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.

PROCESO DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN, VINCULACIÓN Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

JARDÍN INFANTIL COFINANCIADO ANTÓN PIRULERO

BOGOTÁ D.C

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El proceso de inducción y reinducción está determinado por el establecimiento de las fechas estipuladas para dicho proceso, según las actualizaciones existentes en el anexo técnico y los procesos de recontratación dados tras la periodicidad establecida.

OBJETIVO: El proceso de inducción y reinducción tiene como fin formar, capacitar, informar y construir saberes propios de los lineamientos, estándares, requerimientos y aspectos generales que se consignan en el anexo técnico, acatando a las transformaciones requeridas y el desarrollo de las actividades propuestas para el conocimiento del equipo de trabajo, las niñas y niños y sus familias según se requiera.

A continuación, se anexa cronograma de proceso inicial de vinculación e integración del Talento Humano tras la nueva vigencia contractual. Las jornadas de inducción y evaluación del talento humano se realizarán de acuerdo a lo establecido por CORDIN y la periodicidad acordada dentro de la Unidad procurando la actualización permanente de las transformaciones en el anexo técnico y los distintos componentes a abordar, así como los procesos de nueva contratación que surjan a lo largo del año. Las jornadas de inducción tendrán como fin el reconocimiento del personal antiguo y nuevo de las funciones y requerimiento establecidos en el anexo técnico, así como las actualizaciones y requerimientos de cada componente según corresponda con el fin de tener la formación y conocimiento total de lo que implica y se solicita de cada componente, así como la misión, visión y objetivos de la entidad teniendo claridad frente a ello de manera oportuna. Se reconoce además la importancia de garantizar acciones de reinducción una vez ingrese personal nuevo, de así requerirse, así como la reinducción semestral de la totalidad del Talento humano para tener claridad de las políticas existentes y así mismo realizar transformaciones en aspectos particulares del jardín en caso de así considerarse necesario.

Las jornadas en las que además se brinde apoyo al proceso de construcción y conocimiento desde cada componente, en donde se informa y forma sobre los procesos integrales propios a cada temática que requiere su abordaje, permitirán que se establezcan líderes de cada condición del proceso en donde se acogen los componentes, sin embargo, los procesos de inducción y reinducción serán liderados por la coordinación, estableciendo ítems específicos que requieran una atención mucho más profunda y generalizada de todo aquello que como equipo de trabajo debe ser tenido en cuenta para dar continuidad al proceso. Así mismo este proceso garantizará una vinculación armónica y clara del equipo de trabajo con sus funciones y tareas de manera clara permitiendo así una acogida cálida, clara y que permite el desarrollo de espacios y jornadas de manera amena y tranquila, según las condiciones requeridas y la necesidad misma de sensibilizar al personal frente a toda acción, experiencia o vivencia que impacte de manera directa en el desarrollo de la cotidianidad del Jardín Infantil.

Para realizar un proceso de inducción oportuno la coordinación junto a la persona encargada de cada componente establecerán las temáticas relevantes a trabajar así como el establecimiento de tareas específicas en caso de que el componente así lo requiera. En el protocolo de selección se establecen las pautas y procesos para la selección del talento humano según los requerimientos estipulados. Por lo anterior se establece el cronograma de inducción y reinducción del Talento Humano según las necesidades propias, dando la claridad de que este puede ser modificado de así requerirlo en el transcurrir del tiempo.

PROCESO DE VINCULACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, BIENESTAR Y SATISFACCIÓN DEL TALENTO HUMANO

El proceso de vinculación y sensibilización dentro del Jardín Infantil está dado por las jornadas de bienestar, en las que se estipula un hacer como equipo que permita la relación desde el ámbito personal, el reconocimiento del otro y la posibilidad de interacción genuina entre las personas presentes.

OBJETIVO: Garantizar el disfrute, la vinculación tranquila y sensibilización frente a los procesos internos del jardín infantil a través de jornadas de bienestar e integración que permitan atender diversas temáticas en las que se enfoquen los procesos de fortalecimiento y atención a los requerimientos internos del Equipo humano.

La vinculación se garantiza en espacios colectivos al finalizar las jornadas laborales permitiendo espacios para el conocimiento del otro desde lo personal, las fortalezas y habilidades encontradas, para que éstas hagan parte de los procesos integrales del jardín.

