COMPONENTE: Familia Comunidad y Redes	
TIPO DE ACTIVIDAD: Inducción al talento humano reunión del 26 de Marzo	**HORA INICIO:** 08:00 AM
FECHA:30/08/2021 **DIRIGIDO A :** Marta Liliana Rojas Giraldo	**HORA FINAL:**06:00 PM
RESPONSABLES: Cooperativa Multiactiva para la Educación Integral (COOMEI)	

ACTIVIDAD: Capacitar al nuevo equipo talento humano , donde se da a conocer la información del nuevo contratista Cooperativa Multiactiva para la Educación Integral (COOMEI)

1. Historia y unidades de negocios
2. Servicios
3. Propósitos
4. Línea de crédito
5. Servicio de contratación
6. Estructura organizacional
7. Valores corporativos
8. Seguridad y salud en el trabajo – mitigación del COVID 19
9. Video corporativo
10. Reglamento interno del trabajo
11. Fase de alistamiento y focalización

1. La Cooperativa Multiactiva para la Educación Integral (COOMEI) nació en Diciembre de 1991, por iniciativa de 85 educadores quienes soñaron con cubrir las necesidades de una población juvenil, abriendo las puertas a estos, que por condiciones adversas se encontraban fuera del sistema educativo y sin posibilidad de acceder a la educación pública.

   En la actualidad la Cooperativa cuenta con tres unidades de negocios que son:

   EDUCACIÓN: Esta unidad de negocio se empezó a desarrollar en marzo del año 1992 cuando se crea la INSTITUCIÓN EDUCATIVA COLEGIO COOPERATIVO CACIQUE BITAGUI en el Municipio de Itagüí, albergando alumnos desde el grado preescolar hasta el grado 11. Desde su apertura el colegio implemento diferentes modalidades de atención, prestando servicios de educación regular, nocturna, sabatinas y dominicales. El colegio Cooperativo en sus inicios fue privado, pero a partir del año 1996 empezó a atender alumnos a través del programa de Cobertura Educativa Departamental, llegando incluso a contar con 5 sedes: Itagüí, San Pablo, la F.A.N. San Vicente y Balcones de Sevilla. En el año 2008 la Cooperativa contrata con Cervecería Unión, la administración de las Escuelas Pilsen y Malta, contrato que a la fecha se sigue manteniendo. A partir del año 2008, la Cooperativa dio sus primeros pasos en la atención de la primera infancia, brindando a niños y niñas de 2 a 5 años, los componentes de cuidado, nutrición y educación inicial; hoy la Cooperativa cuenta con este servicio contratado con varios Municipios del área metropolitana y el Departamento de Antioquia.

   En el año 2014 la Cooperativa crea la empresa Edu Progresar S.A.S, encargada de dar vida al politécnico del Sur. Instituto de educación para el trabajo que hoy ofrece la técnica de Técnico auxiliar Veterinario.

CRÉDITO: A finales del año 1995, nace la sección de ahorro y crédito, contando para ello con una oficina especializada con el fin de satisfacer las necesidades financieras de nuestros asociados, con créditos sumamente blandos. Para el año 1997 se elimina el servicio de ahorro por disposición de la Superintendencia de la Economía Solidaria. A la fecha la Cooperativa continúa prestando el servicio de crédito con las tasas más bajas del mercado crediticio para beneficio de sus asociados.

CONTRATACIÓN DE SERVICIOS: La Cooperativa desde el año 1992 ha prestado servicios de contratación de personal en las áreas de aseo. Logrando gran experiencia en aseo hospitalario (prestando incluso servicios en el hospital león XIII, clínica Antioquia, seguros social de Envigado, Itagüí y Bello, Hospital del sur, etc.) y en instituciones educativas. También se presta el servicio de secretarias y bibliotecarias en instituciones educativas, a la fecha se atienden los municipios de Itagüí y Envigado, entes estos a los que Coomei les brinda los servicios de realizar actividades de oficina y asistencia a las instituciones educativas oficiales.

A partir del año 2006 la Cooperativa alcanzo su certificación de calidad en la norma ISO 9001-2008 con el ICONTEC, para los servicios de: Otorgamiento de créditos, contratación de servicios y apoyo social y en el 2009 alcanzamos a certificar el servicio educativo desde sus diferentes coberturas de atención. Siguiendo así comprometidos con la mejora continua y el servicio solidario.

