# *Asociación Benefactora de Niños "ASOBEN"*

**NIT. 800.219.710-5**
**Personería Jurídica No. 067 del 11 de febrero de 1994 - Bogotá, D.C.**
**AV. Calle 63 No.70-61 Teléfono 9427595 Bogotá D.C.**
**JARDIN COFINANCIADO VILLA MARY**


## Proceso De Selección E Inducción Del Talento Humano Del Jardín Infantil Villa Mary

PASOS:

A. Establecer la necesidad de talento humano (administrativo, pedagógico y de servicios) de acuerdo con las funciones, actividades y procesos requeridos, además de tener en cuenta las exigencias de los ESTANADARES DE CALIDAD. Así:

1. ADMINISTRATIVO: Un coordinador y un auxiliar administrativo

2. DOCENTES:

Nivel párvulo: 15 niños por una docente

Nivel pre jardín: 17 niños por una docente

3. SERVICIOS DE ALIMENTARIOS: 3 personas

4. SERVIOS GENERALES: 3 personas.

ADEMAS DE:

El jardín infantil deberá contar con dos auxiliares pedagógica (os)

Que apoyan todas las actividades que se desarrollan con los niños y niñas y niñas mínimo con los siguientes perfiles:

A. Bachiller pedagógico.
B. Estudiante del nivel técnico. Tecnológico o profesional que este cursando tercer semestre en adelante en áreas afines a la atención integral a la primera infancia.
C. Bachiller con mínimo de diez años de experiencia directa en el área de atención integral a la primera infancia.

- ✓ El jardín infantil deberá contar con MINIMO UN profesional en las áreas de educación, salud o administración dedicado a la dirección o coordinación del mismo, que tenga una práctica certificada de mínimo dos años en el área
- ✓ El jardín infantil deber contar con profesionales formada en cursos de Prevención y Detección del abuso sexual infantil
- ✓ El jardín infantil deberá contar profesionales y técnicas formadas en la promoción, protección, apoyo y defensa de la lactancia materna, desarrollado por secretaria distrital de integración social o la secretaria distrital de salud.
- ✓ El jardín infantil deberá contar con el talento humano que realiza actividades de manipulación, preparación de alimentos y distribución de alimentos, con constancia vigente de asistencia al curso de educación sanitaria en manejo adecuado de alimentos, de acuerdo con la normatividad vigente expedida por la secretaria distrital de salud.
- ✓ El jardín infantil deberá contar con el talento humano dedicado a la manipulación y preparación de alimentos con certificado de examen médico general anual, con diagnóstico del sintomático respiratorio y sin tomatico de piel

B. Determinar, de acuerdo a las características y condiciones de los cargos requeridos por el jardín infantil, los perfiles del talento humano en cuanto a requisitos de formación, experiencia, etc. Pará esto se debe tener en cuenta el proceso administrativo, el proyecto pedagógico del jardín infantil y los perfiles y proporción del talento humano definidos en los estándares de calidad. Así:

**REQUERIMIENTOS DE IDONEIDAD:**

Nuestro jardín infantil deberá contar con un equipo de maestras(os) encargados(os) de desarrollar directamente las actividades con los niños y niñas, con cualquiera de los siguientes perfiles:

A. Título profesional en licenciatura de áreas de conocimiento, relacionadas con la atención de niños y niñas menores de 6 años.

B. Título profesional en licenciatura de áreas de conocimiento no relacionadas con la atención de niños y niñas menores de 6 años de edad, con experiencia especifica mínima de un año en el trabajo directo con niños y niñas de esa edad.

C. Título profesional en áreas de la salud como (Terapia de lenguaje, Terapia ocupacional, Fisioterapia, Fonoaudiología, Psicología), con experiencia especifica mínima de dos años en trabajo directo con niños y niñas menores de 6 años de edad.

D. Título de normalista superior con experiencia especifica mínima de un año en el trabajo directo con niños y niñas de esta edad.

E. Título de tecnólogo en áreas de educación inicial relacionadas con la atención de niños y niñas menores de 6 años de edad.

