

*Hogar Infantil la
Esmeralda*

*Elaboró: Diego Villaquirán Lis
Asesoró: Zamanda Correa C*

Anexo 4

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

HOGAR INFANTIL LA ESMERALDA

2011

<i>Revisó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>	<i>Aprobó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>
<i>Fecha aprobación:</i>	

*Hogar Infantil la
Esmeralda*

Elaboró: Diego Villaquirán Lis

Asesoró: Zamanda Correa C

CONTENIDO

Presentación

I. Competencias Organizacionales

II. Competencias de rol

III. Competencias Específicas

Revisó:

Directora Nidia Méndez

Aprobó:

Directora Nidia Méndez

Fecha aprobación:

PRESENTACIÓN

La gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización.

Este modelo favorece que el área de Gestión Humana:

- La posibilidad de definir perfiles profesionales que favorecerán a la productividad.
- El desarrollo de equipos que posean las competencias necesarias para su área específica de trabajo.
- La identificación de los puntos débiles, permitiendo intervenciones de mejora que garantizan los resultados.
- El gerenciamiento del desempeño en base a objetivos medibles, cuantificables y con posibilidad de observación directa.
- El aumento de la productividad y la optimización de los resultados.
- La concientización de los equipos para que asuman la responsabilidad de su autodesarrollo. Tornándose un proceso de ganar-ganar, desde el momento en que las expectativas de todos están atendidas.
- Cuando se instala la gerencia por competencias, se evita que los gerentes y sus colaboradores pierdan el tiempo en programas de entrenamiento y desarrollo que no tienen que ver con las necesidades de la empresa o las necesidades particulares de cada puesto de trabajo.

El propósito de este diccionario de competencias es suministrar las definiciones operacionales de cada competencia de tal manera que se optimicen los procesos

<i>Revisó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>	<i>Aprobó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>
<i>Fecha aprobación:</i>	

de selección y evaluación del potencial de los trabajadores con fines de desarrollo, facilitando los procesos de evaluación de competencias.

MODELO CONCEPTUAL DE COMPETENCIAS

Existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales a la competencia laboral.

La competencia laboral es la capacidad que posee la persona para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguren la calidad en el logro de los resultados. Esta competencia se relaciona con la inteligencia e incluye competencias básicas, competencias técnicas y organizacionales.

Las competencias organizacionales: Son aquellas que imprimen un rasgo distintivo a una organización y se hallan muy ligadas a su cultura (Misión, Visión, Principios y Valores) y estrategias. Las debe poseer todo el personal sin importar su nivel ocupacional.

Competencias Comportamentales: conjunto de características de la conducta. Son aquellas que le permiten a un individuo actuar adecuada y asertivamente en su lugar de trabajo, poniendo al servicio de la organización sus talentos y el desarrollo de todo su potencial personal.

Competencias Técnicas o funcionales: determinan lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo.

Competencias de Rol: son aquellas que desempeñan un conjunto de responsabilidades comunes y son desarrolladas por líderes, coordinadores o personal de apoyo.

Competencias Específicas: se refieren a habilidades específicas a un puesto de trabajo concreto y es donde más se denotan las especificidades puntuales de la empresa u organización.

<i>Revisó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>	<i>Aprobó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>
<i>Fecha aprobación:</i>	

MISION

En el Hogar Infantil La Esmeralda somos una Institución sin ánimo de lucro, prestamos a la comunidad un servicio público de atención integral a la primera infancia con vulnerabilidad social y económica, contribuyendo al mejoramiento de la familia y su grupo, a través de procesos de formación que los lleve a ser gestores de su propio desarrollo teniendo como ejes centrales el buen trato, el afecto, los espacios de sana convivencia, la felicidad y la ternura; para el mejoramiento de sus condiciones de vida, convirtiéndose en protagonistas dentro de los procesos de construcción social.

VISION

En el 2015 EL Hogar Infantil la Esmeralda será modelo dentro del sistema de HI del ICBF por ser una comunidad educativa generadora de procesos formativos, que permiten cualificar el servicio de atención integral, que se presta a la primera infancia, fundamentando el trabajo en el pensamiento, la creatividad y la sensibilidad, con el fortalecimiento y la capacitación a la familia y a su grupo ,en pro del mejoramiento de las condiciones de vida, para lograr un apoyo efectivo en la formación y educación de los niños.

VALORES INSTITUCIONALES

- Amor
- Disciplina
- Respeto
- Responsabilidad
- Transparencia
- Sentido de pertenencia

<i>Revisó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>	<i>Aprobó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>
<i>Fecha aprobación:</i>	

