



Ruta para la Formalización del Departamento de Talento Humano en el Colegio Talentos de la ciudad de Tuluá

Katherine Ramírez Vásquez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Sur Occidente

Sede Guadalajara de Buga (Valle del Cauca)

Programa Psicología

octubre de 2021

Ruta para la Formalización del Departamento de Talento Humano en el Colegio Talentos de la ciudad de Tuluá

Katherine Ramírez Vásquez

Sistematización presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesor(a)

Juliana Vásquez Mosquera

Psicóloga- Magister en Educación

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Sur Occidente

Sede Guadalajara de Buga (Valle del Cauca)

Programa Psicología

Octubre de 2021

Dedicatoria

Este trabajo de grado está dedicado a:

A mi esposo, hijo y sobrina quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis familiares por su apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A todos mis amigos porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta trabajo de grado a dios y la virgen, por darme esas fuerzas cuando más las necesitaba, por darme la sapiencia y madurez en los momentos difíciles y por no permitirme desfallecer cuando en algunos momentos sentí hacerlo, gracias padre amado por permitirme ver mi sueño y proyecto realidad.

Agradecimientos

A mi familia, por haberme dado la oportunidad de formarme en esta reconocida universidad y haber sido mi apoyo durante todo este tiempo.

De manera especial a mi tutora Juliana Vásquez Mosquera, por haberme guiado, no solo en la elaboración de este trabajo de grado, sino compartiendo sus conocimientos a lo largo de mi carrera universitaria y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente y seguir cultivando mis valores.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios de Guadalajara de Buga, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

Tabla de contenido

Contenido	
Dedicatoria	3
Agradecimientos.....	4
Resumen	6
Palabras clave	7
Introducción	8
Descripción General de la Sistematización	10
Descripción del Contexto (institución y participantes)	10
Tema u Objeto de Estudio (experiencias y ejes de sistematización).....	13
Justificación de la Sistematización.....	15
Objetivos de la Sistematización	17
Eje de la Sistematización.....	19
Contexto Teórico-Conceptual	20
Insumos y fuentes de información	25
Producto o insumos de la experiencia	26
Diseño y ruta metodológica de la Sistematización.....	27
Recuperación del proceso vivido: Análisis del proceso de práctica a sistematizar reconstrucción de la historia.	31
Reflexiones de fondo.....	79
Análisis y Síntesis	79
Interpretación Crítica.....	81
Conclusiones y Recomendaciones	84
Estrategias para la Socialización de la Experiencia: Productos de comunicación.....	86
Anexos.....	88

Resumen

El Colegio Talentos situado en la Ciudad de Tuluá Valle, Colegio que cuenta con 193 estudiantes, 7 docentes, una rectora, un coordinador académico y una psicóloga. Este colegio este orientado a la detección temprana de talentos y vocaciones especiales, a través de diferentes actividades lúdicas como lo son el arte y actividades deportivas.

La sistematización se basó en poder realizar una ruta para la formalización del Departamento de Talento Humano, donde se implementó diferentes formatos para la buena selección de personal, parte con la información suministrada por el colegio, en el cual se hizo el análisis pertinente y se encuentran inconsistencias para el buen proceso de selección de personal.

Este fue realizado con el objetivo de implementar diferentes formatos, que permitiera de una manera más amplia tener la información más relevante de los candidatos, con el fin de escoger el personal idóneo para que haga parte de tan importante institución.

De cada proceso realizado se implementó los formatos pertinentes que logran permitir conocer y determinar las fortalezas y debilidades que tengan los candidatos, así mismo la implementación del Departamento de Talento Humano en la institución educativa y que este a su vez nos permite monitorear el clima laboral, con una mirada objetiva hacia el buen desempeño y manejo de los mismos.

Es importante resaltar el valor de la implementación del Departamento de Talento humano dentro del Colegio Talentos, ya que, en la mayoría de las instituciones, este Departamento no tiene la estructura necesaria para los diferentes procesos a ejecutar.

Palabras clave

Proceso de selección, Departamento de Talento Humano, Implementación

Introducción

A continuación, se evidenciará el siguiente proceso de la ruta de formalización del Departamento de Talento Humano, a través de la implementación de los diferentes formatos para el buen proceso de selección de personal, a partir de este fue importante conocer las inconsistencias que presentaba la institución en el momento de hacer el proceso para la escogencia del personal idóneo en el colegio.

Cuyo objetivo fue tener en cuenta cuales eran las falencias encontradas y cuáles eran los objetivos de la implementación a los diferentes procesos existentes. Es por ello que resulta importante conocer el paso a paso a los diferentes momentos vividos y cuáles fueron los resultados obtenidos ante este proceso realizado.

Con esto quiero decir que la psicología organizacional dentro de una institución educativa, se permite estudiar el comportamiento de las personas en el ámbito organizacional, esto conlleva al diagnóstico, coordinación, intervención, gestión y control del comportamiento humano, teniendo en cuenta como objetivo fundamental el aprendizaje de los trabajadores, grupos y la institución como un todo.

El trabajo de la sistematización que a continuación se da a conocer es el resultado de la experiencia de la intervención a través de la psicología organizacional, aplicada en el Colegio Talentos de la Ciudad de Tuluá Valle, cuyo objetivo fue la implementación de los diferentes formatos para una buena selección de personal, considerando que estos formatos se crearían bajo estrategias y fortalecimiento en los diferentes procesos, con el propósito de beneficiar a la institución en el buen manejo de selección.

Las observaciones inicialmente identificadas en el primer momento fue no contar con un Departamento de talento humano, ni los formatos pertinentes para la selección de personal. Es

por esto que a través de un formulario de evaluación del clima laboral se permite indagar inicialmente como se encontraba este dentro de la institución, en cuanto a los resultados obtenidos fueron positivos ante esta evaluación.

Es por esto que se pone en marcha el desarrollo de la ruta de formalización para el Departamento de Talento Humano e implementación de los formatos pertinentes para los procesos de selección de personal, de acuerdo al análisis de la información suministrada se da el primer paso en la sistematización, la creación del portafolio de selección de personal ,este formato tiene como fin tener una información importante de quien es la institución, cuáles son las políticas para la selección de personal y por último los requisitos a cumplir en el momento de iniciar proceso.

En el segundo momento la realización del formato de perfil de cargo, este tiene como objetivo el análisis del perfil por cada actividad, dentro de sus competencias, habilidades y percepciones sensomotores.

En la realización del tercer formato como lo es el de inducción, este permite conocer los valores corporativos institucionales e información explícita para que empiece a tener sentido de pertenencia en la institución educativa.

Dentro de la implementación de la rúbrica para la evaluación por medio de este formato teórico- práctico, se estaría culminando todo el proceso, con esta rúbrica aplicada se permite tener respuestas y evidencias desde la observación objetiva y analizando las competencias de su perfil ocupacional, nos estaría reafirmando si el candidato es admitido o no.

Por último, se hace la formalización y socialización del Departamento de Talento Humano, para poner en marcha la aplicabilidad de los formatos implementados.

Descripción General de la Sistematización

Descripción del Contexto (institución y participantes)

El colegio talentos se encuentra ubicado en Colombia, Departamento del Valle del Cauca, ciudad de Tuluá, en la calle 4ª # 22c-21, barrio El Palmar. Esta institución nace en el año 1998 dando solución a una necesidad educacional, debido a que el barrio El Palmar se estaba constituyendo en la periferia occidental de la ciudad de Tuluá, donde se identifica una alta población de edad escolar en especial edades que oscilaban entre los 3 y 5 años de edad; el colegio más cercano al barrio se encontraba en el centro de la ciudad, por esto en marzo del año 1998 se hace el trámite de solicitud de funcionamiento, el cual es aprobado y se inician labores en el mes de septiembre del mismo año. Su nombre Colegio Talentos significa Detección temprana de talentos y vocaciones especiales, a través de diferentes actividades lúdicas son el arte y actividades deportivas. Se inicia con 20 niños de prejardín y jardín, 14 de transición y 11 niños del grado 1 para un total de 45 alumnos.

En el primer año tuvo buena acogida por la comunidad integrándose niños de barrios vecinos, en el año siguiente 1999 se hace cambio de sede en la calle 5ªB# 22B69, haciendo una fusión con el colegio Chiquilines Del Palmar, cambiando esta razón social a Colegio Talentos, donde obtuvieron reconocimiento departamental el 23 de marzo del año 2000. Para los años siguientes, se inicia con 150 alumnos, puesto que el colegio tenía reconocimiento y aumentó su número de estudiantes se debió trasladar a una nueva sede, donde fue construida un segundo piso debidamente adecuado con salones amplios, ventilados y una buena iluminación. El crecimiento de estudiantes era notable, de este modo un proyecto de crear una banda marcial nace y así poder participar con un grupo en el concurso Municipal de villancicos donde se obtuvo el segundo lugar, posterior a esto se participa en otro concurso y se obtiene el primer lugar.

Finalizando el mes de junio del año 2008, la Alcaldía Municipal, reconoce al Colegio Talentos la trayectoria y aportes a la sociedad tuluëña contribuyendo en la formación de niños y niñas de la ciudad.

En el año 2011 se adecua una casa al frente a la sede del colegio para tener más comodidad para los estudiantes de preescolar, esta iniciativa tuvo una gran acogida por parte de los padres de familia ya su vez de los estudiantes.

En el año 2013, se obtuvo el cambio de resolución departamental por la resolución Municipal, por ser un Municipio certificado en el mismo año y a su vez se celebran los 15 años de fundación de este mismo, donde se organizó un evento tuvo como invitados especiales un asesor pedagógico, la Secretaría de Educación. En este colegio también participa en las festividades de Bugalagrande y en la feria de Tuluá representando la ganadería de la feria.

En el año 2016 se inicia con 160 estudiantes lo que genera la necesidad de construir una tercera planta y aprovechar las clases de danza y ensayos de la banda, en este mismo año se obtiene un puntaje de 8.57 en el índice sintético de calidad, lo que les da la oportunidad estar bien posicionados en la ciudad de Tuluá frente a otros colegios.

En el año 2018 inician clases con 193 estudiantes donde se adquiere las instalaciones continuas a la principal sede permitiendo hacer el cambio de la jornada escolar quedando de la siguiente manera, transición y primaria en la jornada de la mañana, pero nace la necesidad de abrir un grado de transición y primero en la jornada de la tarde.

Para un futuro el Colegio Talentos se proyecta ser líder municipal por su propuesta curricular propia e innovadora, que utilice las nuevas tecnologías, medios de comunicación y cultura de la lectura, destacando la formación artística y cultural que garantiza una formación sólida en valores que requiera la ciudad, la región y el país.

Dentro de la institución educativa, maneja una Misión enfocada en formar personas con espíritu ético, moral y pensamiento crítico basado en la creatividad, innovación y recreación, que permita a través de la tecnología desarrollar herramientas para su desarrollo integral humano, potencializando como futuros líderes desde un pensamiento reflexivo y pacificador.

Con una Visión, para el año 2022, el Colegio Talentos sea un líder a nivel Municipal, ya que, por su propuesta innovadora en el manejo de las nuevas tecnologías, fomentando a través de la lectura la formación artística y cultural, garantiza una formación sólida en valores que requiera la ciudad, la región y el país.

Las Políticas del colegio se rigen sobre el plan Educativo Departamental y dimensionada a cada uno de los Municipios que la conforman desde la posibilidad que ellos tienen de formar el PEM, pues está, es quien determina las necesidades propias del entorno y de la comunidad, siendo está la beneficiada de dicha política educativa.

Los objetivos buscan comprender las formas o mecanismos mediante los cuales se implementa la formación integral del estudiante con miras a su desempeño en la comunidad y luego en la educación básica secundaria, por eso, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley General de Educación.

En cuanto a la estructura se plantea que consta con una supervisora de núcleo que es la rectora, con dos asesores pedagógicos, con un gobierno escolar constituido por un consejo directivo, consejo académico, consejo evaluación y promoción, consejo de padres, consejo estudiantil y personero, con un grupo de docentes y preescolar básica primaria (7 docentes), una psicóloga y los estudiantes, con un No. de resolución No. 310-054.0901 (noviembre 14 de 2013).

Tema u Objeto de Estudio (experiencias y ejes de sistematización)

De acuerdo a una reunión inicial con las directivas del colegio talentos, donde se expresó que la práctica profesional sería basada en la psicología organizacional, y más propiamente en todo lo significativo a el ambiente laboral, se pudo diagnosticar que una de las necesidades primordiales tiene que ver con el logro de un departamento de talento humano, ya que por medio de dicho departamento, se permite estar al tanto de diferentes temas dentro de la organización, con el fin de tener en cuenta que la psicología juega un papel muy importante en esta área, se permite tener seguimiento del buen clima laboral y así mismo el bienestar de toda la institución.

En el momento no existe dentro de la institución dicha área, como también se pudo observar que se necesitaba diferentes fortalecimientos, desde un portafolio de servicios interactivo y funcional, que mostrará a la institución en todos los aspectos y consiguiendo de esta manera expresar a los estudiantes y padres de familia, lo que la institución puede ofrecerles dentro de las diferentes áreas educativas, así mismo dando a conocer que la institución cuenta con un personal altamente calificado en pedagogía para la interacción con los estudiantes y siguiendo con el proceso de observación, se debía elaborar un portafolio o guía práctica para la selección de personal docente, el cual abarca diferentes aspectos, no solamente en el conocimiento propio de la asignatura, sino también temas a nivel personal y subjetivos, que pudiesen dar a conocer su estabilidad emocional que evidencie la pertinencia y coherencia de sus competencias con los propósitos institucionales.

Así pues, se hace necesario gestionar y organizar una ruta para el fortalecimiento de la gestión del talento humano dentro de la institución, por lo tanto el objetivo de esta sistematización fue *generar una ruta que permita la formalización del departamento de Talento Humano en el Colegio Talentos de la ciudad de Tuluá*. Para la organización de la misma

establece documentación necesaria para control y garantía del proceso de gestión del talento humano del Colegio Talentos.

Justificación de la Sistematización

De acuerdo al diagnóstico que se dio en la primera reunión, se pudo observar que la problemática del Colegio gira en torno a la carencia de un portafolio para la selección de personal, del mismo modo, la presentación de los servicios como tal no era la más adecuada para ofrecer los servicios educativos. Lo que pone en evidencia la falta del departamento de talento humano, esto hace que estas labores no tengan el cumplimiento reglamentario por ley, donde especifica que cada empresa que maneja personal debe tener un seguimiento y un departamento donde solo se enfoque y se interese en el bienestar de los mismos, en la misma medida esto repercute en las relaciones interpersonales entre los docentes y las directivas del colegio, creando dificultades de comunicación interna que de una u otra manera afectan la institución.

Para poder llevar a cabo el desarrollo de estos lineamientos, es necesario pactar unos compromisos con los actores de la institución, como lo son las directivas, docentes y administrativos, vinculados a las diferentes problemáticas, las cuales se evidenciaron en el proceso analítico e investigativo en la institución.

Partiendo como base, de lo que se realizó en la práctica, hay que tener en cuenta de que esta se fundamentó en la psicología organizacional, con la implementación de dicho Departamento y realizando el manejo desde esta área, se permite enfocar y dar continuidad a los diferentes procesos tanto de selección de personal, como la evaluación psicológica educativa y clima laboral de los docentes, administrativos y directivos, para prevalecer un ambiente adecuado, que nos permita crecer como institución, conformado por un gran equipo de colaboradores, manejando estándares de alta calidad educativa, que nos permita competir y ser líderes a nivel Municipal.

También hay que tener en cuenta, que dichas propuestas dependen en gran parte del cumplimiento y el profesionalismo que le pueda prestar la institución educativa, de tal manera, que si no se aúnan esfuerzos entre los que están haciendo la práctica y el personal de la institución no se podrían llevar a cabo dicha interacción.

Los diferentes puntos que se priorizaron se desarrollaron durante el tiempo de la práctica y junto a los directivos se consideraron que podían ser llevados a cabo en su totalidad, pero lo más importante, más que lograr fundamentarlos es poder ponerlos en práctica, de tal modo que la institución educativa pueda brindar un mejor servicio que redunde en una calidad educativa como fin fundamental de la institución.

Esta justificación está basada principalmente en las necesidades previamente priorizadas en los diferentes contextos llevados a cabo con las directivas de la institución, por esto se pretende que, a través de estas herramientas, la institución educativa crezca de una forma eficaz y con unos estándares educativos de alta calidad.

Objetivos de la Sistematización

Todo lo anterior, se fundamenta en la necesidad de la constituir el Departamento de Talento Humano del Colegio Talentos, el cual hoy la institución carece y, por tanto, muchas de las problemáticas que pueda tener la institución hoy en día se basa desde las necesidades adquiridas o requeridas en una buena selección de personal, el manejo de un buen clima laboral y como también la implementación de los diferentes formatos que regularicen los procesos de selección, teniendo en cuenta el análisis de las competencias y perfiles que tienen los docentes para potencializar los talentos y habilidades en los alumnos.

Frente a estas necesidades se hace importan sistematizar el proceso para la consolidación de dicha área, por ello este trabajo tiene como objetivo *Evidenciar la ruta que permita la formalización del departamento de Talento Humano en el Colegio Talentos de la ciudad de Tuluá.*

La ausencia del Departamento implica la omisión de los diferentes procesos de reclutamiento lo cual incluye: el manejo de los Curriculum Vitae de los candidatos a cargos de docencia, el seguimiento de los procesos de cada aspirante ya que estos se ejecutan de manera genérica y sin tener en cuenta las especificaciones del perfil docente según los lineamientos institucionales de tipo laboral que nos permite cumplir con dichos reglamentos.

La instauración de departamento de talento humano permite una evaluación de las condiciones pertinentes para el desempeño docente, desde esta área nos permite detectar si hay algún obstáculo que ocasione o atente contra la salud del personal dentro de las instalaciones del colegio; como también se observó que las adecuaciones desde la parte ergonómica que debe tener cada trabajador está siendo omitida por desconocimiento de la leyes que reglamentan las condiciones mínimas para ejercicio de las labores dentro de la institución educativa: un plan

bienestar al empleado daría cumplimiento en el momento de una auditoría por parte de la Secretaría de Educación.

