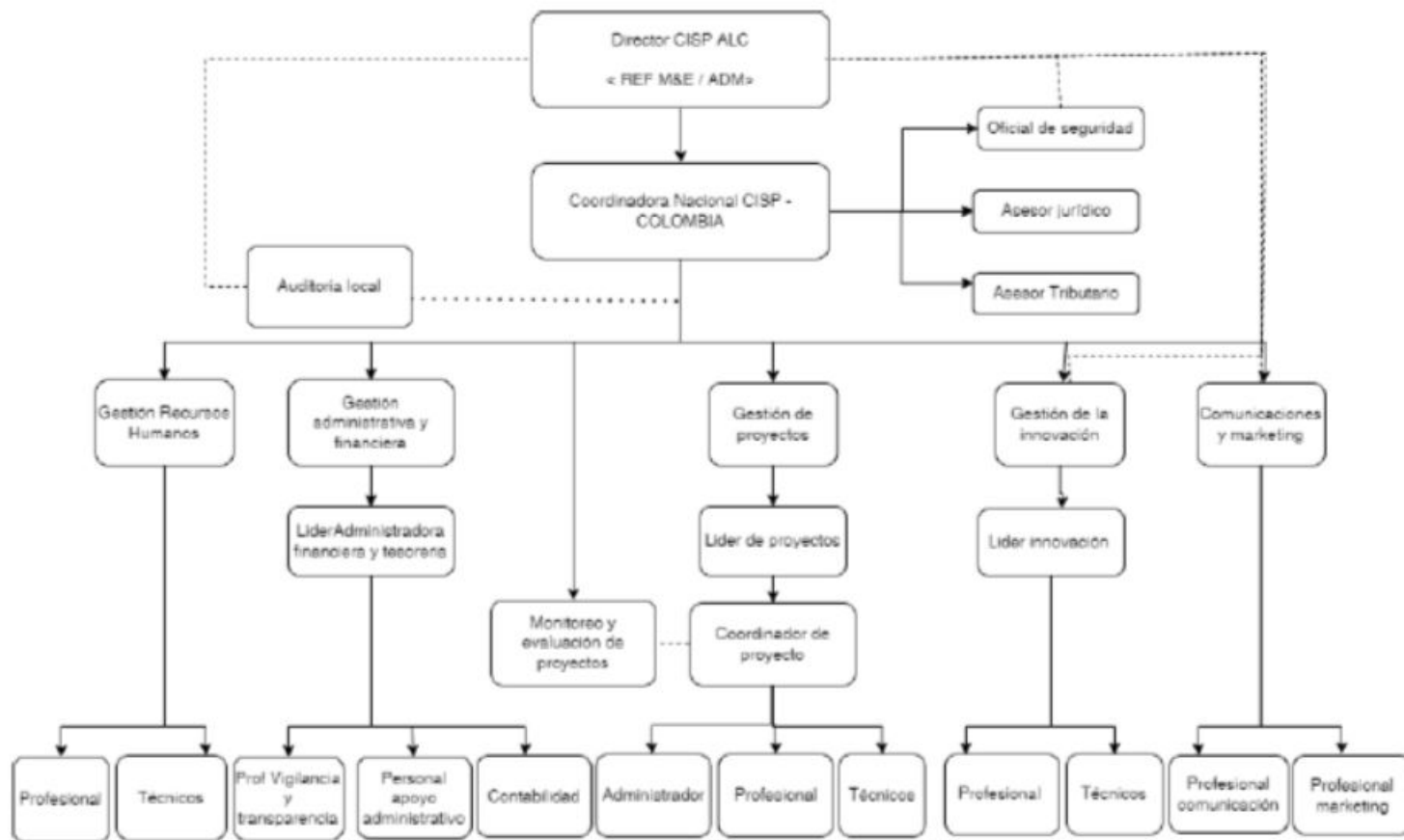
N°	PROCEDIMIENTOS	DESCRIPCIÓN
1	Lineamientos del Área de talento humano	VST-DA-PR- 001-001 Regular los procedimientos de Talento humano, con el fin de dar cumplimiento a las políticas del sistema de gestión del CISP contextualizado en cumplimiento de la normatividad colombiana
2	Selección y contratación de personal.	VST-DA-PR- 001-002 Selección y contratación de facilitadores necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades requeridas en CISP para su plena ejecución
3	Prestaciones sociales del personal	VST-DA-PR-001-003 Validar, liquidar y verificar la liquidación de prestaciones sociales para el personal conforme a la normatividad establecida.