MAPA DE PROCESOS

PROPOSITO CLAVE	FUNCION PRINCIPAL	FUNCIONES BASICAS	SUBFUNCION
<p>Prestar un servicio público de atención integral a la primera infancia con valores sociales y económicos a través de procesos de formación contribuyendo al mejoramiento de la familia y su grupo con amor, disciplina, responsabilidad y transparencia que los lleve a ser gestores de su propio desarrollo consolidándose como un modelo dentro del sistema de Hogares Infantiles del ICBF.</p>	<p>Estratégico: Debe proporcionar evidencia de su compromiso con el desarrollo, en un ámbito de calidad y competitividad, así como de la mejora continua y mayor posicionamiento dentro del modelo de Hogares Infantiles</p>	<p>Gestión Institucional: Gerenciar estrategias que aseguren el crecimiento sostenible del hogar Infantil</p>	<p><u>Planeación:</u> Implantar objetivos y estrategias que generen valor al Hogar Infantil</p> <p><u>Dirección:</u> Administrar los procesos, recursos y el talento del Hogar Infantil organización con base en el direccionamiento estratégico</p> <p><u>Seguimiento y Control:</u> Garantizar el logro de los objetivos implantados tomando acciones oportunas con base en los resultados obtenidos.</p>
		<p>Planeación Financiera: Optimizar los recursos financieros mediante estrategias y acciones acordes con los propósitos establecidos en el direccionamiento estratégico.</p>	<p><u>Presupuesto:</u> Proyectar las finanzas del Hogar Infantil estableciendo objetivos precisos de liquidez, haciendo seguimiento al cumplimiento de los mismos</p> <p><u>Costeo:</u> Esfuerzo que se debe lograr para darle atributo a los objetivos establecidos en el Hogar Infantil. Buscar la eficiencia en la gestión de los recursos</p> <p><u>Evaluación Financiera de proyectos:</u> Calcular la viabilidad de los proyectos del Hogar Infantil, para la toma de decisiones</p>
		<p>Política de Calidad: Que sea adecuada, incluye compromiso de cumplir con los requisitos, de mejora continua, proporcione marco para revisar objetivos, y que sea comunicada, entendida y revisada.</p>	<p><u>Evaluación de la satisfacción del cliente:</u> Medir el grado de conformidad y aceptación de los servicios ofrecidos, obteniendo información para mejorar nuestra oferta de valor.</p>

Revisó:

Directora Nidia Méndez

Aprobó:

Directora Nidia Méndez

Fecha aprobación:

	<p>Misional: Debe proporcionar recursos para implementar, mantener y mejorar el sistema y aumentar la satisfacción del padre y estudiante.</p> <p>Apoyo : Aportar los recursos y el talento requeridos para alcanzar los objetivos organizacionales</p>	<p>Gestión Pedagógica: Realizar los procesos de enseñanza, y traducirlo en una planeación didáctica, evaluarlo, así como la relación con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros.</p> <p>Administrativo: Gestionar la disponibilidad de bienes y servicios necesarios, para el desarrollo de los procesos del Hogar Infantil</p>	<p>Pedagogía: Trabajo que se realiza en el aula, analiza la relación que tiene el docente con los contenidos curriculares, la forma en que transmite conocimientos, desarrolla habilidades y destrezas en sus alumnos y establece un conjunto de valores al interior del aula.</p> <p>Clima de Aula: Formas, estilos y gestión de enseñanza del profesor</p> <p>Admisión de Estudiantes: Inscripción Requisitos de Admisión Matricula por primera vez (Nuevos) Renovación de matricula</p> <p>Mantenimiento: Mantener las instalaciones y los equipos en condiciones de funcionamiento acordes con los requerimientos de los procesos. Insumos: Asegurar la cantidad y calidad de los insumos, equipos, implementos de oficina y alimentos necesarios para que el Hogar Infantil pueda cumplir los objetivos planteados Contabilidad: Mantener los registros contables que evidencien el funcionamiento del Hogar Infantil sirviendo de soporte para la toma de decisiones</p>
		<p>Gestión humana: Mantener el talento humano requerido para el logro de los objetivos organizacionales</p>	<p>Reclutamiento, Atracción y selección, contratación, inducción, formación y desarrollo. Evaluación del desempeño</p>

Revisó:

Directora Nidia Méndez

Aprobó:

Directora Nidia Méndez

Fecha aprobación:

MAPA DE COMPETENCIAS

CARGO	DIRECTOR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	MAESTRA JARDINERA	SERVICIOS GENERALES COCINERO	SERVICIOS GENERALES ASEADORA
	COMPETENCIA				
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE R.H. Conocimientos de la estructura empresarial que permitan diseñar e implantar sistemas de organización y planificación del recurso humano como estrategia para incrementar la productividad del potencial humano en acople con los objetivos de la organización	X				
GESTIÓN DE PROYECTOS Conocimientos sobre planificación, redacción, tramitación y gestión de proyectos.	X	X			
SALUD OCUPACIONAL Diseñar programas de seguridad y salud ocupacional de acuerdo con las necesidades identificadas y la normatividad vigente	X				
LIDERAZGO Asume responsable y oportunamente el control de contingencias y emprende con eficacia acciones preventivas y correctivas en la comunidad escolar	X		X		
DE CONTENIDOS CURRICULARES Muestra suficiente conocimiento y dominio sobre su disciplina y saber			X		
TESORERÍA Y FINANZAS Conjunto de conocimientos y técnicas sobre gestión del disponible y del realizable, gestión corriente de los flujos de tesorería y operaciones bancarias corrientes, así como de los riesgos inherentes	X	X			
GESTIÓN DE COMPRAS Conocimientos sobre las técnicas y métodos que permiten optimizar el proceso de compra (productos, servicios, bienes, equipos y materiales), así como el almacenaje, logística, distribución y disposición de los mismos.	X	X			
HABILIDAD TECNOLÓGICA Conocimiento y destreza para manejar programas del Sistema Office: Word, Excel, PowerPoint; así como para el manejo de Internet- intranet , entre otros requeridos para la elaboración y presentación de informes y documentos internos y/o externos propios de su gestión	X	X	X		
FORMACION ETICA Y EN VALORES Suscita y construye escenarios y dinámicas en el ámbito social y educativo que promuevan el ejercicio de la ética y los valores	X	X	X	X	X
INTERES POR APRENDER Se mantiene actualizado sobre el modelo pedagógico institucional y los saberes propios de su ejercicio			X		
ORIENTACIÓN A RESULTADOS Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad	X	X	X	X	X
RELACIONES PUBLICAS Establece relaciones con otras instituciones, instancias y organizaciones	X	X			

