PROCEDIMIENTOS RECURSOS HUMANOS

CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL HUMANO - CORDIN

JARDÍN INFANTIL COFINANCIADO ANTÓN PIRULERO

BOGOTÁ D.C

Cordin
Corporación para el Desarrollo Integral Humano



PROCESO DE SELECCIÓN TALENTO HUMANO

Dando cumplimiento a los requerimientos de idoneidad por parte de la corporación, el jardín infantil y principalmente la Secretaria de Integración social, se gestan procesos oportunos para la divulgación de la prestación de los servicios, la solicitud y requerimiento de personal, y la acogida del mismo según la implementación de las rutas de trabajo dentro de la unidad operativa. Para lo anterior, se establecen pautas de selección desde la recepción de hojas de vida, su respectiva revisión, la verificación de los requerimientos de cada perfil y en general, todos los pasos previos a la vinculación del Talento Humano con el Jardín Infantil.

DIVULGACIÓN

Procurando la construcción de un equipo de trabajo integral, capacitado y oportuno para la atención a la primera infancia, se generan procesos de divulgación en los que se especifican los requerimientos de idoneidad según cada perfil. Se específica de esta manera el Talento humano necesario para el Jardín Infantil (administrativo, pedagógico y de servicios) de acuerdo con las funciones, actividades y procesos requeridos, además de tener en cuenta las exigencias de los estándares de calidad.

1. **Administrativo:** un coordinador/a y un auxiliar administrativo.
2. **Docentes**

   Nivel caminadores: Dos docentes para 17 niñas y niños.

   Nivel Párvulos A: Dos docentes para 25 niñas y niños.

   Nivel Párvulos B: Una docente para 15 niñas y niños.

   Nivel Pre jardín A: Una docente para 16 niñas y niños.

   Nivel Pre jardín B: Una docente para 17 niñas y niños.

   Nivel Pre jardín C: Una docente para 17 niñas y niños.
3. **Servicios alimentarios:** tres personas.
4. **Servicios generales:** Tres personas.
5. **Auxiliares pedagógicas:** Dos personas.

Con lo anterior, se anexan los requerimientos de idoneidad dentro del proceso de divulgación buscando dar una información clara, que permita el acercamiento de profesionales y personal que dé cumplimiento a los mismos. De esta manera, el Jardín Infantil deberá contar con un equipo de maestras/maestros, administrativos y servicios, encargados de desarrollar trabajo directo con las niñas y niños desde múltiples disciplinas, y contacto directo con las familias, con las características y condiciones de los cargos específicos, para ello se tendrá en cuenta el proceso administrativo, el proyecto pedagógico del jardín y los perfiles definidos en los estándares de calidad. La selección se dará de acuerdo a lo anteriormente establecido y el desarrollo de cursos necesarios para la prestación del servicio dentro del Jardín Infantil.

- ✓ Título profesional en Licenciatura de áreas del conocimiento, relacionada con la atención de niñas y niños menores de 6 años.

- ✓ Título profesional en Licenciatura de áreas del conocimiento no relacionadas con la atención de niñas y niños menores de 6 años de edad, con experiencia específica mínima de 1 año en el trabajo directo con niñas y niños de esta edad.
- ✓ Título profesional en áreas de la salud como: terapia de lenguaje, terapia ocupacional, fisioterapia, fonoaudiología, psicología), con experiencia específica mínima de 2 años en el trabajo directo con las niñas y niños menores de 6 años de edad.
- ✓ Título de normalista superior con experiencia específica mínima de 1 año en el trabajo directo con las niñas y niños de esta edad.
- ✓ Título de tecnólogo en áreas de la educación inicial relacionadas con la atención de las niñas y niños menores de 6 años de edad.
- ✓ Título de tecnólogo en áreas de la educación no relacionadas con la atención de niñas y niños menores de 6 años de edad, con experiencia específica mínima de 2 años en el trabajo directo con niñas y niños de esta edad.
- ✓ Título de técnico en áreas de la educación relacionadas con la atención de niñas y niños menores de 6 años de edad.
- ✓ Título de técnico en áreas de la educación no relacionadas con la atención de niñas y niños menores de 6 años, con experiencia específica mínima de 2 años en el trabajo directo con niñas y niños de esta edad.
- ✓ El jardín deberá contar con un profesional en áreas de la educación, salud o administración dedicado a la dirección o coordinación del mismo, que cuente con una práctica certificada de mínimo 2 años de experiencia en el área y la titulación requerida.
- ✓ El jardín deberá contar con profesionales capacitados en cursos de prevención y detección del abuso sexual Infantil con expedición de certificado.
- ✓ El jardín deberá contar con profesionales y técnicas formadas en la promoción, protección, apoyo y defensa de la lactancia materna, desarrollado por la Secretaria de Integración Social o la Secretaria Distrital de Salud.
- ✓ El jardín deberá contar con el Talento Humano que realiza actividades de manipulación, preparación y distribución de alimentos, con constancia vigente de asistencia al curso de educación sanitaria en el manejo adecuado de alimentos, de acuerdo con la normatividad vigente expedida por la Secretaria Distrital de Salud.
- ✓ El jardín Infantil deberá contar con Talento Humano dedicado a la manipulación y preparación de alimentos con certificado del examen médico general anual, con diagnóstico del sintomático respiratorio y sintomático de piel.

