

POLÍTICA DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO



**CÁMARA REGIONAL DE LA
CONSTRUCCIÓN CAMACOL
BOGÓTA Y CUNDINAMARCA**

1. Objetivo:

Establecer un marco de actuación para que la relación Organización – Colaborador, se construya, desarrolle y mantenga en un ambiente laboral propicio para el alto desempeño y compromiso, que contribuya al desarrollo del colaborador y a la generación de valor de la compañía.

2. Alcance:

Esta política aplica a todos los colaboradores directos de la organización.

El equipo de Talento Humano es la responsable de gestionar el desarrollo de los colaboradores incluida la alta gerencia, dentro del marco de los pilares de cultura para contar con un equipo de personas de alto desempeño y compromiso, alineadas, garantes del logro de los resultados y del crecimiento sostenible del negocio. El proceso de desarrollo de los colaboradores empieza en el momento de su vinculación desde su entrenamiento y continúa con las diferentes actividades enfocadas a desarrollar sus competencias tales como gestión del desempeño y planes de carrera. Adicionalmente busca garantizar la continuidad del negocio a través de planes de sucesión.

La Organización patrocina y acompaña actividades de formación en el ámbito local, que estén alineadas con la estrategia, las responsabilidades del cargo y las necesidades de la Organización, los recursos previstos y el desempeño del colaborador.

3. Estándares de la Política de desarrollo del colaborador

- a. El Modelo de Gestión por Competencias incluye los comportamientos asociados a los pilares de la cultura y las competencias técnicas, las cuales deben contar con planes estructurados que acompañen el proceso de desarrollo de los colaboradores.
- b. El entrenamiento específico se construye entre el área de Talento Humano y el líder inmediato, quien garantiza la ejecución del plan de entrenamiento específico.
- c. Al finalizar este proceso, el área de Talento Humano coordinará con el líder inmediato y el colaborador una reunión para realizar el cierre del entrenamiento y definir si se hace necesario establecer nuevas acciones de formación.
- d. Como garantes de la estrategia, los líderes de la Organización tienen un programa de desarrollo continuo, el cual se debe ver reflejado en un liderazgo efectivo.
- e. Las solicitudes de formación y desarrollo deben ser validadas y aprobadas conjuntamente entre el líder inmediato y el área de Talento Humano mediante evaluación de competencias y desempeño.

Se tendrán en cuenta para los ascensos a los colaboradores que cuenten con lo siguiente:

- a. Desempeño sólido en el cargo.
- b. Pertinencia de la formación con las responsabilidades del cargo y necesidades de la Organización.
- c. Visto bueno del superior inmediato y el área de Talento Humano.

Apoyo para estudiar

Camacol B&C Otorga una beca del 50% para la especialización de derecho urbano, El colaborador que reciba cualquier tipo de apoyo para estudios deberá suscribir con la Organización un acuerdo de permanencia laboral una vez finalizado el programa académico, así:

- a. El doble del tiempo de los estudios realizados con una permanencia mínima de dos años.
- b. Si el colaborador se retira antes del tiempo, la Organización descontará el valor de la proporción de tiempo restante.

El colaborador que reciba apoyo económico y/o de tiempo para estudios, se compromete a cumplir con el currículo y aprobarlo. En caso contrario, deberá reintegrar a la Organización el valor patrocinado.

El proceso de gestión del desempeño permite identificar en qué medida las personas aportan al logro de los resultados y se comportan según lo esperado por la Organización. Este proceso se realiza con la participación del colaborador y del Líder inmediato y será insumo para el establecimiento de planes de desarrollo del colaborador, la gestión del desempeño de la alta gerencia es responsabilidad del presidente y la de este a su vez es responsabilidad de la Junta Directiva.

La gestión carrera y sucesión tiene como objetivo principal soportar la continuidad del negocio a través de la identificación de colaboradores con potencial y sucesores de los cargos críticos de acuerdo a la estrategia; facilitando la conservación del conocimiento al interior de la Organización y permitiendo el crecimiento profesional y la retención de personas claves, la sucesión de la alta gerencia es responsabilidad de la Junta Directiva a propuesta del Presidente de la Compañía y la sucesión del presidente es responsabilidad de la Junta Directiva previa evaluación del comité de Nombramiento y Retribuciones.

Talento Humano realizará convocatorias internas, para darle la posibilidad y prioridad a los colaboradores internos de crecer.

Al menos una vez al año cada jefe inmediato debe reunirse con su equipo y preguntarles acerca de su proyección laboral para acompañarlos en su desarrollo profesional.

4. Historial de cambios

Versión	Descripción	Fecha emisión
0	Creación del documento	1/06/2022