Revisó:

Directora Nidia Méndez

Aprobó:

Directora Nidia Méndez

Fecha aprobación:

sociales del entorno en busca del mejoramiento institucional					
DESARROLLO DE PERSONAS Interactúa con padres de familia o acudientes, emprendiendo acciones eficaces para mejorar sus capacidades y apoyar la formación integral de los estudiantes.	X	X	X	X	X
ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Resolver contingencias que se presenten en el desarrollo de la investigación y la prestación de servicios, asegurando el cumplimiento de los compromisos establecidos.	X				
MANTENIMIENTO Realizar labores de de aseo a la institución de acuerdo a los estándares técnicos correspondientes					X
ALIMENTACION Elaborar diversos platos, aplicando técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos, de acuerdo a normas de higiene, sanidad y seguridad. Así como, la ejecución de las operaciones básicas de aprovisionamiento, recepción, distribución y almacenamiento de los insumos de cocina.				X	
PENSAMIENTO ESTRATEGICO Capacidad para comprender los cambios del entorno, oportunidades del mercado y debilidades del Hogar Infantil para identificar la mejor respuesta estratégica	X				
ORIENTACION A LA CALIDAD Capacidad para analizar tareas buscando mayores niveles de calidad lo que implica tener altos conocimientos de los temas del área responsable	X	x	x	X	x
DOMINIO DE HERRAMIENTAS DE APRENDIZAJE Capacidad para aplicar modelos pedagógicos en el diseño y ejecución de estrategias adaptadas a las características particulares de los estudiantes y al contexto de la institución, para favorecer aprendizajes significativos y apoyos pertinentes. Esta competencia se manifiesta cuando el docente.			x		
MANEJO DE INFORMACION Manejar con respeto las informaciones personales e institucionales de que dispone.				X	x
COLABORACION Trabajar con otros para conseguir metas comunes.				X	x
RELACIONES INTERPERSONALES Establecer y mantener relaciones de trabajo amistosas y positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás.				X	x
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN Presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.			X		

<i>Revisó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>	<i>Aprobó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>
<i>Fecha aprobación:</i>	

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

I. COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

COMPETENCIA ORGANIZACIONAL		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
ORIENTACION A LA CALIDAD Capacidad para analizar tareas buscando mayores niveles de calidad lo que implica tener altos conocimientos de los temas del área responsable			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Excelencia del trabajo a realizar cumpliendo los estándares establecidos.	1.	Conocimientos básicos de normas ISO.(a, b, c, d, e)
b.	Posee amplio conocimiento del Hogar Infantil y de su área y lo comparte con sus pares y subordinados	2.	Asegura la calidad de su trabajo y cumplir con los objetivos y plazos que se propone. .(a, b, c, d, e)
c.	Genera mecanismos de intercambio y aprovechamiento del conocimiento de cada uno de sus miembros del equipo logrando generación de nuevos estándares de calidad	3.	Capacidad para comprometerse con el cumplimiento de las tareas encomendadas. .(a, b, c, d, e)
d.	Orienta a sus compañeros de equipo al desarrollo para así enfrentar desafíos por venir	4.	Capacidad de mantener una orientación y un desempeño profesional que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y calidad.(a, b, c, d, e)
		5.	Realiza esfuerzos para asegurar la calidad de su trabajo y/o la de su equipo .Necesita ayuda ocasional para cumplir con los objetivos y plazos comprometidos.(a, b, c, d, e)
		6.	Asegura resultados de alta calidad. .(a, b, c, d, e)

<i>Revisó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>	<i>Aprobó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>
<i>Fecha aprobación:</i>	

COMPETENCIA ORGANIZACIONAL	
Fecha _____ Versión _____ Página _____ de _____	
FORMACION ETICA Y EN VALORES Suscita y construye escenarios y dinámicas en el ámbito social y educativo que promuevan el ejercicio de la ética y los valores	
CRITERIOS DE DESEMPEÑO	CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES
a. Promueve el ejercicio de la ética y los valores en todas las relaciones de los estudiantes.	1. Habilidades comunicativas (a, b, c)
b. Promueve comportamientos éticos a partir de las situaciones problemáticas de los estudiantes	2. Habilidades para el dialogo (a, b, c)
c. Ayuda a mantener diversos puntos de vista posibles y aceptados potenciando el conocimiento de diversas perspectivas ante un determinado tema	3. Ayudar a cada persona a descubrir y asumir el propio sentido de la vida (a, b, c)
	4. Establece los principios, criterios y valores morales (a, b, c)
	5. El fortalecimiento de la cultura(a, b, c)
	6. La construcción de valores dentro de un ambiente de aprendizaje basado en la comunicación y el diálogo. (a, b, c)

