

fundación social
castillo san lucas
emma y antonio
NIT 900.119.083-9

Proceso de Selección y Bienestar

JARDIN INFANTIL EMMA Y ANTONIO

CALLE 62H #74H -22
7974662
jardininfantilemmayantonio@gmail.com



CALLE 62H #74H -22
7974662
jardininfantilemmayantonio@gmail.com

Contenido

INTRODUCCIÓN 5

OBJETIVO GENERAL 5

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 6

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO 6

INFORMACIÓN DEL JARDIN. 7

MARCO TEÓRICO ACTUALIZADO 8

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN UN JARDÍN INFANTIL 8

Etapas del proceso de selección de personal 9

1. Identificación de la necesidad de personal 9

2. Reclutamiento de candidatos 10

3. Recepción y revisión de hojas de vida 10

4. Evaluación y entrevistas 10

5. Verificación de antecedentes y referencias 10

6. Selección y contratación 10

7. Inducción e integración 10

DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN 11

INDUCCIÓN 12

REINDUCCIÓN 12

PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO 13

ALCANCE 13

PERIODICIDAD 13

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN 13

Escala de valoración 13

6. CRITERIOS DE EVALUACIÓN 13

6.1 Cumplimiento de funciones 13

6.2 Calidad del trabajo 14

6.3 Puntualidad y asistencia 14

6.4 Trabajo en equipo 14

6.5 Comunicación asertiva 14

6.6 Responsabilidad y compromiso 14

6.7 Iniciativa y capacidad de solución 14

6.8 Organización y manejo del tiempo 14

6.9 Cumplimiento de protocolos y lineamientos institucionales....14
6.10 Relaciones interpersonales y clima laboral....14
6.11 Sentido de pertenencia institucional....15
6.12 Garantía de derechos y trato digno....15
6.13 Manejo de grupo y acompañamiento pedagógico (Aplica para personal pedagógico)....15
6.14 Relación con las familias (Aplica para personal que interactúa directamente con usuarios)....15
7. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN....15
Interpretación de resultados....15
SEGUIMIENTO AL EQUIPO HUMANO....15
MEJORAMIENTO CONTINUO....16

INTRODUCCIÓN

El talento humano constituye el principal recurso para el cumplimiento de la misión institucional y la prestación de servicios de calidad dirigidos a la primera infancia, las familias y la comunidad. Por ello, resulta fundamental implementar procesos de gestión del talento humano que favorezcan la vinculación de personal idóneo, el fortalecimiento de sus competencias, la generación de ambientes laborales saludables y la promoción de su bienestar integral.

El Jardín Infantil Emma y Antonio reconoce que el desarrollo de un equipo de trabajo comprometido, competente y motivado contribuye significativamente al cumplimiento de los objetivos institucionales, al fortalecimiento de la atención integral de los niños y las niñas y a la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto, la corresponsabilidad, la inclusión y el mejoramiento continuo.

En este sentido, el presente documento establece las orientaciones para el desarrollo de los procesos de gestión del talento humano, contemplando acciones relacionadas con la selección, vinculación, inducción, reinducción, formación, evaluación del desempeño, bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo, fortalecimiento de competencias y reconocimiento del personal.

Asimismo, busca promover entornos laborales protectores, participativos y saludables que favorezcan la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, el manejo adecuado de situaciones laborales, el equilibrio entre la vida personal y laboral, el autocuidado y la salud física y emocional de los colaboradores.

A través de la implementación de estrategias de bienestar y fortalecimiento institucional, se pretende contribuir al desarrollo integral del talento humano, propiciando espacios de participación, integración, reconocimiento, aprendizaje y crecimiento profesional que redunden en una atención de calidad para los niños, las niñas y sus familias.

OBJETIVO GENERAL

Garantizar que el Jardín Infantil cuente con un proceso documentado para la selección, vinculación, inducción, reinducción, evaluación y seguimiento del equipo humano, favoreciendo la calidad del servicio y el mejoramiento continuo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. **Identificar y seleccionar personal idóneo**

Implementar procesos de reclutamiento y selección que permitan identificar y vincular talento humano competente, comprometido con la atención integral a la primera infancia y alineado con los principios, valores y objetivos institucionales.