Eje de la Sistematización

El eje del presente trabajo se centra en evidenciar las necesidades y las ruta para la consolidación de los procesos que son propios para la gestión del talento humano en la institución educativa que a gracias la recolección de datos, se permitió identificar la falencia que presenta la institución al no tener un Departamento de Talento humano, cuyos procesos que se hacen en la selección del personal y en evaluación del clima laboral, no estarían cumpliendo los objetivos propuestos; con la implementación de esta propuesta de instauración del Departamento de Talento Humano nos permite mitigar y prevenir los posibles problemas organizacionales con el recurso humano del colegio, ya que al contar con los formatos necesarios y pertinentes del caso, se tendría un direccionamiento correcto, que nos permita evaluar, observar comportamientos y habilidades para el buen desarrollo de los administradores, directivos y docentes, como también el manejo con los alumnos.

Contexto Teórico-Conceptual

La importancia que tiene la psicología en el campo organizacional, dentro de una institución educativa, influye o genera mucho impacto en el clima laboral, ya que, por muchos conceptos básicos o importantes, dentro del liderazgo y ambiente de trabajo, se permite establecer estrategias de competitividad y herramientas dinámicas, para el desarrollo de habilidades y la observación de conductas, que nos generan un clima laboral adecuado, con la satisfacción general de sus colaboradores, a partir de los siguientes teóricos:

Las habilidades blandas son capacidades comunicativas, de trabajo en equipo, adaptabilidad, empatía, proactividad, autocrítica y flexibilidad frente a situaciones cambiantes. Son fundamentales en el ser humano, pues le permiten convivir y comunicarse con sus pares, lo que sin duda contribuye a su desarrollo personal. Estas habilidades no son innatas del ser humano, son comportamientos adquiridos, es decir se desarrollan desde la infancia, donde en primera instancia los padres enseñan a sus hijos a desenvolverse, luego la escuela continúa con la gran tarea de que las personas se desarrollen y convivan con sus pares, pero sin olvidar que la base se establece en el hogar (Carrasco, 2015., p.24)

Anteriormente, se permitía trabajar en equipo, dentro de una institución educativa, la adaptabilidad, empatía, proactividad y capacidad autocrítica, hoy día nos permite crear soluciones a diferentes problemáticas presentadas.

Según Mujica (2015) consideró que: “Las habilidades blandas tienen importancia para aquellos trabajos donde hay una relación directa con el público o donde se requiere de mucha interacción con otras entidades, departamentos o personas” (p. 6). Según lo planteado por Mujica, cuando se tiene relación directa con el público, se debe tener la habilidad de interacción para una mejor comunicación con quienes conforman un Departamento o personas dentro de su entorno.

Mujica también dice: Nos da a entender que reconocer la inteligencia emocional, como una habilidad para la comunicación y desarrollar competencias interpersonales entre los mismos, nos permite tener un comportamiento adecuado con nuestros pares. Según Dessler (2015)

El proceso es un conjunto de etapas enlazadas las cuales se conjugan con un objetivo particular, transforman elementos de entrada en resultados. Los procesos de gestión incluyen el reclutamiento, selección de personal, capacitación y evaluación del desempeño (p. 298).

Con lo anterior se afirma que, dentro del Reclutamiento, selección de personal, Capacitación y Evaluación del desempeño, nos proporcionan información para obtener unos resultados, que nos indiquen que el proceso se está cumpliendo con los objetivos propuestos.

Para Fuentes (2017) los “Determinantes de la cultura organizacional: estrategia, estructura, trabajo en equipo, liderazgo, propietario, organización y medio ambiente. Esto se asocia a la competitividad” (p. 4). La cultura organizacional no solamente tiene que ver con la administración el recurso humano, sino que también se pronuncian con otros temas como lo son estrategia, estructura, trabajo en equipo, liderazgo, propietario, organización y medio ambiente, todo con fines de que las instituciones se vuelvan más competitivas y puedan acceder a las cambiantes economías globales Para Morelos-Gómez y Fontalvo-Herrera (2015).

Para Cáceres (2016) “las cinco habilidades blandas fundamentales para todo profesional son:

Humildad. Habilidad fundamental para aprender y erradicar paradigmas e ideas muy inculcadas en la mente de la persona.

Escucha asertiva. Saber escuchar y comprender los consejos, conocimientos y experiencias de todas las personas que estén alrededor de uno.

Empatía. Es importante aprender a ponerse en los zapatos de la persona que tenemos enfrente a fin de conllevar una situación acertada.

Facilidad de comunicación. Saber comunicar las cosas utilizando la inteligencia emocional para transmitir los mensajes que se requieren de manera asertiva y clara.

Feedback. Aprender a recibir y brindar retroalimentación a las personas que nos rodean, es la clave para una comunicación efectiva” (p. 26)

Para el autor, toda persona tiene ciertas habilidades, que nos permiten un desempeño en nuestro desarrollo profesional (la Humildad, Escucha asertiva, Empatía, Facilidad de comunicación y el Feedback) permiten tener un conjunto de técnicas para nuestro entorno social.

Montero y Romero (2016), Quienes son citados por (Herdoiza, 2020), estos autores mencionan el hecho de que las buenas relaciones son importantes, crear amistad y mejorar el desempeño del equipo; pues, la motivación influye en el comportamiento organizacional de los empleados y su proceder comunicativo persona. (p.38)

Para estos autores, es necesario resaltar las buenas relaciones interpersonales, es preciso tener en cuenta comportamientos adecuados, que permitan tener un buen equipo de trabajo, manejando un ambiente laboral ameno en todos los pares.

Villegas (2016), sostiene que la gestión del capital humano comprende las actividades focalizadas en lograr la configuración de un personal con características idóneas para los cargos diseñados. Para ello, las empresas o instituciones diseñan procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y evaluación focalizados en detectar las características del personal e incluir a aquel con las mejores competencias. (p. 299)

En muchos casos cuando los procesos de reclutamiento son los adecuados, nos permite enfocarnos en las habilidades y destrezas que tiene el candidato para ser más competitivos con otras áreas e instituciones”.

Para Canto (como se citó en Salazar y Tobón, 2018) en su análisis documental del proceso de formación docente concluye que existe un reto en el sistema educativo que se podría enfrentar con la formación de ciudadanos para la sociedad del conocimiento sólo puede superarse con profesionales competentes, actualizados, innovadores y capaces de trabajar en equipo con otros agentes educativos y sociales (p.11)

Lo anterior, requiere que el trabajo en equipo es fundamental para el reto de la educación específicamente en el cuerpo docente, lo que se relaciona directamente con las habilidades blandas e inteligencia emocional.

En este caso se dice, que debemos competir con conocimientos, destrezas y técnicas aplicadas en el sistema de educación, siendo considerados como un personal altamente calificado, con un perfil idóneo que está a la vanguardia del mercado laboral, atentos a los cambios futuros.

La relación interpersonal es el contacto profundo o superficial de la existencia entre dos o más personas en cualquier actividad. La investigación sobre el comportamiento humano es cada vez más obvia, considera la enorme complejidad de las relaciones interpersonales y grupales, (2020 cita a Sisa, 2013. p. 39).

Teniendo en cuenta que, los seres humanos cuando tenemos relaciones interpersonales y grupales nos sirven para el intercambio de conocimiento, fuera de generar relaciones estrechas que se pueda considerar aptas para el desempeño y el buen comportamiento del mismo.

Rivera -Carillo (2018), “considera que la cultura organizacional es un recurso estratégico, tiene el valor de asegurar continuidad y durabilidad en la organización” (p.37) Por otra parte, se

dice que, dentro de las estrategias generadas para dar cumplimiento a procesos establecidos que permita dar la continuidad pertinente al personal, para una durabilidad término concreto a dicha labor.

Insumos y fuentes de información

La información que fue necesaria para la recopilación de la experiencia en el Colegio

Talento se ubica en los siguientes elementos:

- Hojas de vida de los colaboradores de la institución.
- Documentos que legalizan y organizan la institución: PEI, misión, visión, organigrama, valores institucionales, manual de convivencia.
- Formularios realizados a los diferentes docentes de la institución (con su debido consentimiento informado)
- Observación de la planta educativa para el diagnóstico de falencias desde su seguridad laboral.

Producto o insumos de la experiencia

Dentro de las estrategias para compartir la experiencia de la sistematización, se permite a través de los canales de comunicación, con la utilización de equipos electrónicos, así mismo, utilizando las diferentes plataformas que nos ofrece el internet, pero que a su vez con la consolidación de los distintos formatos como lo son; folleto de servicios, portafolios selección de personal, formato de perfil de cargo, formatos de inducción, plan de bienestar, rubrica para evaluación aplicada, realizados en el proceso y por último con la instauración del Departamento de Talento Humano, todo este proceso se evidenciaría dentro de la pertinencia, todos los archivos reposan en el Colegio Talentos.

Diseño y ruta metodológica de la Sistematización

En la siguiente grafica se evidencia el proceso de acuerdo a los pasos realizados para esta sistematización, desde su principio hasta su final de la realización del proyecto, de acuerdo a la consecución de los mismos y la importancia pertinente al desarrollo de la implementación de los formatos para la selección de personal.

Figura 1.

Ruta Metodológica de la Sistematización paso a paso 2021

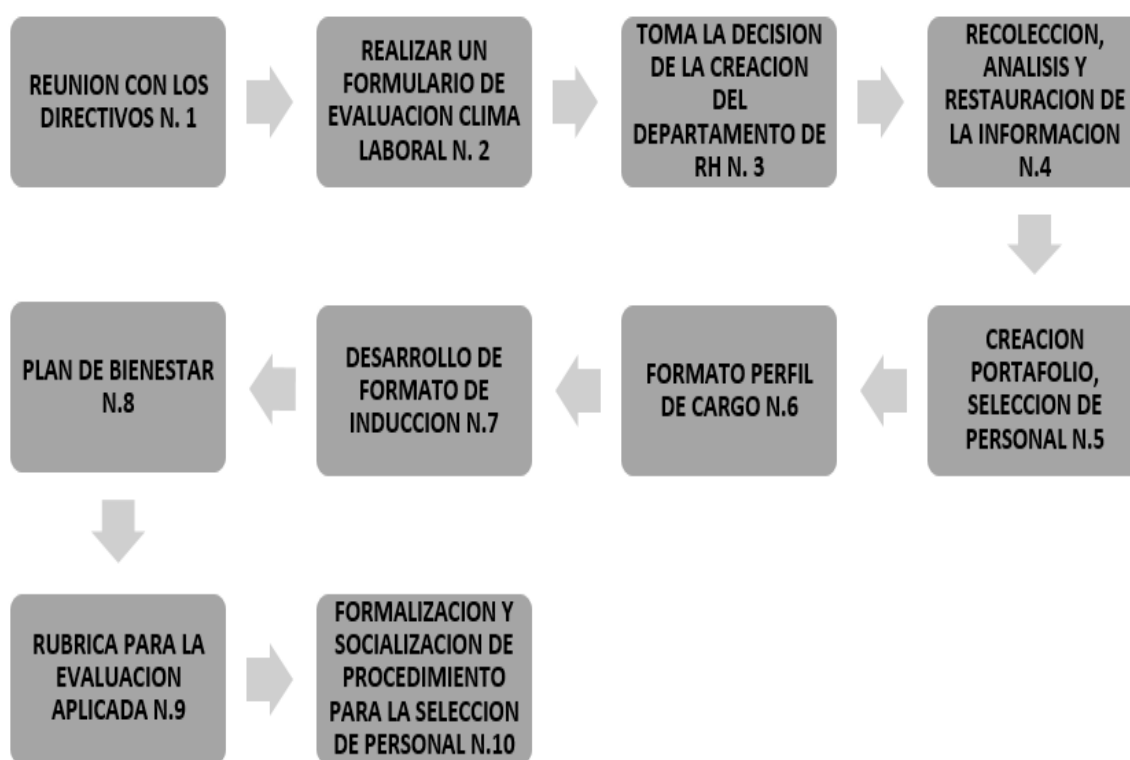


Figura No 1. Ruta Metodológica de la Sistematización. Fuente de elaboración propia (2021)

1. Se realizó una reunión inicial con los directivos de la institución educativa, en esta se alude a la pertinencia de evaluar el clima organizacional desde la observación, un diario de campo y levantamiento de información por encuestas.

2. Se formuló de manera virtual (formulario de Google) para la evaluación de clima laboral dirigido a 8 docentes de la Institución educativa, nos arrojó como resultado una base de datos en Excel con todas sus respuestas positivas en su mayoría.

3. Después de evaluar los resultados de la evaluación del clima organizacional, con los directivos se toma la decisión de la pertinencia de crear un Departamento de Talento Humano para el Colegio Talentos con el fin de dar solución a las problemáticas encontradas.

4. Se realiza la recolección de la información para evaluar la pertinencia de la instauración del Departamento de Talento Humano, posterior a ello, se hace la recolección de la información suministrada por el Colegio y se crea el análisis de la misma evaluando las necesidades para poner en marcha el proyecto “Departamento de Talento Humano”.

5. Con la implementación del procedimiento de selección de personal, nos va a permitir tener en cuenta todos los aspectos necesarios que redunde al final en que este proceso se haga de la mejor manera y podamos contar con la personal ideo para cada cargo que se esté necesitando en la institución.

6. Con esta creación del formato de perfil de cargo, se tiene en cuenta diferentes procesos de observación, en sus habilidades y competencias, que nos permita hacer el proceso de una manera más completa, desde requerimientos físicos, mentales, sensopercepción y exámenes ocupacionales que se tengan en cuenta en el momento de la asignación de cargo.

7. Con este formato de inducción de cargo, le permite a la institución culminar su proceso, dando cumplimiento a la información suministrada al docente de todo lo referente a la institución a la cual va a pertenecer.

8. Con el desarrollo del plan de bienestar, el cual fue diseñado para todo el personal tanto administrativo como el de docentes del Colegio Talentos, este tiene como propósito promover el desarrollo integral del ser humano y del entorno empresarial.

9. Se desarrolló una rúbrica de calificación aplicada que, a través del lenguaje teórico práctico, tenemos una respuesta y evidencias a las actividades del personal a contratar. En este caso se manejaría por medio de un video realizado en un aula de clase, posterior a ello se revisa puntualmente el porcentaje de calificación asegurándonos que cumpla con el perfil requerido en este caso.

10. Culminando con todo este proceso de instauración con el departamento de recursos humanos, a través de los diferentes formatos realizados se da como resultado la pertinencia del mismo.

Consideraciones Éticas

El proyecto de sistematización se suscribe a la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos humanos de 2005, asumiendo el compromiso de:

- Respetar la dignidad humana, derechos y libertades; potenciar los beneficios para los participantes de la sistematización; respetar la autonomía de las personas que participen en la sistematización; solicitar el consentimiento informado basado en la información veraz, explicando claramente los objetivos de la investigación, con libertad de ser revocado.
- Si fuere el caso, se solicitará el consentimiento informado al representante legal de instituciones que apliquen para la presente sistematización. Además, se garantizará el respeto por la integridad personal; el derecho a la privacidad y el tratamiento confiable de los datos.
- Se respetará la igualdad fundamental a todos los seres humanos implicados, que serán tratados con justicia y equidad, sin ningún asomo de discriminación o estigmatización.
- Se respetará la diversidad cultural, el pluralismo y las formas diferentes de pensar, fomentando la solidaridad y cooperación.
- Se promoverá el profesionalismo, la honestidad, la integridad, la transparencia en las decisiones que se tomen en el desarrollo del proyecto, si hubiere conflictos de interés y para el aprovechamiento compartido del conocimiento.

Recuperación del proceso vivido: Análisis del proceso de práctica a sistematizar reconstrucción de la historia.

El proceso vivido se documentó por medio de los siguientes cuadros en donde se logra expresar la construcción histórica de cada actividad o acción implementada, teniendo en cuenta el desarrollo cronológico para la constitución de departamento de Recursos humanos del Colegio Talentos de la ciudad de Tuluá y su análisis por momento.

Temporalidad	Actividad y reconstrucción
Agosto 06, 07 y 10 2020	<p>Actividad 1: Reunión directivos institución Educativa Talentos.</p> <p>Desde el mes de agosto del año 2020, comencé con las prácticas profesionales, requisito indispensable para culminar mis estudios profesionales en psicología, tal y como está reglamentado en la universidad UNIMINUTO y se desarrollaron en la institución educativa Colegio Talentos en la Ciudad de Tuluá Valle.</p> <p>Estas se enfocaron en el área organizacional ya que de acuerdo a que esta necesidad fue planteada en una reunión inicial por los directivos que asistieron, entre ellos la Sra. Martha Lucia Triana quien es la directora del colegio, el Sr. Antonio García Charry como coordinador académico y la psicóloga Noryda Soza, quien en este proceso es la interlocutora encargada de las prácticas profesionales a desarrollar en la institución, paralelamente a esta reunión se logra identificar el por qué la importancia de evaluar el estado del clima laboral dentro de sus puestos de trabajo y que tenía mucho que ver con la no existencia del departamento de talento humano: con esta valoración se pretendía revisar cual era la percepción que tienen los docentes de dicho</p>

ambiente laboral o también todo lo relacionado con las instalaciones físicas y que a su vez estas cumplan con los reglamentos legales de funcionamiento, como por ejemplo la debida implementación del manual de seguridad y salud en el trabajo, lo cual redundaría directamente en el bienestar de sus colaboradores.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, se crearon estrategias a desarrollar que permitieran brindar un ambiente adecuado entre todos los que conforman la institución.

Esta inquietud nace de la psicóloga Noryda Soza, quien es la persona que está a cargo de diferentes labores dentro de la institución, por motivos del Covid-19, los directivos prefirieron guardar aislamiento de la institución por las condiciones de salud pública y por consiguiente le encargan el Colegio a ella, para que le dé el manejo necesario dado el caso sin necesitar de la presencia de ellos.

