

**COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO**

**SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
PERÍODO 1 DE 2019**

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

<b>COMPROMISO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>SEGUIMIENTO</b>
Programar de manera medida y pertinente el plan de formación para el año 2019	Rectora y líderes de gestión	Se programó el plan de formación acorde a los requerimientos del procedimiento, la versión más actualizada es del viernes 22 de marzo. No fue posible planear de manera medida dado que se tuvieron que agendar las jornadas de capacitación de intervención del riesgo psicosocial y las capacitaciones de carácter pedagógico y manejo de las plataformas derivadas de los convenios con las editoriales Norma y Libros y libros
Reformular la política de estímulos para el año 2019	Rectora y líderes de gestión	Se reformuló la política de estímulos durante el primer periodo. Y está pendiente por difundir a los empleados.
Realizar cada semestre una jornada de bienestar laboral para todos los empleados	Rectora y ecónoma y asesor escolar	En la semana de planeación se realizó la jornada correspondiente al primer semestre

**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: se ajustó el procedimiento de Talento Humano PDTH 1, se modificó el FOTH 4 entrevista de personal, de ajustó el FOTH 29 casos de reincorporación laboral, se modificó el FOTH 32 reporte de accidentes e incidentes de trabajo, se modifica el ITTH 2 , notificación, reporte investigación y análisis de accidentes de trabajo, se modifica el itth3 conformación y funciones del COPASST, se ajusta el FOGD 10 servicio educativo no conforme, y se ajusta el ANTH 2 cargos roles, responsabilidades y rendición de cuentas, se actualizó la Matriz de riesgos Se contrataron 5 docentes de tiempo completo, una para cubrir una licencia de maternidad, además una empleada de servicios generales.

La docente Diana Marcela Orozco Zuluaga reemplazó a la docente Janet Valencia Quintero como integrante del COPASST. Esta se realizó por ser la siguiente en votación del COPASST para el periodo 2018-2019

A nivel del plan de formación en el primer periodo se han trabajado espacios de capacitación en habilidades para la vida, como propuesta que desde la Provincia se plantearon con el fin de intervenir el riesgo psicosocial

COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO

SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
PERÍODO 1 DE 2019

**3. PLANES DE MEJORAMIENTO**

**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 para el año 2019 con resultados favorables en todos los casos
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	Se ha trabajado durante el proceso de selección y contratación en dar cumplimiento al procedimiento, no obstante se tiene al momento una empleada de servicios generales por la situación interna que vive Venezuela no ha sido posible la legalización de sus hijas en el país y por lo tanto no se han completado la legalización de las afiliaciones a salud
T.H 3 Nivel poco satisfactorio de la competencia disciplinar de algunos docentes	PERSONAL: falta de capacitación y/o actualización de los saberes	Prevenir	Reinducción al personal implicado en la	Observación del desempeño en el aula Revisión de la	Al momento se tienen quejas de una docente de matemáticas que

COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO

SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
PERÍODO 1 DE 2019

	<p>MÉTODOS: inadecuados para transmitir los conocimientos                  RECURSOS: inadecuado y/o incipiente manejo de los recursos que ofrece la institución                  CONTROLES: ausencia de la aplicación de controles para realizar seguimiento al desempeño de los docentes</p>		<p>contratación                  Seguimiento constante al desempeño del personal por parte de sus jefes inmediatos</p>	<p>planeación de clases y demás registros que estén a cargo del docente</p>	<p>tiene dificultades a nivel Disciplinar, por lo que se planteó la posibilidad de hacer ajustes a la asignación académica. Cabe resaltar que la docente presentó un excelente desempeño en lo grados asignados el año anterior, por lo que se le dio este año la posibilidad de estar en otros grupos.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**4. OTROS ASPECTOS**

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

**INFORME DEL COPASST**

**1. DESCRIPCIÓN DE ASPECTOS FUNDAMENTALES DE REUNIONES COPASST:**

**ESTADO DE REPORTE DE INSPECCIONES ANTERIORES:**

No se ha realizado el seguimiento al reporte de inspecciones realizadas en el 2018, esta actividad queda pendiente para el segundo periodo

**REPORTE DE INSPECCIONES REALIZADAS:**

No se realizaron inspecciones en este primer periodo del año

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

Se dio a conocer los reportes de incidentes y accidentes entre enero y noviembre de 2017 y el año 2018, hubo un incremento importante para lo cual se sugirió que desde el COPASST se trabajara en elaborar una estrategia para disminuir la accidentalidad, fomentar el reporte de incidentes y accidentes y crear conciencia en el personal sobre la importancia de acudir al centro asistencial oportunamente.