	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO: VST-DA-PR 001
			VERSIÓN: 1.0
			VIGENCIA:
			PAGINA: 4 de 8

N°	PROCEDIMIENTOS	DESCRIPCIÓN
4	Voluntariados y practicas	VST-DA-PR- 001-004 Establecer los mecanismos de operación en materia de Voluntariados y Prácticas
5	Bienestar y salud físico emocional	VST-DA-PR- 001-005 Desarrollo de actividades que permitan mitigar el riesgo derivado de las actividades de los diferentes Facilitadores.
6	Incentivos a los colaboradores.	VST-DA-PR- 001-006 Establecer las acciones que permitan al colaborador disponer de los apoyos necesarios para su crecimiento laboral, personal y familiar
7	Higiene y seguridad en el trabajo- SG-SST	VST-DA-PR- 001-007 Desarrollo y ejecución de cada uno de los estándares de calidad que conforman el sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo, durante el periodo anual de vigencia correspondiente, permitiendo así el cumplimiento de las indicaciones y resultados en por lo menos 80% de lo presupuestado.
8	Evaluación del desempeño	VST-DA-PR- 001-008 Evaluar el desempeño de los facilitadores CISP de forma objetiva e integral, la conducta profesional, las competencias, el rendimiento y la productividad, dejando ver como es la persona, que hace y que logra.
10	Código de seguridad y protección del CISP	VST-DA-PR-001-010 El objetivo del código de seguridad es orientar y recomendar a quienes hacen parte de la organización, para que actúen de manera eficaz en la prevención y mitigación de los riesgos y dificultades relacionadas con la seguridad, asumiendo una actitud apropiada para la organización y el personal mismo.

	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO: VST-DA-PR 001
			VERSIÓN:1.0
			VIGENCIA:
			PAGINA: 5 de 8

1. Organigrama del CISP Colombia



	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO: VST-DA-PR 001
			VERSIÓN: 1.0
			VIGENCIA:
			PAGINA: 6 de 8

2. Normatividad Aplicable (Normograma)

Consulte el documento Guías normativas para la Gestión del Talento Humano.

https://drive.google.com/file/d/1aQ1nA5FWKfzJMmnysG9q7nE8TKcJM6Dk/view?usp=share_link

3. Glosario

A) Gestión del talento Humano

La gestión del talento humano es la manera como se administra y gestiona el personal en las organizaciones. Este concepto, a su vez, recibe varios nombres como gestión del recurso humano, administración del talento humano, etc., y “tiene como objeto la gestión de personas que trabajan en la organización, estas personas son las portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizado o independientemente de su reconocimiento como seres sociales” (Santos, 2010)

En la organización CISP se reconocerá como Gestión del Talento Humano.