2. **Garantizar procesos de selección transparentes y objetivos**

Aplicar criterios técnicos, éticos y verificables durante las etapas de convocatoria, evaluación y selección, asegurando la igualdad de oportunidades, la transparencia y el cumplimiento de los perfiles requeridos para cada cargo.

3. **Fortalecer la calidad del servicio mediante la vinculación de talento humano calificado**

Promover la incorporación de colaboradores con las competencias técnicas, pedagógicas y humanas necesarias para contribuir al desarrollo integral de los niños y las niñas, el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El Jardín Infantil Emma y Antonio desarrolla el proceso de gestión del talento humano como un componente fundamental para el fortalecimiento institucional y la prestación de servicios de calidad en el marco de la atención integral a la primera infancia.

Este proceso comprende la planeación, selección, vinculación, inducción, reinducción, acompañamiento, formación continua, evaluación del desempeño y bienestar laboral del equipo de trabajo, garantizando que el personal cuente con las competencias, habilidades y conocimientos requeridos para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

De igual manera, busca promover ambientes laborales seguros, participativos, inclusivos y protectores que favorezcan el trabajo colaborativo, la comunicación asertiva, el autocuidado, la salud física y emocional, la convivencia armónica y el sentido de pertenencia institucional.

Para el desarrollo de este proceso se implementarán estrategias orientadas a:

- Seleccionar personal idóneo, comprometido con la atención integral, la protección y la garantía de los derechos de los niños y las niñas.
- Fortalecer las competencias técnicas, pedagógicas, administrativas y humanas del talento humano mediante procesos permanentes de capacitación y cualificación.
- Promover acciones de bienestar laboral que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.
- Favorecer espacios de participación, integración y reconocimiento que fortalezcan el clima organizacional y el sentido de pertenencia institucional.
- Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan identificar oportunidades de mejora y fortalecer el desempeño laboral.
- Consolidar una cultura organizacional basada en los principios de respeto, inclusión, corresponsabilidad, ética, trabajo en equipo y mejoramiento continuo.

A través de estas acciones, el Jardín Infantil Emma y Antonio busca fortalecer la calidad de los servicios prestados y contribuir al desarrollo integral de los niños, las niñas y sus familias, mediante un talento humano competente, comprometido y alineado con la misión institucional.

INFORMACIÓN DEL JARDIN.

Nombre del plantel:	**Fundación social castillo san Lucas-Emma y Antonio**
Dirección	CALLE 62 H SUR #74 H 22
Teléfonos	7974662
Barrio	RINCON DE GALICIA
localidad	Ciudad bolívar
Ciudad	Bogotá
Niveles educativos	PRIMERA INFANCIA
Jornada	Lunes a viernes de 7:00 am - 5:00 pm
Representante legal	Ligia Esmeralda Pórtela Montealegre

Responsable del Servicio	Carlos Eduardo Sáenz Velásquez

MARCO TEÓRICO ACTUALIZADO

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN UN JARDÍN INFANTIL

El proceso de selección de personal en un jardín infantil es un conjunto de actividades orientadas a identificar, evaluar y contratar profesionales competentes, responsables y comprometidos con el bienestar, la educación y la protección integral de los niños. Este proceso busca garantizar que el personal seleccionado posea las competencias pedagógicas, emocionales y éticas necesarias para desempeñar sus funciones en un entorno educativo infantil.

Etapas del proceso de selección de personal



1.
Identificación de la necesidad de personal

El jardín infantil determina las vacantes existentes y define el perfil requerido para el cargo, considerando formación académica, experiencia laboral, habilidades pedagógicas y competencias socioemocionales.

2. Reclutamiento de candidatos

Se difunde la convocatoria a través de diferentes medios, como portales de empleo, redes profesionales, instituciones educativas y recomendaciones, con el fin de atraer candidatos que cumplan con los requisitos establecidos.

3. Recepción y revisión de hojas de vida

Se analizan los currículums recibidos para verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos relacionados con formación, experiencia y certificaciones necesarias para trabajar con niños.