	<p>Análisis:</p> <p>Dentro del análisis pertinente a la aplicación de la evaluación para los docentes del Colegio Talentos, se presentó con el objetivo general de determinar cuál es la influencia de la motivación dentro del clima laboral, dando a entender que este a su vez genera una gran importancia y valor agregado al recurso humano.</p> <p>Por tal motivo con la caracterización de la actividad y revisando objetivamente los resultados de esta, nos permitiera vislumbrar realmente y en el presente cuál es el grado de afectación directa en términos positivos o negativos del clima laboral de los trabajadores en el Área Educativa.</p> <p>Por último, la finalidad de esta evaluación fue conocer cuáles eran las variables a término descriptivo, que nos arrojó la evaluación comprendiendo la realidad de las problemáticas encontradas si fuese del caso; es por esto que, de acuerdo a la condición de trabajo, este debe evolucionar a fin de contrarrestar las expectativas de los trabajadores.</p>

<p>Septiembre 07,08,09,10,11 ,12,13 de 2020</p>	<p>Actividad 2: Formulario de evaluación de clima laboral</p> <p>Se crea en primera instancia un formulario con 10 preguntas las cuales se enviaron vía WhatsApp por medio de un enlace a los 8 docentes del Colegio Talentos, este método nos daba la oportunidad de depositar las respuestas en una base de datos (Excel) brindada por Google, ya que por motivos de pandemia fue imposible realizarla presencialmente. El objetivo era indagar la percepción que tienen los docentes hacia la institución y por ende la relación y comunicación que desempeñan internamente, (clima laboral).</p> <p>La intención de este formulario y su objetivo primordial era iniciar la recolección de algunos datos importantes y a su vez determinar y realizar un balance del clima laboral en el área administrativa del colegio Talentos. Para este proyecto se utilizó como herramienta de medición virtual basado en el Clima Laboral EMCO, propuesta por Gómez y Vicario (Gómez & Vicario, 2010), obteniendo una confiabilidad alfa de Cronbach de > 70, lo cual indica que todas las escalas evaluadas son confiables. Este instrumento mide las variables de clima: compañerismo, desarrollo, alineación, recursos de trabajo, directivos/alta dirección, solución de conflictos, imparcialidad, integridad, comunicación, autonomía, demandas de trabajo y satisfacción laboral. De igual manera contiene variables de bienestar: liderazgo, agotamiento emocional, vigor ocupacional, renuncia psicológica y compromiso organizacional.</p> <p>Enlace a formulario virtual de Google “Clima Virtual”: https://docs.google.com/forms/d/1RC3hi9rqCD5kRG2F5rr2czqNXt51GMTBhUyAcEt0rgA/edit#responses</p>
---	--

Figura 2.*Evaluación clima laboral primer momento 2021*

EVALUACION CLIMA LABORAL

CLIMA LABORAL

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

¿Considera que el colegio talentos es un buen lugar para trabajar?

Extremadamente satisfecho/a

Muy satisfecho/a

Algo satisfecho/a

Nada satisfecho/a

Figura No 2. Evaluación clima laboral primer momento. Fuente de elaboración propia (2021)

Figura 3.*Evaluación clima laboral primer momento 2021*

En relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) usted considera que éste es:

Muy Confortable

Confortable

Soportable

Incómodo

Muy Incómodo

Figura No 3. Evaluación clima laboral primer momento. Fuente de elaboración propia (2021)

Figura 4.*Evaluación clima laboral primer momento 2021*

Usted tiene el suficiente tiempo para realizar su trabajo habitual:

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Casi Nunca
- Nunca

Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Casi Nunca

Figura No 4. Evaluación clima laboral primer momento. Fuente de elaboración propia (2021)

Figura 5.

Resultados de la evaluación clima laboral en graficas 2021



Figura No 5. Resultados de la evaluación clima laboral Fuente de elaboración propia (2021)

Figura 6.

Resultados de la evaluación clima laboral en graficas 2021

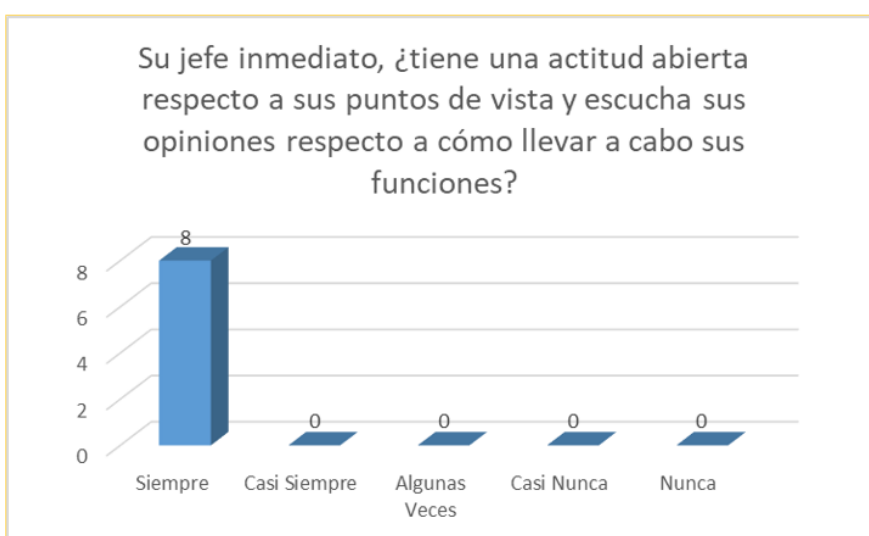


Figura No 6. Resultados en gráfica, evaluación clima laboral, Fuente de elaboración propia (2021)

Figura 7.

Resultados de la evaluación clima laboral en graficas 2021

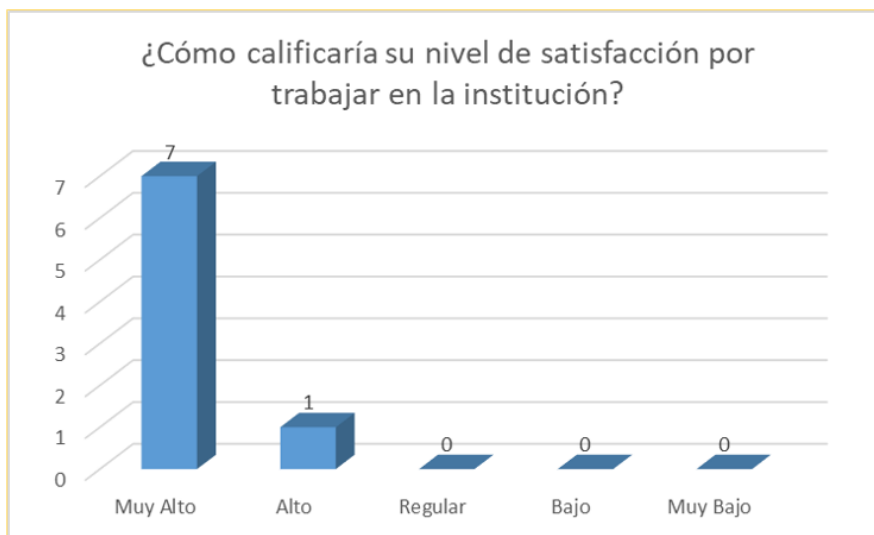


Figura No 7. Resultados en gráfica, evaluación clima laboral, Fuente de elaboración propia (2021)

Figura 8.

Resultados de la evaluación clima laboral en graficas 2021

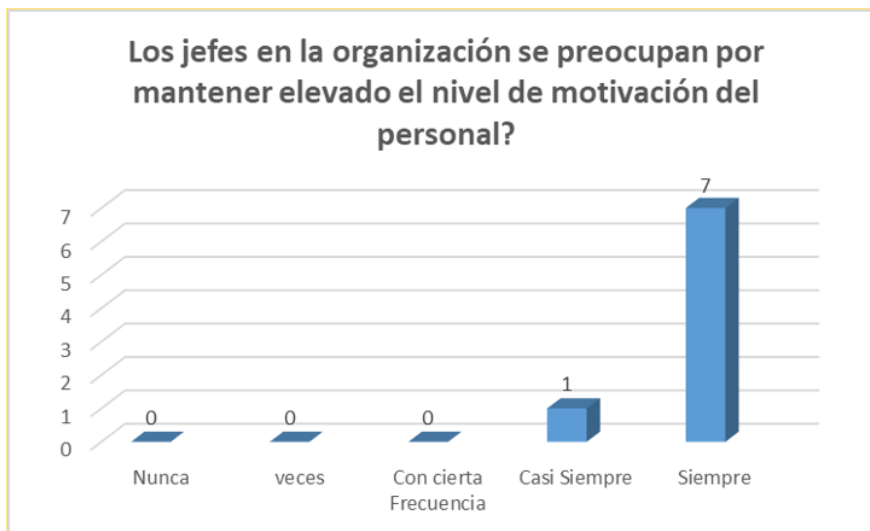


Figura No 8. Resultados en gráfica, evaluación clima laboral, Fuente de elaboración propia (2021)

Análisis:

Después de que los docentes contestaron las preguntas planteadas en el cuestionario, se procedió a hacer la tabulación de las mismas y se diseñó una graficación que nos mostrara las variables allí diseñadas. Se hace la valoración y análisis de los resultados con mi interlocutora, de acuerdo a lo solicitado en el formulario de evaluación, los cuales fueron positivos para ser primera vez que se realizaba esta actividad, cuyo objetivo fue ahondar un poco en el tema laboral de cada uno de los docentes y así darnos cuenta cuales eran sus percepciones que tenían del manejo organizacional y como la institución le está dando importancia al mismo ya con este primer proceso realizado y aportando evidencia de los resultados obtenidos, se permitió seguir avanzando y algo muy importante es que nos da claridad y justificación a que se necesita

realizar la implementación del departamento de talento humano en el Colegio. ya pensando desde la parte organizacional, se estaría pensando en las capacitaciones para los docentes desde el buen ámbito laboral y todo lo que pueda generarse para preservar la buena comunicación entre los mismos.

En cuanto a los resultados del formulario nos arrojó los siguientes resultados:

- En la primera pregunta el 44.4% respondió que la institución educativa, es un buen sitio de trabajo, el otro 44.4% manifiesta que se sienten satisfechos trabajando en el Colegio Talentos, hay instituciones que abren sus puertas a desarrollar una labor x, pero marca la diferencia con que solo no es una institución educativa sino un segundo hogar.

- En la segunda pregunta el 88.9% está conforme en el aspecto de la institución educativa, donde manifiesta que la institución cuenta con la adecuación necesaria para realizar las actividades educativas, para el buen desempeño del mismo y el 11.1% contesta que la institución cuenta con sus instalaciones confortables a comparación de otras instituciones educativas.

- En la tercera pregunta el 44.4% de las docentes manifiestan que cuentan con el tiempo suficiente para realizar su trabajo habitual, el otro 44.4% dice que su tiempo está acorde con el cronograma establecido, pero el 11.1% manifestó que no es tiempo suficiente para la realización de las actividades a desarrollar.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">- En la cuarta pregunta el 100% el nivel de satisfacción es óptimo, con sus jefes y superiores, ya que el clima laboral es tranquilo y permite sentirse con la mejor actitud positiva para desarrollar sus labores educativas con su grupo de alumnos asignados.
- En la quinta pregunta un 88.9% califica que su nivel de satisfacción en trabajar en la institución educativa hace que su entrega y entusiasmo en realizar las labores sean positivas, y el 11.1% manifiesta que se encuentra satisfecho en dicha institución.
- En la sexta pregunta el 55.6% manifestó, que hay una buena comunicación entre el grupo de trabajo, el 33.3% reafirma a dicha respuesta positiva, solo un 11.1% considera que con cierta frecuencia tiene comunicación con su grupo de trabajo, lo que indica que su nivel de satisfacción no es tan favorable si no hay buena comunicación con su grupo de trabajo, no tiene fluidez en su entorno laboral.
- En la séptima pregunta los jefes son calificados excelentemente, puesto que el 88.9% tiene un buen concepto de que se preocupan por la motivación de su personal, para tener un buen ambiente laboral, es de mucha importancia en las organizaciones que se maneje ese tipo de percepciones de los trabajadores, hacia sus superiores, significa que el buen trato laboral hace que cada quien tenga el buen desempeño y sus comentarios hablen bien de la institución a la |
|--|---|

que pertenecen, solo el 11.1% calificó que casi siempre sus jefes se preocupan por la motivación del personal para su buen desempeño.

- En la octava pregunta el 77.8% se ve refleja las buenas relaciones interpersonales entre el grupo de colaboradores, el 22,2% considera que el compañerismo prevalece y eso hace que el buen ambiente laboral sea reflejado en la institución y resaltado por sus superiores.

- En la novena pregunta el 100% respondió que sienten el apoyo en el equipo de trabajo y a nivel personal cuando hay dificultades en el paso, lo que indica que una organización se preocupa por el bienestar personal y laboral, genera un ambiente tranquilo y permite el desarrollo organizacional con el buen trato y satisfacción de sus colaboradores.

- Y por último se tienen en cuenta las recomendaciones que manifiestan en una pregunta abierta para las consideraciones respectivas del caso, tomando las observaciones que plantearon en el formulario de evaluación y que son las siguientes:

- Que las inconformidades se manifiestan en el momento oportuno y a la persona correspondiente
- Que las inconformidades se presenten de manera oportuna y a la persona indicada
- Sacar espacios para realizar ejercicios grupales que mejoren nuestra formación como docentes y como seres humanos.

- Consideró que es un ambiente de trabajo bueno y flexible las cosas por mejorar son pocas y que se pueden trabajar a medida que pasa el tiempo
- Que las reuniones de padres se hagan en los horarios habituales de trabajo con los niños

Del cuestionario generado y contestado por el 100% de los docentes podemos rescatar resultados que nos muestran por ejemplo como el grado de satisfacción que ellos tiene en trabajar en la institución, esto nos define entonces que si están a gusto con el trabajo que se les ha encomendado, otra variable importante es que se evidencio que hay una muy buena comunicación con el jefe inmediato mientras que con el grupo en general se ve una leve pero no significativa desviación de la misma, lo cual se mejoraría con todos los temas de bienestar social que se pueden manejar a través del departamento de talento humano.

<p>Octubre 07 de 2020</p>	<p>Actividad 3: Toma de decisión de la creación del Departamento de Talento Humano.</p> <p>De acuerdo a lo que nos evidencio el formulario de evaluación realizado a los docentes, se pudo constatar que se maneja un buen clima organizacional dentro de la institución y de forma clara y precisa con los directivos; pero a nivel grupal se pudo constatar que hace falta un poco la interlocución entre todos los miembros de la comunidad académica.</p> <p>Esto se mejoraría con un programa de buena comunicación y bienestar social entre todos los participantes, que sería coordinado por el departamento de talento humano, donde se puedan desarrollar diferentes tipos de acercamiento intergrupal para que la comunicación entre todos los actores se mejore cada día.</p> <p>De igual forma centralizar todos los procesos concernientes con sus colaboradores ya que estaban en cabeza de una persona, la cual le toca atender múltiples funciones y no hay la posibilidad de que estos procesos fluyan de la mejor manera.</p>
	<p>Análisis:</p> <p>En la implementación del Departamento de Talento Humano, se hace necesario revisar cuales son los procesos existentes y cuales faltan dentro del proceso de gestión del talento humano, que nos permita generar un buen clima organizacional, como también identificar si los procesos actuales cumplen o no a cabalidad con las políticas que tienen trazadas los directivos del colegio.</p>

Uno de los procesos más importante es la selección del personal que se requiere en los diferentes puestos de trabajo (docente, administrativos y directivos), ya que de una buena decisión estaríamos dando alcance a los requisitos y metas institucionales ya establecidas. De igual forma se puede lograr dar alcance a la proyección de la institución con todos los temas organizacionales que ésta necesite para potencializar su función como organismo educativo: tales como el cumplimiento de normas legales que permita que la institución vaya creciendo de manera paulatina y que paralelamente contribuyan al mejoramiento del bienestar de sus trabajadores. Por otro lado, también a través del departamento de talento humano debemos desarrollar planes encaminados a mejorar el bienestar organizacional dentro de la institución, programando capacitaciones, planes de salud y educación. Como tampoco no podemos olvidar que desde la gestión del talento humano se proyecta la recreación de los colaboradores junto con su núcleo familiar. Es importante destacar que uno de los planteamientos de los directivos es crecer con una nueva sede, donde se puedan centralizar todos estos procesos y se pueda garantizar un clima organizacional adecuado para que sus colaboradores se sientan a gusto en la institución, además, pueda servir de apoyo para cualquier requerimiento especial por parte de los entes de control, ya sea a nivel gubernamental como reglamentario con el debido desarrollo del plan de seguridad y salud en el trabajo que nos enmarca en todos los temas necesarios para un buen funcionamiento del colegio.

