ACTA N°

FECHA: Bogotá, mayo, 08 de 2024.

HORA: 1:00 pm

LUGAR: Jardín Infantil San Pablo Manitos Unidas

TEMA: Inducción protocolo de controversias e inconvenientes en la resolución de conflictos.

ASISTENTES: Talento humano

OBJETIVO: Dar a conocer al talento humano en que consiste el protocolo de controversias e inconvenientes en la resolución de conflictos y como se abordara durante el año con el talento humano.

ORDEN DEL DÍA:

1. saludo
2. socialización del tema
3. cierre del acta

Powered by CamScanner

DESARROLLO:

Siendo la una de la tarde, la profesional en atención a la primera infancia Patricia Diaz invita al talento humano para la inducción y socialización sobre el protocolo de controversias e inconvenientes en la resolución de conflictos laborales como aquel proceso en el que se trata de solucionar situaciones problemáticas entre empleados que afectan al correcto desempeño de sus funciones. Como esto termina afectando a la productividad de la empresa, deben ser solucionados adecuadamente. De igual manera se propone al equipo de talento humano que durante el año se promoverán actividades para fortalecer la resolución de conflictos para realizar una labor amena entre todas las participantes del talento humano. Así mismo se tendrá en cuenta lo siguiente, antes de ahondar en el tema de ruta para solución de controversias, es importante conocer un poco acerca del conflicto y sus generalidades.

SIGNIFICADO DE CONFLICTO

El conflicto es una situación en la cual dos o más personas con intereses distintos entran en confrontación, oposición, con el objetivo de dañar o eliminar a la parte rival

PARTES DEL CONFLICTO

Las personas, son los involucrados y afectados. Hay que reconocer qué papel desempeñan, cómo se relacionan y qué influencia tienen. Averiguar las verdaderas preocupaciones y las necesidades de fondo de la gente, no hacer del conflicto un problema personal, (sus sentimientos, emociones, autoestima, percepciones).

El proceso, es la forma en que el conflicto se desarrolla y como las partes intentan resolverlo o zanjarlo. Regularmente, intervienen las relaciones de poder (económico, acceso a recursos, control, etc.) que pueden degenerar en la amenaza como único modo de influir en otros para producir el posible cambio que mejore la situación. Intentar proponer opciones positivas que no desafíe a las partes.

El problema, es el hecho de divergencia entre las partes. Es necesario distinguir entre conflictos reales (aquellos que la satisfacción de una parte impide la otra) o conflictos innecesarios. Relativos al problema: es el asunto concreto, los temas, hechos y cuestiones que marcan las distancias entre las personas o grupos enfrentados: diferentes valores, puntos de vista.

Powered by CamScanner

RUTA DE ACCIÓN PARA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS E INCONVENIENTES

1. ¿Identificó el problema?

No hay mejor punto de partida que definir qué es lo que debe corregirse.

Implica tomarse el tiempo para revisar minuciosamente la situación, separando los síntomas de la causa. El objetivo de hacer un diagnóstico es comprenderlos problemas y sus causas.

Esto lleva tiempo y podría implicar algo de investigación para descubrir las causas detrás del problema.

2. Determinar las causas raíz

Una vez que haya identificado su problema, necesita averiguar qué lo causó.

¿Cuáles son las causas ocultas?

¿Qué está provocando el problema?

¿Puede ser cuantificado o calificado?

¿Qué está ocurriendo a nivel central?

Para determinar las causas raíz, se puede usar la herramienta de porque, porque, porque y se trata de buscar por qué detrás de cada situación expuesta, ejemplo: ¿Se cayó un niño, por qué? ¿Porque se resbaló, por qué? ¿Porque el piso estaba húmedo, por qué? ¿Porque hacia 15 minutos habían trapeado, por qué? ¿Porque el horario de aseo se incumplió y debía ser más temprano, por qué? ¿Porque faltó una persona de servicios generales, por qué? ¿Por qué estaba incapacitada, por qué? Porque tuvo un incidente en el medio de transporte el día anterior.

