ACTA DE REUNIÓN O COMITÉ No18	
Hora: 1:30 pm	**Fecha: 13/05/2026**
Lugar:	*Plataforma Teams*
Dependencia que Convoca:	Centro Zonal Manizales 1
Proceso:	Promoción y Prevención
Objetivo:	*Realizar **Comité Técnico Operativo Extraordinario** con el fin de revisar y validar los perfiles de las hojas de vida presentadas por la EAS Comité Asesor Voluntario de Nutrición Nutrir, frente a las vacantes existentes para el servicio de Primera Infancia-Modalidad Institucional del contrato de aporte No. 17005652025.*

Agenda:

1. Saludo y socialización del objetivo del comité.
2. Solicitud de validación de perfiles por parte de la EAS
3. Socialización del proceso de selección y soportes por parte de la EAS
4. Análisis Técnico desde el Centro Zonal
5. Proposiciones y varios.
6. Decisiones y compromisos.

Desarrollo:

1. SALUDO SOCIALIZACIÓN DEL OBJETIVO

La Coordinadora del Centro Zonal Manizales 1 – Andrea Lorena Rojas y la Supervisora del Contrato – 17005652025 dan la bienvenida a los participantes por parte de la EAS, su Representante Legal -Janeth Zuluaga y coordinadora Daniela Restrepo. Se socializa el objetivo del presente comité, el cual es revisar y validar los perfiles de las hojas de vida presentadas por la EAS Comité Asesor Voluntario de Nutrición Nutrir frente a las vacantes existentes en la modalidad Institucional – Servicio CDI; así:

- **Gestor de alimentos**: 1 vacante disponible

2. SOLICITUD VALIDACIÓN DE PERFILES POR PARTE DE LA EAS

La EAS Nutrir presenta la solicitud de validación para los perfiles en aras de dar cumplimiento a los documentos vigentes del ICBF como el Manual Técnico de Modalidad Institucional y la Guía Operativa del Servicio Centro de Desarrollo Infantil. Con relación a la validación de perfiles del talento humano a contratar por parte de la EAS, se relaciona a continuación el proceso de selección realizado para la cobertura de las diferentes vacantes que actualmente se tienen activas para el contrato:

PÚBLICA

Gestor de alimentos: 1 vacante disponible

Dentro del proceso de preselección de talento humano de la EAS Comité Asesor Voluntario de Nutrición Nutrir, se tienen diseñadas una serie de pasos desde identificación de las necesidades, la preselección de candidatos, la entrevista y aplicación de pruebas de acuerdo con los perfiles requeridos.

Una vez realizado el proceso de preselección con el talento humano y evaluadas las pruebas de conocimiento, se solicita la validación de perfil de las siguientes hojas de vida para los diferentes cargos requeridos:

De acuerdo con la Tabla de Roles y perfiles del talento humano de cada servicio

NOMBRE COMPLETO DEL ASPIRANTE	PERFIL DEL ASPIRANTE	CARGO PARA EL QUE SE PRESENTA (En caso de que la validación sea para varios cargos)
Diana Marcela Valencia	Bachiller	Gestora de alimentos
Liliana Marulanda García	Bachiller	Gestora de alimentos

3. SOCIALIZACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y SOPORTES POR PARTE DE LA EAS

Los medios de convocatoria fueron:

Escritos y bolsas de empleo: publicación en bolsas de empleo CONFA.

Redes: difusión de vacante en los grupos de WhatsApp del talento humano.

Convocatorias internas: Se realiza proceso de divulgación institucional para las personas que por experiencia, nivel educativo y tiempo de permanencia en la institución aplica para participar de procesos internos, esta medida se realiza por medio de voz a voz.

Por estas fuentes de reclutamiento las postulaciones son las siguientes:

- Diana Marcela Valencia
- Liliana Marulanda García

Metodología de la preselección

Para la selección del personal se realizó convocatoria mediante la difusión digital a través de diferentes aplicaciones de mensajería y redes sociales y otros medios electrónicos como la bolsa de empleo de Comfamiliar, invitando a los interesados a postularse mediante el envío de sus hojas de vida al correo institucional designado para este fin.