Octubre 13,14,15 de 2020	<p data-bbox="423 191 1421 241">Actividad 4: Recolección de la información.</p> <p data-bbox="423 241 1421 577">De acuerdo a la reunión planteada inicialmente con los directivos, se acordó que se debía suministrar toda la información necesaria por parte de la persona encargada en este caso Noryda Soza para este proceso a desarrollar, donde se pudiera fortalecer dicha información y hacer el seguimiento respectivo para este caso.</p> <p data-bbox="423 609 1421 945">Inicialmente se plantea la revisión de las hojas de vida, donde nos encontramos que a estas carecían de documentos soporte que brindaran una mejor información del aspirante o colaborador, con este punto se evidencia que no se estaría dando cumpliendo con todos los documentos legales que exige la ley.</p> <p data-bbox="423 976 1421 1228">Así mismo, se revisaron los procedimientos y procesos de selección de personal donde se evidencio que estos no se estaban llevando a cabalidad, dado que los que se estaban utilizando eran muy precarios y escasamente no permitía que esta labor conllevara a buenos términos.</p> <p data-bbox="423 1260 1421 1837">También se revisó las instalaciones físicas y pudimos confrontar que en algunos aspectos no se tenían en cuenta, tales como: los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo (por ejemplo: la salida segura, se encontraba obstruida y no permitía la evacuación del personal en el momento de un siniestro, de igual forma no se contaba con la camilla para evacuar un herido o accidentado entre otros implementos de seguridad). Con la observación y análisis de los hallazgos podemos decir que se estaría omitiendo parámetros de ley. Con el desarrollo e instauración del Departamento de Talento Humano</p>
--------------------------------	--

	<p>se estaría coordinando un buen programa de seguridad y adecuación del sitio de trabajo.</p> <p>El manejo de la documentación referente a todo lo concerniente con los colaboradores, es decir planillas de nómina, pago de seguridad social, evidencias de las respectivas inducciones a los docentes, administración de la dotación al personal debidamente documentada, historial de memorandos y llamados de atención, lo mismo que las historias clínicas que soportan las incapacidades en su momento y otros tantos documentos que debiesen estar coordinados u organizados de una mejor manera para su manejo, estos no se encontraron en un sitio adecuado, se encontraban en diferentes escritorios lo cual no se cumple con las normas de archivo institucional.</p> <p>Considerando los requerimientos y las metas institucionales aunados a la importancia de la implementación del departamento de talento humano, los directivos dan la autorización para que la interlocutora sea quien dé el aval a los procedimientos que se desarrollaron para dar inicio al proyecto.</p>
	<p>Análisis:</p> <p>Referente al análisis de las hojas de vida, encontramos que estaban diseñadas con los requisitos muy básicos, referente a los documentos soporte que deben allegarse para conocer un poco más de la persona que actualmente se encuentra contratada, tales como antecedentes disciplinarios, medidas correctivas de la policía, procuraduría y contraloría por si hubo inconvenientes en trabajos del estado.</p>

	<p>Cuando se revisa la documentación en procesos utilizados en la selección del personal, se evidencia la falencia que presenta la institución al manejo del tema organizacional, ya que por ser un tema nuevo y del cual no tenían el conocimiento hasta hoy. Se podrían dar diferentes manejos en cuanto al tema laboral ya que este es el conjunto de actividades organizacionales que investiga el comportamiento humano dentro de las habilidades, destrezas y capacidades que tiene la persona para demostrar sus competencias ante una futura vacante.</p>
<p>Noviembre 03, 04,05,17,18 de 2020</p>	<p>Actividad 5: Implementación del procedimiento para la selección de personal</p> <p>Como primera medida se inicia el procedimiento con la planificación y análisis de los puestos de trabajo que se requiere, luego se publican las respectivas ofertas con las consideraciones del perfil del cargo, seguido a este proceso se hace una preselección de los aspirantes al cargo aplicando uno de los diferentes test de personalidad psicométricos como el cuestionario 16PF de Cattell y el inventario de la personalidad Eysenck (EPI), como también la aplicación de las pruebas psicotécnicas, dentro de las cuales después de la evaluación de los resultados, podemos diagnosticar el conocimiento de acuerdo al perfil de cargo.</p> <p>Paso a seguir se hace la respectiva entrevista, con la cual buscamos abarcar temas de personalidad que en muchos de los test no se logra evidenciar. Con esta técnica podemos dilucidar y ahondar mucho más sobre aspectos inter e intrapersonales. Con estos resultados se hace una selección del personal</p>

coherente con los requerimientos del cargo y se procede a revisar y comprobar los datos referenciales.

Con toda esta información evaluada se escoge al mejor candidato y se hace la respectiva contratación.

Figura 9.

Esquema del paso a paso de proceso de reclutamiento 2021

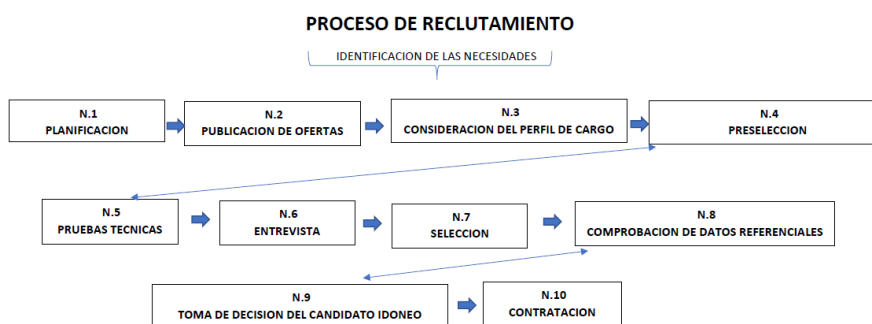


Figura No 9. Esquema del paso a paso de proceso de reclutamiento. Fuente de elaboración propia. (2021)

Con la implementación del procedimiento de selección de personal, nos permitió tener en cuenta todos los aspectos necesarios que redunde al final en que este proceso se haga de la mejor manera y podamos contar con el personal idóneo para cada cargo que se esté necesitando en la institución.

Es allí donde nace la necesidad de entregarle a los aspirantes un folleto con la información corporativa de la institución donde posiblemente van a laborar.

Figura 10.

Folleto información corporativa del Colegio Talentos 2021



Figura No 10. Folleto información corporativa del Colegio Talentos. Fuente de elaboración propia. (2021)

Figura 11.*Folleto información corporativa del Colegio Talentos 2021*

<p>QUIENES SOMOS?</p> <p>El Colegio Talentos, es una institución que trabaja desde tres principios fundamentales, creatividad, innovación y recreación, desde un modelo constructivista – humanista, convencidos de que la educación es uno de los caminos que conducirá a nuestro país y a nuestra región hacia el desarrollo social y económico en condiciones sostenibles de equidad y proyección de nuestros jóvenes para que crean en un futuro promisorio desde una sociedad avanzada por los embates de la ciencia y la tecnología.</p> <p>Tenemos como premisa fundamental, formar a nuestros estudiantes, en principios basados en la tolerancia, el respeto a la diferencia y solidaridad. Nuestro trabajo como directivos, al igual que el de los docentes de la institución, está centrado en los estudiantes y en brindar a cada uno de ellos la capacidad para responder como seres humanos y como ciudadanos a las nuevas demandas de la sociedad.</p>	<p>MISION</p> <p>El colegio Talentos forma personas con espíritu ético, moral y crítico basándose en los principios de creatividad, innovación y recreación, a través de las nuevas tecnologías pedagógicas y didácticas como herramientas posibilitadoras de un desarrollo integral humano, que considere las necesidades ambientales democráticas y científicas del mundo moderno. Potenciando líderes reflexivos pacificadores y transformadores de su entorno.</p> <p>VISION</p> <p>Para el año 2022 el Colegio Talentos será líder Municipal por su propuesta curricular propia e innovadora, que utilice las nuevas tecnologías, medio de comunicación y cultura de la lectura, destacando la formación artística y cultural que garantiza una formación solidaria en valores que requiera la ciudad, la región y el país.</p>
--	--

Figura No 11. Folleto información corporativa del Colegio Talentos. Fuente de elaboración propia. (2021)

Figura 12.*Folleto información corporativa del Colegio Talentos 2021*

EL TENER LIDERAZGO	POLITICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL
<ul style="list-style-type: none"> ES LA HABILIDAD NECESARIA PARA ORIENTAR LA ACCION DE LOS GRUPOS HUMANOS EN UNA DIRECCION DETERMINADA, INSPIRANDO VALORES DE ACCION Y ANTICIPADO ESCENARIOS DE DESARROLLO DE LA ACCION DE ESE GRUPO. LA HABILIDAD PARA FIJAR OBJETIVOS, EL SEGUIMIENTO DE DICHSO OBJETIVOS Y LA CAPACIDAD DE DAR FEEDBACK, INTEGRADO LAS OPINIONES DE OTROS; ESCLARCEER CLARAMENTE DIRECTIVAS, FIJAR OBJETIVOS, PRIORIDADES Y COMUNICARLAS, TENER ENERGIA Y TRASMITIRLA A OTROS, MOTIVAR E INSPIRAR CONFIANZA. 	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el respeto en la igualdad de oportunidades, como la promoción de no discriminación en cualquier índole. Valorar la remuneración monetaria al personal, dependiendo de su puesto y efectividad. Asegurar que la selección de personal, cada candidato reciba el mismo trato durante el proceso. Documentar y mantener actualizado las responsabilidades y actividades de cada puesto. Analizar y planificar la demanda de personal, que requiere cada área de trabajo para alcanzar objetivos. Identificar y evaluar a los candidatos ideales en función , en actitudes, conocimiento, competencias y habilidades. Identificar y dar preferencia al personal con mayor experiencia, dentro de la empresa, para cubrir puesto de gerencia y dirección. Incentivar al personal por medio de objetivos para generación, motivación en sus actividades. Apoyar y fortalecer en las habilidades y conocimiento del personal por medio de capacitaciones y certificaciones. 

Figura No 12. Folleto información corporativa del Colegio Talentos. Fuente de elaboración propia. (2021)

Figura 13.*Folleto información corporativa del Colegio Talentos 2021***REQUISITOS**

***ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.**

- A) Ser mayor de edad de 18 años, y estar en pleno ejercicio de los derechos previstos por la constitución política de Colombia, y la ley para el desempeño de una función.
- B) Cumplir con los requerimientos de preparación académica, y demás competencias exigibles previstas en esta ley y su reglamento.
- C) Tener la disposición para promover la práctica reflexiva entre el grupo de trabajo.
- D) fomentar la cooperación entre alumnos y profesores.
- E) Hoja de vida.
- F) Estudios realizados.
- G) Antecedentes disciplinarios, Contraloría, Procuraduría, Policía y Medidas Correctivas.
- H) Fotocopia cedula 150 %.
- I) Foto de carnet.
- J) Examen Ocupacional.
- K) Habilidades a resaltar.

l) Cual es su aspiración salarial.

M) Referencia laboral.

N) Trabajo en equipo.

Ñ) Puntualidad.

O) Tener presente los derechos y deberes del colegio.

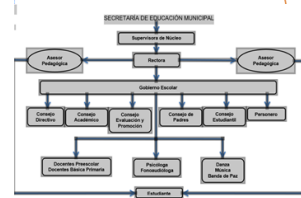


Figura No 13. Folleto información corporativa del Colegio Talentos. Fuente de elaboración propia. (2021)

Figura 14.

Folleto información corporativa del Colegio Talentos 2021



Figura No 14. Folleto información corporativa del Colegio Talentos. Fuente de elaboración propia. (2021)

	<p>Análisis:</p> <p>Desde el momento mismo donde se identifican las necesidades podemos decir que es el inicio del proceso de reclutamiento, ya que al hacer la planificación estamos definiendo las ofertas y demandas de los puestos de trabajo.</p> <p>Publicamos esta oferta para crear la atención de los candidatos con el perfil del cargo solicitado y poder conocer así cuales son las habilidades y destrezas, así como la responsabilidad de los mismos.</p> <p>Seguimos con la preselección de las hojas de vida de aquellos candidatos que cumplen con las expectativas planteadas hasta aquí y los citamos para unas pruebas técnicas y la respectiva entrevista donde hacemos la interacción con los candidatos.</p> <p>Después de la evaluación de los test y pruebas técnicas, así como los resultados de las entrevistas podemos definir un candidato seleccionado idóneo y pasamos a hacer la comprobación de los datos referenciales como son los soportes suministrados en las hojas de vida.</p> <p>Por último, se toma la mejor decisión y pasaremos a la respectiva contratación donde se definen los términos contractuales y se termina este proceso con una inducción al candidato que ha cumplido todos los requisitos anteriores.</p>

Febrero 10,11,15, 16, 24,25 2021	<p data-bbox="423 191 1421 233">Actividad 6: Formato de perfil de cargo</p> <p data-bbox="423 243 1421 1524">Ya entrando en un nuevo proceso de la implementación y basándose en las necesidades requeridas para la instauración del departamento de Talento humano, se le hace saber a la interlocutora se justifica la importancia de realizar un formato de perfil de cargo, pues con este se nos facilitaría el seguimiento adecuado al aspirante interesado: este tipo de insumos permitiría tener una información concreta y conocer competencias del postulado, así mismo nos permite tener el Departamento de Talento Humano una información completa de cuáles serían los posibles perfiles idóneos para hacer parte del equipo de trabajo del Colegio Talentos. Este formato se incluye dentro del proceso de selección, con el fin de darle una información adecuada al aspirante para su contratación, pues este comprende información básica del aspirante, una descripción de sus funciones, observación de sus habilidades, requerimientos físicos, evaluación sensopercepción motora, y por último constatar los exámenes ocupacionales requeridos para el buen estado de salud. Estos momentos del proceso son de gran importancia para el docente porque allí puede plasmar muchas de las habilidades que pueda tener y que en una entrevista se puede omitir ya sea por el nerviosismo de la presentación o por el afán del entrevistador en cumplir este requisito.</p>
--	--

Figura 16.

Formato de perfil de cargo, segundo momento del formato 2021

5. COMPETENCIAS		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
5.1 GENERALES				
1	Adaptación			
2	Ambición profesional			
3	Análisis			
4	Aprendizaje			
5	Aserividad			
6	Autocontrol			
7	Autonomía			
8	Creatividad			
9	Delegación			
10	Dinamismo			
11	Flexibilidad			
12	Independencia			
13	Iniciativa			
14	Integridad			
15	Juicio			
16	Liderazgo			
17	Mediación y conciliación			
18	Orientación al servicio			
19	Persuasión			
20	Planificación y Organización			
21	Resolución de problemas			
22	Sensibilidad interpersonal			
23	Sociabilidad			
24	Toma de decisiones			
25	Trabajo bajo presión			
26	Trabajo en equipo			
5.2 TÉCNICAS				
1	Atención al detalle			
2	Atención al público			
3	Autoorganización			
4	Comunicación no verbal			
5	Comunicación oral y escrita			
6	Disciplina			
7	Razonamiento numérico			
8	Sentido de Urgencia			
6. RESPONSABILIDADES		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
a. Bienes y valores (¿cuáles?)				
b. Información (¿cuál?)				
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)				
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)				

Figura No 16. Formato de perfil de cargo. Fuente de elaboración propia. (2021)

Figura 17.

Formato de perfil de cargo, tercer momento del formato 2021

REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES	PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL			
	0 - 25%	26 - 50%	51 - 75%	76 - 100%
T.1 CARGA FÍSICA				
a. Posición Sedente				
b. Posición Bipedal				
c. Posturas mantenidas				
d. Alternar posiciones				
e. Motricidad Gruesa				
f. Motricidad Fina				
g. Destreza Manual				
h. Levantamiento y Manejo de Cargas				
i. Velocidad de Reacción				
T.2 CARGA MENTAL				
a. Recibir información oral/escrita				
b. Producir información oral/escrita				
c. Análisis de información				
d. Emitir respuestas rápidas				
e. Atención				
f. Concentración				
g. Repetitividad				
h. Monotonía				
i. Tareas de precisión visiomotora				
j. Habilidad para solucionar problemas				
k. Interpretación de signos y símbolos				
l. Percepción causa - efecto				
m. Valoración de la realidad				
T.3 SENSO PERCEPCIÓN				
a. Percepción Visual				
b. Percepción auditiva				
c. Percepción gustativa				
d. Percepción olfativa				
e. Percepción táctil				
f. Percepción / discriminación de detalles				
g. Integración sensorial requerida				
h. Diferenciación figura fondo				
i. Relaciones espaciales				
j. Kinestesia				
k. Propiocepción				
l. Esterocepción				
m. Constancia de la forma				
n. Percepción del color				
o. Planificación motora				
Evaluado por: _____ Revisado por: _____				
Aprobado por: _____ Revisado por: M.d. Salud Ocupacional por: _____				
8. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO				
TIPO	REQUERIDO	NO REQUERIDO		
a. Exámen Médico				
b. Visiometría				
c. Audiometría				
d. Espirometría				
e. Cuadro Hemático				
f. Glucemia				
g. Frotis de Sero Periférico				
h. Pz de colemo				

Lugar de elaboración del perfil de cargo, este cuadro debe ser diligenciado por la Dca. Md. de Salud Ocupacional

Fuente: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 20 de julio de 2018
www.personal.unal.edu.co/files/admin/dccc/./formato_perfil_cargo_v_jul_26_05.xls

Figura No 17. Formato de perfil de cargo. Fuente de elaboración propia. (2021)

	<p>Análisis:</p> <p>Dentro del procedimiento para la selección del personal se implementó el formato de perfil del cargo, cabe anotar que se definió de manera global para todos los puestos de trabajo en general ya que no hay un análisis de perfil de cargo por cada actividad, de modo que se utiliza en la selección de todo el personal requerido por la institución, solamente que a cada puesto de trabajo en las observaciones se le agrega los respectivos lineamientos necesarios a cada actividad que se esté requiriendo.</p> <p>Este formato contiene información general de los aspirantes, pero en la entrevista se hace hincapié de cuáles valores agregados debe cumplir el aspirante por la actividad que esté participando.</p>
<p>Marzo 10,11,17,19, 24,26 de 2021</p>	<p>Actividad 7: Desarrollo formatos de inducción.</p> <p>La finalidad del formato de inducción es brindar información general, amplia y suficiente al colaborador, que le permita la ubicación en su rol dentro de la institución para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma e independiente.</p> <p>En este proceso a través del Departamento de Talento Humano, se tiene como objetivo fundamental el conocimiento general de las actividades que se realizan en la institución, así mismo es necesario darle a conocer en donde se ubica en el organigrama general, cuáles son sus funciones, generales y específicas de su área de trabajo; así mismo las actividades a desempeñar.</p>

Figura 18.