Para dar cumplimiento con las actividades pensadas en el bienestar y satisfacción del talento humano, se plantea el cronograma referido a las actividades pensadas propiamente para el desarrollo de las acciones, de acuerdo a las necesidades identificadas en el talento humano. Los soportes que dan cuenta del proceso de cualificación se anexan a las carpetas del Talento humano, y así mismo, mediante acta generalizada se especifica el cumplimiento o transformación de cada espacio proyectado según la necesidad inmediata o la transformación en las dinámicas habituales del Jardín Infantil.

Así mismo, teniendo en cuenta las proyecciones realizadas a partir del desarrollo de la primera jornada liberada, se establece la ruta de trabajo para el bienestar del Talento Humano estableciendo las temáticas que se considera pertinentes abordar para el proceso formativo e integral de las colaboradoras, en este sentido, las temáticas abordan saberes que procuran la transformación de las concepciones básicas del hacer educativo, así como del desarrollo personal priorizando la emocionalidad del ser consolidándola como la permisora de cualquier aprendizaje o proceso de formación.

Los procesos de sensibilización estarán dados desde la apuesta a temáticas que permitan el desarrollo personal, pero también, aquellas que hagan parte del proceso de formación que aporte a los saberes cotidianos que hacen parte de cada rol, es importante en esta medida garantizar espacios en los que se indague, oriente y construyan saberes alrededor de actualizaciones en cuanto a la formación humana, emocional y pedagógica de los adultos presentes que acompañan estos procesos. Además, lo anterior será reforzado a través del acompañamiento continuo en cuanto a los procesos de formación dados desde el plan de fortalecimiento que responde a los requerimientos y estándares pero que además permite dar continuidad a los procesos de cualificación continuos del equipo de trabajo presente dentro del Jardín Infantil.

Por lo tanto, se plantea el cronograma con las temáticas seleccionadas de manera colectiva integrando en él las actividades diseñadas para el bienestar del talento humano desde la celebración de fechas conmemorativas que tengan relación directa con el contexto social y cultural, además de la celebración de los cumpleaños de cada integrante del equipo. Se anexa cronograma.

DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Como equipo de trabajo y procurando la mejora continua d las prácticas dentro del Jardín Infantil, se realizan de manera semestral los procesos de evaluación y co-evaluación y periódicamente los procesos de seguimiento al desarrollo de las funciones del equipo de trabajo teniendo en cuenta las mejoras que deben darse desde el diálogo individual y colectivo.

OBJETIVO: desarrollar jornadas de evaluación en las que se tenga en cuenta la percepción del equipo de trabajo frente a temas generales del ambiente laboral, procesos auto evaluativos en los que se ejerzan compromisos de las mejoras a desarrollar y la escucha atenta a la percepción de los otros y la coordinación frente al desempeño laboral y humano dentro del jardín infantil.

Este proceso evaluativo se establece desde CORDIN, estableciendo aspectos específicos de evaluación que responden a la importancia del ambiente laboral, el aporte personal que se realiza hacia el jardín infantil y de manera general preguntas que orientan al desarrollo de las funciones específicas de cada rol, así como aquellas que obedecen al conducto regular de la corporación. Las evaluaciones son realizadas de manera individual y posteriormente se realiza un encuentro colectivo en donde se abordan las temáticas generales y los resultados e interpretaciones que estas arrojan.

El tiempo de desarrollo establecido tiene en cuenta la posibilidad de observar de manera detallada y tranquila el desarrollo de las funciones de cada persona teniendo en cuenta las recomendaciones verbales, los cambios evidenciados y la percepción integral que pueda tenerse con esta periodicidad de tiempo obedeciendo a aquello que se necesita además de tener presente el trabajo en equipo.

Dentro del Jardín Infantil se sitúan momentos específicos para la evaluación y coevaluación del Talento Humano teniendo en cuenta una periodicidad oportuna en la que se pueda observar el trabajo y desarrollo de las funciones por rol, de manera asertiva y permanente, por ello se establece una evaluación semestral en la que se puedan establecer, observar y analizar temas específicos como: puntualidad, cumplimiento de funciones, aporte al trabajo en equipo, liderazgo y proposición, actitudes de disposición, entre otras, para el desarrollo de este proceso evaluativo.