COMPETENCIA ORGANIZACIONAL	
Fecha _____ Versión _____ Página _____ de _____	
ORIENTACIÓN A RESULTADOS Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad	
CRITERIOS DE DESEMPEÑO	CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES
a. Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.	1. Emprende iniciativas y propone soluciones frente a problemas inesperados que impiden alcanzar los objetivos.(a, b, c. d)
b. Asume la responsabilidad por sus resultados.	2. Se adapta a nuevos métodos de trabajo. (a, b, c. d)
c. Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	3. Participa regularmente en actividades formativas(a, b, c. d)
d. Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presentan.	4. Es capaz de tener una visión conjunta de los objetivos que se propone la organización. (a, b, c. d)
	5. Utiliza los errores como fuente de aprendizaje.(a, b, c. d)

Revisó:

Directora Nidia Méndez

Aprobó:

Directora Nidia Méndez

Fecha aprobación:

COMPETENCIA ORGANIZACIONAL		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
DESARROLLO DE PERSONAS			
Interactúa con padres de familia o acudientes para apoyar la formación integral de los estudiantes			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Persuade y estimula a los padres para que participen en las actividades programadas por la institución	a.	Capaz de ejecutar una conducta de intercambio con resultados favorables(b)
b.	Participa activamente en el diseño, formulación y realización de las reuniones y escuelas de padres	b.	Asertividad (a, b)
		c.	Socialización (a)
		d.	Liderazgo(a, b)
		e.	Relaciones con el entorno(a, b)

II. COMPETENCIAS DE ROL

Para una organización, contar con las personas que posean las características adecuadas que contribuyan al cumplimiento de sus objetivos y metas, se ha convertido en una importante necesidad de Recursos Humanos, a través de este enfoque, se deja de percibir los cargos como unidades fijas, sino que se basa en capacidades que pueden ser utilizadas de manera transversal, es decir, las destrezas y habilidades que una persona posee para ejecutar las tareas necesarias para un puesto de trabajo, también son necesarias para otro puesto de trabajo que no tenga aparentemente una relación directa, se hacen dinámicas y maleables, con la finalidad de una lograr una satisfacción de las expectativas y necesidades que poseen tanto clientes internos como clientes externos.

El saber actuar hace referencia a la capacidad inherente que tiene la persona para poder efectuar las acciones definidas por la organización. Tiene que ver con su preparación técnica, sus estudios formales, el conocimiento y el buen manejo de sus recursos cognitivos puestos al servicio de sus responsabilidades. Este componente es el más utilizado tradicionalmente a la hora de definir la idoneidad de una persona para un puesto específico de trabajo, lo cual se contextualiza el énfasis que habitualmente realizan las empresas en la capacitación de su personal. (Le Boterf, 1996).

El querer actuar alude no sólo al factor de motivación de logro intrínseco a la persona, sino también a la condición más subjetiva y situacional que hace que el individuo decida efectivamente emprender una acción en concreto. Influyen

<i>Revisó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>	<i>Aprobó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>
<i>Fecha aprobación:</i>	

fuertemente la percepción de sentido que tenga la acción para la persona, la imagen que se ha formado de sí misma respecto de su grado de efectividad, el reconocimiento por la acción y la confianza que posea para lograr llevarla a efecto. (Le Boterf, 1996).

El tercer componente de la competencia es el poder actuar, las condiciones del contexto así como los medios y recursos de los que disponga el individuo, condicionan fuertemente la efectividad en el ejercicio de sus funciones. En muchas ocasiones la persona sabe cómo actuar y tiene los deseos de hacerlo, pero las condiciones no existen para que realmente pueda efectuarla. (Le Boterf, 1996).

Los empleos del Hogar Infantil La Esmeralda se clasificaron en: Nivel Directivo, Nivel Administrativo y Nivel Académico.

2.1. NIVEL DIRECTIVO

Comprende los puestos de trabajo a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. La función básica de este es coordinar y guiar a la empresa, esto lo hace con ayuda de los encargados de cada área, sus funciones son más administrativas y de supervisión, este debe vigilar que todas las áreas cumplan con sus objetivos, en caso de no ser así tomar las medidas necesarias, y buscar soluciones, obviamente debe tener idea de lo que se hace en cada departamento, también puede establecer políticas, reglas, fijar metas

2.2. NIVEL ADMINISTRATIVO

Es el que realiza trabajos administrativos de gran complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo, dependiendo únicamente del Jefe correspondiente. A título orientativo se corresponden con este nivel los que son responsables de los ejercicios contables de la empresa, confección de estadísticas complejas, confección de presupuestos, compra de materias primas así como de otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados.