Formato de registro de inducción 2021


	REGISTRO DE INDUCCIÓN	FECHA DE EMISIÓN: 2/03/2021						
		VERSIÓN: 1						
		DOCUMENTO CONTROLADO						
NOMBRE DEL NUEVO EMPLEADO: _____ CARGO A DESEMPEÑAR: _____ JEFE INMEDIATO DEL NUEVO CA: _____ CARGO: _____								
INFORMACION GENERAL								
FECHA DE CONTRATACIÓN	<table border="1"> <tr> <th>DÍA</th> <th>MES</th> <th>AÑO</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	DÍA	MES	AÑO				
DÍA	MES	AÑO						
ITEMS	SI	FECHA	NOMBRE Y CARGO DEL RESPONSABLE DE DAR LA INDUCCIÓN					
1. PRESENTACION GENERAL DE LA EMPRESA (Recorrido por las instalaciones, presentación del personal)								
2. PORTAFOLIO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS OFRECIDOS POR LA ORGANIZACIÓN								
3. INDUCCIÓN GENERAL (Misión, Visión, Organigrama)								
4. INDUCCIÓN ESPECÍFICA con el Líder del Proceso (Procesos, Procedimientos, Formatos, Funciones)								
5. INDUCCIÓN AL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD (Política de la Calidad, Objetivos de Calidad,								
OBSERVACIONES:								
FIRMA DEL GERENTE GENERAL		FIRMA DEL LÍDER DEL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA						
FIRMA DEL COLABORADOR QUE RECIBE LA INDUCCIÓN								

Figura No 18. Formato registro de inducción. Fuente de elaboración propia.
(2021)

Análisis:

En cuanto a lo que tiene que ver con el formato de inducción lo que se pretende es que la persona que fue aceptada para el respectivo cargo conozca de la empresa donde va a laborar, por eso es tan importante tener muy claro la presentación que se haga de la empresa así como los productos o servicios que comercializa o presta, dando a conocer también los valores corporativos y algo muy importante como la misión y la visión de la compañía que nos abarca hacia dónde va dirigida esta compañía en la actualidad y hacia el futuro, de igual manera se le explica cuáles son las reglas de juego dentro y fuera de la empresa y como va a ser parte del engranaje para cumplir con los lineamientos del sistema de seguridad y gestión de calidad.

Con el formato de inducción y todos los demás requisitos se estaría terminando todo el proceso de selección, ya que a su vez es de suma importancia para dar respuesta al aspirante sí es admitido o no en la institución educativa Talentos, este formato nos permite tener una base de datos consolidada del aspirante, dejando como evidencia que se le compartió los temas más relevantes acerca de la institución, se puede decir que no se estaría omitiendo ningún lineamiento de admisión con los requisitos requeridos, y además dentro del plan complementario, se estarían evaluando las competencias y las habilidades comportamentales del ser humano.

El formato de inducción de personal nos permite ampliar conocimientos desde el área organizacional, además de tener en cuenta la importancia del porqué se

	debe hacer un buen proceso y utilizar los formatos pertinentes de acuerdo a una necesidad observada.
	Actividad 8: Plan de bienestar
Abril 13, 14, 15, 19, 20,21,28, 29, 30 2021	<p>Ya dando paso a otro proceso, dentro de la instauración del Departamento de talento humano, evaluando todos los formatos y dando parte positivo con los directivos, de cómo se ha avanzado en este proceso, llegamos a una inquietud del porqué no desarrollar un plan de bienestar, ya que a través de este pudimos involucrar al personal administrativos, directivos y docentes. Esta iniciativa tiene como fin que los diferentes aspectos que se deben manejar dentro y fuera de la institución, bajo los parámetros del autocuidado que debo tener conmigo mismo y así mismo con los demás, nos permite tener en cuenta un adecuado manejo de las normas de convivencia, nos orienta de como tener un ambiente tranquilo y sano, además con este plan de bienestar nos proporciona tener en cuenta aspectos importantes para el cuidado personal, recreación, salud, educación y gozar de un ambiente laboral óptimo, con compañerismo basado desde el principio de unas buenas normas de convivencia laboral.</p> <p>Uno de los puntos importantes es la motivación, factor fundamental para el inicio del plan de bienestar, donde los colaboradores deben tener toda la disposición así como un buen direccionamiento por parte del personal del colegio, esta motivación nos da como resultado el sentido de pertenencia que se debe tener con la empresa para poder hacer una trabajo efectivo que posteriormente nos dé una mejor calidad de vida a través de un buen proyecto</p>

de vida que trascienda a una vocación de servicio que al final es el insumo necesario para la prestación de un buen servicio educativo.

Figura 19.

Plan de Bienestar del Colegio Talentos 2021



Figura No 19. Plan de Bienestar del Colegio Talentos. Fuente de elaboración propia. (2021)

Figura 20.

Plan de Bienestar del Colegio Talentos 2021

PLAN DE BIENESTAR

El programa de bienestar laboral está diseñado para todo el personal tanto administrativo como el de docentes del Colegio Talentos, que tiene como propósito promover el desarrollo integral del ser humano y del entorno empresarial. Para este se ha diseñado unas dimensiones principales que permiten estratégicamente el exitoso cumplimiento de los objetivos propuestos, lo que de forma paralela generará un cambio del ambiente laboral en el componente humano participante y en la organización en sí. Las dimensiones que delimitan el proyecto son las siguientes:

BIENESTAR SOCIAL

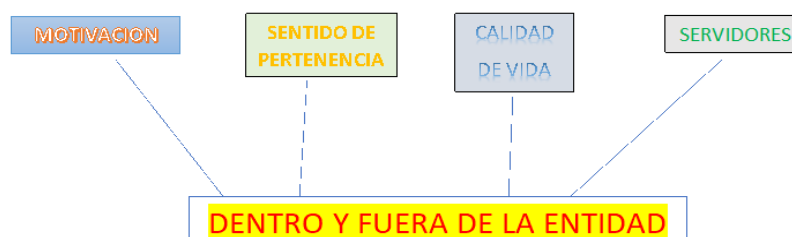


Figura No 20. Plan de Bienestar del Colegio Talentos. Fuente de elaboración propia. (2021)

Figura 21.*Plan de Bienestar del Colegio Talentos 2021***PLAN DE BIENESTAR**

El programa de bienestar laboral está diseñado para todo el personal tanto administrativo como el de docentes del Colegio Talentos, que tiene como propósito promover el desarrollo integral del ser humano y del entorno empresarial. Para este se ha diseñado unas dimensiones principales que permiten estratégicamente el exitoso cumplimiento de los objetivos propuestos, lo que de forma paralela generará un cambio del ambiente laboral en el componente humano participante y en la organización en sí. Las dimensiones que delimitan el proyecto son las siguientes:

BIENESTAR SOCIAL

Figura No 21. Plan de Bienestar del Colegio Talentos. Fuente de elaboración propia. (2021)

Análisis:

A partir del desarrollo del plan de bienestar, se le permite al Colegio poner en conocimiento temas de interés que abarca todo lo referente a lo organizacional con su equipo de trabajo, desde el estar creando capacitaciones a nuestro personal, como también impulsarlos a seguir estudiando, a ellos y su grupo familiar.

Con este plan el Departamento de talento humano seguirá implementando espacios de interés para que prevalezca un clima laboral positivo que haga que sus empleados tengan buenas observaciones del manejo interno y externo del mismo.

Así mismo como lo dice Bisquerra (2007), “destaca a las competencias emocionales como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales y entiende que pueden agruparse en cinco bloques: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía personal, inteligencia interpersonal, habilidades de vida y bienestar” (p. 3).

<p>Mayo 07, 12,14,17, 25, 27 de 2021</p>	<p>Actividad 9: RUBRICA PARA EVALUACION APLICADA</p> <p>Se desarrolló una rúbrica para evaluación aplicada que a través del lenguaje teórico práctico nos brinde una respuesta y evidencias a las actividades del personal a contratar.</p> <p>Este formato comienza con la revisión de antecedentes profesionales, es decir los logros investigativos y ocupacionales del docente.</p> <p>Luego en la asistencia al módulo de inducción se evalúan diferentes actividades dependiendo el perfil de cargo.</p> <p>Se evalúa también el manejo del aula de trabajo, a través del desarrollo de actividades de entrevista o con una clase magistral, de un tiempo determinado y grabada para posteriormente evaluarla.</p> <p>En este formato se le pregunta al aspirante cual sería la formulación utilizada para la respectiva evaluación de las competencias referentes a su perfil ocupacional, a través de la interacción con los participantes donde se evalúa la metodología para terminar en la clase magistral.</p> <p>Figura 22. <i>Rubrica de Evaluación Teórico- Practico 2021</i></p> <table border="1" data-bbox="427 1453 1328 1871"> <thead> <tr> <th data-bbox="427 1453 638 1562">FACTOR</th> <th data-bbox="638 1453 1179 1562">CARACTERÍSTICAS</th> <th data-bbox="1179 1453 1328 1562">PUNTAJE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="427 1562 638 1871">Revisión de antecedentes investigativos</td> <td data-bbox="638 1562 1179 1871">El aspirante deberá entregar un resumen de la hoja de vida, en la que dé cuenta de su trabajo investigativo, desarrollo</td> <td data-bbox="1179 1562 1328 1871">15%</td> </tr> </tbody> </table>	FACTOR	CARACTERÍSTICAS	PUNTAJE	Revisión de antecedentes investigativos	El aspirante deberá entregar un resumen de la hoja de vida, en la que dé cuenta de su trabajo investigativo, desarrollo	15%
FACTOR	CARACTERÍSTICAS	PUNTAJE					
Revisión de antecedentes investigativos	El aspirante deberá entregar un resumen de la hoja de vida, en la que dé cuenta de su trabajo investigativo, desarrollo	15%					

	<p>, profesionales, y laborales ocupacionales .</p>	<p>profesional, competencias laborales y ocupacionales, debidamente documentadas y certificadas, que hagan encuadre y mantenga pertinencia con el módulo al que aspiran a trabajar como docente de esta institución.</p>		
	<p>Asistencia a inducción del modelo o perspectiva del Colegio Talentos</p>	<p>El aspirante debe asistir a la inducción de la perspectiva del Colegio en la que recogerá los parámetros y documentos para preparar el plan de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “Manejo de Actividades”. 2. Formulación de Cuestionarios. 3. Interacción con participantes. 	15%	
		<p>El Aspirante propone por escrito el “Plan de Aula”, que desarrollara en Clase Entrevista, elaborando con base en el Módulo elegido, en el programa, (s) para el cual se presenta.</p>	15%	

	<p>Manejo de Actividades</p>	<p>Para ello desarrollara la Unidad de aprendizaje 1. Con elementos de diagnóstico de la clase, construir al menos dos actividades diferentes en el marco de la Unidad, para dar cumplimiento a los ejes temáticos esperados, y propondrá una estrategia de evaluación.</p>		
	<p>Formulación de Cuestionarios</p>	<p>El aspirante presenta la formulación escrita de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionario con preguntas de selección múltiple y tipo falso y verdadero. 2. Plan de salida a trabajo de campo. 3. Plan de trabajo en taller o laboratorio, 	<p>15%</p>	

		Todo lo anterior con los parámetros mínimos para ser calificada la actividad.	
Interacción con Participantes	El aspirante presenta por escrito las propuestas de: 1. Metodología (se llena de acuerdo al requerimiento que estipule el colegio en su momento). 2. El aspirante debe proponer los comentarios de apoyo y motivación externa a los usuarios.	15%	
Presentación Clase Entrevista	El aspirante debe presentar una clase con duración de 20 minutos ante una cámara, (para lo cual autorizara su utilización con fines académicos exclusivamente), con los parámetros y documentos entregados en “Manejo de Actividades”.	25%	

	<p>Figura No 22. Rubrica de Evaluación Teórico- Práctico. Fuente de elaboración propia. (2021)</p>
	<p>Análisis:</p> <p>En el haber investigado y ahondando en lo profundo del tema del como poder tener los implementos necesarios para poner en marcha el Departamento de talento humano, se permite tener temas claros acerca del porqué es necesario manejar un adecuado proceso de selección y la aplicación de pruebas de conocimiento, cuando se trata del manejo de menores de edad, nos exige mucho más tener en nuestro equipo de trabajo un personal altamente calificado con valores, responsabilidad y pedagogía en el trato con menores, además tener claro su ética profesional y el manejo de un buen clima laboral para la armonía grupal dentro de la institución educativa.</p> <p>Es por esto que a través de la rúbrica para evaluación de personal se pretende dar una calificación porcentual referente al puesto de trabajo al que se postula el aspirante.</p> <p>Un análisis cuantitativo realizado a través de esta rúbrica para evaluación nos determina muchos aspectos relevantes con el cargo específico, realizando una simulación de trabajo en el aula de clases, de esta manera podemos analizar si es el aspirante a docente es apto o no para la vacante que se está evaluando.</p> <p>Una vez finalizado el proceso por el aspirante se emite valoración del mismo teniendo en cuenta los criterios propuestos en la rúbrica de evaluación,</p>

	<p>instrumentos y estrategias para el reclutamiento: elementos que determinan la vinculación o no del aspirante a docente.</p>
	<p>Actividad 10: Formalización y Socialización Departamento de Recursos Humanos</p>
<p>Junio 03, 05, 25,28, 29 de 2021</p>	<p>Y por último se deja el plan metodológico para poner en marcha el Departamento de Talento humano, con la aplicación de todos los procesos propuestos, de acuerdo a los formatos realizados como los son; portafolio de selección de personal, formato de perfil de cargo, formato de inducción, rubrica de evaluación teórica- practica y el plan de bienestar de la institución educativa, con este proceso culminado se realiza la socialización del proyecto ante las directivas, administrativos y grupo de docentes, dándoles a conocer cuáles fueron los resultados obtenidos, de manera que se ponga en marcha el Departamento de Recursos Humanos a la disposición de quien lo desee.</p>

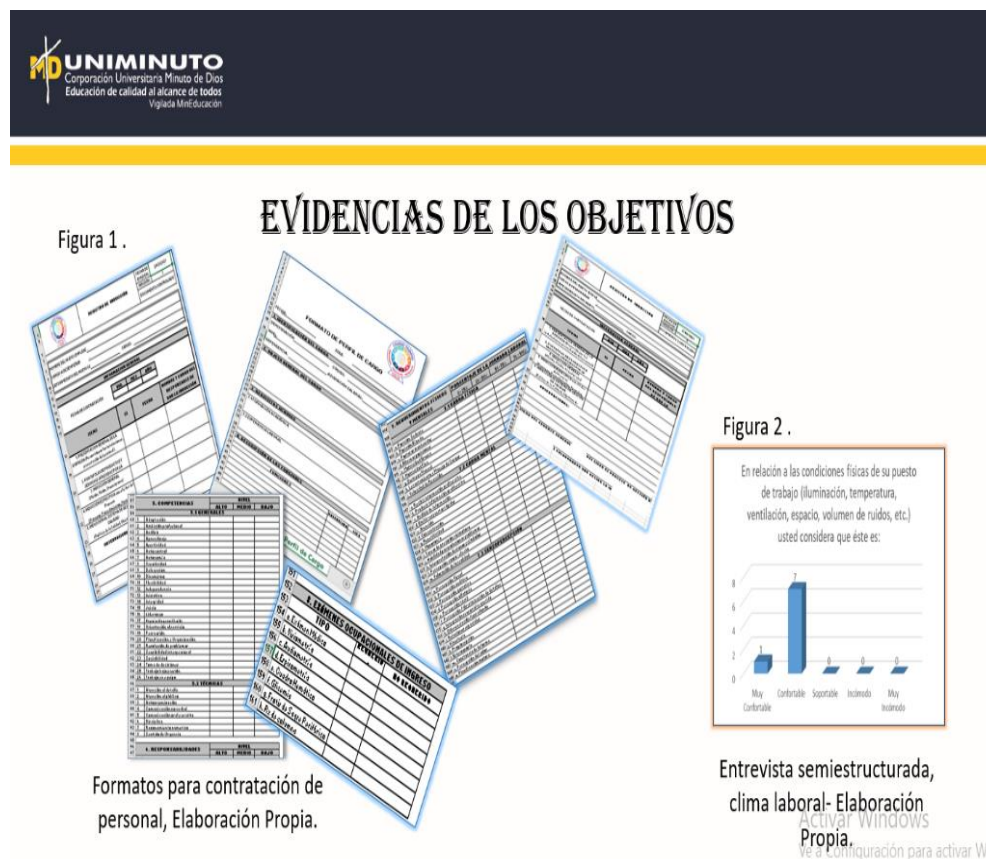
Figura 23.*Evidencias Socialización implementación formatos 2021*

Figura No 23. Evidencias Socialización implementación formatos. Fuente de elaboración propia. (2021)

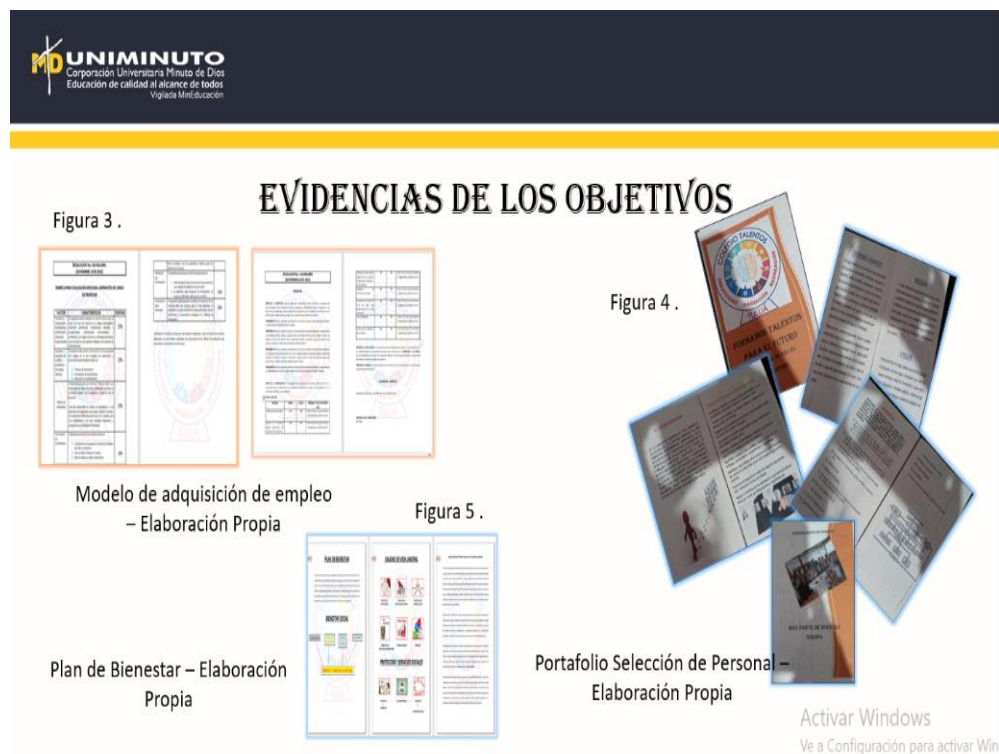
Figura 24.*Evidencias Socialización implementación formatos 2021*