3. Busque varias soluciones

Ser un buen solucionador de problemas implica pensar de manera innovadora; a su vez, esto implica pensar de una manera no convencional. No se conforme con la primera solución que encuentre, desafíe los límites. Encuentre tantas soluciones alternativas como sea posible y luego algunas más.

Esto podría implicar buscar soluciones en lugares o fuentes inusuales, hablar con un grupo diferente de colegas, mantener una mente abierta y ser receptivo al intercambio de ideas o perspectivas. Más allá del tiempo que lleve, una vez que cuente con un conjunto de soluciones alternativas, sométalas a análisis.

Powered by CamScanner

4. Encuentre la solución ideal

¿Es más fácil decirlo que hacerlo? No necesariamente Abórdelo de manera lógica. Responda

a estas preguntas:



¿Es técnicamente viable?

¿Es escalable?

¿Cuenta con los recursos?

¿Cuáles son los riesgos? ¿Se los puede gestionar?

¿Su solución beneficia a la mayor cantidad de personas posible?

¿Se puede medir? ¿Cómo la medirá?

5. Planee e implemente su solución

Desarrollar un plan sólido para ejecutar la solución. Necesitará determinar para quién, para qué, cuándo y cómo implementará el plan y pensar en cómo determinará si la solución fue un éxito.

6. Medir el éxito de la solución

¿De qué manera se concilia con las metas?

¿Ha alcanzado los objetivos propuestos?

¿Se ha mantenido dentro del presupuesto?

¿Se completó el trabajo?

¿Se puede ver un resultado medible?

7. Evaluar el éxito de su solución es un paso fundamental, ya que le muestra claramente si su solución es la correcta o si necesita volver al paso uno y comenzar de nuevo. Porque una parte clave de resolver problemas eficazmente es estar preparado para equivocarse y aprender de sus errores.

8. Cuando se genere un conflicto con un padre, madre, acudiente de familia se debe tener calma, disposición y sentido de escucha, se indicara al padre, madre, acudiente que se debe seguir el conducto regular el cual será buscar el dialogo con el personal con el cual se halla generado el conflicto ya sea la profesional en atención a la primera infancia u otros, si este no le ha dado solución pasara con la responsable del servicio para buscar y dar la solución en la mayor brevedad para que no pase a un conflicto

Powered by CamScanner

mayor, de igual manera se le propone al padre, madre o acudiente hacer uso de la herramienta del jardin como lo es el buzón de sugerencias, donde puede depositar sus quejas, reclamos o felicitaciones.

9. de igual manera cuando se presentan conflictos entre los colaboradores y el guarda de seguridad se debe llamar a la calma, proponer realizar el conducto regular el cual consiste en que el guarda de seguridad manifieste sus inconformidades al colaborador con el que tuvo el conflicto y se llegue a una solución positiva, de no encontrar una solución se propone al guarda seguir el conducto regular y comunicarle a la responsable la situación, buscando en la mayor brevedad darle solución al conflicto y no genere un conflicto mayor, de no solucionarse el conflicto la responsable comunicara la situación al supervisor y jefe inmediato. Finalmente, el talento humano firma el acta.

Para finalizar la socialización se dan las conclusiones y el talento humano firma el acta.



Elaboró: Patricia Diaz, Profesional en atención a la primera infancia.

En constancia de lo anterior firman:

Nombres y Apellidos	Cargo o Tipo de vinculación	Dependencia	Firma
Giovanna Parra	Responsable	JI San Pablo	
Jenyfer López	Apoyo administrativo	JI San Pablo	
Alexandra Saraca	Manipuladora Alimentos	J.I San Pablo	
Nemesia Gamaca	Manipulad. Alimentos	J.I san pablo	
[illegible]	Prof	JI San P.	
Yeimmy Torres	Prof API	San Pablo	

Powered by CamScanner

Daniela Cal R	Prof A P.1	JI San Pablo	
Ana Yasmid Rubiano G.	Prof AP	JI San Pablo	
Miti Damaris Moreno	P. Aseo e Hgiene	JI San Pablo	Miti Moreno
Sandra Roa	P. Aseo e higiene	J.I San Pablo	Sandra Roa
Patricia Diaz	Prof atencion P1	JI San Pablo	Patricia D

Powered by CamScanner

ACTA N°

FECHA: Bogotá, mayo, 8 de 2024.

