

Cod. TRD: 4143.049.2.

Santiago de Cali, febrero 5 de 2016

PARA: Lic. Ana Cecilia Alvarez -Rectora  
ATT : Lic. Aleyda Castaño – Ing. Alexander Ramírez – Representantes de la  
Calidad  
DE: Aleyda Castaño Henao (LIDER DEL PROCESO TALENTO HUMANO)

**REFERENCIA:** Informe de Seguimiento y desempeño del proceso de TALENTO HUMANO a diciembre de 2015

### DESARROLLO DEL INFORME

El presente documento describe el desempeño y seguimiento del proceso con el fin de informar los resultados de Enero a noviembre de 2015, teniendo en cuenta el objetivo: Planear y coordinar la ejecución de las actividades que beneficien y mejoren las competencias del personal y las condiciones de trabajo en clima organizacional y desarrollo humano

#### 1. ANÁLISIS DE INDICADORES DEL PROCESO:

Indicador	Meta	Resultado	Análisis	Plan de acción
Porcentaje de cumplimiento de plan de formación	Lograr un cumplimiento mínimo del 90% con el plan de formación	<b>94%</b>	Se aplicó la encuesta para evaluar la eficacia en el plan de formación, fueron 3 actividades de formación para este plan en las que se evaluaron con las 3 preguntas de la encuesta, se tomó la última para dar respuesta al indicador, en tics (TITAS) (90%), en trabajo en equipo (92%), y en convivencia (100%), esto quiere decir que hubo una buena respuesta y percepción en la eficacia de las capacitaciones, es positivo y más si se tiene en cuenta el 75% del 2014, ahora hay que esperar a formular el plan 2016 según propuesta del MEN y SEM.	No se toman acciones solo las capacitaciones formuladas para el 2016 y volver a evaluar la eficacia.



INSTITUCION EDUCATIVA TECNICO INDUSTRIAL  
 PEDRO ANTONIO MOLINA  
**INFORME DE DESEMPEÑO DE PROCESO**



CODIGO: FT.GR.029  
 VERSION: 03 FECHA:  
 11-08-2014  
 APROBADO

Cod. TRD: 4143.049.2.

<p>Porcentaje de satisfacción de la comunidad con los niveles de competencias del personal</p>	<p>Lograr una satisfacción mínima del 75% con las competencias de los docentes</p>	<p><b>73,6%</b></p>	<p>Se disminuyó en este 2015, 6 puntos respecto al año 2014 (84,5%), esto podría deberse a varias situaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Leyendo e interpretando la matriz de la encuesta en las preguntas 7, 8 y 9, relacionadas con la idoneidad del personal directivo (71,5%), docentes (77,9%), administrativos (71,4%), se deduce que la percepción más baja es en directivos y administrativos;</li> <li>2. Todos los porcentajes bajaron respecto al año 2014 (81,6%);</li> <li>3. La idoneidad y competencia del talento humano es responsabilidad directa de la SEM, por tanto es una situación en la que la institución no puede atacar autónomamente.</li> <li>4. Legalmente no se pueden desarrollar capacitaciones al talento humano con dineros del Fondo de servicios de la Institución.</li> <li>5. La encuesta en las 3 preguntas es muy general a todos los directivos (son 10), los docentes (son 180), los administrativos (40), no permite identificar los casos que podrían estar generando la insatisfacción, tal es el caso de San Luis en el directivo hay un porcentaje del 19% y en Gaitán en los administrativos el 46,4%, son saltos muy significativos para la tendencia, pero también no se sabe si es hacia una persona específicamente.</li> </ol>	<p>Solicitar formalmente a SEM las capacitaciones al talento humano</p>
--	--	---------------------	--	---

 <p>ASOCIACIÓN DE CALI</p>	<p>INSTITUCION EDUCATIVA TECNICO INDUSTRIAL PEDRO ANTONIO MOLINA <b>INFORME DE DESEMPEÑO DE PROCESO</b></p>		<p>CODIGO: FT.GR.029 VERSION: 03 FECHA: 11-08-2014 APROBADO</p>
---	---	---	---

Cod. TRD: 4143.049.2.

## 2. ANALISIS GENERAL DEL PROCESO

De acuerdo con las disposiciones sobre los procedimientos para la rendición de cuentas de las instituciones educativas oficiales de Cali, se presenta en este punto un informe ejecutivo del proceso haciendo referencia a los subprocesos del sistema de gestión descritos en la caracterización así:

### ✓ Subproceso de inducción y entrenamiento

El proceso de inducción al personal recién incorporado aunque podría presentar deficiencias, se trabajó en el instructivo articulándolo con unas nuevas pautas enviadas por la SEM, enviaron unas circulares solicitando evidencias de los docentes recién vinculados a propósito de la gran cantidad que llegaron en el 2015 debido a las posesiones por concurso, estas se enviaron, se hizo la inducción pero igual han venido presentándose las dificultades de siempre y es que las responsabilidades de la inducción no están claras, se había dicho inicialmente que calidad los capacitaba en los procesos, se hicieron algunas pero por la no coincidencia con los tiempos de los docentes de las otras sedes con calidad por sus horarios, disponibilidad por sus ocupaciones no se pudieron cubrir todos, así que la propuesta es que se modifique el instructivo de inducción para que sean los coordinadores para los docentes y el jefe inmediato para el resto pudiéndose esta delegar por la rectoría, se propone como plan de acción.