Figura No 24. Evidencias Socialización implementación formatos. Fuente de elaboración propia. (2021)

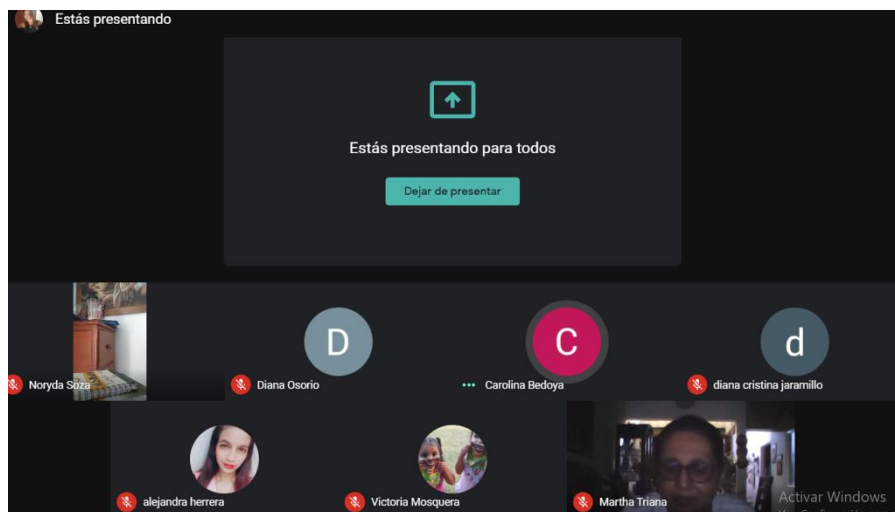
Figura 25.*Evidencias Socialización implementación formatos 2021*

Figura No 25. Evidencias Socialización implementación formatos. Fuente de elaboración propia. (2021)

Con la implementación de este, en el colegio se da paso a la apertura a una nueva experiencia, donde se van a abarcar todos los procesos de selección de personal, clima laboral y bienestar de todos, se permite optimizar tiempo, se hace un manejo adecuado de los procesos, todo esto con el fin de dar la oportunidad a otra psicóloga que maneje el tema organizacional, para ir dejando los correspondientes cargos a las personas idóneas en cada tema que maneje el Colegio.

Documento tipo cartilla donde se expresa la ruta de atención y fortalecimiento al talento humano del Colegio Talentos.

Figura 26

Cartilla informativa procedimiento para selección de personal 2021

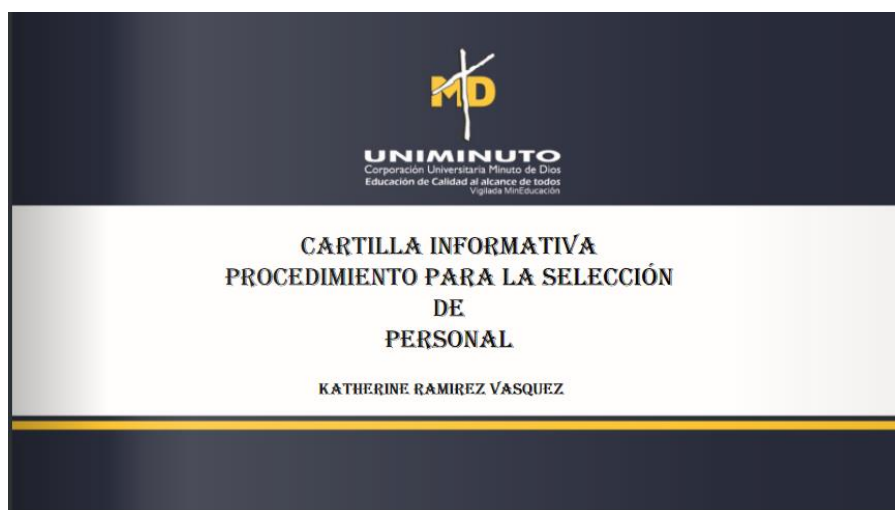


Figura No 26. Evidencias Socialización implementación formatos. Fuente de elaboración propia. (2021)

Análisis:

Haciendo el análisis pertinente a todos los procesos realizados, con los directivos y mi interlocutora, se nos permite poder darnos cuenta la importancia de la implementación del Departamento de Recursos Humanos, a través de este se crea el espacio para todos los temas organizacionales que competen en la institución, no solo para centralizar la información del manejo del personal sino también crear capacitaciones o charlas a nuestro grupo de trabajo para el buen manejo del clima laboral y la importancia que tiene en tener una buena comunicación con todos sus compañeros y trabajar por un bien común en general.

Es por esto que con este trabajo dejamos sentadas las bases metodológicas para la implementación del departamento de talento humano, que bien le está haciendo falta a la institución para poder realizar los desarrollos futuros como lo son el ensanchamiento de la planta física, aumento de cursos de básica secundaria y aprendizaje nocturno para adultos, que son las metas a cumplir a corto plazo por parte de la institución.

De modo que un departamento de talento humano que le brinde a la institución su apoyo y liderazgo en todos estos temas seria bien necesario ya que se convierte en una herramienta puntual dentro de la consecución de resultados.

Aquí dejamos la metodología necesaria para la implementación del mismo de modo que sea muy fácil realizarlo si se sigue la metodología propuesta.

Por último, se recomienda que los procesos aquí planteados no se vuelvan estáticos ya que muchas veces las condiciones van cambiando y se le deben hacer los ajustes respectivos de acuerdo a las circunstancias y la eventualidad.

Reflexiones de fondo

Análisis y Síntesis

Los objetivos de la sistematización de experiencias, de manera general evidencio de forma satisfactoria cada paso desde lo institucional para establecer acciones en torno a la gestión del talento humano; estos logros fueron alcanzados gracias al compromiso y la apropiación por parte de la organización al momento de realizar las actividades planteadas, lo cual genero una necesidad de intervención constante, llegando a la implementación de los diferentes procesos, sobre lo cual la practica institucional dio los mejores resultados, generando unos beneficios de tipo personal y más aún para el colegio que adolecía de estos y que de una u otra manera le sirven para tomar las mejores y adecuadas decisiones en torno al personal idóneo que la institución necesite.

Al iniciar, por ejemplo, los procesos de la implementación de selección de personal e instauración del Departamento de Talento Humano, los docentes manifestaron su extrañeza frente a la evaluación del clima laboral, pero que a su vez se sentían satisfechos de que los directivos tuvieran esa iniciativa de tenerlos en cuenta en sus observaciones y diferentes maneras de pensar o de percibir situaciones laborales que de alguna manera ellos no alcanzan a percatar, como por ejemplo se puede decir que:

Es necesario recalcar lo que dice el siguiente autor:

Del mismo modo, Francesc (2017) citó a Locke (1976) quién dice que la satisfacción laboral docente es el: “Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. De forma similar, Davis y Newstrom (2003 citado por Pérez,

(2012), p. 12), dicen que son los afectos, identificación, emociones, actitud de cuidado o descuido de las personas que trabajan en una institución; entonces, si se habla de los docentes ello se muestra en las instituciones educativas; puesto un docente, mediante sus actos y conductas demuestra que tan satisfecho o insatisfecho (p.8)

De acuerdo a la satisfacción laboral que tengan los docentes, quienes pertenecen a la institución educativa dado a un buen clima laboral, se determinaría bajo la observación de sus actos positivos la pertinencia del mismo, ya que se estaría considerando su comportamiento emocional con demostraciones mínimas en el desempeño.

En la actividad inicial los participantes se mostraron participativos, ya que se tendría en cuenta sus conceptos y opiniones. El resultado a dicha actividad fue positivo, ya que el ambiente laboral evaluado fue satisfactorio, evidenciando el óptimo ambiente laboral que se genera dentro de la institución.

En el proceso para la implementación de los diferentes formatos de la selección de personal, se realizó con el acompañamiento de la interlocutora y directivos académicos, lo cual generó un interés y un reconocimiento sobre los aspectos a mejorar en torno a la estructura e implementación de los procesos de una adecuada selección de personal, trayendo los mejores beneficios para la institución ya que con el debido proceso se puede hacer una mejor selección de los colaboradores, evitando así cometer errores en la consecución de los respectivos cargos con los perfiles a la necesidad del colegio.

Interpretación Crítica

En la implementación de los diferentes formatos para la selección del personal y en el poder contar con un Departamento de Talento Humano, despertó el interés de los directivos justificando la importancia de la instauración del mismo. Se realizarían los procesos oportunos, se optimizaría tiempo en la ejecución de los mismos, contando con los formatos adecuados, haciéndole los seguimientos pertinentes e incrementar el buen manejo del clima laboral. De la misma forma en el contar con un psicólogo practicante en el área organizacional, se permitió demostrar las ausencias que presentaba la institución educativa para los procesos de selección de personal.

El formulario de evaluación de clima laboral permitió evidenciar cuales eran las percepciones de los docentes, acerca del buen manejo de las relaciones interpersonales dentro de la institución. Así mismo con el análisis del proceso de selección de personal manejado por la institución, se logró desarrollar nuevos formatos, donde se permitiría categorizar necesidades de tipo personal y profesional; dentro de las cuales se resaltaría conocimientos, habilidades, destrezas en el manejo de estudiantes entre otros, de la misma manera teniendo en cuenta los nuevos formatos para estos tipos de procesos, se estaría abarcando una serie de información notable para una nueva vacante de acuerdo al perfil solicitado.

De acuerdo a la teoría brindada por Cuesta, A (1999) la cual plantea:

La selección de personal es un proceso llevado a efecto mediante técnicas efectivas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características presentes y futuras predecibles de un puesto y de una empresa concreta o específica. Esta definición resalta el carácter temporal y el dinamismo existente en el contexto actual de los procesos de trabajo, lo cual implica la flexibilidad de la fuerza a emplear (p.13)

La aplicabilidad que le dimos a esta teoría en la institución resulto muy efectiva desde el punto de vista que con la consecución de cada uno de los puntos a seguir en cuanto al objetivo principal de encontrar al candidato que en su momento se esté necesitando, pudimos definir de una u otra manera que en cierta medida se pueden flexibilizar estos procesos para que cada día sean más dinámicos y no tan enredados como suele suceder en muchos de los casos.

En el primer y segundo momento del desarrollo de las actividades de implementación de los formatos, como fueron el formato de selección de personal y formato de inducción, los cuales tendrían en cuenta los factores que determinan el avance como institución, y que a su vez se logren los objetivos de acuerdo al perfil solicitado. Es por esto que con los nuevos formatos para la selección de personal se facilita los procesos a tener en cuenta desde una manera objetiva de acuerdo a las características, habilidades, personalidad, formación, experiencia entre otras.

En el tercer y cuarto momento del desarrollo de formato de inducción y plan de bienestar, se permite hacerle el seguimiento bajo los lineamientos de los procesos, donde se reduciría el tiempo de familiarización del nuevo miembro en la institución, con este paso se daría a conocer la filosofía, cultura, historia, políticas y patrones de conducta, este proceso se resume de manera explícita facilitando el aprendizaje de las funciones a desempeñar, dando la confianza de adaptación en el proceso, teniendo en cuenta el plan de bienestar de la institución se permite considerar la participación de los docentes en diferentes actividades para el crecimiento profesional, fortalecimiento de trabajo en equipo, a través de este plan con el apoyo del Departamento de Talento Humano se crean campañas para la disminución del estrés laboral, mejoras en el ambiente y las relaciones personales, fomentar el trabajo en equipo, para que se sientan más motivados y por tanto los resultados serán positivos para la institución.

En el quinto y último momento de este proceso, en la rúbrica de evaluación aplicada para el proceso de selección, se permite a través de este tener la exactitud de la persona a escoger,

basados en sus competencias de acuerdo al perfil ocupacional, metodología, planes estratégicos que utilizaría para la interacción con los alumnos y compañeros de trabajo.

Aprendizaje de la Experiencia

Conclusiones y Recomendaciones

Es importante resaltar como el producto de la experiencia aprendida, en el proceso y la terminación de la cartilla informativa, con la ayuda de esta, se tendría en cuenta el abordaje de los ejes de la sistematización y sus respectivos procesos; mediante este se identificó las necesidades encontradas, teniendo en cuenta el equipo de trabajo que hace parte de la institución educativa, a su vez con las inquietudes generadas, de que se pretendía con la instauración del Departamento de Talento Humano y cuáles serían los resultados esperados en este proceso de implementación.

Las afirmaciones principales que surgen de la sistematización es lograr dentro del rol como psicóloga desde el abordaje de observación y análisis, ya que por la emergencia sanitaria que atraviesa el mundo entero por la COVID- 19, no fue posible hacer las prácticas de manera presencial, pero que, ahondando en los temas de importancia para el bienestar de la institución, con claridad del compromiso por parte de los directivos, administrativos y docentes se permitió generar sensibilización entre los mismos, para que el proceso se desarrollara con óptimos resultados.

La problemática sobre selección de personal fue identificada por medio del acompañamiento durante el proceso, puesto que permitió recolectar falencias e inconsistencias en la metodología, como por ejemplo en el uso de pruebas que implementaba la organización al seleccionar un candidato. Esto genero la necesidad de crear e implementar unos formatos sobre el proceso selección y de entrevista, en el cual se evidencia jerarquía, estructura y organización, donde al implementarlo se logre el objetivo de contratar personal idóneo para los cargos vacantes.

Se recomienda que, por parte de los directivos de la institución educativa, en el momento de crear una vacante para el área solicitada, tengan en cuenta todo el proceso de implementación

propuestos para una buena selección de personal, ya que a través de este se permite tener en cuenta aquellos candidatos que no son adecuados para el puesto, porque carecen de la formación y educación adecuada, de profesionalidad o experiencia.

Así mismo se propone que todos los procesos de selección sean tomados en cuenta desde el departamento de Talento Humano, con este se permite evaluar lo fundamental e importante de esta área para potencializar el desarrollo institucional y de la fuerza laboral.

Estrategias para la Socialización de la Experiencia: Productos de comunicación.

La estrategia para la socialización de esta sistematización de experiencia estuvo representada por medio de una cartilla informativa, donde se explicó el paso a paso para una buena selección de personal, teniendo en cuenta que, si estos se llevan uno a uno, estaríamos enfrentados a una muy buena toma de decisión frente a nuestros colaboradores que en su momento se estén necesitando.

Se anexa el link del video, para su respectiva visualización.

<https://www.calameo.com/read/006877125724ef03201cc>

Referencias bibliográficas

- Quiroz Noriega, G. E., & Torres Valladares, M. E. (2020). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25(2), 157–164. <https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>
- Barrón Cotrina, M. C. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa*, . doc player. <https://docplayer.es/146716059-Habilidades-blandas-para-mejorar-la-interaccion-en-el-aula-en-docentes-de-la-institucion-educativa-ricardo-palma-de-acopampa-carhuaz-2017.html>
- Centro Virtual de Noticias de Educación. (2013). “Que el docente desarrolle habilidades blandas y las transmita al estudiante es fundamental”. Recuperado de: <https://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-324106.html>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i7.206>
- Andrade-Zambrano, A., & Ureta-Alvear, M. (2021a). *La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval*. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2–2), 34–50. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.594>.
- Baena-Ordosgoitia, A. (2019). Liderazgo: pieza clave en el éxito organizacional. *Revista científica anfibios*, 2(1), 54–59. <https://doi.org/10.37979/afb.2019v2n1.38>.
- Núñez-Rojas, F. D. M. I. (2019). Inteligencia emocional y cumplimiento de los compromisos de gestión escolar del personal directivo de educación inicial. *Investigación Valdizana*, 13(3), 119–127. <https://doi.org/10.33554/riv.13.3.340>

- Gutiérrez Olvera, S. (2020). Gestión del capital estructural organizativo en instituciones educativas: caso del CUValles, Jalisco. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.613>
- ÁVila Muñoz, A. M. (2019). Perfil docente, bienestar y competencias emocionales para la mejora, calidad e innovación de la escuela. *Revista Boletín Redipe*, 8(5), 131–144. <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i5.741>
- Rodas Hernández, W., & Pérez Azahuanche, M. A. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *INNOVA Research Journal*, 6(2), 90–104. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>

Anexos

EVALUACION CLIMA LABORAL

CLIMA LABORAL

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

¿Considera que el colegio talentos es un buen lugar para trabajar?