4. Evaluación y entrevistas

Los postulantes preseleccionados participan en entrevistas y evaluaciones que permiten valorar sus conocimientos, habilidades pedagógicas, capacidad de trabajo en equipo, manejo de situaciones escolares y vocación de servicio.

5. Verificación de antecedentes y referencias

Se comprueban referencias laborales, antecedentes legales y documentación exigida por la normativa vigente para garantizar la seguridad y protección de los niños.

6. Selección y contratación

Se elige al candidato que mejor se ajuste al perfil del cargo y a los valores institucionales del jardín infantil, procediendo a la formalización de la contratación.

7. Inducción e integración

El nuevo colaborador recibe orientación sobre la misión, visión, reglamentos internos, protocolos de seguridad, políticas de protección infantil y funciones específicas del puesto.

DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

Con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos legales, técnicos e institucionales para la vinculación del talento humano, los aspirantes deberán presentar la siguiente documentación como parte del proceso de selección:

- Hoja de vida actualizada.
- Copia del documento de identidad.
- Certificado de situación militar definida o tarjeta de reservista (cuando aplique).
- Certificado de antecedentes de la Policía Nacional.
- Certificado de Medidas Correctivas.
- Certificado de antecedentes de la Contraloría General de la República.
- Certificado de antecedentes de la Procuraduría General de la Nación.
- Certificado de antecedentes de la Personería.
- Formato de autorización para consulta de inhabilidades por delitos sexuales debidamente diligenciado.
- Certificado de consulta de inhabilidades por delitos sexuales (NIT Fundación: 900119083-9).
- Certificado de Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM).
- Certificaciones laborales que incluyan funciones desempeñadas.
- Certificados de estudios y formación académica.
- Tarjeta profesional, cuando el cargo lo requiera.
- Examen médico ocupacional de ingreso.
- Curso de manipulación de alimentos vigente, para los cargos que lo requieran.

Nota: La entrega completa de la documentación solicitada constituye un requisito indispensable para continuar con el proceso de selección y posterior vinculación laboral al Jardín Infantil Emma y Antonio. La institución verificará la autenticidad y vigencia de los documentos presentados, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente y de las medidas de protección integral para la atención de niños y niñas.

INDUCCIÓN

Objetivo

Facilitar la adaptación del nuevo colaborador al jardín infantil, brindando la información necesaria sobre la organización, sus funciones, normas y lineamientos institucionales.

Incluye:

- Presentación institucional.
- Misión, visión y principios.
- Manual de funciones.
- Reglamento interno.
- Proyecto pedagógico.
- Protocolos institucionales.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ruta de protección.
- Recorrido por las instalaciones.
- Entrega de documentos institucionales.

Evidencia

- Formato de inducción.
- Lista de asistencia.
- Acta.
- Firma del colaborador.

REINDUCCIÓN

Explica que se realizará:

- Anualmente.
- Cuando existan cambios normativos.
- Cuando haya cambios de cargo.
- Cuando se actualicen procedimientos instituciona<les.

Evidencias

- Acta.
- Lista de asistencia.
- Registro fotográfico.
- Formato de reinducción.

PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO

ALCANCE

Este procedimiento aplica a todo el talento humano vinculado al Jardín Infantil Emma y Antonio, independientemente de su modalidad de contratación, cargo o nivel de responsabilidad. Comprende al personal administrativo, pedagógico, de apoyo, servicios generales, manipulación de alimentos y demás colaboradores que participan en la prestación del servicio.

PERIODICIDAD

La evaluación de desempeño se realizará de manera trimestral (cada tres meses) y podrá complementarse con seguimientos periódicos cuando se identifiquen necesidades de fortalecimiento, cambios de cargo o situaciones que requieran acompañamiento específico.

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

La evaluación se desarrollará mediante la valoración de competencias laborales, comportamentales e institucionales, utilizando una escala cuantitativa que permita medir objetivamente el desempeño de cada colaborador.

Escala de valoración

Calificación	Nivel	Descripción
1	Bajo	No cumple con los criterios establecidos.
2	Básico	Cumple parcialmente con los criterios establecidos.
3	Alto	Cumple satisfactoriamente con los criterios establecidos.
4 - 5	Superior	Supera consistentemente los criterios establecidos.