Se socializó el accidente del señor Tiberio Antonio Osorio Flórez ocurrida el 29 de noviembre de 2018. Se comentó lo ocurrido al trabajador y se socializando las lesiones aprendidas:

**COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO**

**SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
PERÍODO 1 DE 2019**

**CAPACITACIONES COPASST:**

***No hubo capacitaciones en este periodo***

**PLAN DE FORMACION**

ASPECTOS	Estrategias de integración del componente curricular	Inducción y reinducción sistema de gestión: control de registros FOGD 9; plan operativo FOGD 5 y Matriz de comunicación	Capacitación de master 2000	capacitación en investigación	Capacitación en evaluación por competencias pruebas saber
Dominio del tema	5,00	4,89	5,00	5,00	5,00
Coherencia y relación entre los temas	5,00	4,92	5,00	4,93	5,00
Estimula la participación de los asistentes.	5,00	4,83	4,93	4,93	5,00
Responde satisfactoriamente preguntas.	5,00	4,89	5,00	4,93	4,89
Metodología y material adecuado	5,00	4,81	5,00	4,93	4,94
Los temas eran los esperados	5,00	4,83	5,00	4,87	5,00
La orientación dada fue la adecuada	5,00	4,89	5,00	4,93	5,00
Se lograron los objetivos	5,00	4,86	5,00	4,93	5,00
Ambiente adecuado	5,00	4,89	4,93	4,80	5,00

**PLAN DE FORMACION**

ASPECTOS	Capacitación la educación en el siglo XXI	Capacitación Rediseño curricular para docentes	Álbum y te cuido y cargos roles y responsabilidades	Análisis de causas los 5 porqué	Capacitación brigadas de emergencia primeros auxilios.
Dominio del tema	4,81	5,00	5,00	5,00	5,00
Coherencia y relación entre los temas	4,81	5,00	5,00	5,00	5,00
Estimula la participación de los asistentes.	4,63	5,00	4,94	5,00	5,00
Responde satisfactoriamente preguntas.	4,56	5,00	4,94	5,00	5,00

COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO

SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
PERÍODO 1 DE 2019

Metodología y material adecuado	4,88	4,96	5,00	5,00	4,84
Los temas eran los esperados	4,63	5,00	5,00	5,00	4,89
La orientación dada fue la adecuada	4,69	5,00	5,00	5,00	4,89
Se lograron los objetivos	4,69	5,00	4,94	5,00	4,89
Ambiente adecuado	4,81	4,96	4,89	5,00	4,89

**Análisis:**

Durante este periodo se han realizado diferentes temas de formación, observando una evaluación satisfactoria en cada uno de los eventos de capacitación. Los asistentes manifiestan que a nivel general las capacitaciones han servido para el mejoramiento del desempeño, se ha contado con personal capacitado, con buen dominio de los temas según el caso; es de resaltar que las capacitaciones orientadas por Sandra Prieto han tenido la valoración más alta dado que los aportes son significativos, la metodología empleada es adecuada y a nivel general esta conferencista satisface las expectativas de los participantes, dando respuestas acertadas a los interrogantes, propiciando la participación y alcanzándose el objetivo propuesto.

**Aspectos a mejorar:**

Durante el periodo se han trabajado muchas capacitaciones, lo que hace que el plan esté muy saturado y no se logra profundizar en lo que es realmente importante al momento de las capacitaciones.

En lo relacionado con la capacitación de primeros auxilios, los participantes manifiestan que: La capacitación debe ser contextualizada, somos docentes no estudiantes de enfermería o medicina, pienso que deben ser más prácticas en donde actuemos oportunamente en una atención inmediata, recomiendo capacitaciones en donde se analicen casos que se puedan presentar a menudo y la manera como debemos actuar en primera instancia. Llevamos cuatro años asistiendo a estos eventos donde se sigue trabajando significados de pulso y respiración, realmente no nos aporta para brindar un primer auxilio. Es importante la ponente con grandes conocimientos médicos conozca de antemano los diagnósticos de las estudiantes del colegio y a partir de esto enseñarnos a actuar frente a una crisis que se puede replicar con los demás docentes. Esto sería más objetivo porque son las situaciones que vamos a enfrentar con frecuencia. Los docentes desconocemos los diagnósticos de salud de los estudiantes sólo hasta el momento que ocurre algo conocemos la situación, es por esto que ante una emergencia no sabemos actuar.

COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO

SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
PERÍODO 1 DE 2019

**5. ACUERDOS Y COMPROMISOS PARA LA MEJORA**

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

<b>COMPROMISO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA</b>
Dar a conocer la resolución de estímulos para el 2019	Hna. Luz Mery Chaverra R	30 de abril de 2019
Revisar y ajustar los instrumentos de autoevaluación de talento humano	Hna. Luz Mery Chaverra R y Jhon Darío Ochoa Zapata	Primera semana de mayo
Realizar capacitaciones programadas para el segundo periodo del año	Hna. Luz Mery Chaverra R Jhon Darío Ochoa Zapata	Segundo periodo

Nombres de los responsables del proceso:

Hna Luz Mery Chaverra Rodríguez y Jhon Darío Ochoa Zapata

Fecha de diligenciamiento: marzo 29 de 2019