

Al contestar cite este número



Radicado No:
202459003000036541

Ibagué, 2024-04-18

Anónimo
Rovira-Tolima

Asunto: Respuesta reclamo SIM 1764035130

Teniendo en cuenta el reclamo interpuesto por usted el cual se relaciona:

“Queja por contratación de operadores primera infancia Filántropos y Pitufos Rovira - Tolima” Se adjuntan (03) folios.”.

Me permito indicar que de acuerdo en el manual operativo de la modalidad institucional versión 7 de las páginas 101 en el componente de calidad de talento humano nos indica en su **Estándar 30: Cumple con los perfiles del talento humano que se requieren para la atención de las niñas los niños, y las mujeres gestantes con un enfoque diferencial.**

Orientaciones para el cumplimiento del estándar:

- **Es responsabilidad de la EAS garantizar la contratación de los perfiles 1.** Para los casos donde se requiera la aprobación de perfiles diferentes la EAS deberá demostrar que realizó el proceso de convocatoria en el territorio y que no fue posible ubicar el perfil1, por lo tanto, el perfil 2 será el que se apruebe en el comité técnico operativo.
- Es responsabilidad de la EAS garantizar que el talento humano contratado responda los perfiles definidos la tabla perfiles de cargos de acuerdo con el servicio.


Se anexa tabla de perfiles de cargos, en donde se describe estudio (profesión) y experiencia.

Tabla 3. Perfiles de cargos

CARGO	REQUISITOS	DESCRIPCIÓN
Agentes educativos	Perfil 1	Profesionales en pedagogía infantil, educación preescolar, educación inicial, educación infantil, educación especial y psicopedagogía.
	Experiencia	Un (1) año de experiencia profesional directa en trabajo pedagógico con primera infancia. Si el agente educativo viene prestando los servicios en trabajo pedagógico con primera infancia, antes de obtener el título profesional, se podrá tener en cuenta esa experiencia; de lo contrario deberá cumplir con el año establecido posterior al título.
	Perfil optativo 1	Licenciados en otras áreas como: educación artística y cultural, en educación física, recreación y deporte. Licenciados en: educación campesina y rural, educación comunitaria, etnoeducación, educación popular, literatura, pedagogía de la madre tierra. En cualquier caso, con experiencia profesional directa de dos (2) años en trabajo pedagógico con primera infancia.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO PROMOCION Y PREVENCIÓN MANUAL OPERATIVO MODALIDAD INSTITUCIONAL PARA LA ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA	MO12.PP	12/01/202
		Versión 7	Página 104 de

CARGO	REQUISITOS	DESCRIPCIÓN
	Perfil 2	Normalista superior con dos (2) años de experiencia en trabajo pedagógico Técnicos en desarrollo Infantil, atención integral en primera a la primera infancia, con dos (2) años de experiencia en trabajo pedagógico con primera infancia.

En la anterior tabla, se puede evidenciar que el perfil mencionado en el reclamo no aplica para el manual operativo y en la descripción de los perfiles. Igualmente es de aclarar que las Entidades Administradoras del Servicio son autónomas en el proceso de selección de su talento humano y es importante aclarar que la relación laboral de las personas contratadas para trabajar en los servicios de atención a la primera infancia se establece directamente entre éstas y las EAS.

Adicional a ello, las hojas de vida que enviaron las Entidades Administradoras del Servicio Corporación Filántropos y el Fundación Colegio Los Pequeños Pitufos, cumplen con los perfiles establecidos en el manual operativo.

- Para los territorios en los que haya dificultad para cumplir con los perfiles de talento humano establecidos en los estándares de calidad se llevará el caso al comité técnico operativo, con el fin de analizarlo y tomar las decisiones de acuerdo con las condiciones locales. Estas

deben quedar soportadas con la documentación respectiva y avaladas mediante acta suscrita por los integrantes del comité técnico operativo.

- Para los perfiles en los cuales se requieran formación universitaria, tecnológica o técnica, se debe contar con el título otorgado por una institución legalmente reconocida en Colombia. Cuando el título fuese obtenido en el exterior, este debe estar convalidado por el Ministerio de Educación Nacional de acuerdo con los requisitos exigidos.
- Se debe registrar el talento humano vinculado en la prestación del servicio en el sistema de información Cuéntame o aquel que el ICBF determine.
- En caso de que se presenten reemplazos la persona que lo asuma, debe cumplir con el mismo perfil que se solicita en el manual, con el fin de asegurar la atención de calidad. La EAS debe prever estas situaciones y tener siempre un banco de hojas de vida preseleccionadas para estos casos, con perfil validado por quien ejerce la supervisión/interventoría del contrato y/o convenio; y el tiempo máximo para reemplazar el perfil no podrá exceder los 30 días calendario para coordinación, salud y nutrición, psicosocial, auxiliar administrativo y 15 días para el resto del equipo.
- En las UDS que atienden grupos étnicos, se priorizará la contratación del talento humano que conozca la lengua materna y la cultura de la comunidad a la que pertenecen niñas, niños y sus familias. Dando prioridad a las personas de la comunidad con la formación requerida en los perfiles.
- Es prioridad dar continuidad a los agentes educativos que vienen trabajando en servicios como HI y HCB que hacen tránsito a CDI, de acuerdo con los perfiles establecidos, siempre y cuando cumpla con estipulado en el estándar 30 y 33 del presente manual.
- Es fundamental contar con personas idóneas tanto en el ámbito profesional como personal, que tengan una relación respetuosa y afectiva con niñas y niños, que no tengan circunstancias jurídicas o penales pendientes y que se hayan desempeñado adecuadamente en su rol laboral.