PÚBLICA

"posteriormente se realiza verificación de las hojas de vida por parte de la Coordinación de Gestión Humana, y se citan a entrevista las personas que cumplen con el perfil, de acuerdo con el manual técnico y guía operativa del servicio, se aplica prueba técnica y se preseleccionan los candidatos aptos para ocupar el cargo a partir de los resultados de los procesos mencionados. Se anexan la hoja de vida con los respectivos soportes.

Evidencia del proceso de preselección



Así mismo la EAS aporta la siguiente justificación del perfil, de acuerdo con los resultados obtenidos en la preselección:

NOMBRE DEL ASPIRANTE	DESCRIPCION DEL PERFIL	CONCEPTO DE LA EAS
Diana Marcela Valencia	Bachiller, 23 meses de experiencia como manipuladora de alimentos en Fruti Ensaladas la 30, 108 meses de experiencia como manipuladora de alimentos en Mundial de Ensaladas y Helados, 12 meses como auxiliar de cafetería en Empanadas del Parque.	La candidata cumple con el perfil requerido por los lineamientos
Liliana Marulanda García	Bachiller, 4 meses de experiencia como operaria de cocina en Mega Horizonte, 9 meses como servicios generales en Congregación Religiosa	La candidata cumple con el perfil requerido por los lineamientos

4. ANÁLISIS TÉCNICO DESDE EL CENTRO ZONAL

Radicado de la EAS con la presentación de las hojas de vida- No. 17005652025

La supervisora del contrato del centro zonal presenta el siguiente análisis:

Se socializa el resultado de la revisión de perfiles aportadas para la vacante, según lo establecido en la **Tabla 6.** Roles y perfiles del talento humano de la **vigente *GUÍA OPERATIVA DEL SERVICIO CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL***

CARGO: Gestor de Alimentos

PERFIL: uno (1)

REQUISITOS: 1 vacante

PÚBLICA

Gestor de alimentos	Perfil 1	**Estudios:** Mínimo educación Básica primaria completa. **Experiencia:** seis (6) meses de experiencia relacionada con el objeto y obligaciones del contrato a celebrarse. **Requisitos**: • Certificación medica en la cual conste la aptitud o no para la manipulación de alimentos emitido por profesional medico competente, la cual tiene vigencia de un año. • Si durante la prestación del servicio se considera necesario por razones clínicas y epidemiológicas, especialmente después de la ausencia del trabajo motivada por una infección que pudiera dejar secuelas capaces de provocar contaminación los alimentos que se manipulen, se deberá efectuar una nueva valoración médica para definir el estado de salud del personal gestor de alimentos y generar certificado en la cual conste la aptitud o no para la manipulación de alimentos

Aspirante	Validado el perfil (SI/NO)	Observaciones
Diana Marcela Valencia	SI	Cumple ampliamente el perfil. Cuenta con más de 10 años de experiencia certificada como manipuladora de alimentos en cafeterías, colegios, restaurantes y puntos de venta de alimentos. Tiene formación básica (Bachiller), experiencia directa en preparación de alimentos, higiene, manejo de utensilios y trabajo continuo en cocina, lo cual se ajusta plenamente al perfil de Gestor de Alimentos para CDI.
Liliana Marulanda García	SI	Aunque tiene experiencia como auxiliar de cocina y operaria de cocina, su trayectoria es limitada en tiempo y no evidencia experiencia específica continua en entornos de atención a la primera infancia (CDI) ni como manipuladora principal de alimentos. La mayor parte de su experiencia es en oficios varios y cuidado, por lo que no cumple completamente el perfil requerido según la Guía Operativa.