<i>Revisó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>	<i>Aprobó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>
<i>Fecha aprobación:</i>	

2.3 NIVEL ACADÉMICO

Fases secuenciales del sistema de educación superior que agrupan a los distintos niveles de formación, teniendo en cuenta que se realicen antes o después de haber recibido la primera titulación que acredite al graduado para el desempeño y ejercicio de una ocupación o disciplina determinada. Los niveles académicos son Pregrado y Posgrado.

COMPETENCIA DE ROL		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
LIDERAZGO Asume responsable y oportunamente el control de contingencias y emprende con eficacia acciones preventivas y correctivas en la comunidad escolar			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Reacciona adecuada y oportuna ante situaciones de conflicto, riesgo o contingencia que se presenten dentro de la institución escolar	1.	Planeación y adaptación(b, c ,d ,e)
b.	Motiva a los estudiantes para que todos participen en la realización de las actividades del aula	2.	Desarrollo del personal(b, c, d, e)
c.	Prevé y comunica oportunamente a las instancias que correspondan, situaciones de riesgo que se presenten en la comunidad educativa	3.	Trabajo en equipo(e)
d.	Plantea a los estudiantes oportuna y permanentemente ideas innovadoras que contribuyen al desarrollo de las actividades académicas	4.	Administración de la información(b, c, d, e)
e.	trabaja para ser aceptado por su carisma y su servicio a un equipo que compra ayuda para cumplir con las metas.	5.	Establecimiento de metas y objetivos(e)
		6.	Fijar prioridades(b, c, d, e)
		7.	Motivación(b, c, d, e)
		8.	Negociar y manejar conflictos(b, c, d, e)

Revisó: Directora Nidia Méndez	Aprobó: Directora Nidia Méndez
Fecha aprobación:	

COMPETENCIA DE ROL		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
MANEJO DE INFORMACION			
Manejar con respeto las informaciones personales e institucionales de que dispone			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Recoge sólo información imprescindible para el desarrollo de la tarea.	1.	Pertinencia.(a, b, c, d, e)
b.	Organiza y guarda de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización.	2.	Validez .(a, b, c, d, e)
c.	No hace pública información laboral o de las personas que pueda afectar la organización o las personas.	3.	Información oportuna.(a, b, c, d, e)
		4.	Información confidencial.(a, b, c, d, e)
d.	Es capaz de discernir qué se puede hacer público y qué no.	5.	confianza.(a ,b, c, d, e)

COMPETENCIA DE ROL		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
HABILIDAD TECNOLÓGICA			
Conocimiento y destreza para manejar programas del Sistema Office: Word, Excel, PowerPoint; así como para el manejo de Internet- intranet , entre otros requeridos para la elaboración y presentación de informes y documentos internos y/o externos propios de su gestión			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Aplicación práctica de las herramientas informáticas.	1.	Habilidades para manejar programas procesadores de textos. (a, b, c, d)
b.	Edición y formación de textos (procesador de palabras).	2.	Habilidades en el empleo de hojas de balance(a, b, c, d)
c.	Analiza la capacidad para utilizar efectivamente el conocimiento tecnológico.	3.	Habilidades en el manejo de bases de datos. (a, b, c, d)
d.	Manifiesta la necesidad de aprender a utilizar las habilidades tecnológicas más eficientemente.	4.	Habilidades para la navegación en Internet. (a, b, c, d)
		5.	Habilidades para administrar un e-mail. (a, b, c, d)
e.	Se motiva e interesa por los desarrollos tecnológicos por el beneficio institucional.	6.	Conocimiento en manejo de equipos y herramientas de oficina como calculadoras, fax, computador. (a, d)

Revisó:

Directora Nidia Méndez

Aprobó:

Directora Nidia Méndez

Fecha aprobación:

COMPETENCIA DE ROL		Fecha _____ Versión _____
		Página _____ de _____
ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS		
Resolver contingencias que se presenten en el desarrollo de la investigación y la prestación de servicios, asegurando el cumplimiento de los compromisos establecidos.		
CRITERIOS DE DESEMPEÑO	CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a. Detecta las contingencias en el desarrollo del trabajo oportunamente.	1. Observación perspicaz (a, b, c, d, e, f)	
b. Caracteriza las situaciones anómalas objetivamente.	2. Objetividad (a, b, c, d, e, f)	
c. Establece las causas y consecuencias potenciales de las situaciones contingentes de manera precisa.	3. Procesos y procedimientos a cargo (a, b, c, d, e, f)	
d. Identifica las alternativas de solución con criterio técnico.	4. Negociación (a, b, c, d, e, f)	
e. Selecciona la mejor alternativa acorde con las necesidades y recursos.	5. Recursividad (a, b, c, d, e, f)	
f. Ejecuta las acciones oportuna y eficazmente.	6. Lógica (a, b, c, d, e, f)	
	7. Técnicas para análisis y solución de problemas (a, b, c, d, e, f)	
	8. Toma de decisiones (a, b, c, d, e, f)	
	9. Proactividad (a, b, c, d, e, f)	