F. Título de tecnólogo en áreas de la educación con la atención de niños y niñas menores de 6 años de edad, con experiencia especifica mínima de dos años en el trabajo directo con niños y niñas de esta edad.

G. Título de técnico en áreas de la educación relacionadas con la atención de niños y niñas menores de 6 años de edad.

H. Título de técnico en áreas de la educación no relacionadas con la atención de niños o niñas menores de 6 años de edad, con experiencia especifica mínima de dos años en el trabajo directo con niños y niñas de esta edad.

C Formular los criterios y el proceso para la selección del talento humano y el (los) responsable de realizarlo. Este proceso contemplaría actividades relacionadas con convocatoria, revisión de documentos, entrevista, ampliación de pruebas, y puntuación final.

**CRTERIOS DE SELECCIÓN**:

- ✓ Contar con una hoja de vida de diferentes profesionales: este procedimiento se llevará a cabo a través:
  1. Publicación de periódicos
  2. Contactos de otros profesionales

- ✓ Recepción de hojas de vida: este se llevará a cabo tanto en la oficina principal de la corporación como en los jardines que tiene a su cargo, y se recepcionan de LUNES A VIERNES en horario de 8 a 4 pm

- ✓ Clasificación de hojas de vida: de acuerdo a los requerimientos establecidos en el Item 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 entrevista.

PROCESO DE ENTREVISTA:

A. La entrevista será realizada por el DIRECTOR ADMINISTRATIVO, la cual consta de un cuestionario de cinco preguntas (ver anexo). Realiza la entrevista y/o las pruebas establecidas en el proceso de selección a los candidatos para confirmar su idoneidad para el cargo que aspiran. Es preciso definir previamente los puntos que se van a analizar, los que estarían, por ejemplo:

→ Aspectos personales.

→ Estudios realizados.

→ Experiencia laboral.

→ Evaluación de competencias/ habilidades/destrezas requeridas para el cargo.

→ Aspiración salarial.

O disponibilidad para comenzar

B. Posterior el entrevistador le solicita a la entrevista planear una clase para un grupo determinado.

✓ Confirmación de datos del solicitante.

✓ Revisión de documentos pertinente

✓ Iniciar el proceso de inducción.

- Elegir el candidato, esta decisión se toma por conceso entre las personas que realizaron el proceso de selección (entre este la entrevista). se trata de un proceso en el que es necesario ser objetivos de acuerdo a los diferentes factores de del cargo a proveer y según las especificidades del servicio de educación inicial que el jardín ofrece.
- Comunicar a los candidatos que no fueron seleccionados en el proceso, y dejar registro de pruebas y entrevistas hechas para futuros procesos de selección.

- Solicitar documentación predeterminada por el jardín infantil para la vinculación.

Entre estos documentos están:

a. Hoja de vida.
b. Soporte de información.
c. Soporte de experiencia.

d. Copia del documento de identidad.
e. Inscripción en el sistema de seguridad social.
f. Pasado judicial.
g. Examen médico general con diagnóstico del sistema respiratorio y sintomático de piel para el personal que se va a dedicar a la manipulación y preparación de alimentos.
h. Fotocopia de la libreta militar (si aplica).

- Realizar los trámites establecidos en el proceso para la vinculación del talento humano.

**PROCESO DE INDUCCION**

Tiene como finalidad que el talento humano nuevo conozca más en detalle el jardín infantil y sus dinámicas de funcionamiento, se integren a su puesto de trabajo y al equipo y se empodere de las especificaciones que tendría su labor dentro de la institución. Este proceso busca que el nuevo trabajador identifique el jardín infantil como un sistema dinámico de interacciones internas y externas en permanente evolución, en las que un buen desempeño de parte suya, incidirá directamente sobre el logro de los objetivos del servicio de educación inicial.

A continuación, se presentan pasos generales que pueden ser aplicados una vez se haya vinculado al nuevo personal, respondiendo así a un proceso general de inducción.

 Elaborar e implementar el proceso de inducción, el cual puede contener entre otras acciones, las siguientes VER ANEXO:

→ Bienvenida.

→ Presentación del nuevo miembro del talento humano a las otras personas del equipo de trabajo.

→ Recorrido por las instalaciones del jardín.