- Extremadamente satisfecho/a
- Muy satisfecho/a
- Algo satisfecho/a
- Nada satisfecho/a

En relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) usted considera que éste es:

- Muy Confortable
- Confortable
- Soportable
- Incómodo
- Muy Incómodo

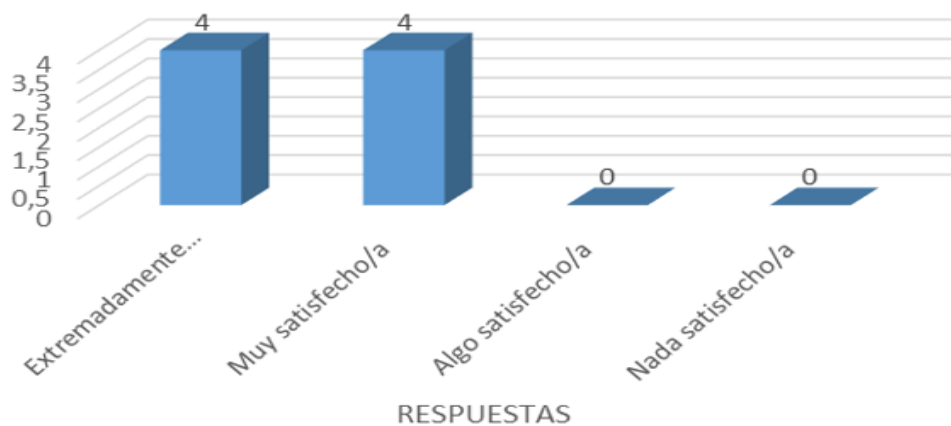
Usted tiene el suficiente tiempo para realizar su trabajo habitual:

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Casi Nunca
- Nunca

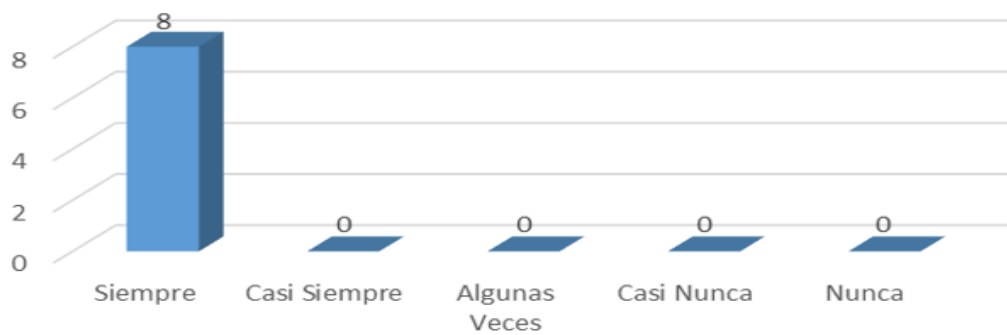
Su jefe inmediato. ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?

- Siempre
- Casi Siempre
- Algunas Veces
- Casi Nunca

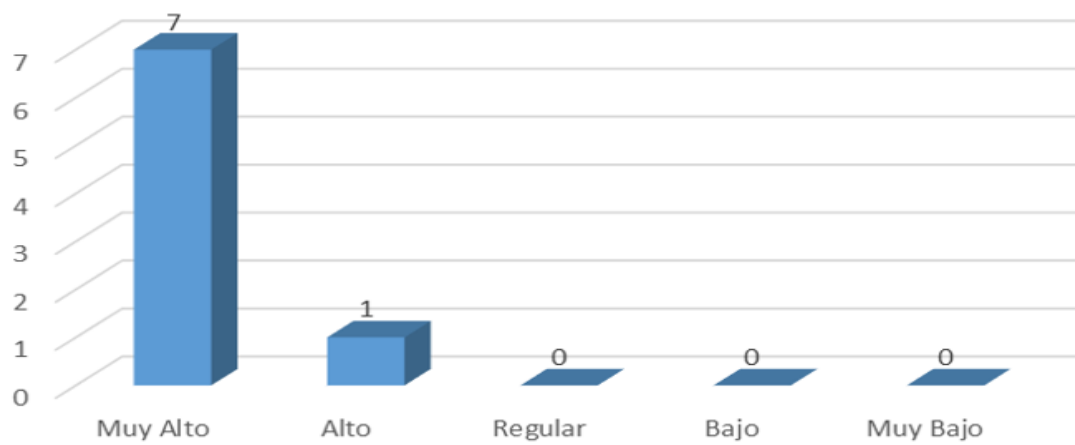
Considera que el colegio talentos es un buen lugar para trabajar?



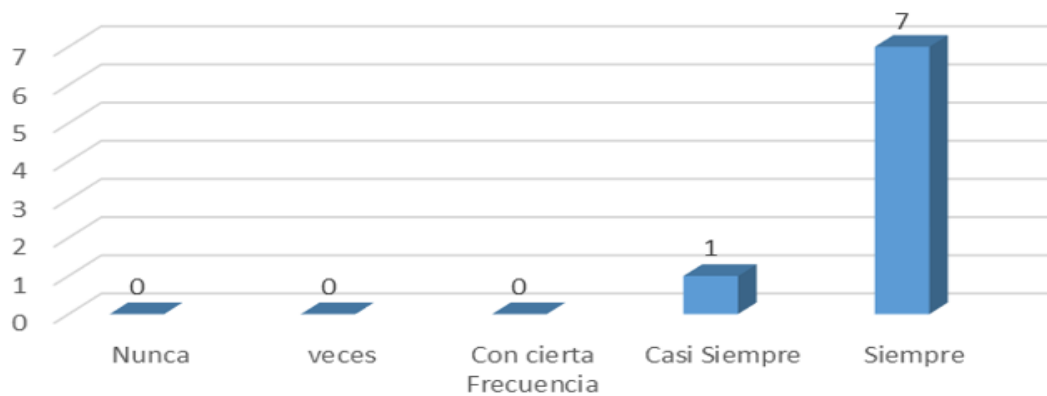
Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?



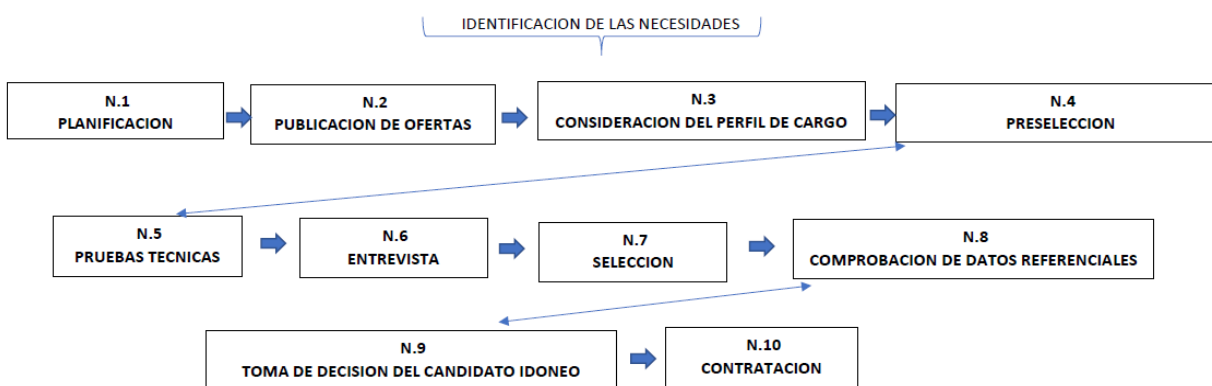
¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción por trabajar en la institución?



Los jefes en la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal?



PROCESO DE RECLUTAMIENTO





COLEGIO TALENTOS

CREATIVIDAD **INNOVACIÓN** **RECREACIÓN**

TULUÁ

**FORMAMOS TALENTOS
PARA EL FUTURO**

CALLE 4A NO 22C-21
TULUA 2302360

QUIENES SOMOS?

El Colegio Talentos, es una institución que trabaja desde tres principios fundamentales, creatividad, innovación y recreación, desde un modelo constructivista – humanista; convencidos de que la educación es uno de los caminos que conducirá a nuestro país y a nuestra región hacia el desarrollo social y económico en condiciones sostenibles de equidad y proyección de nuestros jóvenes para que crean en un futuro promisorio desde una sociedad avanzada por los embates de la ciencia y la tecnología.

Tenemos como premisa fundamental, formar a nuestros estudiantes, en principios basados en la tolerancia, el respeto a la diferencia y solidaridad, Nuestro trabajo como directivos, al igual que el de los docentes de la institución, está centrado en los estudiantes y en brindar a cada uno de ellos la capacidad para responder como seres humanos y como ciudadanos a las nuevas demandas de la sociedad.

MISION

El colegio Talentos forma personas con espíritu ético, moral y crítico basándose en los principios de creatividad, innovación y recreación, a través de las nuevas tecnologías pedagógicas y didácticas como herramientas posibilitadoras de un desarrollo integral humano, que considere las necesidades ambientales democráticas y científicas del mundo moderno. Potenciando líderes reflexivos pacificadores y transformadores de su entorno.

VISION

Para el año 2022 el Colegio Talentos será líder Municipal por su propuesta curricular propia e innovadora, que utilice las nuevas tecnologías, medio de comunicación y cultura de la lectura, destacando la formación artística y cultural que garantiza una formación sólida en valores que requiera la ciudad, la región y el país.

EL TENER LIDERAZGO

- ES LA HABILIDAD NECESARIA PARA ORIENTAR LA ACCION DE LOS GRUPOS HUMANOS EN UNA DIRECCION DETERMINADA, INSPIRANDO VALORES DE ACCION Y ANTICIPADO ESCENARIOS DE DESARROLLO DE LA ACCION DE ESE GRUPO. LA HABILIDAD PARA FIJAR OBJETIVOS, EL SEGUIMIENTO DE DICHOS OBJETIVOS Y LA CAPACIDAD DE DAR FEEDBACK, INTEGRADO LAS OPINIONES DE OTROS; ESCLARECER CLARAMENTE DIRECTIVAS, FIJAR OBJETIVOS, PRIORIDADES Y COMUNICARLAS, TENER ENERGIA Y TRASMITIRLA A OTROS, MOTIVAR E INSPIRAR CONFIANZA.



POLITICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

- Garantizar el respeto en la igualdad de oportunidades, como la promoción de no discriminación en cualquier índole.
- Valorar la remuneración monetaria al personal, dependiendo de su puesto y efectividad.
- Asegurar que la selección de personal, cada candidato reciba el mismo trato durante el proceso.
- Documentar y mantener actualizado las responsabilidades y actividades de cada puesto.
- Analizar y planificar la demanda de personal, que requiere cada área de trabajo para alcanzar objetivos.
- Identificar y evaluar a los candidatos ideales en función , en actitudes, conocimiento, competencias y habilidades.
- Identificar y dar preferencia al personal con mayor experiencia, dentro de la empresa, para cubrir puesto de gerencia y dirección.
- Incentivar al personal por medio de objetivos para generación, motivación en sus actividades.
- Apoyar y fortalecer en las habilidades y conocimiento del personal por medio de capacitaciones y certificaciones.



REQUISITOS

"ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

- A) Ser mayor de edad de 18 años, y estar en pleno ejercicio de los derechos previstos por la constitución política de Colombia, y la ley para el desempeño de una función.
- B) Cumplir con los requerimientos de preparación académica, y demás competencias exigibles previstas en esta ley y su reglamento.
- C) Tener la disposición para promover la práctica reflexiva entre el grupo de trabajo.
- D) fomentar la cooperación entre alumnos y profesores.
- E) Hoja de vida.
- F) Estudios realizados.
- G) Antecedentes disciplinarios, Contraloría, Procuraduría, Policía y Medidas Correctivas.
- H) Fotocopia cedula 150 %.
- I) Foto de carnet.
- J) Examen Ocupacional.
- K) Habilidades a resaltar.

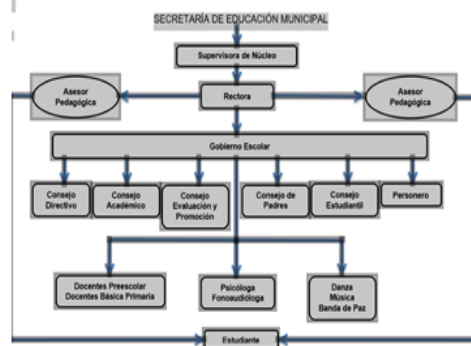
L) Cual es su aspiración salarial.

M) Referencia laboral.

N) Trabajo en equipo.

Ñ) Puntualidad.

O) Tener presente los derechos y deberes del colegio.




NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO



**HAZ PARTE DE NUESTRO
EQUIPO**

5. COMPETENCIAS		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
5.1 GENERALES				
1	Adaptación			
2	Ambición profesional			
3	Análisis			
4	Aprendizaje			
5	Asertividad			
6	Autocontrol			
7	Autonomía			
8	Creatividad			
9	Delegación			
10	Dinamismo			
11	Flexibilidad			
12	Independencia			
13	Iniciativa			
14	Integridad			
15	Juicio			
16	Liderazgo			
17	Negociación y conciliación			
18	Orientación al servicio			
19	Persuasión			
20	Planificación y Organización			
21	Resolución de problemas			
22	Sensibilidad interpersonal			
23	Sociabilidad			
24	Toma de decisiones			
25	Trabajo bajo presión			
26	Trabajo en equipo			
5.2 TÉCNICAS				
1	Atención al detalle			
2	Atención al público			
3	Autoorganización			
4	Comunicación no verbal			
5	Comunicación oral y escrita			
6	Disciplina			
7	Razonamiento numérico			
8	Sentido de Urgencia			
6. RESPONSABILIDADES		NIVEL		
		ALTO	MEDIO	BAJO
a. Bienes y valores (¿cuáles?)				
b. Información (¿cuál?)				
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)				
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)				

 REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES	PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL			
	0 - 25%	26 - 50%	51 - 75%	76 - 100%
7.1 CARGA FÍSICA				
a. Posición Sedente				
b. Posición Bípeda				
c. Posturas mantenidas				
d. Alternar posiciones				
e. Motricidad Gruesa				
f. Motricidad Fina				
g. Destreza Manual				
h. Levantamiento y Manejo de Cargas				
i. Velocidad de Reacción				
7.2 CARGA MENTAL				
a. Recibir información oral/escrita				
b. Producir información oral/escrita				
c. Análisis de información				
d. Emitir respuestas rápidas				
e. Atención				
f. Concentración				
g. Repetitividad				
h. Monotonía				
i. Tareas de precisión visomotora				
j. Habilidad para solucionar problemas				
k. Interpretación de signos y símbolos				
l. Percepción causa - efecto				
m. Valoración de la realidad				
7.3 SENSOPERCEPCIÓN				
a. Percepción Visual				
b. Percepción auditiva				
c. Percepción gustativa				
d. Percepción olfatoria				
e. Percepción táctil				
f. Percepción / discriminación de detalles				
g. Integración sensorial requerida				
h. Diferenciación figura fondo				
i. Relaciones espaciales				
j. Kinestesia				
k. Propiocepción				
l. Esteroquosis				
m. Constancia de la forma				
n. Percepción del color				
o. Planificación motora				
Elaborado por:	Revisado por:			
Aprobado por:	Revisado por: Dir. Nat. Salud Ocupacional por:			

8. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO		
TIPO	REQUERIDO	NO REQUERIDO
a. Exámen Médico		
b. Viziometría		
c. Audiometría		
d. Espirometría		
e. Cuadro Hemático		
f. Glicemia		
g. Frotis de Sangre Periférico		
h. Rx de columna		

Largo de elaboración del perfil de cargo, este cuadro debe ser diligenciado por la Dir. Nat. de Salud Ocupacional

Fuente: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 20 de julio de 2018

www.personal.unal.edu.co/filesadmin/docs/.../formato_perfil_cargo_y_jul_26_05.xl

	REGISTRO DE INDUCCIÓN	FECHA DE EMISIÓN:	2/03/2021
		VERSIÓN:	1
		DOCUMENTO CONTROLADO	

NOMBRE DEL NUEVO EMPLEADO: _____
CARGO A DESEMPEÑAR: _____
JEFE INMEDIATO DEL NUEVO CA: _____ CARGO: _____

INFORMACION GENERAL			
FECHA DE CONTRATACIÓN	DÍA	MES	AÑO
ITEMS	SI	FECHA	NOMBRE Y CARGO DEL RESPONSABLE DE DAR LA INDUCCIÓN
1. PRESENTACION GENERAL DE LA EMPRESA (Recorrido por las instalaciones, presentación del personal)			
2. PORTAFOLIO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS OFRECIDOS POR LA ORGANIZACIÓN			
3. INDUCCIÓN GENERAL (Misión, Visión, Organigrama)			
4. INDUCCIÓN ESPECÍFICA con el Líder del Proceso (Procesos, Procedimientos, Formatos, Funciones)			
5. INDUCCIÓN AL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD (Política de la Calidad, Objetivos de Calidad,			

OBSERVACIONES: _____

FIRMA DEL GERENTE GENERAL

FIRMA DEL LIDER EL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA

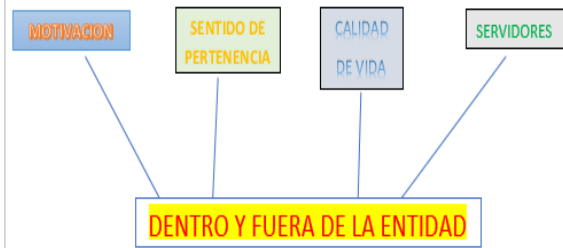
FIRMA DEL COLABORADOR QUE RECIBE LA INDUCCIÓN



PLAN DE BIENESTAR

El programa de bienestar laboral está diseñado para todo el personal tanto administrativo como el de docentes del Colegio Talentos, que tiene como propósito promover el desarrollo integral del ser humano y del entorno empresarial. Para este se ha diseñado unas dimensiones principales que permiten estratégicamente el exitoso cumplimiento de los objetivos propuestos, lo que de forma paralela generará un cambio del ambiente laboral en el componente humano participante y en la organización en sí. Las dimensiones que delimitan el proyecto son las siguientes:

BIENESTAR SOCIAL



CALIDAD DE VIDA LABORAL



MEDICION DE
CLIMA LABORAL



ADAPTACION AL
CAMBIO ORGANIZACIONAL



DESVINCLACION
LABORAL ASISTIDA



MANEJO DE UN
BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL



TRABAJO EN EQUIPO



LIDERAZGO

PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES



DEPORTIVOS
Y
RECREACION



EDUCACION FORMAL



PROMOCION
Y
PREVENCIÓN DE SALUD

pág. 3

Importancia del Talento Humano en el Contexto Laboral.