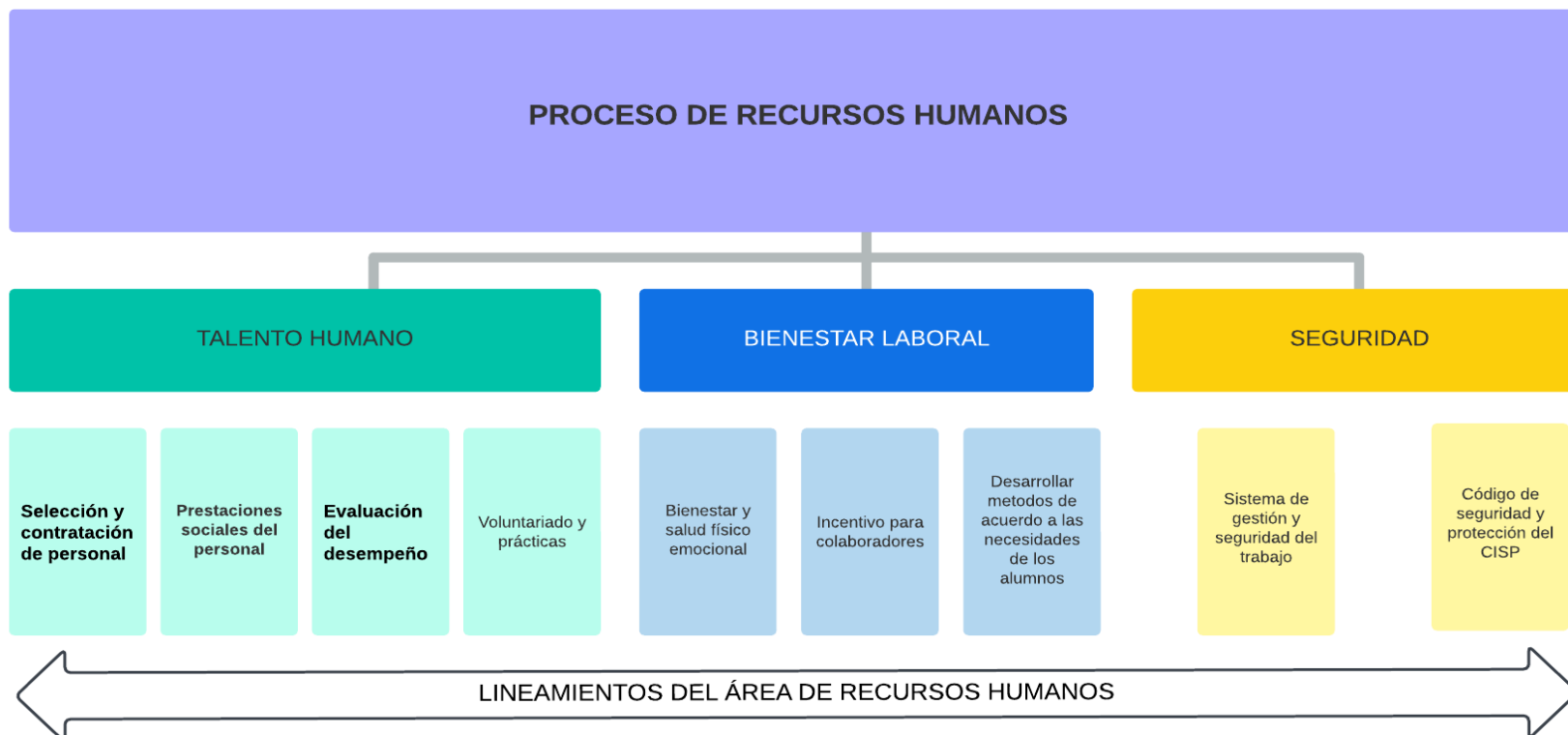
El concepto adoptado del autor nos permite denotar que el departamento de Gestión del talento humano es mucho más que un departamento de la organización es el corazón ya que allí radica el bienestar de las personas, activo intangible de CISP. Por tal razón, la importancia de la gestión del talento humano radica en que sus procesos son primordiales para todas y cada una de las áreas de trabajo en la organización, hasta el punto de afectar el desarrollo de cada una de estas, bien sea en aspectos económicos, financieros, administrativos, etc.

La gestión ágil del talento humano le permite al CISP el adquirir beneficios que solo poseen entidades altamente efectivas y sobresalir en aspectos claves para el éxito de la organización tales como:

- Aumento de la competencia y, por lo tanto, de la necesidad de ser competitivo.
- Costes y ventajas relacionados con el uso de los recursos humanos.
- Minimizar el riesgo de crisis de productividad.
- Aumento del ritmo y complejidad de los cambios sociales, culturales, normativos, demográficos y educacionales.
- Identificar rápidamente los síntomas de las alteraciones en el funcionamiento de los lugares de trabajo.
- Actualizarse de en las tendencias para la próxima década

	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO: VST-DA-PR 001
			VERSIÓN: 1.0
			VIGENCIA:
			PAGINA: 7 de 8

4. Diagrama de flujo.



	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO: VST-DA-PR 001
			VERSIÓN: 1.0
			VIGENCIA:
			PAGINA: 8 de 8

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO

ELABORÓ	
NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO
Brayan Hernandez	Bienestar

APROBÓ	
NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO
	
SANDRA MILENA LÓPEZ BETANCUR	Coordinadora Nacional CISP Colombia