



FORMATO GESTIÓN DE CAMBIOS

ST-AC-01-P-01-F04

Versión 1

10/04/2018

1. Información General del Cambio

Fecha

1.1. Proceso	Gestión Humana		17/05/2018
1.2. Líder del Proceso	DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA	1.3. Tipo de Cambio	Tecnológico

1.4. Justificación y descripción del Cambio

Implementación Certificados laborales y certificados de ingresos y retenciones por el kactus - cajero: Estos cambios son necesarios para evitar la carga operativa del área de Gestión humana, garantizar la oportunidad y veracidad de la información

1.5. Análisis de las Partes Interesadas

Procesos que afecta el Cambio	Todos los procesos
Cargos involucrados o afectadas por el cambio	Todos los procesos

2. Plan de Implementación del Cambio

Actividades	Responsable	Fecha
1. Solicitud al área de sistemas de la Seccional para implementar estos cambios	Director de Gestión Humana	2017-1
2. Desde Gestión Humana se elevó la solicitud al nivel central	Director de Gestión Humana y sistemas	9/07/1905
3. Parametrización de kactus desde el nivel central de Certificaciones	Proveedor de kactus y área de nómina de Bogotá	2018-1
4. Socialización a la comunidad del funcionamiento de los certificados de ingresos y retenciones	Director de Gestión Humana y sistemas	2018-1
5. Parametrización para registro de firmas digitales del Director de Gestión Humana en cada seccional	Proveedor de kactus y área de nómina de Bogotá	2018-2
6. Implementación, seguimiento y control	Director de Gestión Humana	2018-2

3. Recursos para la Implementación del Cambio

Tipo	Detalle	Cantidad	Características	Costos
Tecnológicos	Parametrización de información para expedir certificados laborales	administrativos (142) (y docentes (301)	Certificados digitales por el sistema kactus cajero	0
Humanos	Parametrización para registro de firmas digitales del Director de Gestión Humana en cada seccional	6 Seccionales y 1 sede de cartagena	Mayor oportunidad y veracidad de la infor	0

4. Identificación de los Riesgos del Cambio

Riesgo Identificado	Acciones a tomar	Fecha
Que el servidor no funcione o problemas tecnológicos	Expedir certificados manuales	Eventual

5. Seguimiento al Plan de Implementación del Cambio

Fecha	Observaciones y cierre de las acciones establecidas (comentarios)	Nombre y Firma
17/05/2018	Los certificados de ingresos y retenciones están en funcionamiento desde el mes de abril de 2018 y certificados laborales se está trabajando con el nivel central para ponerlos en producción en el segundo semestre de 2018	

6. Firmas

 Líder de Proceso

 Coordinador de Calidad



FORMATO GESTIÓN DE CAMBIOS

ST-AC-01-P-01-F04

Versión 1

10/04/2018

1. Información General del Cambio

Fecha

1.1. Proceso	Gestión Humana		17/05/2018
1.2. Líder del Proceso	DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA	1.3. Tipo de Cambio	Recurso Humano (Clave)

1.4. Justificación y descripción del Cambio

Cambios en la planta de personal: Se justifican estos cambios debido al riesgo de contratar personal por temporal o prestación de servicios en cargos misionales o de alta vulnerabilidad

1.5. Análisis de las Partes Interesadas

Procesos que afecta el Cambio	Todos los procesos
Cargos involucrados o afectadas por el cambio	Todos los procesos

2. Plan de Implementación del Cambio

Actividades	Responsable	Fecha
1. Analisis de cargas laborales	Contratista y Gestión Humana	2016.
2. Revisión, actualización y análisis de las funciones y descripciones de cargo	Director de Gestión Humana y Planeación	2017.
3. Elaboración de propuesta y presentación a Consejo Directivo Seccional y H. Consiliatura	Presidente Seccional - Director de Gestión Humana y Planeación	2017-2
4. Contratación laboral hasta junio de 2018 de 24 personas de diferentes areas	Presidente Seccional - Director de Gestión Humana	2018-1
5. Espera de resultados del proyecto calibre a nivel nacional para definir planta estándar	Directivas nacionales	2018-2
6. Contratacion de la nueva planta de personal con ajustes salariales definidos por la sede principal, seguimiento y control	Presidente Seccional - Director de Gestión Humana	2019

3. Recursos para la Implementación del Cambio

Tipo	Detalle	Cantidad	Características	Costos
Humanos	Definición de la nueva planta de personal estándar a nivel nacional	Según resultados	Cargos y salarios	Depende del resultado
Económicos	Presupuestar la nueva planta para la vigencia 2019	Según resultados	Salarios	Depende del resultado

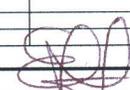
4. Identificación de los Riesgos del Cambio

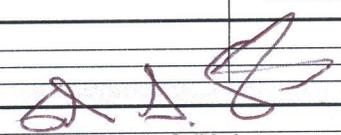
Riesgo Identificado	Acciones a tomar	Fecha
Que la firma calibre no visite el 100% de las seccionales y esto origine que no se tenga una planta óptima	Enviar nueva propuesta de planta seccional para ser tomada en cuenta en el proyecto nacional	2018-2

5. Seguimiento al Plan de Implementación del Cambio

Fecha	Observaciones y cierre de las acciones establecidas (comentarios)	Nombre y Firma

6. Firmas


 Líder de Proceso


 Coordinador de Calidad