De acuerdo a lo anterior, se da el proceso de divulgación procurando el cumplimiento de los requisitos y permitiendo que llegue a toda la comunidad educativa interesada en la vinculación con la corporación y el Jardín Infantil Antón Pirulero. Por ende, algunas estrategias implementadas son:

- ➢ El uso y divulgación a través de redes sociales, mediante la creación de flayers y publicaciones.
- ➢ Divulgación externa en la unidad operativa mediante carteleras.
- ➢ Divulgación mediante el voz a voz, procurando el acercamiento de personal recomendado y con

experiencia en el trabajo directo con jardines de la secretaria de integración social.

- Contactos con otros profesionales.
- Publicaciones en medios reconocidos interinstitucionalmente.

Se anexa ejemplo de proceso de divulgación:



CRITERIOS DE SELECCIÓN

Tras el proceso de divulgación se realiza la recepción de la documentación requerida, por lo tanto para la vinculación del personal con CORDIN y el Jardín Infantil Antón Pirulero se desarrolla el proceso de la siguiente manera:

- Contar con una hoja de vida de diferentes profesionales las cuales se recibirán en la oficina principal de la corporación o en el Jardín Infantil directamente, éstas serán recepcionadas de lunes a viernes de 8:00 AM a 4:00 PM.
- Clasificación de las hojas de vida: de acuerdo a los requerimientos establecidos en el ítem anterior, se seleccionan las hojas de vida que cumplen con el perfil establecido de acuerdo al cargo.
- Citar al interesado informando dirección, hora, cargo de contacto para realización de prueba de selección.
- Con la revisión de las pruebas realizadas, y la selección del personal, se citará indicando hora, lugar y contacto para realización de entrevista.
- Proceso de entrevista: La entrevista será realizada por el director administrativo de la corporación, la cual consta de cinco preguntas. Dentro de la misma se analizan algunos

ítems para la vinculación formal de la persona al Talento Humano de la corporación y el Jardín Infantil: Aspectos personales, estudios realizados. Experiencia laboral, evaluación de competencias, habilidades o destrezas requeridas para el cargo. Aspiración salarial. Disponibilidad para comenzar. (las entrevistas reposan en el archivo y oficinas de la Corporación).

- Tras el desarrollo de la entrevista se solicita al entrevistado/a planear una clase para un grupo y edades determinados (en el caso de las docentes).
- Confirmación de datos del solicitante y revisión de documentación pertinente (experiencias laborales, certificación de estudios, documentación general)
- La elección del candidato se toma por consenso entre las personas que realizaron el proceso de selección y entrevista, manteniendo la objetividad frente a los factores del cargo a proveer según las especificidades del servicio de educación inicial que el jardín ofrece.
- Comunicar a los candidatos que fueron seleccionados y no seleccionados en el proceso, dejando registro de pruebas y entrevistas hechas para futuros procesos de selección.
- Solicitar la documentación predeterminada por el Jardín Infantil para la vinculación. Entre los documentos requeridos se encuentran:
    - Hoja de vida actualizada
    - Acta de grado profesional, técnico o tecnólogo
    - Diploma de grado profesional, técnico o tecnólogo
    - Certificaciones y soportes de estudios adicionales (cursos, técnicos, formaciones)
    - Certificaciones laborales
    - Fotocopia de cédula ampliada al 150%
    - Certificado de EPS
    - Certificado de Pensiones
    - IAS actualizadas (contraloría, personería, procuraduría, antecedentes policía, judicial)
    - Certificados de salud
    - Certificación bancaria (solo si corresponde a Banco Caja Social)
    - Certificado de vacunación COVID.
    - Fotocopia de la libreta militar (si aplica)
- Realizar los trámites establecidos en el proceso para la vinculación del Talento Humano.
- Realizar proceso de inducción tras la vinculación al Jardín Infantil.

Dando cumplimiento a lo establecido en el proceso de selección, se anexan los formatos de pruebas de selección que son aplicados al Talento Humano vinculado al Jardín Infantil según su rol, y posteriormente, se anexan las pruebas diligenciadas y el acta de desarrollo del proceso en el que son seleccionadas las personas presentes en el Talento Humano. Además, se anexan formatos propios de los distintos procesos y procedimientos con el Talento Humano.