COMPETENCIA DE ROL		Fecha _____ Versión _____
		Página _____ de _____
COLABORACION		
Trabajar con otros para conseguir metas comunes		
CRITERIOS DE DESEMPEÑO	CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a. Ayuda al logro de los objetivos articulando sus actuaciones con los demás.	1. Trabajo armónico.(a, b, c, d, e)	
b. Cumple los compromisos que adquiere.	2. Habilidad para interrelacionarse.(a, b, c, d, e)	
c. Facilita la labor de sus superiores y compañeros de trabajo.	3. Habilidad de Cooperación.(a, b, c, d, e)	
	4. Habilidad de Confianza.(a, b, c, d, e)	
	5. Habilidad de Paciencia .(a, b, c, d, e)	

<i>Revisó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>	<i>Aprobó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>
<i>Fecha aprobación:</i>	

COMPETENCIA DE ROL		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
RELACIONES INTERPERSONALES			
Establecer y mantener relaciones de trabajo amistosas y positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás.			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Escucha con interés a las personas y capta las preocupaciones, intereses y necesidades de los demás.	1.	Respeto. (a, b, c, d, e)
		2.	Atención. (a, b, c, d, e)
		3.	Humanidad. (a, b, c, d, e)
b.	Transmite eficazmente las ideas, sentimientos e información impidiendo con ello malos entendidos o situaciones confusas que puedan generar conflictos	4.	Trabajo en equipo. (a, b, c, d, e)
		5.	Comunicación. (a, b, c, d, e)

COMPETENCIA DE ROL		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
DESARROLLO DE PERSONAS			
Interactúa con padres de familia o acudientes para apoyar la formación integral de los estudiantes			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
c.	Persuade y estimula a los padres para que participen en las actividades programadas por la institución	f.	Capaz de ejecutar una conducta de intercambio con resultados favorables(b)
		g.	Asertividad (a, b)
d.	Participa activamente en el diseño, formulación y realización de las reuniones y escuelas de padres	h.	Socialización (a)
		i.	Liderazgo(a, b)
		j.	Relaciones con el entorno(a, b)

Revisó: Directora Nidia Méndez	Aprobó: Directora Nidia Méndez
Fecha aprobación:	

COMPETENCIA DE ROL		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
PENSAMIENTO ESTRATEGICO Capacidad para comprender los cambios del entorno, oportunidades del mercado y debilidades del Hogar Infantil para identificar la mejor respuesta estratégica			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a. Formular proyectos de investigación con base en las necesidades y oportunidades de los programas y del sector.		1. Manejo de las herramientas y conceptos más importantes de la administración moderna.(a ,b, c, d, e)	
b. Programar las actividades necesarias para el logro de los objetivos de los procesos.		2. Mantener visión de largo plazo .(a, b, c, d, e)	
c. Gestionar recursos y alianzas nacionales e internacionales necesarios para la ejecución de los proyectos y las actividades de los procesos.		3. Explorar alianzas.(a, b, c, d, e)	
d. Evaluar los resultados de los procesos mediante el uso de los indicadores establecidos.		4. Comunicación.(a, b, c, e)	
e. Proponer iniciativas que redunden en beneficio de la institución.		5. Identificar oportunidades.(a, b, c, d, e)	
		6. Fijación de objetivos.(a, b, c, d, e)	
		7. Instrumentos de evaluación.(a, b, c, d, e)	
		8. Innovación (a, b, c, e)	

<i>Revisó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>	<i>Aprobó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>
<i>Fecha aprobación:</i>	

III. COMPETENCIAS ESPECIFICAS

COMPETENCIA ESPECIFICA		Fecha _____	Versión ____
		Página ____	de ____
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE R.H. Conocimientos de la estructura empresarial que permitan diseñar e implantar sistemas de organización y planificación del recurso humano como estrategia para incrementar la productividad del potencial humano en acople con los objetivos de la organización.			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Conocimientos sobre procedimientos de contratación y administración de personal: administración de salarios, seguridad social, legislación laboral, contratos de trabajo, etc.	1.	Nominas(a, b, c)
b.	Conocimientos muy altos sobre normativa y procedimientos de administración de personal: distintos tipos de contratos, conceptos que componen la nómina, otros conceptos retributivos, Seguridad Social, etc.	2.	Prestaciones de trabajo(a, b, c)
		3.	Prestaciones sociales(a, b, c)
		4.	Recursos humanos(a, b, c)
		5.	Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo. (a, b, c)
c.	Es capaz de diseñar procedimientos, políticas y normas institucionales de aplicación en materia de gestión de personal. Así mismo, es capaz de resolver consultas de alto nivel dentro de su área de competencia.		

COMPETENCIA DE ESPECIFICA		Fecha _____	Versión ____
		Página ____	de ____
SALUD OCUPACIONAL Diseñar programas de seguridad y salud ocupacional de acuerdo con las necesidades identificadas y la normatividad vigente			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Diseña programas de seguridad y salud ocupacional cumpliendo con la normatividad vigente y las políticas organizacionales.	1.	Legislación colombiana aplicable a la seguridad y salud ocupacional (a, b, c, d, e, f, g)
b.	Establece programas de seguridad y salud ocupacional que satisfacen las necesidades organizacionales.	2.	Interpretación y aplicación de normas en seguridad y salud ocupacional. (a, b, c, d, e, f, g)
c.	Supervisa las reuniones de acuerdo con las normas legales al respecto.	3.	Incidentes y accidentes laborales y su frecuencia de ocurrencia en la organización (a, b, c, d, e, f, g).
d.	Planea y tramita las mejoras en seguridad de acuerdo a la urgencia de su solución y presupuestos existentes.	4.	Políticas organizacionales de seguridad y salud ocupacional (a, b, c, d, e, f, g)
e.	Divulga las acciones de mejora y los programas aprobados de acuerdo a los procedimientos establecidos y la normatividad.	5.	Estructura y procesos organizacionales (a, b, c, d, e, f, g).