Presentación y estudio de:

→ Historia del jardín infantil.

→ Identidad institucional.

→ Estructura, organigrama y relaciones de jerarquía del jardín infantil

→ Estatutos del jardín infantil (para personas jurídicas).

→ Relaciones personales referidas a: clima laboral, costumbres, etc.

→ Formas de evaluación del desempeño.

→ Plan de incentivos, estímulos, reconocimientos y sanciones.

→ Características, intereses y necesidades de los niños, las niñas las familias y la comunidad vinculada al jardín infantil.

→ Proyecto pedagógico.

→ Marco normativo de política que soporta la educación inicial.

→ Servicios prestados por el jardín infantil.

→ Puesto de trabajo específico que va a ocupar, características, funciones, relaciones con otros puestos, medios de trabajo que se utilizan.

→ Establecer el tiempo, lugar, recursos y responsables para desarrollar el proceso de inducción propuesto. Este siempre se desarrollará en el jardín al cual pertenezca la vacante.

→ Entregar los medios y recursos necesarios para el desempeño de las funciones que entraran a desempeñar.

→ Evaluación la calidad de la inducción, con el fin de asegurar que el talento humano vinculado, conoce y se apropia del horizonte institucional, el proceso de inducción.

→ Diseñar e implementar estrategias

## Capacitación Y Formación Del Talento Humano Orientado Al Mejoramiento De La Atención De Los Niños Y Niñas

Este proceso se pretende por la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a construir al desarrollo del talento humano en el desempeño de sus actividades.

A continuación, se presentan pasos generales que pueden ser aplicados en la capacitación y formación del talento humano.

- Identificar permanentemente las necesidades de capacitación y formación que requiere el talento humano, teniendo en cuenta el horizonte institucional, el proyecto pedagógico del jardín infantil, las solicitudes realizadas por el talento humano, los requerimientos de formación y los requerimientos de los diferentes estándares de calidad

- Analizar las opciones de acceso a procesos de capacitación y formación. Tenga en cuenta que la capacitación y formación del talento humano pueda darse de diferentes formas: utilizando las fortaleza técnicas propias del talento humano del jardín infantil (por ejemplo: grupo de estudio, talleres, conferencias), a través de la oferta extrema (por ejemplo: Universidades, institutos, etc.) y a través de los cursos y capacitaciones programadas por los diferentes equipos de la subdirección para la infancia. Este análisis será la base para la organización de un cronograma donde se estipulen las actividades de capacitación y formación adaptadas.
- Estructurar el proceso orientado a la capacitación y la formación del talento humano para el mejoramiento de la calidad en la atención de los niños y las niñas y el desarrollo personal, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

a. Objetivos, estrategias, actividades, recursos, (físico, económico) y tiempo.
b. Dentro del desarrollo del proceso es necesario incluir:

→ La creación y promoción de altas expectativas de desarrollo personal y profesional de equipo.

→Los mecanismos implementados por el jardín infantil para promover entre el talento humano una cultura de calidad enfocada a la presentación del servicio de educación inicial en forma eficiente, oportuna amable.

→La descripción de cómo y con qué frecuencia el jardín infantil determina y satisface las necesidades de capacitación y formación del talento humano.

- Implementar el proceso de capacitación y formación.

- Evaluar el desarrollo del proceso, para ello tenga presente:
  - ✓ Describir la forma como se evalúa, mejora e innova el proceso de capacitación y formación del talento humano del jardín infantil.
  - ✓ Con base en los resultados de la evaluación, tomar las decisiones que le permitan mejorar o actualizar el plan.

**EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL TALENTO HUMANO**

Este proceso se orienta a evaluar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del talento humano, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo ejercido durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por el jardín infantil. De igual forma, la evaluación permite retroalimentar de manera objetiva la eficiencia del talento humano en relación con los compromisos adquiridos en el momento de su vinculación.

A continuación, se presentan pasos generales que pueden ser aplicados en la evaluación de desempeño del talento humano.

- Establecer los objetivos de la evaluación del desempeño del talento humano, teniendo en cuenta la identidad institucional, el proyecto pedagógico y los perfiles para cada función.

