PLAN DE FORTALECIMIENTO 2024

OBJETIVO: Diseñar e implementar un plan de fortalecimiento para promover las capacidades y el bienestar del equipo de trabajo del jardín infantil, que contribuya d desarrollo de sus acciones y el mejoramiento del clima organizacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Fomentar la colaboración, la comunicación efectiva y la sinergia entre los miembros del equipo. Al fortalecer el trabajo en equipo, se busca mejorar la coordinación de esfuerzos, aumentar la eficiencia en la realización de tareas y potenciar la creatividad y la innovación en la resolución de problemas. Además, un equipo sólido y cohesionado puede enfrentar desafíos de manera más efectiva, adaptarse a los cambios con mayor agilidad y alcanzar resultados sobresalientes en conjunto.
- Impulsar el crecimiento y la capacitación de los empleados, brindándoles oportunidades para adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias que les permitan crecer en su carrera y contribuir de manera más efectiva al equipo de trabajo. Al fomentar el desarrollo profesional, se busca mejorar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad y el desempeño general de la organización.

CONTENIDO

1. Diagnóstico institucional de las necesidades de cualificación del personal

2. Recursos internos con los que cuenta la institución; así como las posibilidades existentes en el entorno (Secretaría Distrital de Salud, Secretaría de Educación, Secretaría de Integración Social, entre otros), que pueden acompañar o brindar el fortalecimiento de los equipos de trabajo.

3. Plan de fortalecimiento institucional definiendo actividades, estrategias, recursos (físicos y económicos) y tiempos.
   - El plan debe incluir los temas señalados como básicos y otras temáticas, de acuerdo con las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional.
   - Temas básicos de cualificación.

1. Diagnóstico institucional de las necesidades de cualificación del personal

Para dar inicio al diagnóstico, se le compartió al equipo de talento humano dos encuestas sobre:

- Relaciones interpersonales
  https://forms.gle/e53SxhQkJm3ggfWS7

  RESPUESTA
  hhttps://drive.google.com/file/d/14o9jaftXXA7RaKHWkQZcvpTP6AdKlgvQ/view?usp=sharing

- Cualificación del talento humano:
  https://forms.gle/SLUKe1NNQNR7HeEx8

  RESPUESTA

  https://drive.google.com/file/d/14o9jaftXXA7RaKHWkQZcvpTP6AdKlgvQ/view?usp=sharing

Luego del resultado de las dos encuestas se tendrán en cuenta las necesidades y sugerencias de parte del equipo de trabajo fundamental para el crecimiento y éxito de una la unidad operativa.
Identificando cuándo y en qué áreas capacitar a los colaboradores, es esencial para optimizar su desempeño. Algunas estrategias para evaluar las necesidades de capacitación:

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

- Se definirá los objetivos para cada capacitación.
- Se tendrá en cuenta las necesidades a priori (urgentes y de alto impacto) y necesidades a posteriori (planificadas a futuro). Las cuáles serán ejecutadas durante la vigencia del convenio. Entre ellas se programarán las siguientes capacitaciones:
  - ✓ PREVENCIÓN, DETENCIÓN Y MANEJO DE ENFERMEDADES PREVALENTES EN LA PRIMERA INFANCIA.
  - ✓ PROMOCIÓN EN ESTILO DE VIDA SALUDABLE
  - ✓ ATENCIÓN EN SALUD DE LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS.

Basado en Competencias:

- Se tendrá en cuenta las competencias necesarias para cada colaborador. Las cuales de desarrollan como parte del programa de bienestar y satisfacción, con el nombre de "COMPARTIR SABERES" Clasificándolas en tres tipos:

1. **Conocimientos**
2. **Habilidades**
3. **Actitudes**

Cumplimiento Legal:

- Cumplir con las disposiciones de la **Ley del Trabajo**. Esto incluye capacitar en condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene, y productividad.

Beneficios de la Capacitación:

- Potencia el compromiso de los empleados con la empresa y sus valores.
- Mejora la calidad del trabajo, reduce tiempos de supervisión y resuelve.

La capacitación debe ser estratégica, alineada con los objetivos empresariales y adaptada a las competencias necesarias para el éxito de la organización. ¡Invertir en el desarrollo de los colaboradores es clave para el éxito!

2. RECURSOS

- Instalaciones
- Talento humano
- Personal capacitado
- Entidades certificadas
- Material didáctico

3. Temas básicos de cualificación

TEMA	INTENSIDAD HORARIA	NÚMERO DE COLOBORADORES CUALIFICADOS	FECHA	VIGENCIA
Primeros auxilio con énfasis primera infancia	Mínima de 40 horas	6	5 de 2023/2025 1 de 2022/2024	2 años
Prevención y Detección de la violencia sexual hacia niñas y niños en primera infancia	Mínima de 20 horas	3	1 del 2011 2 del 2015	NO TIENE
Promoción, protección, apoyo y defensa de la lactancia materna	Mínima de 12 horas	2	1 de 2021/ 2025 1 de 2023/ 2027	4 años
Manipulación, preparación y distribución de alimentos.	Mínima de 10 horas	19	2024/2025	1 año
- Prevención, detección y manejo de las enfermedades prevalentes de la primera infancia - Protocolo de administración de medicamentos y manejo de incapacidades - Prevención, manejo y notificación de brotes y epidemias de enfermedades transmisibles		Pendiente Fundación universitaria sanitas- SENA		Vigencia del contrato vigente
-Promoción de estilo de vida saludables. - Alimentación infantil saludable - Actividad física Higiene bucal		Pendiente Fundación universitaria sanitas- SENA		Vigencia del contrato vigente
Atención en salud de las niñas y los niños: Esquema de vacunación de acuerdo con la edad. Asistencia a la		Pendiente Fundación universitaria sanitas- SENA		Vigencia del contrato vigente

consulta de valoración integral de la salud y el desarrollo de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.				