En el proceso evaluativo es importante tener en cuenta la opinión y aporte de todo el equipo de trabajo teniendo en cuenta que de manera diaria se puede observar integralmente al otro desde el desarrollo de sus funciones, así como la intervención directa de la corporación en caso de requerirse en los procesos evaluativos individuales.

Para lo anterior se realizará la evaluación principalmente desde la Coordinadora y el profesional encargado del Talento Humano de la corporación: Oswaldo González, además de la evaluación colectiva y auto evaluación que el talento humano realiza al desarrollo de las funciones de sus pares y las propias.

PLAN DE FORTALECIMIENTO AL TALENTO HUMANO

COMPONENTE TALENTO HUMANO

JARDÍN INFANTIL COFINANCIADO ANTÓN PIRULERO

BOGOTÁ D.C

PLAN DE FORTALECIMIENTO ANTÓN PIRULERO

Dando cumplimiento al anexo técnico y los requerimientos de cualificación estipulados para cada rol, se estructuran espacios y tiempos de formación que de manera progresiva, permitan la actualización permanente, capacitación y construcción de saberes ligados al desarrollo de funciones con y para la primera infancia. Inicialmente, se procura la selección oportuna del Talento Humano requerido en el Jardín Infantil para posteriormente, realizar el debido proceso de inducción en donde se pretende brindar la información referida al funcionamiento, organización, delegación de labores y otras generalidades pertinentes para el desarrollo de lo requerido en cada cargo; para lo anterior se establecen fechas y tiempos de ejecución específicos que permitirán dar cumplimiento a la totalidad de las pretensiones inicialmente planteadas.

DIÁGNOSTICO INSTITUCIONAL

Como parte del proceso de cualificación de la totalidad del Talento Humano, se encuentran cursos necesarios y requeridos de acuerdo al estándar, que se actualizarán durante el primer semestre según la necesidad, o se complementarán teniendo en cuenta las certificaciones faltantes; principalmente, estas formaciones enmarcan la conformación de las distintas brigadas y por ende, la capacitación de cada persona perteneciente al Talento Humano para la participación idónea en las mismas.

Para la construcción del plan de fortalecimiento de manera inicial situamos las necesidades establecidas desde los estándares, en cuanto a la formación del Talento humano, teniendo en cuenta los cursos y formaciones ya realizadas y las faltantes de acuerdo a las temáticas básicas planteadas desde la SDIS, así como el personal que ya cuento con los cursos básicos. Para lo anterior inicialmente se realiza la revisión correspondiente de los certificados existentes, procurando garantizar la cantidad de Talento Humano que cuenta con los cursos requeridos identificando el cumplimiento o no de los estándares, y así mismo, proyectar los cursos básicos en los que se necesita capacitación para el personal que aún no los posea. Basándonos en este proceso, se reconoce la necesidad de complementar algunos cursos para la totalidad de las profesionales en atención a la primera infancia, así como capacitar a la totalidad del talento humano en temáticas que son necesarias y se integran dentro del nuevo anexo técnico realizando una proyección cercana a las posibles fechas de ejecución de los cursos.

De igual forma, se realiza un proceso de reconocimiento con el talento humano, buscando identificar sus necesidades de formación, intencionalidad de desarrollos y así mismo, aquellas temáticas que de manera oportuna empalmen con las jornadas de bienestar a desarrollar, por ello, la totalidad del personal circula en temáticas para la formación humana, consciente y sensible desde necesidades propias y colectivas, así como temáticas que aporten a la formación emocional de las niñas y niños desde la empatía con su ser y necesidades reales, por ello, la selección de las temáticas a abordar se da de manera colectiva pensando principalmente en atender a las necesidades personales, individuales, pero también a las laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior las temáticas seleccionadas giran en torno a los ítems básicos indicados en los estándares, y otros varios referidos al manejo del estrés, atención emocional, cursos de brigadas como refuerzo, prevención de riesgos en las áreas de trabajo y prevención de riesgos

psicológicos identificando aquellas afecciones que como profesionales podrían ocurrir en el desarrollo de las jornadas desarrolladas.