La valoración deberá sustentarse en evidencias, observaciones directas, seguimiento a funciones, cumplimiento de responsabilidades y resultados obtenidos durante el período evaluado.

6. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

6.1 Cumplimiento de funciones

Ejecuta las funciones y responsabilidades asignadas de manera eficiente, oportuna y acorde con los lineamientos institucionales.

6.2 Calidad del trabajo

Realiza sus actividades con precisión, compromiso, responsabilidad y orientación al mejoramiento continuo.

6.3 Puntualidad y asistencia

Cumple con los horarios establecidos, mantiene una asistencia regular y reporta oportunamente cualquier novedad.

6.4 Trabajo en equipo

Participa activamente en el desarrollo de actividades institucionales, fomenta la colaboración y mantiene relaciones respetuosas con sus compañeros.

6.5 Comunicación asertiva

Se expresa de manera clara, respetuosa y efectiva con compañeros, familias, niños, niñas y demás actores de la comunidad educativa.

6.6 Responsabilidad y compromiso

Demuestra disposición para cumplir las actividades asignadas, asume sus responsabilidades y contribuye al logro de los objetivos institucionales.

6.7 Iniciativa y capacidad de solución

Propone alternativas de mejora, identifica oportunidades de fortalecimiento y responde adecuadamente ante situaciones que requieren intervención.

6.8 Organización y manejo del tiempo

Planifica adecuadamente sus actividades, mantiene el orden en su espacio de trabajo y cumple con los tiempos establecidos.

6.9 Cumplimiento de protocolos y lineamientos institucionales

Aplica correctamente los procedimientos, protocolos de atención, normas de seguridad, lineamientos de calidad y disposiciones institucionales.

6.10 Relaciones interpersonales y clima laboral

Mantiene relaciones basadas en el respeto, la empatía, la cooperación y la convivencia armónica.

6.11 Sentido de pertenencia institucional

Participa activamente en las actividades institucionales y demuestra compromiso con la misión, visión y valores del jardín infantil.

6.12 Garantía de derechos y trato digno

Promueve acciones de buen trato, protección integral y garantía de derechos de los niños y las niñas en el desarrollo de sus funciones.

6.13 Manejo de grupo y acompañamiento pedagógico (Aplica para personal pedagógico)

Genera ambientes seguros, afectivos y pedagógicos, favoreciendo el desarrollo integral de los niños y las niñas.

6.14 Relación con las familias (Aplica para personal que interactúa directamente con usuarios)

Mantiene una comunicación respetuosa y constructiva con las familias, fortaleciendo la corresponsabilidad en la atención integral.

7. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

El resultado final corresponderá al promedio de las calificaciones obtenidas en cada criterio evaluado.

Interpretación de resultados

Resultado	Nivel de desempeño
1.0 – 1.9	Desempeño bajo
2.0 – 2.9	Desempeño básico
3.0 – 4.0	Desempeño alto
4.0 – 5.0	Desempeño superior

SEGUIMIENTO AL EQUIPO HUMANO

El Jardín Infantil realizará seguimiento permanente al desempeño del equipo humano mediante observaciones, acompañamientos, retroalimentaciones, reuniones de seguimiento y planes de mejoramiento, con el propósito de fortalecer las competencias laborales y garantizar la calidad de la atención.

El seguimiento comprenderá:

- Observación del desempeño.

- Acompañamientos pedagógicos.
- Retroalimentación.
- Seguimiento a compromisos.
- Planes de mejoramiento.
- Reconocimiento de fortalezas.

Evidencias

- Formato de seguimiento.
- Actas.
- Compromisos.
- Evaluaciones.
- Planes de mejoramiento.

MEJORAMIENTO CONTINUO

Aquí puedes cerrar el proceso indicando que la información obtenida en las evaluaciones y seguimientos servirá para:

- definir capacitaciones;
- elaborar planes de fortalecimiento;
- implementar acciones de mejora;
- favorecer el bienestar del equipo humano.