HORA: 10:20 am

LUGAR: Jardín Infantil San Pablo Manitos Unidas

TEMA: Socialización misión, visión y principios del jardin San Pablo

ASISTENTES: Talento humano

OBJETIVO: Dar a conocer al talento humano la misión, visión y principios de la unidad operativa mencionando los propósitos para la ejecución y prestación del servicio en la unidad de manera eficiente y organizada para la comunidad.

ORDEN DEL DÍA:

1. saludo
2. socialización del tema
3. cierre del acta

DESARROLLO:

Siendo las 10:20 de la mañana, la profesional en atención a la primera infancia Patricia Diaz, invita al talento humano para participar de la socialización de la misión, visión y principios del jardin Infantil San Pablo Manitos Unidas. A continuación, se da a conocer la misión, visión, principios y objetivos del jardín:

Powered by CamScanner

Misión: el jardin infantil San Pablo Manitos Unidas busca la transformación del entorno nutricional, pedagógico, social, económico, cultural y ambiental a través de actividades dirigidas por el sentido de compromiso y corresponsabilidad, teniendo como base un conjunto de principios y valores ejecutando acciones de promoción, prevención, protección y restablecimiento desde la perspectiva de derecho para la inclusión social de las poblaciones que están en situaciones de vulnerabilidad.

Visión: el jardin infantil San Pablo Manitos Unidas basados en el principio del servicio con efectividad y calidad; busca convertirse en un agente promotor de transformación social integral de la niñez por medio de las actividades dirigidas a diferentes edades, credos, condiciones sociales, razas para que se tenga la vinculación al entorno, elevando al mismo tiempo la calidad de vida y mejorando su cultura.

Principios: los planteamientos filosóficos del jardin San Pablo Manitos Unidas buscan el desarrollo integral de los niños y niñas, como paso inicial hacía unos niños y niñas seguras de si mismos, capaces de vivir en comunidad dispuestos a ser felices con el mayor sentido de valoración hacia su familia y entorno natural.

Valores

Respeto: todas las personas vinculadas al jardin infantil San Pablo Manitos Unidas ejercen gran respeto hacia el niño, los padres de familia y hacia sus compañeros de trabajo.

Honestidad: esta guía los actos de todas las personas que laboran en el jardín San pablo manitos Unidas por lo cual su trabajo refleja la máxima capacidad un alto compromiso afectivo y una gran responsabilidad.

Compromiso Social: es la base de nuestro trabajo con la comunidad estableciendo estrategias que puedan satisfacer las necesidades de los niños y niñas aportando a la transformación de las realidades de los niños y niñas como garantes de derechos.

Finalmente, se socializa el tema y el talento humano firma el acta.

Powered by CamScanner



Elaboró: Patricia Diaz, Profesional en atención a la primera infancia.

En constancia de lo anterior firman:

Nombres y Apellidos	Cargo o Tipo de vinculación	Dependencia	Firma
Giovanna Mann	Responsable	JI San Pablo	Giovanna M
Jenyfer López	Apoyo administrativo	JI San Pablo	
Paula C.	Prof plan P.I	J.I San Pablo	
Yeimmy Torres	Prof atención PI	JI San Pablo	
Ana Yasmid Rubiano	Prof API	JI San Pablo	
Ana Duncan	Profe API	JI San Pablo	
Patricia Diaz	Prof. A.P.I	JI San Pablo	Patricia D
Alexandra Samacá	Manipuladora Alimentos	J.I San Pablo	Alex Sm k.
Nemesia Roman	Manipulad. Alimtos	J.I San pablo	Nem S
D Amaris Moreno	P. Aseo e Higiene	J.I San Pablo	Mitzi Moreno
Sandra Roa	P. Aseo e higiene	J.I San Pablo	Sandra Roa

Powered by CamScanner

ACTA N°

FECHA: Bogotá, mayo, 08 de 2024.