Revisó:

Directora Nidia Méndez

Aprobó:

Directora Nidia Méndez

Fecha aprobación:

COMPETENCIA DE ESPECIFICA		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
DOMINIO DE CONTENIDOS CURRICULARES Muestra suficiente conocimiento y dominio sobre su disciplina y saber			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Desarrolla con los estudiantes, de manera coherente y solvente, las temáticas planteadas en la programación curricular para trabajar en el aula	1.	Ejecución de proyectos lúdico-pedagógicos(a,b,d)
b.	Utiliza con los estudiantes una adecuada comunicación y acertada que facilite el desarrollo de los contenidos curriculares	2.	Desarrollo de la creatividad(a,b,d)
c.	Actualiza los conocimientos con su área del saber	3.	Uso de materiales y tecnologías apropias(a,b,d)
d.	Emplea diferentes fuentes de información en el desarrollo de los contenidos curriculares	4.	Constante actualización de sus conocimientos(a,b,d)
		5.	Auto aprendizaje(a,b,d)

COMPETENCIA ESPECIFICA		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
INTERES POR APRENDER Se mantiene actualizado sobre el modelo pedagógico institucional y los saberes propios de su ejercicio			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Conoce, analiza e incorpora el proyecto pedagógico educativo en su ejercicio docente	1.	Actualización en normas establecidas por
b.	Indaga con sus colegas y directivos sobre las metodologías y didácticas que se desarrollan en su área de saber	2.	Ministerio de educación. (a,b)
		3.	Elaboración de planes de formación(b)
		4.	Habilidades investigativas(b)
		5.	Conocimiento del PEI(a, b)

<i>Revisó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>	<i>Aprobó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>
<i>Fecha aprobación:</i>	

COMPETENCIA ESPECIFICA		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
TESORERÍA Y FINANZAS Conjunto de conocimientos y técnicas sobre gestión del disponible y del realizable, gestión corriente de los flujos de tesorería y operaciones bancarias corrientes, así como de los riesgos inherentes			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Conocimiento medio de la estructura de costos y financiación y de la gestión de la deuda, así como conocimiento experto de los ciclos de cobros / pagos de la empresa.	1.	Conocimientos básicos en activos pasivos y patrimonio (a,b,c,d,e)
b.	Conocimiento amplio sobre las fuentes de financiación tradicionales (préstamos, emisiones de bonos, etc.) y sobre financiación.	2.	Saber cómo funciona la Cuenta de Pérdidas y Ganancias y el Balance (a,b,c,d,e)
c.	Es capaz de supervisar el cumplimiento de las cláusulas contractuales, realizar el cálculo de costes de instrumentos de cobertura habituales, colocar excedentes puntuales, analizar los periodos medios de pagos y cobros, gestionar los costes propios de la actividad de Tesorería y analizar los flujos de tesorería y de la estructura bancaria asociada.	3.	Caja o Bancos, Crédito a Clientes, Existencias(a,b,c,d,e)
		4.	
		5.	Fuentes de Financiamiento(a,b,c,d,e)
		6.	Créditos Bancarios. (a,b,c,d,e)
		7.	Créditos de Proveedores(a,b,c,d,e)
d.	Es capaz de analizar diferentes fuentes de financiación y gestionar los productos financieros resultantes.	8.	Provisiones a largo plazo. (a,b,c,d,e)

COMPETENCIA ESPECIFICA		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
GESTIÓN DE COMPRAS Conocimientos sobre las técnicas y métodos que permiten optimizar el proceso de compra (productos, servicios, bienes, equipos y materiales), así como el almacenaje, logística, distribución y disposición de los mismos.			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Asume con compromiso sus relaciones con la empresa, de las normas y procedimientos básicos de contratación de servicios, de los procedimientos básicos relativos al transporte, almacenaje y distribución de materiales.	1.	Conocimientos básicos del mercado de proveedores (productos, servicios, bienes, equipo y materiales).(a,b)
b.	Es capaz de controlar proceso de compra y seguir el flujo de productos y materiales, realizando las tareas de comprobación correspondientes, así como de manejar y gestionar la documentación referida a los contratos respectivos.	2.	obtención de materias primas, sus costos, condiciones de compra, sustitutos, oportunidad y demoras en la recepción, disponibilidad, seguridad en la recepción, etc. (a,b)

Revisó:

Directora Nidia Méndez

Aprobó:

Directora Nidia Méndez

Fecha aprobación:

