

## COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO

### INFORMACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO SEGUNDO PERÍODO 2019

#### 1. COMPROMISOS PENDIENTES DEL PERIODO ANTERIOR:

COMPROMISO	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
Dar a conocer la resolución de estímulos para el 2019	Rectora y líderes de gestión	Se socializo en el consejo directivo. Según comunicado de la superiora provincial del 24 de abril de 2019, los estímulos se hacen efectivos a final de año, por esta razón no se ha socializado.
Revisar y ajustar los instrumentos de autoevaluación de talento humano	Rectora y líderes de gestión	Se realizaron los ajustes en la fecha establecida por coordinación de gestión.
Realizar capacitaciones programadas para el segundo periodo del año	Rectora y ecónoma y asesor escolar	Se realizaron las capacitaciones planeadas para el segundo periodo del año, a excepción de dos capacitaciones de riesgo psicosocial canceladas por la ARL SURA; adicional se participó en la jornada de capacitación para directivos y docentes programada por CONACED el días 8 de abril.
Realizar cada semestre una jornada de bienestar laboral para todos los empleados	Rectora y asesor escolar.	Esta actividad se cumplió mediante un espacio dedicado en el retiro espiritual programado para todo el personal vinculado al colegio en abril 12, en la celebración del día del maestro el 16 de mayo, el compartir de los días felices durante todos el mes de mayo con todos el personal y un paseo de integración realizado con el personal de servicios generales.

#### 2. CAMBIOS QUE PODRÍAN AFECTAR EL PROCESO

Identifique y analice los cambios en tecnología, infraestructura, personal, documentación que podrían afectar la calidad del servicio y que se han detectado desde la última reunión. Si es necesario regístrelo en el formato GESTIÓN DEL CAMBIO, FOGD4

En este periodo se presentaron cambios en documentación: Llega un nuevo formato para TH compromiso de confidencialidad que está diseñado para los integrantes del comité laboral de convivencia. Se ajusta el ANGD2 servicio educativo no conforme.

## COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO

### INFORMACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO SEGUNDO PERÍODO 2019

Cambios de personal: Presentó la renuncia voluntaria una docente de matemáticas, la cual fue reemplazada oportunamente. Así mismo ingresa en este periodo un empleado de servicios generales.

cambio de horario: se reajusta el horario para los docentes quedando la jornada de 6:30am a 3:30pm y martes de 6:30am a 5:00pm, Los viernes se tendrá la jornada de 6:30 am a 2:30 pm. Esto para compensar el día de la semana en donde cada docente se queda en actividades de apoyo con los estudiantes.

#### 3 . SEGUIMIENTO A LOS INDICADORES

*Este informe se encuentra en el módulo INDICADORES de Daruma4® y lo presenta la persona encargada*

#### 4. PLANES DE MEJORAMIENTO

##### Control de servicio educativo no conforme

*Reporte la información registrada en el FOGD10 SERVICIO EDUCATIVO NO CONFORME indicando cuáles son los servicios educativos no conformes más comunes y de mayor impacto. Defina cuándo se debe iniciar una acción correctiva de acuerdo a su recurrencia.*

*No se presentaron no conformes en este periodo.*

##### Acciones de auditorías

*Cuando tenga acciones de auditorías analice en qué estado se encuentran de acuerdo al tratamiento planteado en Daruma®4, módulo Auditorías. Indique cuáles se alcanzaron a cumplir y cuáles no. Determine qué va a hacer con las que presentan dificultades.*

*En este periodo se realizó la auditoría interna del sistema de gestión, en la cual se presentaron 4 no conformidades, a las que se le ha dado el siguiente tratamiento:*

<i>Descripción de la No Conformidad</i>	<i>seguimiento</i>
<i>En la verificación del proceso de Talento Humano, no se identifica el ajuste de la jornada laboral de los docentes como un cambio, afectando la gestión del cambio.</i>	<i>Se realizó el ajuste a la gestión del cambio FOGD 4 del cambio del horario, enviado en enero de 2019</i>
<i>En la revisión de las carpetas de los empleados, se evidencia que no se asegura la disponibilidad, idoneidad, protección, almacenamiento y disposición de documentos, incumpliendo requisitos de Norma.</i>	<i>No se verifican las referencias laborales. Se envió la solicitud de corrección del formato FOTH 3 para aclarar la verificación de referencias laborales.</i>
<i>En la revisión del FOGD11 Seguimiento al proceso, se evidencia que no se hace seguimiento a los compromisos establecidos, incumpliendo requisito de norma.</i>	<i>Se hace revisión y seguimiento de los compromisos dejados en el fogd 11 del primero periodo 2019 en el fogd 11 del segundo periodo 2019</i>

## COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO

### INFORMACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO SEGUNDO PERÍODO 2019

<p>En la revisión de la documentación que reposa en las carpetas de los empleados, se encuentra que hay etapas del proceso de selección que se realizan, después de la contratación del personal, afectando la fiabilidad de la información e incumpliendo requisitos internos.</p>	<p><i>Se realizó la verificación de títulos académicos de los nuevos empleados que ingresaron en el segundo periodo, acorde al proceso de talento humano.</i></p>
<p>En la revisión de las actas del COPASST no se evidencia el seguimiento a compromisos ni el análisis de la accidentalidad mensual, incumpliendo la Conformación y funcionamiento de COPASST, ITTH3 numeral 7</p>	<p><i>Se realizó el seguimiento a los compromisos del COPASST y de los accidentes ocurridos en el colegio, se registró en el acta del 23 de mayo de 2019</i></p>
<p>Al verificar la medición de los indicadores de ausentismo por enfermedad de origen común e incapacidad laboral se evidencia que no los miden los colegios de San Miguel del Rosario y Nuestra Señora de Lourdes, mientras que Medellín, Bello y Rionegro están atrasados en medición desde el año 2017.</p>	<p><i>Esta NC se le hace seguimiento desde la casa provincial por SST</i></p>
<p>No se asegura la coherencia entre el objetivo y la metodología para la medición de la eficacia del plan de formación, incumpliendo requisitos de norma y generando formaciones innecesarias y que no aportan valor.</p>	<p><i>Se envió a la provincia los ajustes al procedimiento de tal forma que permita delimitar el número de capacitaciones del plan de formación y se pueda determinar a cuáles capacitaciones se justifica hacerles medición de la eficacia.</i> <i>Se realizó el ajuste al plan de formación en los aspectos relacionados con la medición de la eficacia</i></p>

## COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO

### INFORMACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO SEGUNDO PERÍODO 2019

#### Otros planes de mejoramiento

Muestre el seguimiento a las acciones diligenciadas en el módulo PLANES de Daruma®4. Consigne aquí las acciones implementadas según el mapa de riesgos.

CÓDIGO / RIESGO	CAUSA RAÍZ	OBJETIVO DE LA ACCIÓN	ACCIONES PARA PREVENIR EL RIESGO	ACCIONES PARA DETECTAR EL RIESGO	OBSERVACIONES
T.H 1 Falsedad en documentos y/o información por parte del aspirante o seleccionado (Documentos de identificación, Escalafón, Certificados laborales, Certificados de estudios)	Deshonestidad por parte del candidato * Excesiva confianza de la Institución que no verifica especialmente la información de títulos universitarios obtenidos de los candidatos * Olvido o no realización de la verificación de las referencias, FOTH3 *Falsedad en la información proporcionada por entes externos	Eliminar el riesgo.	reinducción al personal implicado en la contratación Seguimiento constante al desempeño del personal por parte de sus jefes inmediatos	Verificación de Referencias y de documentación Informe de la Prueba Psicotécnica Percepción obtenida en la visita domiciliaria Resultados de la evaluación de desempeño y seguimiento al Plan de Formación	Se realizó la verificación del título de los empleados nuevos que ingresaron en el segundo periodo académico
T. H 2 Incumplimiento de los requisitos en el proceso de contratación	PERSONAL: desconocimiento o falta de capacitación para llevar a cabo esta actividad MÉTODOS: inadecuados para realizar esta actividad CONTROLES: Ausencia de controles o controles inadecuados	prevenir	Banco de hojas de vida Realizar en forma correcta y en el tiempo indicado todas las actividades correspondientes a la contratación de personal	PDTH1: procedimiento de Talento humano	Los empleados nuevos cumplen con los requisitos que se requieren dentro del proceso de gestión.
T.H 3 Nivel poco satisfactorio de la competencia disciplinar de algunos docentes	PERSONAL: falta de capacitación y/o actualización de los saberes MÉTODOS: inadecuados para transmitir los conocimientos RECURSOS: inadecuado y/o incipiente manejo de los recursos que ofrece la institución	prevenir	Reinducción al personal implicado en la contratación Seguimiento constante al desempeño del personal por parte de	Observación del desempeño en el aula Revisión de la planeación de clases y demás registros que estén a cargo del docente	Al momento los docentes que se encuentran vinculados se le ha realizado el seguimiento por parte de la rectora y coordinadora académica. Respecto al caso de la profesora de

## COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO

### INFORMACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO SEGUNDO PERÍODO 2019

	CONTROLES: ausencia de la aplicación de controles para realizar seguimiento al desempeño de los docentes		sus jefes inmediatos		matemáticas reportada en el periodo anterior, se decidió hacer reasignación en la carga académica del área de matemáticas, ubicándola en grados inferiores. Hasta el momento no ha habido manifestaciones de estudiantes ni de padres de familia al respecto
--	--	--	----------------------	--	--

#### 5. OTROS ASPECTOS

Registre (opcional) cualquier aspecto que considere relevante para su proceso y que no esté contemplado en ninguno de los numerales anteriores.

#### **Visita de SURA.**

El día 4 de Junio tuvimos la visita técnica de la ERL sura, en la cual se realizó una revisión del SST en el colegio para garantizar la adecuación y puesta en marcha de la normatividad vigente. en esta revisión participo la coordinadora de gestión, la presidente del COPASST, la responsable del Plan de emergencias y el secretario del COPASST Estamos atentos a la presentación del informe escrito.