En la auditoria interna, se detectó un hallazgo relacionado con lo anterior, se ratificó como plan la propuesta anterior.

### ✓ Subproceso de Gestión y seguimiento de competencias

Para determinar las competencias del personal se tiene en cuenta las de ley y están plasmadas en el manual de funciones se socializan por medio de la Rectora y representante de la calidad.

Como este subproceso es el que exige la NTCGP1000 y la ISO9001 en el numeral 6.2., se tienen unos procedimientos y formatos muy maduros, se hace la propuesta de suprimir el formato de capacitaciones y reemplazarlo por la matriz control de capacitaciones, esto debido a que generalmente las capacitaciones son institucionales para grupos grandes y poco individuales, la matriz responde

Cod. TRD: 4143.049.2.

a esto, además es más fácil de diligenciar recordando que el talento humano no es de total autonomía de la institución, es del MEN y la SEM, y no todas las capacitaciones se conocen en su totalidad.

En todo caso, la institución gestionó una serie de actividades de formación en el 2015, se capacito a finales de año por parte del Sena en contabilidad y atención al cliente, formación gestionada por la rectora, se hizo en 50 horas en diciembre en la jornada de la mañana. Se gestiono por la rectoría 2 convocatorias una en formación tecnológica en manejo de biblioteca, de la cual 2 funcionarias la están haciendo actualmente, Carmen Muñoz y Julia Ramos. La otra fue en tecnología en sistemas con la coordinación y ayuda del profesor Rafael Salinas, a pesar de que la convocatoria fue general solo se interesaron y asisten una auxiliar administrativo, Yaneth Robles y el contratista Carlos Borrero.

Se continúan con los procedimientos y métodos para el proceso, tanto en la planeación, desarrollo y evaluación.

### 3. RIESGOS O CAMBIOS QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DEL PROCESO

<b>N°</b>	<b>FORMULACIÓN DEL RIESGO O CAMBIO</b>	<b>ANÁLISIS O CAUSAS DEL RIESGO O CAMBIO</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN - RESPONSABLES</b>
<b>1</b>	El talento humano es administrado y controlado por la SEM, la institución no tiene control en sus competencias, la selección, el desempeño, la evaluación y el mejoramiento, esto amenaza la eficacia de los procesos, por eso es común disponer de funcionarios poco idóneos y no poder hacer algo con ellos	Así está estructurado el funcionamiento del sistema educativo oficial, lo controla el MEN y el SEM y poca participación de las instituciones	Comunicar al SEM y el MEN las necesidades de mejoramiento en las competencias y en la formación del talento humano (rectora y personal administrativo)
<b>2</b>	Deficiencias en el clima laboral	1. Tal vez el cambio de administración en el 2013	Implementar en el proceso de talento humano

Cod. TRD: 4143.049.2.

	institucional que podría afectar el compromiso y el buen ambiente que se necesita para el funcionamiento propicio de la institución	pudo haber afectado, se venía con un rector que tuvo 20 años para afinar el ambiente de trabajo; 2. Por ser la institución de naturaleza oficial del estado, afecta la falta de políticas del estado para el manejo del clima laboral; 3. No se han vuelto a tener actividades de sensibilización que conlleven a mejorar el clima	actividades de sensibilización del talento humano para fortalecer el clima laboral
--	---	--	--

#### 4. PROPUESTAS DE MEJORA PARA EL PROCESO:

##### DEL SEGUNDO INDICADOR

Solicitar formalmente a SEM las capacitaciones al talento humano

##### DEL SUBPROCESO DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DE COMPETENCIAS

Suprimir el formato de capacitaciones y reemplazarlo por la matriz control de capacitaciones, esto debido a que generalmente las capacitaciones son institucionales para grupos grandes y poco individuales, la matriz responde a esto, además es más fácil de diligenciar recordando que el talento humano no es de total autonomía de la institución, es del MEN y la SEM, y no todas las capacitaciones se conocen en su totalidad.

##### RIESGO 1

Comunicar al SEM y el MEN las necesidades de mejoramiento en las competencias y en la formación del talento humano.

 <p>30 AÑOS 1984 2014</p>	<p>INSTITUCION EDUCATIVA TECNICO INDUSTRIAL PEDRO ANTONIO MOLINA <b>INFORME DE DESEMPEÑO DE PROCESO</b></p>		<p><b>CODIGO: FT.GR.029</b> <b>VERSION: 03 FECHA:</b> <b>11-08-2014</b> <b>APROBADO</b></p>
--	---	---	---

Cod. TRD: 4143.049.2.

## **RIESGO 2**

Implementar en el proceso de talento humano actividades de sensibilización del talento humano para fortalecer el clima laboral

Cordialmente,

**Lic. Aleyda Castaño**  
**Co-líder del proceso de talento humano**