Mencione brevemente su experiencia como Director(a).

_____

_____

_____

_____

_____

_____

"La Política Nacional de Infancia y Adolescencia tiene como finalidad contribuir al desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes; por tanto, el compromiso de generar las condiciones de bienestar y acceso a oportunidades con equidad, así como favorecer la incidencia de niñas, niños y adolescentes en la transformación del país". Marque con una X la respuesta correcta.

A. FALSO
B. VERDADERO

"El desarrollo integral es entendido por la Política Nacional de Infancia y Adolescencia como un proceso de transformación continuo, complejo y sistémico que vive el ser humano a partir de sus capacidades". Marque con una X la respuesta correcta.

A. FALSO
B. VERDADERO

La atención integral durante la infancia y la adolescencia "No se ocupa de que la atención se brinde en los entornos, y por tanto, la gestión institucional debe garantizar que en ellos existan las condiciones deseables mínimas requeridas para promover el desarrollo integral. Esto hace imperativo que toda acción en favor del desarrollo de las niñas, niños y adolescentes garantice la satisfacción integral y simultánea de todos sus derechos". Marque con una X la respuesta correcta.

A. FALSO
B. VERDADERO

"El código de infancia y adolescencia hace referencia a la ley 1098 del 2008". Marque con una x la respuesta correcta.

A. FALSO
B. VERDADERO

Powered by CamScanner

Cordin	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	GTH -TH - PC
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN 01
	PROCESO DE SELECCIÓN DIRECTORES(AS)	VIGENTE DESDE 19-02-2020

Nombres y apellidos	
Cargo al que aspira	
Número de identificación	
Unidad de servicio	
Fecha de aplicación de la prueba	

¿Cuáles son los principales objetivos de un/una Director(a)?

¿Qué funciones y actividades desarrolla un/una Director(a)?

¿Cómo contribuye un/una Director(a) en la calidad educativa?

¿Qué habilidades requiere y desarrolla un/una Director(a)?

Powered by CamScanner

Cordin	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	GTH -TH - PC
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN 01
	PROCESO DE SELECCIÓN PRUEBA DE SELECCIÓN DOCENTES Y AUXILIARES PEDAGÓGICOS	VIGENTE DESDE 25-02-2020

Nombres y apellidos:	
Cargo al que aspira:	
Número de identificación:	
Unidad de servicio:	
Fecha de aplicación de la prueba:	

De acuerdo a su experiencia y formación académica. **Por favor responda las siguientes preguntas:**

Concepción sobre

1. Niñez e infancia

2. Educación y educador de primera infancia

3. ¿Cuál es el papel que tiene un maestro o un auxiliar pedagógico? (De acuerdo al cargo que aspira)

4. ¿Cuál es el papel de la escuela en la familia y la sociedad?

Powered by CamScanner

5. ¿Cuáles son las actividades rectoras de la educación inicial?

6. Explique algunas de las estrategias pedagógicas que desarrolla para promover el juego, la literatura, las artes y la exploración del medio.

7. ¿Qué estrategias implementaría en los siguientes casos?:

1. Observa que una niña de su grupo presenta cambios emocionales y comportamentales como aislamiento, llanto frecuente, bajo apetito, cambio en el control de esfínteres, resistencia al contacto físico y agresividad.

2. Usted es maestra de un niño de 5 años al que se le dificulta seguir instrucciones y participar en las actividades, grita, se tira al suelo y lastima físicamente a sus compañeros y adultos.

Powered by CamScanner

Cordin	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	GTH -TH - PC
	TALENTO HUMANO	VERSIÓN 01
	PROCESO DE SELECCIÓN NUEVOS COLABORADORES	VIGENTE DESDE 19-02-2020

INFORMACION PERSONAL

Nombres y apellidos	
Cargo al que aspira	
Número de identificación	
Fecha de nacimiento	
Edad	
Dirección de domicilio / Barrio	
Fecha	
Nombre del entrevistador	

FORMACION ACÁDEMICA

Institución educativa	Fecha de culminación	Título obtenido

FORMACION LABORAL

Empresa donde ha laborado	Tiempo laborado	Cargo	Motivo del retiro

¿Ha tenido personal a cargo?	Tiempo de desempleo	Actividades desarrolladas durante este tiempo
Sí ___ No__ ¿cuántas personas? _____		

INFORMACION PERSONAL /ENTORNO FAMILIAR

Estado civil: _____
Número de hijos: _____
Relacione las personas con las que convive _____

Nombres y apellidos	Parentesco	Edad	Ocupación/ Nivel de escolaridad

Powered by CamScanner

¿Cómo es su relación con cada uno de ellos?

