

COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO
INFORMACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO
TERCER PERIODO

COMPROMISOS PENDIENTES DEL PERIODO ANTERIOR:

COMPROMISO	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
Seguimiento a los planes de desarrollo profesional	Hna. Luz Mery Chaverra R	Se realizó en el mes de Julio desde rectoría con cada uno de los docentes y se registró en el FOTH 28
Aplicación de los instrumentos de autoevaluación	Hna Amparo Jurado Franco	Al momento se avanza en este proceso
Aplicación de la encuesta de clima organizacional	Jhon Darío Ochoa Zapata	Se aplicó la encuesta en fecha indicada .Julio 8 de 2019
Realización de la jornada de bienestar laboral tercer periodo	Hna Luz Mery Chaverra Rodríguez y John Darío Ochoa Zapata	Se adelantó para agosto 6 en el marco de la celebración de los 90 años de la hermana Libia Mejía

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: cambio en cargos roles y responsabilidades AHTH2, cambio en ingreso de datos personales FOTH6, cambio en el procedimiento eliminando el FOTH5 visita domiciliaria, cambio en las caracterizaciones del proceso de talento humano.

Cambios de personal: renuncia voluntaria de dos docentes los cuales fueron reemplazados oportunamente Presentó la renuncia voluntaria de un empleado de servicios generales y cancelación de contrato a otro, el ingreso de la aprendiz. Incapacidad laboral de la auxiliar de recursos.

PLANES DE MEJORAMIENTO

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 auditoria interna del sistema de gestión, en la cual se presentaron 4 no conformidades, a las que se le ha dado el siguiente tratamiento:

Descripción de la No Conformidad	seguimiento
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.	Se realizó el ajuste a la gestión del cambio FOGD4 del cambio del horario, enviado en enero de 2019 que estaba pendiente del periodo pasado
En la revisión de las carpetas de los empleados, se evidencia que no se asegura la disponibilidad, idoneidad, protección,	Se diligenció el FOTH3 correspondiente a los dos docentes de nuevo ingresaron para el

COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO
 INFORMACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO
 TERCER PERIODO

almacenamiento y disposición de documentos, incumpliendo requisitos de Norma.	tercer periodo. La documentación de estos docentes está completa.
En la revisión del FOGD11 Seguimiento al proceso, se evidencia que no se hace seguimiento a los compromisos establecidos, incumpliendo requisito de norma.	<i>Se hace revisión y seguimiento de los compromisos dejados en el FOGD11 del segundo periodo 2019 en este formato.</i>
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.	<i>Se realizó la contratación según lo indicado en el proceso PDTH1.</i>
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	<i>Se está realizando el seguimiento a los compromisos según lo establecido y se reportan en cada reunión los accidentes o incidentes ocurridos. El análisis de estos se realiza mediante la investigación realizada por SST de la provincia.</i>
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.	<i>Esta NC se le hace seguimiento desde la casa provincial por SST</i>
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.	<i>Se revisó el plan de formación y se ajustó la medición de la eficacia con los objetivos de capacitación.</i>

COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO
INFORMACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO
TERCER PERIODO

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
TH1 Planeación inadecuada de las capacitaciones	<p>1. ¿ Por qué hay planeación inadecuada de capacitaciones? R/ Porque falta presupuestar el tiempo</p> <p>2. ¿Por qué falta presupuestar el tiempo? R/ Porque no se había pensado en este aspecto.</p> <p>3. ¿ Porque no se había pensado en este aspecto.? R/ Por falta de método</p>	Reducir	<p>1. Establecer criterios para seleccionar las capacitaciones que se van a llevar a cabo</p> <p>2. Realizar una adecuada planeación de las capacitaciones</p>	<p>1. Revisión y seguimiento al FOTH10</p> <p>2. Evaluación final del plan de formación y reinducción</p> <p>3. FOTH14. Evaluación actividad de formación y reinducción</p>	Se hará seguimiento al inicio del 2020
TH2 Método de selección y contratación inadecuado	<p>1. ¿ Por qué se pueden dar errores en la contratación? R/ Por errores humanos</p> <p>2. ¿ Por qué se pueden presentar errores humanos? R/ Por desconocimiento del procedimiento</p> <p>3. ¿Por qué se puede desconocer el procedimiento? R/ Por falta de toma de conciencia.</p>	Mitiga	Estudio del procedimiento de Talento Humano	Monitoreo realizado por Talento Humano de la Provincia	Se ha revisado el procedimiento de Gestión de talento Humano, y se está realizando los procesos como aparece en el procedimiento, no obstante se ha detectado que es un proceso que por los

COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO
 INFORMACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO
 TERCER PERIODO