PÚBLICO

Con relación a los cargos, se debe tener en cuenta que en el proceso de selección que la EAS adelanta se debe verificar las habilidades y acciones a cumplir por parte del talento humano contratado para los servicios de educación inicial: *ANEXO HABILIDADES Y ACCIONES DEL TALENTO HUMANO CONTRATADO PARA LOS SERVICIOS DE EDUCACIÓN INICIAL*

Rol	**Gestor de alimentos**
Acciones	• Garantizar el correcto almacenamiento de los alimentos, documentando a través del kardex, la respectiva rotación de alimentos. • Garantizar la implementación del manual de buenas prácticas de manufactura - BPM y plan de saneamiento básico, en las áreas de preparación y servido de alimentos, incluyendo el área de almacenamiento de la leche humana, en caso te contar con niños menores de 2 años en el servicio. • Almacenar, preparar y servir alimentos de acuerdo con la derivación de menús y las buenas prácticas de manufactura – BPM. Incluyendo el apoyo para el suministro de la leche humana, en caso te contar con niñas y niños menores de 2 años en el servicio. • Informar periódicamente al profesional de apoyo en salud y nutrición y a la coordinación, del estado, calidad y cantidad de los productos que ingresen para el cumplimiento de la función. • Realizar los procesos de desinfección y limpieza en los tiempos y con las cantidades establecidas en el protocolo del servicio de alimentación. • Disposición y participación en los procesos formativos inherentes a la cualificación del talento humano. • Seguir las guías de preparación de alimentos y modificaciones de consistencia de la minuta en coordinación con el profesional de nutrición, especialmente con niñas y niños menores de 1 año y con discapacidad. • Acompañar el equipo de docentes para que el momento pedagógico de la alimentación sea una experiencia enriquecedora, a través del buen trato, la buena atención en el servicio y la calidad del producto servido. • Seguir los protocolos de reconstitución de preparaciones en polvo para lactantes en caso de utilizar formulas comerciales infantiles. • Cumplir todas las demás actividades asignadas por el supervisor del contrato y que estén relacionadas con el objeto de este.
Habilidades	Las habilidades de este rol deben estar encaminas a: • Establecer y mantener relaciones de apoyo basadas en el respeto y el buen trato. • Tener compromiso social con la primera infancia y con la calidad de la atención en el servicio. • Practicar el trabajo colaborativo. • Crear y plantear soluciones eficaces para afrontar diferentes situaciones. • Establecer y mantener relaciones de apoyo basadas en el respeto, el buen trato. • Ser claro y asertivo en la comunicación verbal y no verbal. • Contar con la capacidad de adaptación a diferentes situaciones, grupos y diferencias individuales. • Tener compromiso y sensibilidad frente a las necesidades de las niñas y los niños en primera infancia para promover hábitos de alimentación saludables, disfrute y buena relación con los alimentos. • Cuidar sensiblemente y ser empático(a) en la interacción con las niñas y niños en primera infancia. • Reaccionar de manera oportuna ante situaciones de emergencia o accidentalidad y activar rutas de atención para proteger los derechos de las niñas y los niños.

Otras Observaciones del CZ :

Para continuar el proceso de selección, la EAS tendrá autonomía respecto a la elección de la persona que considere más idónea para ocupar el cargo, teniendo en cuenta el perfil más alto de acuerdo con lo estipulado en el Manual Técnico y la Guía Operativa y a las Competencias, habilidades y funciones del talento humano para el perfil requerido.

La supervisora recomienda a la entidad fortalecer su proceso de selección a través de la articulación con Instituciones de Educación Superior del territorio, bolsas de empleo, entre otros. Así mismo, las hojas de vida que se remitan para verificación del perfil deben surtir una previa revisión rigurosa por parte de la entidad en cumplimiento de la guía operativa que corresponda.

NOTA: EL ICBF EMITE UN CONCEPTO ORIENTADOR. SIN EMBARGO, ES EL OPERADOR QUIEN, A TRAVÉS DE SU PROTOCOLO DE CONTRATACIÓN, DEBE CONTAR CON UN PROCESO DE VERIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES EN EL CUAL SE DETERMINA SI ES O NO VIABLE LA CONTRATACIÓN DEL ASPIRANTE.

La EAS **debe definir y documentar el proceso de contratación** para el talento humano que vincula para la prestación del servicio de educación inicial, el cual debe realizarse bajo asesoría legal en la elaboración y suscripción de los respectivos contratos. **Es importante que se establezca como mínimo:** el lugar y fecha de la suscripción del contrato, nacionalidad y fecha de nacimiento, fecha de ingreso de la persona contratada, el lugar y municipio o ciudad dónde desempeña el cargo, salario u honorarios, forma y periodicidad para su pago, tipo y tiempo de vinculación, delimitación de funciones u obligaciones a desempeñar, tiempo de dedicación para el desempeño del cargo, demás pactos acordados entre las partes.