PREGUNTAS ORIENTADORAS / FORMACION ACADEMICA

¿Por qué decidió estudiar su carrera?

¿Desea continuar con sus estudios?

¿Cómo pone en práctica, su formación en el ámbito laboral?

PREGUNTAS ORIENTADORAS / EXPERIENCIA LABORAL

¿Por qué cree que es la persona indicada para este trabajo?

¿Prefiere trabajar solo o en equipo?

Powered by CamScanner

¿Cuál cree usted que son las características de un buen equipo de trabajo?

¿Qué conoce sobre la Corporación cordin?

PREGUNTAS ORIENTADORAS / ESTABILIDAD

Mencione sus habilidades/fortalezas y aspectos por mejorar

¿Cómo ocupa su tiempo libre?

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Percepción del entrevistador en cuento a) 1 implica muy bajo, 2 bajo, 3 moderado, 4 bueno y 5 excelente

Criterio de evaluación	Valoración	Observación
Presentación Personal		
Comunicación y forma de expresión		
Forma que establece relación		
Nivel prevención o ansiedad		
Evasión ante ciertas preguntas o situaciones		
Posible inestabilidad laboral, vacíos labores		
Nivel de motivación a la empresa, área y el cargo		
Seguridad en sí mismo		

Concepto final:

Powered by CamScanner

Nombres y apellidos:	
Cargo al que aspira:	
Número de identificación:	
Unidad de servicio:	
Fecha de aplicación de la prueba:	

¿Cuáles cree que son las funciones que tiene el personal de servicios generales o manipuladora de alimentos? (Responda de acuerdo con el cargo que aspira)

¿Qué son las prácticas de manufactura? (BPM) y ¿Qué es plan de saneamiento Básico?

¿Qué es limpieza?

¿Qué es desinfección?

¿Por qué le gustaría trabajar al interior de la Corporación?

Powered by CamScanner

PROCEDIMIENTO PARA EL RETIRO O DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
Informar el retiro del trabajador de su cargo en la Corporación. En los casos como: retiro voluntario, despido o no renovación de contrato.	Director Administrativo / Trabajador	Carta de Despido- No renovación de Contrato o Renuncia al cargo.
Se realiza la entrega por parte del trabajador de implementos como mobiliario, elementos de trabajo, que se le hayan entregado en el momento de su vinculación laboral.	Coordinador	Acta de Entrega de Mobiliario y demás elementos de trabajo
Se entrega la orden del examen médico de retiro (Salud Ocupacional).	Asistente Administrativo	Examen Medico de Retiro
Se entrega un paz y salvo en donde se manifieste que el trabajador está al día en todo concepto con la Corporación y esta con el trabajador.	Coordinador	Formato de Paz y Salvo
Se realiza la liquidación. Esta es revisada por el trabajador, quien está de acuerdo o no con la misma. El pago o desembolso del dinero tendrá un lapso de tiempo de 15 días hábiles corridos desde el momento en que se firma la liquidación generada por la Corporación.	Gerente Financiero/ Gerente General	Formato de Liquidación
Se procede a realizar las desafiliaciones correspondientes a Seguridad Social (según el contrato lo estipule), Seguro de vida y Servicios Funerarios respectivamente.	Gerente Financiero / Asistente Administrativo	Novedad Mi Planilla, Planilla de Retiro Compensar, Carta de Retiro Servicios Funerarios y Seguro de Vida.

Powered by CamScanner

Cordin	FORMATO LEGALIZACION DE PERMISOS	VERSION 1
		FECHA: 10/10/2011

PERMISO DE TRABAJO

1. SOLICITADO POR:

NOMBRE: _____ CARGO: _____

PROYECTO: _____ FECHA DE DILIGENCIAMIENTO:_____

2. TIPO DE PERMISO

LABORAL _____ PERSONAL _____

3. MOTIVO DEL PERMISO

_____

_____

_____

_____

_____

_____

4. PERIODO

SALIDA Fecha: DD___MM___AAAA_____ Hora: HH___: MM___

REGRESO Fecha: DD___MM___AAAA_____ Hora: HH___: MM___

5. FIRMAS

Solicitado Por:	Autorizado Por:
Firma _____	Firma _____
Nombre:	Nombre:
Cargo:	Cargo:
Fecha:	Fecha:

NOTA: -Toda cita Medica debe estar acompañada de su respectiva constancia
-En el "Tipo de Permiso" en la parte "Laboral" se da cuando el colaborador sale de la empresa a desarrollar actividades propias del cargo que desempeña.

Powered by CamScanner