	<p>4. ¿Por qué falta de toma de conciencia? R/ Porque faltan estrategias que fortalezcan este aspecto</p> <p>5. ¿ Por qué faltan estrategias que fortalezcan este aspecto? R/ Por falta de método</p>				<p>requerimientos se hace muy lento y no permite cubrir oportunament e una vacante.</p>
<p>TH3 Incumplimiento de la educación requerida para el cargo</p>	<p>1. ¿Por qué la Bibliotecaria del colegio no cumple con la educación requerida para el cargo? R/ Porque no tiene ninguna de las 3 opciones de educación que presenta el ANTH7. Descripción y perfil de cargos.</p> <p>2. ¿Por qué no tiene ninguna de las 3 opciones de educación que presenta el ANTH7. Descripción y perfil de cargos? R/ Porque no ha estudiado</p> <p>3. ¿Porque no ha estudiado? R/ Porque no le han dado importancia al cumplimiento de ese requisito</p>	<p>Asumir</p>	<p>1. Llevar a cabo procesos de autoformación y actualización acerca del manejo de la Biblioteca</p>	<p>1. Revisión del FOGD18 2. Seguimiento a los procesos de autoformación y actualización acerca del manejo de la Biblioteca</p>	<p>La bibliotecaria inició la capacitación en los aspectos básicos de su cargo desde el año anterior, pero se hará una capacitación más extensa en el cuarto periodo.</p>

COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO
 INFORMACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO
 TERCER PERIODO

	4. ¿Por qué no le han dado importancia al cumplimiento de ese requisito? R/ Por falta de toma de conciencia institucional y personal		
--	---	--	--

OTROS ASPECTOS

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

DESCRIPCIÓN DE ASPECTOS FUNDAMENTALES DE REUNIONES COPASST:

La presidente del COPASST reporta que al momento se han realizado todas las reuniones programadas para este periodo, se cuenta con un grupo en sus mayorías comprometido, pero falta que los integrantes del COPASST pueda dedicar más tiempo a las tareas propias del mismo para cumplir realizar una mejor gestión.

Se trabajó sobre los Estándares mínimos para el sistema seguridad y salud en el trabajo Son un Conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, y condiciones básicas de capacidad técnico administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensable para el funcionamiento y desarrollo del SG-SST. Según resolución 0312 de 2019 artículo 16

Desarrollar, aplicar y evaluar los riesgos en las empresas, cada empresa puede realizar los riesgos acorde a la empresa y a la productividad de las empresas y según los servicios que se prestan o el tiempo de empresa se regulan os estándares mínimos a cumplir y de acuerdo a la cantidad de los empleados: empresas de menos de 10 trabajadores deben cumplir 7 estándares mínimos, de 11 a 50 21 estándares y empresa agropecuarias 3 estándares y empresas de más de 50 trabajadores deben cumplir 62 estándares tal y como se venían manejando en la resolución anterior

ESTADO DE REPORTE DE INSPECCIONES ANTERIORES:

En este periodo se programó el seguimiento a las inspecciones de seguridad realizadas en el 2018, pero aún no se ha generado el informe no se ha socializado en el comité, esta tarea se encuentra en ejecución.

COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO
 INFORMACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO
 TERCER PERIODO

REPORTE DE INSPECCIONES REALIZADAS:

Al momento se encuentra en estado de realización por parte de los integrantes del COPASST, quienes están distribuidos por zonas para realizar el seguimiento a las inspecciones realizadas en el 2018.

Socialización de accidentes e incidentes de trabajo:

Se presentaron tres incidentes, uno de una empleada de servicios generales, se froto los ojos con las manos sucias, lo que ocasionó una irritación del ojo. En la enfermería se prestaron los primeros auxilios y se reportó al economato

Otro de una docente de preescolar, que se desplazaba por el patio central y un niño se encontraba jugando con un caballo palo en una actividad programada por la docente, quien al pasar cerca al niño se tropieza y cae al piso golpeándose el codo y la pierna

Y un tercer accidente con un trabajador de servicios generales quien fue picado por una avispa en la espalda cuando estaba regando el jardín del comedor de las hermanas, este fue enviado por la ARL para ser atendido en la SOMER, el trabajador fue incapacitado el resto de jornada.

CAPACITACIONES COPASST:

En este periodo no se presentaron capacitaciones del COPASST

PLAN DE FORMACION

ASPECTOS	Caídas a nivel	Prevención del esfuerzo vocal	Comunicación asertiva
Dominio del tema	4,91	5,00	5,00
Coherencia y relación entre los temas	4,96	5,00	4,94
Estimula la participación de los asistentes.	4,87	4,81	4,94
Responde satisfactoriamente preguntas.	4,91	5,00	4,94
Metodología y material adecuado	4,87	4,94	5,00
Los temas eran los esperados	4,91	5,00	4,94
La orientación dada fue la adecuada	4,91	5,00	5,00
Se lograron los objetivos	4,91	5,00	4,88

COLEGIO DE LA PRESENTACIÓN RIONEGRO
INFORMACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO
TERCER PERIODO

Análisis:

Las capacitaciones planeadas para este periodo se trabajaron, excepto a correspondiente con el manejo de las emociones la cual fue cancelada por motivos de ocupación de la conferencista y en su lugar se trabajó la capacitación sobre comunicación asertiva propuesta desde el Comité de convivencia laboral. Todas las capacitaciones fueron evaluadas satisfactoriamente.

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
Realizar la evaluación docente	rectora	Octubre y noviembre
Hacer seguimiento y cierre de los planes de acción	Rectora	Noviembre 25 de 2019

Nombres de los responsables del proceso:

Hna Luz Mery Chaverra Rodríguez y Jhon Darío Ochoa Zapata

Fecha de diligenciamiento: septiembre 23 de 2019