COMPETENCIA ESPECIFICA		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
RELACIONES PUBLICAS Establece relaciones con otras instituciones, instancias y organizaciones sociales del entorno en busca del mejoramiento institucional			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a. Muestra interés y curiosidad por los elementos socio culturales del entorno		1. Negociación(a, b, c, d)	
b. Muestra interés en establecer contactos interinstitucionales		2. Publicidad(a, b, c, d)	
c. Permite la apropiación y conocimiento del entorno		3. Estratega (a, b ,c, d)	
d. Busca la actualización de los recursos físicos y humanos de la Institución		4. Conocimiento organizacional(a, b, c, d)	
		5. Comunicación(a, b, c)	

COMPETENCIA DE ESPECIFICA		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
MANTENIMIENTO Realizar labores de de aseo a la institución de acuerdo a los estándares técnicos correspondientes			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a. Realiza labores de limpieza en aéreas públicas y privadas de la institución		1. Emplea insumos de limpieza y desinfección correspondientes(a,b,c,e)	
b. Organizar el trabajo y preparar los equipos,		2. Técnicas de stock mínimo necesario.(b,e,d)	
c. implementos e insumos de limpieza		3. Conocimientos básicos de mantenimiento y almacenaje de equipos, implementos e insumos de limpieza .(b,e)	
d. Reponer, limpiar y organizar el cuarto de stock, reportar alguna avería o deterioro en las áreas asignadas, de acuerdo a los procedimientos y a las normas del establecimiento.		4. Aplicación de pautas de eficiencia en la limpieza de servicios higiénicos y áreas asignadas. (b,e,d)	
e. Selecciona la cantidad y calidad de implementos e insumos de limpieza, según el trabajo a realizar.			

Revisó:

Directora Nidia Méndez

Aprobó:

Directora Nidia Méndez

Fecha aprobación:

COMPETENCIA ESPECIFICA		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
ALIMENTACION			
Elaborar diversos platos, aplicando técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos, de acuerdo a normas de higiene, sanidad y seguridad. Así como, la ejecución de las operaciones básicas de aprovisionamiento, recepción, distribución y almacenamiento de los insumos de cocina.			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Desarrollar la carta o menú y formular las recetas estándar de acuerdo a las necesidades del establecimiento	1.	Aplica procesos de elaboración en los platos.(a,c,d)
b.	Realizar el lavado y pulido de vajillas, cristalería, cubertería y batería de cocina, utilizando productos de limpieza adecuados y considerando las normas de higiene, sanidad y seguridad del establecimiento.	2.	Técnicas de limpieza y desinfección, enjuagado, secado y pulido.(b)
c.	Realizar la pre-cocina y producir elaborados de acuerdo al abastecimiento de insumos, limpieza, picado y porcionamiento menor de platos terminados.	3.	Técnicas de, pelado, picado lavado, y porcionado menor de los insumos. (a,c,d)
d.	Producir platos terminados de acuerdo al sistema lineal o de ensamble del establecimiento y considerando el registro de producción.	4.	Técnicas de limpieza, desinfección y manipulación de alimentos. (b)
		5.	Técnicas de almacenamiento(c)
		6.	Normas de higiene, sanidad y seguridad en la manipulación de alimentos elaboración de los platos terminados.(a,b)

COMPETENCIA ESPECIFICA		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN			
Presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Propone y encuentra formas nuevas y eficaces de hacer las cosas.	1.	Habilidad innovadora. (a, b, c, d, e)
b.	Es recursivo.	2.	Creatividad Múltiple. (a, b, c, d, e)
c.	Es práctico.	3.	Generar ideas. (a, b, c, d, e)
d.	Busca nuevas alternativas de solución.	4.	Experimentar. (a, b, c, d, e)
e.	Revisa permanentemente los procesos y procedimientos para optimizar los resultados.	5.	Improvisar. (a, b, c, d, e)

Revisó:

Directora Nidia Méndez

Aprobó:

Directora Nidia Méndez

Fecha aprobación:

COMPETENCIA ESPECIFICA		Fecha _____	Versión _____
		Página _____	de _____
DOMINIO DE HERRAMIENTAS DE APRENDIZAJE Capacidad para aplicar modelos pedagógicos en el diseño y ejecución de estrategias adaptadas a las características particulares de los estudiantes y al contexto de la institución, para favorecer aprendizajes significativos y apoyos pertinentes. Esta competencia se manifiesta cuando el docente.			
CRITERIOS DE DESEMPEÑO		CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	
a.	Capta y asimila con facilidad conceptos e información.	1.	Habilidad para buscar, localizar y obtener información. .(a,b,c,d,e)
b.	Aplica el conocimiento técnico a las actividades cotidianas.	2.	Habilidad para identificar y evaluar fuentes de información. .(a,b,c,d,e)
c.	Analiza la información de acuerdo con las necesidades de la organización.	3.	Habilidad para los acontecimientos claves del sector.(a,b,c,d,e)
d.	Comprende los aspectos técnicos y los aplica al desarrollo de procesos y procedimientos en los que está involucrado	4.	Asimila nueva información y la aplica correctamente. .(a,b,c,d,e)
		5.	Aplica el conocimiento técnico a las actividades cotidianas. .(a,b,c,d,e)

<i>Revisó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>	<i>Aprobó:</i> <i>Directora Nidia Méndez</i>
<i>Fecha aprobación:</i>	