IMPORTANTE: las EAS debe incluir una cláusula en los contratos que indique que dicho talento humano no tiene ningún vínculo laboral, ni relación contractual con el ICBF.

La EAS como empleadores deben garantizar que las personas contratadas desde **el primer día de vinculación** cuenten con **ARL, afiliación al Sistema General de Seguridad Socia**l (salud, pensión y riesgos laborales). Así como, los exámenes médicos ocupacionales que correspondan, previo a la contratación. Los contratos deben estar firmados por ambas partes (EAS – talento humano) los cuales deben reposar en la sede administrativa de la EAS y **estar disponibles para su verificación.** Adicional a ello, la EAS debe verificar **los antecedentes personales actualizados**, **previo a la contratación y de forma periódica.**

5. PROPOSICIONES Y VARIOS.

Se indica a la EAS que acuerdo con el **estándar 53** de la Guía Operativa vigente del servicio **CDI:**

El talento humano vinculado al servicio de educación inicial, deben contar con su documentación organizada de acuerdo con las orientaciones de gestión documental, garantizando la seguridad y confidencialidad de la información. ***El archivo debe contener por cada persona:***

1. Copia de la hoja de vida.
2. Copia del documento de identidad.
3. Copia de certificados de estudio referidos en la hoja de vida.
4. Copia de certificados de experiencia profesional o laboral referidos en la hoja de vida.
5. ***Antecedentes actualizados a la firma del contrato*** *de acuerdo con lo estipulado en el estándar 33.*
5. Contrato firmado por ambas partes.
6. Afiliación al sistema de seguridad social (pensiones, salud y riesgos profesionales)
7. Documentos que ***soportan el proceso de selección y demás documentos exigidos para su contratación (certificado de aptitud para el cargo).***
8. Soportes de su participación en los procesos de ***inducción.***
9. Soportes de evaluación y retroalimentación del desempeño.
10. Documentación necesaria para el cargo de acuerdo con lo estipulado en el estándar 33.

La supervisora para el contrato del CZ Manizales 1, realiza especial énfasis en el procedimiento de selección de talento humano, para lo cual se especifican los estándares relacionados y las orientaciones
para el cumplimiento de estos:

Estándar 33: *Documenta e implementa un proceso de selección, inducción, bienestar y evaluación del desempeño del talento humano, de acuerdo con el perfil, el cargo a desempeñar y las particularidades culturales y étnicas de la población.*

Orientaciones para el cumplimiento del estándar:

Gráfica 7. Procesos de gestión del talento humano



Fuente: Subdirección de Gestión Técnica para la Atención a la Primera Infancia, 2024.

Selección del talento humano*: hace referencia al proceso de elegir entre diversos candidatos el más calificado para un determinado rol. En este proceso, además de verificar el cumplimiento del perfil, se deben evaluar habilidades y actitudes que le permitirá desarrollar las actividades en el marco de la implementación del servicio. La selección del talento humano debe tener en cuenta como mínimo las siguientes consideraciones:*

• Revisar la tabla 6. Roles y perfiles del talento humano del Estándar 30, Anexo Habilidades y funciones del Talento Humano contratado para los servicios de educación inicial en el marco de la atención integral del ICBF o documento

que lo modifique o sustituya, así como, la estructura operativa del servicio. La EAS o PDS debe con base en ello establecer las funciones a desempeñar por cada uno de los roles.

• Definir los mecanismos para la divulgación de la convocatoria (voz a voz, carteleras comunales, publicaciones en internet, en periódicos, en emisoras locales, bolsas de empleo, entre otros) y la ubicación en puntos estratégicos de acuerdo con las dinámicas territoriales.

• Realizar la convocatoria.

• Determinar el procedimiento para la recepción y selección de hojas de vida.

• Recepcionar y seleccionar las hojas de vida.

• Contactar y convocar a los candidatos que cumplen con los requisitos.