También se debe tener en cuenta, el **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:

La EAS debe estructurar y documentar el proceso de gestión del talento humano. Para avanzar hacia ese propósito se deberán contemplar cuatro procesos y, en ellos, tener en cuenta lo siguiente:

A. Proceso de selección: hace referencia al proceso de elegir entre diversos candidatos para un cargo al más cualificado. En este proceso, además de verificar el cumplimiento del perfil, debe evaluar unos rasgos, habilidades, capacidades y actitudes que le permitirían contribuir a la implementación del servicio. La selección tiene dos (2) componentes: la comparación entre el perfil del cargo y las condiciones de los candidatos; y la decisión de determinar qué candidato cumple o se acerca más al perfil del cargo.

Para ello, se deberá organizar el proceso de selección teniendo en cuenta como mínimo las siguientes consideraciones:

Previo a la selección:

- Revisar los perfiles de talento humano requeridos por el servicio que se orientan en los estándares 30 y 31, así como, la estructura operativa del mismo; y establecer con base en ello las funciones a desempeñar por las personas a seleccionar.

Tener en cuenta las orientaciones del *anexo competencias, habilidades y funciones del talento humano* vigente.

Convocatoria:

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

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.

Verificar antecedentes y documentación requerida para el cargo:

- Una vez finalizada la recepción de hojas de vida se debe hacer una revisión del cumplimiento de los requisitos de nivel educativo y experiencia laboral de acuerdo con lo establecido en el estándar 30. Respecto a la experiencia relacionada, es válida aquella certificada como prácticas profesionales, de acuerdo con la Ley 2043 de 2020 y el Decreto 616 del 2021 del Ministerio del Trabajo, o normas que los sustituyan, los modifiquen o hagan sus veces.

- Es primordial verificar:
 - 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.
 - 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).
 - Para los perfiles de seguridad y salud en el trabajo copia de licencia para la prestación del servicio.
 - Y los demás que determine la normatividad vigente.
- Aplicación de herramientas y técnicas del proceso de selección de la EAS:
 - Aplicar instrumentos de apoyo para la selección (entrevistas, pruebas, etc.) 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 de las pruebas y entrevistas realizadas.
- Consolidación de la información y toma de decisiones:
 - Evaluar y confirmar la idoneidad de los candidatos a partir de los resultados de la verificación de antecedentes y la aplicación de las herramientas y técnicas del proceso de selección de la EAS.
 - Decidir por consenso, entre las personas que realizaron el proceso de selección, la elección del candidato.
 - Se debe priorizar en la contratación al talento humano que cuente o esté cursando procesos de cualificación impulsados por el ICBF.
 - Se debe privilegiar en la contratación al talento humano que viva en el territorio donde se presta el servicio.
 - Comunicar a los candidatos la decisión positiva o negativa.

Por último, me permito informar que los contratos firmados por las Entidades Administradoras del Servicio y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar contempla la CLÁUSULA 16. AUSENCIA DE RELACIÓN LABORAL: El presente contrato no genera vínculo laboral alguno entre el personal de la EAS, sus dependientes y/o subcontratistas con el ICBF; sus derechos se limitarán de acuerdo con la naturaleza del contrato a cumplir cabalmente las obligaciones derivadas del mismo en su calidad de gerente integral del proyecto y a exigir las que correspondan al ICBF, teniendo en cuenta que los compromisos y obligaciones adquiridos por la EAS son independientes y diferentes de las actividades que desarrolla el ICBF. El personal que emplee para la ejecución del contrato tendrá la vinculación correspondiente con la EAS y por ninguna causa generará con el ICBF relación laboral o contractual alguna. Si por cualquier razón dicho personal, ya sean sus trabajadores o los de sus subcontratistas, demandan al ICBF, la EAS se compromete a pagar las condenas, los costos, los gastos y las costas del proceso, para lo cual autoriza expresamente al ICBF desde la celebración del presente contrato, para que contrate con cargo a la EAS los abogados y demás personal que necesite para su defensa, previo aviso y acuerdo con la EAS. De igual manera cualquier reclamación o demanda de parte de un trabajador por motivos de estabilidad reforzada o fuero de maternidad durante la ejecución del contrato, correrá a cargo de la EAS quien garantizará en todo momento los pagos que correspondan de tal estado. Así mismo y de manera previa a la liquidación, se dejará constancia que no existe reclamación o solicitud alguna por cualquier concepto en materia laboral.

Cordialmente,



Eliana Camila Quiñones Chica

Profesional Universitario Centro Zonal Ibagué

Proyectó: Eliana Q_*__