HORA: 10:30 am

LUGAR: Jardín Infantil San Pablo Manitos Unidas

TEMA: Inducción Bienestar Laboral

ASISTENTES: Talento humano

OBJETIVO: Dar a conocer al talento humano en que consiste las estrategias de bienestar laboral y como se abordara durante el año con el talento humano y propiciar espacios para la integración del talento humano.

ORDEN DEL DÍA:

1. saludo
2. socialización del tema
3. cierre del acta

Powered by CamScanner

DESARROLLO:

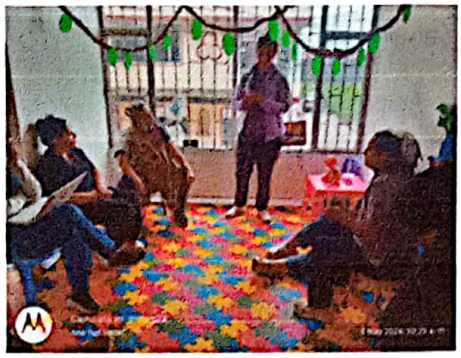
Siendo las 10:30 de la mañana, la profesional en atención a la primera infancia Patricia Diaz, invita al talento humano para la inducción y socialización sobre las estrategias de bienestar laboral con el talento humano, resaltando que el bienestar laboral se refiere a la satisfacción, felicidad y pasión con la que las personas hacen su trabajo, gracias a que la empresa implementa estrategias, actividades, medidas y beneficios que lo propician. El concepto va más allá de estar sanos, se refiere también al bienestar emocional que permite que las personas realicen sus tareas mientras lo disfrutan, como quien dice... "con todas las ganas". Generalmente, se ve materializado en fortalecimientos de bienestar laboral liderados por las áreas de talento humano o cultura organizacional. Así mismo se deben establecer algunas estrategias para desarrollar un bienestar laboral, lo primero es escuchar a los participantes, consultar su opinión, conocerlos a ellos y sus familias. Luego, es necesario tener claros los objetivos que se quieren conseguir con las actividades que se vayan a implementar; ya sean de salud, desarrollo personal, profesional, acompañamiento familiar, o espacios de esparcimiento y creatividad.

Algunos ejemplos de estrategias y actividades pueden ser:

- Jornadas de deporte y recreación.
- Asesorías y acompañamiento en situaciones que involucran la salud mental, la familia, educación.
- Promoción de prácticas de trabajo saludable como pausas activas, alimentación balanceada, desconexión y respeto de las jornadas.
- Sesiones de liderazgo, creatividad e inteligencia emocional.

De igual manera se propone al equipo de talento humano que durante el año se promoverán actividades, las cuales encontraran en el cronograma para fortalecer el bienestar laboral para realizar una labor amena entre todas las participantes del talento humano. Finalmente, el talento humano firma el acta.

Powered by CamScanner



Elaboró: Patricia Diaz, Profesional en atención a la primera infancia.

En constancia de lo anterior firman:

Nombres y Apellidos	Cargo o Tipo de vinculación	Dependencia	Firma
Giovanna Marin	Responsable	JI San Pablo	Giovanna M
Jenyfer Lopez	Apoyo administrativo		
Alexandra Samacá	Manipuladora Alimentos	J.I San Pablo	Alex Sm K.
Nemesia Gutmán	Manipuladora Alimto	J.I san pablo	Nemes
Ana Pus	Prof en P	01 S..	
Yeimmy Torres	Prof atención PI	San Pablo	
Paula C	Prof Aten P.I	J.I San Pablo	
Ana Yasmid Ruiz	Prof AP	JI San Pablo	
Ma. Damaris Moreno	P. Aseo & Higiene	J I San Pablo	Mª Moreno
Sandra Roa	P. Aseo e higiene	J.I San pablo	Sandra Roa
Patricia Diaz	Prof Atención PI	JI San Pablo	Patricia O

Powered by CamScanner