*• **Aplicar instrumentos de apoyo para la selección como las entrevistas, las pruebas, entre otros**. Con sus respectivos criterios de interpretación de resultados que estén orientados a la identificación y valoración de habilidades, actitudes y capacidades de las personas que participan del proceso de selección, priorizando el uso de herramientas y técnicas que permitan la objetividad del proceso.*

*• **Dejar registro del proceso de selección.***

*• **Analizar, evaluar y confirmar la idoneidad de los candidatos a partir de los resultados del proceso de selección**.*

• Decidir por consenso, entre las personas que participaron en el proceso de selección, la elección del candidato.

• Comunicar a los candidatos la decisión negativa o positiva.

*• **Verificar la siguiente documentación requerida para el cargo:** - Certificado de antecedentes disciplinarios de la persona natural - Procuraduría. - Certificado de antecedentes de responsabilidad fiscal de la persona natural - Contraloría. - Certificado de antecedentes judiciales - Policía Nacional. - Certificado del Sistema Registro Nacional de Medidas Correctivas - RNMC de la Policía Nacional. - Certificado Consulta de Inhabilidades Delitos Sexuales, delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años. - Para las profesiones que aplique copia de la tarjeta profesional o de registro profesional o tecnológico cuando el ejercicio de la profesión o de la tecnología lo exijan. - Para el talento humano en salud copia del Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud - RETHUS. - Y los demás que determine la normatividad vigente.*

*• **El proceso de validación del talento humano a contratar por parte de la EAS o PDS debe realizarse en el comité técnico operativo**, para lo cual, la EAS o PDS debe presentar las hojas de vida de los candidatos con todos los soportes que acrediten la experiencia y formación académica del personal seleccionado, para ser validado y proceder a su contratación. Es importante tener en cuenta que, la presentación de las hojas de vida debe dejarse por escrito con oficio dirigido al supervisor o interventor del contrato o convenio, anexando la relación del personal, las hojas de vida y soportes en medio digital, así como la justificación de la EAS o PDS para proponerlo y considerar que es el idóneo. Lo anterior, debe entregarse mínimo tres (3) días antes de realizar el comité técnico operativo.*

PÚBLICA

• *Vincular el talento humano bajo una* ***modalidad de contratación legal vigente*** *de acuerdo con las orientaciones del Estándar 52.*

6. DECISIONES Y COMPROMISOS

Decisiones

CARGO:Gestor de alimentos

1 vacante

Validar el perfil de la aspirante Diana Marcela Valencia, Mediante la revision de su hoja de vida, teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos consistentes en experiencia relacionada con servicios de alimentación, adecuada manipulación de alimentos y conocimientos en buenas prácticas de manufactura.

Validar el perfil de la aspirante Liliana Marulanda García, Mediante la revision de su hoja de vida, teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos consistentes en experiencia relacionada con servicios de alimentación, adecuada manipulación de alimentos y conocimientos en buenas prácticas de manufactura.

Compromisos / tareas	Responsable(s): Nombre / Cargo o rol	Fechas
N°17005652025: Seleccionar y vincular al personal requerido para la prestación del servicio del contrato de aporte.	EAS NUTRIR- RL JANETH ZULUAGA	14/05/2026

FIRMA ASISTENTES

Nombre	Cargo o rol / Dependencia	Entidad	Firma
Janeth Alexandra Zuluaga Montoya	Representante Legal	EAS Nutrir	Janeth A Zuluaga M.
Daniela Restrepo Osorio	Coordinadora	EASNutrir	Daniela Restrepo Osorio
Andrea Lorena Rojas Estrada	Coordinadora CZ	CZM11CBF	Andrea Lorena Rojas E.
Amanda Vanessa Pulido Rubio	Supervisora	CZM11CBF	Amanda Vanessa Pulido Rubio
Paula Andrea Castro	Profesional Universitario	CZM11CBF	Paula Andrea Castro C.

Próxima reunión	Fecha	Hora	Lugar
	N/A	N/A	N/A
Colaborador que elabora el acta:	**Paula Andrea Castro Correa, en apoyo con las EAS.**		

PUBLICA