#### **DESCRIPCIÓN DE ASPECTOS FUNDAMENTALES DE REUNIONES COPASST:**

#### **ESTADO DE REPORTE DE INSPECCIONES ANTERIORES:**

En el mes de noviembre se realizó un reporte de inspecciones a la Ecónoma, de la cual no se tiene respuesta aun de los cambios realizados. Se tiene planeado para el segundo semestre del año realizar una inspección de seguimiento en la que se verificará que tanto se ha mejorado con relación a la inspección anterior.

#### **REPORTE DE INSPECCIONES REALIZADAS:**

En este periodo del año no se realizaron inspecciones de seguridad

#### **Socialización de accidentes e incidentes de trabajo:**

## COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO

### INFORMACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO SEGUNDO PERÍODO 2019

En el mes de abril se socializó el accidente de una empleada de servicios generales quien se golpeó con una repisa haciendo el aseo de rectoría. Se realizó la investigación correspondiente acompañada por Daniela Hincapié Rojas y se llegó a la conclusión de que el basurero estaba mal ubicado, por tanto, se recomendó cambiar de sitio el basurero para que no vuelva a ocurrir un accidente. Al hacer seguimiento a esta acción se evidenció que se realizó de acuerdo a lo planeado. Así mismo en la reunión de mayo se socializó otro accidente en el área de servicios generales ocurrido a un empleado quien haciendo limpieza de una de la zona verde del colegio se resbaló ocasionándole un esguince, el empleado se remite al médico luego del reporte del accidente. Al realizar la investigación en la que participó el empleado, la presidente del COPASST y una representante de Salud y Seguridad en el trabajo de la provincia y la jefe inmediata, se analizaron las causas y se estableció compromiso de hacer inspección de seguridad para eliminar riesgos potenciales.

#### **CAPACITACIONES COPASST:**

Con relación al COPASST se realizaron dos capacitaciones en el segundo periodo, una sobre equipos de trabajo eficiente y otra sobre matriz de riesgos, ambas dirigidas por Jenny Graciano de la ARL SURA,. Estas capacitaciones fueron evaluadas según el formato FOTH 14, con una valoración por encima de 4.8 cada una en todos los aspectos evaluados. Estas capacitaciones favorecen el buen desempeño de los integrantes del COPASST durante el periodo para el cual ha sido elegido.

#### **PLAN DE FORMACION**

ASPECTOS	Inducción y reintroducción sistema de gestión: control de registros FOGD 9; plan operativo FOGD 5 y Matriz de comunicación	IV encuentro nacional de educación privada. Socialización, colegio de la Presentación Envigado	Competencias ciudadanas	Higiene postural	Retos de la inclusión educativa
Dominio del tema	4,89	5.0	5.0	5,00	5,00
Coherencia y relación entre los temas	4,92	5.0	5.0	5,00	5,00
Estimula la participación de los asistentes.	4,83	5.0	5.0	4,89	5,00
Responde satisfactoriamente preguntas.	4,89	5.0	5.0	4,94	5,00

## COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO

### INFORMACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO SEGUNDO PERÍODO 2019

Metodología y material adecuado	4,81	5.0	5.0	4,89	5,00
Los temas eran los esperados	4,83	5.0	5.0	4,83	5,00
La orientación dada fue la adecuada	4,89	5.0	5.0	5,00	5,00
Se lograron los objetivos	4,86	5.0	5.0	4,94	5,00
Ambiente adecuado	4,89	5.0	5.0	4,72	5,00

#### **Análisis:**

Se trabajaron cinco temas de formación en lo que se abordaron temas como: Sistema de gestión, higiene postural, educación inclusiva, competencias ciudadanas. Se participó en la socialización de dos temas trabajados en el IV encuentro de educación católica privada. Al evaluarlos mediante el FOTH 14 se obtuvo una valoración satisfactoria en todos los aspectos.

#### **6. ACUERDOS Y COMPROMISOS PARA LA MEJORA**

*Enuncie las posibles mejoras y compromisos que se puedan realizar en su proceso y necesiten ser consideradas*

COMPROMISO	RESPONSABLE	FECHA
Seguimiento a los planes de desarrollo profesional	Hna. Luz Mery Chaverra R	Julio 8 al 12 de 2019
Aplicación de la encuesta de clima organizacional	Jhon Darío Ochoa Zapata	Julio 8 de 2019
Aplicación de los instrumentos de autoevaluación	Hna Amparo Jurado Franco	Septiembre de 2019
Realización de la jornada de bienestar laboral tercer periodo	Hna Luz Mery Chaverra Rodríguez y John Darío Ochoa Zapata	Septiembre 20 de 2019

Nombres de los responsables del proceso:

Hna Luz Mery Chaverra Rodríguez y Jhon Darío Ochoa Zapata

Fecha de diligenciamiento: Junio 19 de 2019