En todas las organizaciones internacionales, nacionales y locales, sea cual sea su razón social, existe un recurso, quizás el más importante de todos; ya que es el que direcciona y orienta todos los demás recursos con que se cuenta. Este recurso, sin lugar a dudas, es el recurso humano, formado por hombres y mujeres y que hoy en día es denominando talento humano. Pero, ¿qué se entiende por talento humano? Se puede decir que es la capacidad que tiene cada persona, cada ser humano, para asumir un determinado trabajo, actividad o compromiso, como su nombre lo indica con talento, habilidad, motivación, interés, aptitud, asumiendo los diferentes retos, en libertad, respeto, discernimiento, corresponsabilidad.

Miranda (2010, p. 1) habla de la importancia del recurso humano para los buenos resultados o los fracasos de un proyecto: Uno de los factores de éxito o de fracaso en la ejecución de un proyecto descansa en buena parte en la calidad e idoneidad del recurso humano incorporado, que se deriva del conjunto de políticas, procedimientos e instrumentos utilizados para su identificación, reclutamiento, vinculación, orientación y dirección necesarios para la ejecución del proyecto.

Cada organización, cada grupo, institución o asociación busca fines comunes pero los medios de llegar a ellos son diversos por el aporte que cada integrante puede ofrecer, no es plantear un solo camino, sino que teniendo como punto de partida los aportes de cada integrante desde sus fortalezas se puede llegar a fines concretos, a través de un trabajo colaborativo y dentro de un contexto laboral en el cual se puedan desarrollar sus potencialidades.

Si cada persona aporta desde lo que es y lo que tiene con responsabilidad, entrega y compromiso, saliendo del yo y entrando en un nosotros/as se alcanzarán grandes sueños, grandes metas, grandes ideales. La riqueza de una organización o Institución son las personas que la conforman y este potencial humano debe ser encaminado desde la libertad, con fines claros que lleven a cada persona a identificarse con lo que hace y a sentirse importante, valorada, querida, respetada; en un ambiente de confianza, de diálogo, de escucha, de discernimiento y de compromiso.

pág. 4

Es importante dirigir una mirada mucho más exhaustiva al talento humano, al grupo de personas que, con su entereza, dedicación y compromiso, y a través de un trabajo colaborativo ofrecen día a día sus esfuerzos para que las metas de las organizaciones se puedan lograr en un alto porcentaje.

En toda organización el talento humano requiere de la implementación de un buen programa de bienestar laboral, que su labor se realice dentro de un ambiente agradable que refleje la satisfacción de todos/as sus integrantes. Esta situación conduce necesariamente a la necesidad de que en las organizaciones se cree un ambiente laboral agradable donde las personas puedan poner en práctica y a favor de la organización sus competencias y habilidades, y donde también las puedan desarrollar con un sentido de compromiso y responsabilidad; sintiendo en ello el reconocimiento y el estímulo a su labor y a su aporte al desarrollo y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Más aun en el ámbito escolar en donde se requiere de un ambiente agradable tanto físico como personal con el fin de que el desarrollo de las funciones laborales: académicas y administrativas cumplan con los objetivos de la misión y de la visión institucional. No se puede olvidar que los objetivos de la institución u organización se cumplen mediante un esfuerzo coordinado de todos y todas; pero para ello es necesario contar con políticas claras en el ámbito de la comunicación, información, estímulos y reconocimientos; lo que hace necesario establecer una estructura adecuada a través de la distribución del trabajo y la implementación de un buen programa de bienestar y de convivencia laboral lo cual dará como resultados un desempeño eficiente para alcanzar unos objetivos claros.

Saldarriaga (2007, p.4) hace una reflexión acerca de la Administración del talento Humano dentro de una organización: Es así que reflexionar acerca de los procesos de gestión humana y de la Administración del talento Humano en la organización obliga a realizar también una reflexión acerca de la organización en sí, de sus objetivos, de la manera como los cumple y de las estrategias que implementa para relacionarse con el entorno, y de manera muy especial en la forma como estos procesos son asumidos y vivenciados por las personas que componen la organización y las relaciones que establecen entre sí, es decir, de todo el acontecer organizacional, pues puede pensarse de manera hipotética que las relaciones que se establecen en una organización y la forma de realizar la gestión humana inciden directamente en su diseño, en su estructura, en las relaciones de los sujetos que las componen y por ende, en todos sus procesos y productos.

pág. 5

En este contexto se siente la necesidad de un proyecto de bienestar laboral para el talento humano en el Colegio Talentos de la ciudad de Tulúa Valle que tenga en cuenta a cada persona, sus potencialidades, sus debilidades, competencias y fortalezas, su individualidad en favor de la colectividad.

LA CALIDAD HUMANA Y EL BIENESTAR LABORAL NOS COMPETE A TODOS



El clima organizacional y su importancia al interior de una comunidad educativa

El clima organizacional se entiende como el medio ambiente, humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, e influye directamente en la satisfacción de los trabajadores como y en la productividad de la empresa. Según Ávila, representa la forma en que las personas perciben las relaciones interpersonales, la estructura y los procesos de la empresa para la cual trabajan. Un rasgo característico del clima organizacional es que en él confluyen una variedad de factores, como los

pág. 6

comportamientos de las personas, las relaciones que se desarrollan entre ellas, los procesos de liderazgo, la comunicación y las vías de participación, además de las interacciones que se producen entre los empleados con los directivos, con las máquinas e instrumentos que se utilizan, y con las funciones específicas que debe desarrollar cada uno de ellos.

En efecto, acorde a Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz y Llorca, el desarrollo positivo del clima laboral depende de una cantidad de variables y de factores que deben ser tenidos en cuenta por las directivas y por todo el equipo de trabajo, para poder construir estrategias desde las que sea posible favorecer un ambiente adecuado, en donde los trabajadores puedan sentirse satisfechos y tengan la posibilidad de desempeñar sus funciones de la mejor manera posible, lo cual se verá reflejado en un mayor crecimiento y productividad a nivel organizacional.

Los seres humanos, acorde con Salazar, Guerrero, Machada y Cañedo, logran adquirir un mayor desarrollo profesional si se desempeñan en medio de unas condiciones que les sean propicias, y tales condiciones están dadas por el ámbito laboral en el que se desenvuelve. En este sentido, el trabajo, como actividad que implica el desarrollo humano, no se puede entender simplemente como un medio útil para generar ingresos, ya que a partir del trabajo también se promueve la realización personal, el desarrollo y la autoestima de las personas.

Esta idea es soportada por Robles et., quienes expresan que el trabajo no es sólo un medio para producir beneficios económicos, pues a través de un entorno laboral también se producen conocimientos, se generan relaciones interpersonales y se fortalecen valores que son claves en la formación y en el desarrollo de los empleados, razón por la cual es importante que se propicie un ambiente adecuado, en donde se puedan desarrollar las bases de una sana convivencia, de una buena comunicación y de unos adecuados procesos de liderazgo.

Según las consideraciones de Gonçalves, es muy común que a pesar de que los empleados posean un conjunto de habilidades y capacidades útiles para desarrollar sus labores de una manera efectiva, no estén funcionando de la mejor manera posible porque las condiciones del ambiente no lo permiten, y no propician entre los empleados una buena actitud, comunicación y relaciones interpersonales. Para Robles et, desde la concepción empresarial actual se ha comprendido que el principal elemento diferenciador de toda empresa es su capital humano, que los trabajadores no

pág. 7

son máquinas útiles para generar dinero, y que son vulnerables a las características del entorno, razón por la cual su rendimiento y eficiencia puede verse afectado por múltiples variables relacionadas con las estrategias de producción, las relaciones internas y los procesos de liderazgo. Partiendo de estas premisas, estos autores afirman que las directivas, en cualquier tipo de organización, deben hacer lo que sea necesario para potenciar al máximo el capital humano con el que cuentan, implementando un adecuado clima organizacional en el que los empleados se sientan cómodos y satisfechos en medio del desarrollo cotidiano de sus funciones y labores.

Sin embargo, el clima organizacional no es un asunto que le corresponde únicamente a las empresas, sino a todas aquellas entidades o instituciones que incluyen la conformación de grupos de trabajo. En los entornos educativos también es bastante relevante que las directivas diseñen un conjunto de estrategias que les permitan favorecer los aspectos claves para promover un adecuado ambiente laboral. Por ello, en el caso de una institución académica, la adecuada implementación de un clima organizacional es esencial en la búsqueda de un ambiente de trabajo donde los conflictos internos se superen sin ninguna clase de inconvenientes, garantizando la participación y el compromiso de los docentes en cada uno de los procesos y proyectos académicos que se desarrollan, con la intención de que se puedan establecer unas mejores prácticas comunicativas y unas dinámicas útiles para compartir las distintas ideas y conocimientos que ayuden a mejorar el desarrollo de la institución.

DIMENSIONES Y FACTORES QUE DETERMINAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN ENTORNO EDUCATIVO

Dimensiones del clima organizacional De acuerdo con Ávila, la sociedad actual, caracterizada por ser una sociedad de conocimiento, ha comprendido la importancia de considerar a las personas como su capital más importante, ya que a partir de ellas se determinan las posibilidades de crecimiento, competitividad y productividad de las organizaciones. Potenciar el capital humano depende del diseño de una serie de estrategias que favorezcan la aplicación de un conjunto de variables que incidan positivamente en el clima organizacional.

En este sentido, son muchos los beneficios que le puede traer a una organización desarrollar actividades y estrategias enfocadas a mejorar el clima laboral. En primer lugar, según Gonçalves,

pág. 8

Ac

ayuda a que las relaciones interpersonales que se generan entre los integrantes se desarrollen en medio de ambientes armoniosos; genera una mayor motivación entre los empleados para que desempeñen sus labores con mayor empeño, establece alternativas de solución ante los conflictos que se puedan llegar a presentar, y garantiza la participación efectiva de cada uno de los trabajadores, con el fin de promover un mayor sentido de pertenencia hacia los objetivos y la misión de la empresa. Además de ello, promover un adecuado clima organizacional permite reconocer, de acuerdo con Robles et, si las condiciones de trabajo y las prácticas organizacionales de la institución tienen una percepción positiva o negativa en los empleados, y si se consideran a sí mismos como espectadores indiferentes o parte activa de los procesos organizacionales.

Las dimensiones del clima organizacional, acorde a Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo, se reconocen como un conjunto de características que se pueden medir en una organización, y que influyen en el comportamiento y en los procesos de comunicación de los individuos. Para poder diagnosticar las cualidades del clima organizacional en cualquier tipo de organización o de entidad, diseñando a partir de ello una propuesta de mejora, es importante conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por autores que se han interesado en definir los elementos y las variables que afectan el ambiente en las organizaciones. Litwin y Stringer, fueron los primeros en referirse al carácter multidimensional del clima laboral, pues comprenden que es un concepto que se nutre del desarrollo de múltiples aspectos que determinan factores como la satisfacción de los empleados, la integración del equipo y el liderazgo. Estos autores proponen nueve dimensiones, las cuales son:

- **Estructura:** Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones a partir de las relaciones que se establecen entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición o el nivel.
- **Responsabilidad:** Este aspecto va necesariamente ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada, y guarda a su vez una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerce sobre las labores asignadas a los trabajadores.
- **Recompensa:** Un salario justo y apropiado, acorde con la actividad desarrollada, constituye el primer incentivo en una relación laboral. Es importante, a la vez, que las organizaciones le den una mayor importancia al premio que al castigo, con el fin de mantener motivados a los trabajadores.

pág. 9

- **Desafío:** Es importante que los trabajadores tengan retos que cumplir en la compañía, que se motiven para realizar en cada labor su mayor esfuerzo, con el fin de alcanzar distintas metas y objetivos a nivel personal y laboral. La organización, además, debe promover un esquema de riesgos calculados, con el fin de alcanzar los objetivos planteados y superar los desafíos.
- **Relaciones:** Las buenas relaciones interpersonales deben darse no sólo entre pares, sino también entre empleados y subordinados, para lo cual es importante generar espacios de participación en los que se tenga la posibilidad de comunicar ideas a los directivos, para que sean tenidas en cuenta en la formulación de estrategias y de proyectos.
- **Cooperación:** Para favorecer un adecuado clima laboral, es importante que haya un espíritu de ayuda entre los integrantes del equipo de trabajo, que se diseñen estrategias para fortalecer el trabajo en grupo, y que se incentive el desarrollo del conjunto de ideas y estrategias para mejorar el crecimiento de las organizaciones.
- **Estándares:** Las organizaciones deben hacer un énfasis especial en las normas de rendimiento de sus trabajadores, con el fin de que todos tengan claros las reglas, los objetivos, y las habilidades que deben aplicar en cada caso para alcanzar los objetivos.
- **Conflictos:** Es importante que los integrantes de un equipo de trabajo sepan aceptar las opiniones contrarias, y tengan la posibilidad de reunirse periódicamente para superar las diferencias y dirimir cualquier tipo de conflicto que pueda surgir a nivel interno.
- **Identidad:** Es el sentido de pertenencia que tienen los miembros de un equipo de trabajo con la organización en la cual desarrollan sus funciones. De esta manera, la identidad se establece como una forma de enlazar los objetivos personales con los de la organización.

La investigación planteada por estos autores señala que la elaboración del clima organizacional es un proceso sumamente complejo, pues ello implica conocer de manera precisa la dinámica de la organización, su entorno y los factores humanos que la componen. A pesar de que las nueve dimensiones planteadas por Litwin y Stringer, son las más reconocidas a nivel mundial, no existe un consenso entre los autores por el número específico y las características de las dimensiones que se vinculan en el concepto de clima organizacional.

Para mencionar un ejemplo de ello, explican Rodríguez et, las dimensiones que determinan el clima de una organización corresponden a variables del ambiente físico, de la estructura, del personal y

pág. 10

del comportamiento general de la organización. A medida que transcurren los años y las organizaciones deben afrontar nuevos retos, transformando sus esquemas y estructuras con el fin de generar modelos más competitivos que les permitan posicionar sus productos y servicios en complejo mercado actual, se incluyen nuevas variables y dimensiones útiles para definir con mayor precisión el clima organizacional.

Prueba de ello son las dimensiones planteadas por Patterson et, quienes definen una serie de variables que se enfocan más que todo en el bienestar y en la satisfacción del capital humano que compone las empresas. Según estos autores, las dimensiones que componen el clima organizacional son: bienestar de los empleados, autonomía, participación, comunicación, énfasis en el entrenamiento, integración, apoyo de la supervisión, formalización, tradición, flexibilidad, innovación, foco en lo exterior, reflexión, claridad, esfuerzo, eficiencia, calidad, presión por producir y retroalimentación del desempeño.

Como se puede apreciar, el modelo de Patterson et, incluye 19 dimensiones, que se concentran en aspectos específicos relacionados a la satisfacción de los trabajadores, a la integración y comunicación del equipo de trabajo, y a una serie de cualidades que se deben incentivar entre los empleados, como la reflexión, la autonomía y la eficiencia. Sin embargo, acorde a Rodríguez et, independientemente del modelo o de los autores que se sigan para entender las dimensiones que componen al clima organizacional, existen cuatro factores claves que siempre deben estar presentes a la hora de medirlo y de promover cambios estructurales que permitan el desarrollo de un mejor ambiente laboral. Estos factores son: **La motivación; el reconocimiento de las labores y acciones destacadas que ejecuta el personal de trabajo; las relaciones interpersonales; y el desarrollo de unas prácticas adecuadas de liderazgo.**

pág. 11

RUBRICA DE EVALUACION


FACTOR	CARACTERÍSTICAS	PUNTAJE
Revisión de antecedentes investigativos, profesionales, y laborales ocupacionales.	El aspirante deberá entregar un resumen de la hoja de vida, en la que dé cuenta de su trabajo investigativo, desarrollo profesional, competencias laborales y ocupacionales, debidamente documentadas y certificadas, que hagan encuadre y mantenga pertinencia con el	15%

	módulo al que aspiran a trabajar como docente de esta institución.	
Asistencia a inducción del modelo o perspectiva del Colegio Talentos	<p>El aspirante debe asistir a la inducción de la perspectiva del Colegio en la que recogerá los parámetros y documentos para preparar el plan de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “Manejo de Actividades”. 2. Formulación de Cuestionarios. 3. Interacción con participantes. 	15%
Manejo de Actividades	<p>El Aspirante propone por escrito el “Plan de Aula”, que desarrollara en Clase Entrevista, elaborando con base en el Módulo elegido, en el programa, (s) para el cual se presenta.</p> <p>Para ello desarrollara la Unidad de aprendizaje 1. Con elementos de diagnóstico de la clase, construir al menos dos actividades diferentes en el marco de la Unidad, para dar cumplimiento a los ejes temáticos esperados, y propondrá una estrategia de evaluación.</p>	15%
	El aspirante presenta la formulación escrita de:	

Formulación de Cuestionarios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionario con preguntas de selección múltiple y tipo falso y verdadero. 2. Plan de salida a trabajo de campo. 3. Plan de trabajo en taller o laboratorio, <p>Todo lo anterior con los parámetros mínimos para ser calificada la actividad.</p>	15%
Interacción con Participantes	<p>El aspirante presenta por escrito las propuestas de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Metodología (se llena de acuerdo al requerimiento que estipule el colegio en su momento). 2. El aspirante debe proponer los comentarios de apoyo y motivación externa a los usuarios. 	15%
Presentación Clase Entrevista	<p>El aspirante debe presentar una clase con duración de 20 minutos ante una cámara, (para lo cual autorizara su utilización con fines académicos exclusivamente), con los parámetros y documentos entregados en “Manejo de Actividades”.</p>	25%

--	--	--

Estás presentando



Estás presentando para todos

Dejar de presentar

Noryda Soza

Diana Osorio

Carolina Bedoya

diana cristina jaramillo

alejandra herrera

Victoria Mosquera

Martha Triana

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.