RECURSOS INTERNOS Y POSIBILIDADES DEL ENTORNO

Para dar cumplimiento al plan construido se reconoce la importancia de brindar los espacios oportunos para estas formaciones y capacitaciones, así como la garantía de los recursos necesarios para el talento humano. Por lo anterior se realizará uso de la plataforma positiva, la cual permite el abordaje de las temáticas seleccionadas de manera presencial y virtual estableciendo tiempos idóneos para el desarrollo de las actividades programadas. Por lo anterior, y para procesos de cualificación durante el año, se implementará el uso frecuente de la plataforma positiva, en donde se ofertan de manera recurrente diversas temáticas de capacitación no solo oportunas para el desarrollo laboral sino para el trabajo inmediato a realizar; desde allí, se diseña el cronograma de cualificación general, que se complementará con las formaciones establecidas en la ruta de trabajo interna, construida a partir de los intereses, necesidades y lectura contextual realizada de manera previa en el Jardín Infantil.

La ARL realizará el apoyo respectivo así como los encargados del SGSST en la corporación, para garantizar el cumplimiento de las formaciones otorgando el certificado correspondiente al finalizar las mismas, las cuales se anexarán a las carpetas de cada trabajador como parte de su proceso formativo. Cuando los talleres se realicen de manera presencial los talleristas se acercarán a la Unidad Operativa a realizar los mismos garantizando los recursos al personal del Talento Humano en su totalidad disponiendo del espacio que más se adecúe para el desarrollo del mismo. Cuando se realicen de manera virtual, el personal dispondrá de un espacio para la atención oportuna a lo propuesto en línea y también se garantizará la conexión a internet y los elementos electrónicos de así requerirlo, así como la impresión de sus certificados.

ESTRATEGIAS, RECURSOS Y TIEMPOS:

Las estrategias a implementar para el desarrollo de las actividades de acuerdo a las temáticas planteadas estarán sujetas a lo dispuesto por la plataforma o talleristas según corresponda. A modo general la estrategia implementada corresponde a: capacitaciones virtuales y las actividades que éstas acarreen, y actividades presenciales desarrolladas de acuerdo a lo requerido. Los recursos se irán gestionando de acuerdo a lo solicitado, además de los ya especificados con anterioridad en donde la entidad brinda conexión a internet y recursos electrónicos así como el espacio para el desarrollo de talleres presenciales. Frente al tiempo de desarrollo es importante aclarar que dentro del cronograma se establecerán fechas tentativas de ejecución, sin embargo estas pueden ser modificadas de acuerdo a la disponibilidad de cupos en los cursos o las fechas de llegada de los talleristas al Jardín Infantil, quienes dejarán constancia de asistencia a los mismos.

Así mismo, se plantea un cronograma para el desarrollo de actividades, conmemoraciones y celebraciones de fechas especiales e históricas que promuevan el disfrute y bienestar del Talento Humano, el desarrollo de dichas actividades se proyectará según fechas específicas, sin embargo, puede haber variabilidad de acuerdo a las dinámicas propias del Jardín Infantil. La implementación de estas actividades, así como de los cursos, talleres y demás espacios de formación proyectados, se soportarán

mediante las actas correspondientes y los anexos fotográficos que darán cuenta de su desarrollo oportuno y el cumplimiento a lo estipulado.

Por último, dentro de los cronogramas diseñados para la capacitación permanente del Talento Humano y la garantización del conocimiento pleno de los componentes y aspectos relevantes en la participación del desarrollo integral de la primera infancia, se plantean espacios de formación mensual frente al Anexo técnico y las generalidades de cada componente, garantizando el reconocimiento del accionar ante diversas situados, la importancia de la participación en jornadas ambientales, la garantización del cuidado integral de las niñas y niños, entre otros aspectos propios de cada eje. Con la organización y ejecución progresiva de los ejercicios de actualización permanente, se garantiza la idoneidad del Talento Humano y la excelencia en los procesos formativos buscando brindar escenarios y experiencias de calidad que den cuenta de los intereses de los grupos poblacionales así como de los colaboradores y demás personal presente. Se anexan los cronogramas diseñados para la cualificación del Talento Humano.