- Orientar el proceso de evaluación del desempeño teniendo en cuenta que debe caracterizarse por ser:

  → Consistente con la identidad institucional y el proyecto pedagógico del jardín infantil.

  →Riguroso en los procedimientos.

  →Sustentado en afirmaciones válidas y juicios fundados.

  →transparente en las apreciaciones.

→ Homogéneo en el enfoque de evaluación aplicado para todos los elementos evaluados.

- Diseñar el proceso de evaluación del desempeño del talento humano a partir de lo siguiente:

  →Identificar las funciones del talento humano.
  →Seleccionar los criterios y aspectos a tener en cuenta para evaluar el desempeño del talento humano y conocer su contribución individual y grupal al logro del horizonte institucional, por ejemplo: asistencia, puntualidad, relación con los niños, actitud, etc.
  → Diseñar la metodología de evaluación del desempeño del talento humano, definiendo si va a ser a través de la autoevaluación, evaluación, y heteroevaluación.
  → Definir la manera de compartir las experiencias y prácticas de trabajo exitosas, eficientes o novedosas y el conocimiento de las mismas al interior y exterior de jardín infantil.
  →Diseñar mecanismo para detectar dificultados en la utilidad o aceptación del sistema de evaluación del desempeño, con la intención de mejorarlo permanentemente, de manera que responda a las transformaciones del jardín infantil y de su contexto.

- Establecer tiempo, lugar, recursos y responsabilidad para desarrollar la evaluación del desempeño del talento humano.
- Implementar el sistema de evaluación del desempeño del talento humano.
- Comunicar formal y personalmente los resultados de la evaluación del desempeño al talento humano.
- Tomar decisiones con base en los resultados de la evaluación del desempeño, en consense con la representante legal y la coordinadora.
  → Permanecía.
  →Promoción.
  →Estímulos y reconocimientos.
  →Planes de capacitación y formación.
  →Desvinculación

Describir como0 los resultados de la evaluación del desempeño del talento humano, sirven de insumo para el otorgamiento de estímulos y reconocimientos tanto a nivel individual como del equipo de trabajo en general.

## BIENESTAR Y SATISFACCION DEL TALENTO HUMANO

Se refiere a la sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de realización de las funciones, de la pertenencia al jardín infantil y de conseguir logros y objetivos trazados. En este proceso se involucra no solo la satisfacción de las necesidades físicas y materiales, sino la provisión de las necesidades emocionales y afectivas que conducen al fortalecimiento de la autoimagen, la autoestima y el auto concepto.

A continuación, se presenta pasos generales que pueden ser tenidos en cuenta para definir las estrategias de bienestar y satisfacción del talento humano.

- Identificar las necesidades, los intereses y expectativas del talento humano desde la perspectiva de desarrollo personal, a partir del reconocimiento de sus características individuas, su contexto sociocultural y económico.
- Identificar el nivel de satisfacción del talento humano con respecto a la función que desempeña y las relaciones con las personas del jardín infantil, a través de charlas grupales y entrevistas individuales.,

- Definir los mecanismos que el jardín infantil emplea para conocer y satisfacer las necesidades, intereses y expectativas del talento humano. Indicar cómo y con qué frecuencia se aplica y como se analiza la información obtenida.

- Identificar y describir las actividades que el jardín infantil planea y desarrolla para promover el bienestar y la satisfacción del talento humano.

- Establecer las diferentes fuentes de financiación y los mecanismos internos o externos que el jardín infantil puede emplear para desarrollar las actividades orientadas a satisfacer los intereses, las necesidades y las expectativas del talento humano

→ Los mecanismos internos pueden ser a través de incentivos materiales, de actividades especiales, en dinero etc.
→ Los mecanismos externos se pueden lograr a través de alianzas o convenios con organizaciones que prestan
servicios de recreación y deporte, artes, manualidades, música, salidas, etc.

- Establecer la periodicidad, duración y recursos de las estrategias de bienestar y satisfacción del talento humano.

- Estructurar las estrategias y momentos que le jardín infantil utiliza para evaluar los resultados de la implementación del proceso, así como la toma de decisiones que posibilita y mejorar y actualizar el mismo.