2. COOMEI cuenta con servicios en educación privada orientada hacia los valores del cooperativismo. Su filosofía está fundamentada en los fines del Sistema Educativo Colombiano y en los principios institucionales de la Cooperativa COOMEI , que buscan a través de un proceso educativo fundamentado en los valores, formar en los niños, niñas, adolescentes y adultos la base de personas responsables, respetuosas , tolerantes, solidarias , alegres , espirituales, honestas, con criterios democráticos , de buenos modales, , que amen la vida, la naturaleza y la patria .



3. Nuestro propósito es brindar educación integral fomentando nuestros valores cooperativos
   - ✓ Educación primaria
   - ✓ Educación inicial
   - ✓ Educación técnica

4. El servicio de crédito es considerado una de las tres (3) unidades de negocio de la Cooperativa COOMEI. Propende fomentar la utilización por parte de la totalidad de los asociados, haciendo que haya una rotación máxima de los recursos destinados al crédito; el otorgamiento de crédito utiliza mecanismos que permitan al asociado el goce del servicio con la mayor brevedad posible, en forma correcta y oportuna.

5. Nuestra cooperativa cuenta con experiencia administrando personal calificado en sectores como:

   - Auxiliares administrativas
   - Bibliotecarias
   - Educación inicial
   - Educación a la primera infancia
   - Educación escolar en básica primaria
   - Educación secundaria
   - Servicios generales
   - Auxiliares en deportes
   - Controladores del espacio público
   - Psicosociales
   - Auxiliares en enfermería
   - Nutricionistas

   En diferentes municipios del Departamento Antioqueño

6. La estructura organizacional es una de nuestras principales fortalezas, especialmente por la representatividad que le da una naturaleza pluralista. Nuestra estructura organizacional está conformada así: Asamblea general de asociados, concejo de administración, junta de vigilancia, revisor fiscal, comité de servicio, gerencia, acompañado por su equipo humano administrativo y demás asociados.

   - Asamblea general de asociados
   - Consejo de Administración
   - Junta de vigilancia
   - Revisoría fiscal
   - Comités
   - Gerencia
   - Colaboradores

7. VALORES CORPORATIVOS

- **CALIDEZ HUMANA**

  Para los empleados de la Cooperativa, es de gran importancia, brindar un trato amable y respetuoso a los asociados y clientes; Promoviendo así las buenas relaciones y por ende el reflejo de una buena imagen.

- **RESPONSABILIDAD**

  Nuestro compromiso es permanente, hacia el cumplimiento de los deberes adquiridos con asociados y clientes.

- **LIDERAZGO**

  Como cooperativa trabajamos con justicia y equidad, valores que conllevan al liderazgo.

- **CALIDAD**

Nuestro compromiso está encaminado permanentemente a la brusquedad del mejoramiento continuo.

- **TRABAJO EN EQUIPO**

  Como cooperativa fomentamos la participación hacia un trabajo conjunto y ayuda mutua.

- **SOLIDARIDAD**

  Como Cooperativa debemos propender por el fortalecimiento de la ayuda mutua.

8. Procedimiento de sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención del COVID 19. Se establece un protocolo de bioseguridad por parte de la empresa sobre los riesgos que puede traer la situación de pandemia y así mismo las estrategias para prevenir el COVID 19 en cada uno de los colaboradores. Por ello se ajusta a la matriz de peligro de la Cooperativa identificando las personas y áreas implicadas y su nivel de riesgo, ingresando al COVID 19 como peligro biológico intralaboral y extralaboral.

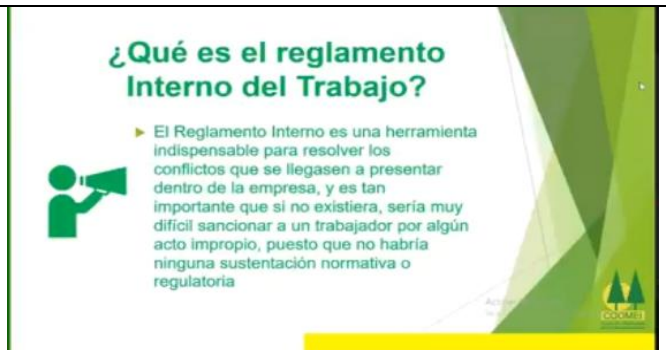
   Se debe diligenciar un formato de condición de salud. Se establecen medidas preventivas de aislamiento y trabajo en casa. También se toman medidas en casos especiales según el riesgo. Además se diligencia el formato de compromiso en el momento de comenzar a laborar en alternancia y se adecuan las UDS. Si se empieza en el modo de alternancia se crea una herramienta para que todos los días se ingresen los datos de cada colaborador (chequeo diario) y tener información del estado de salud de cada persona. Cuando se detecte algún caso positivo o un posible sospechoso se llena otro registro para realizar un seguimiento.



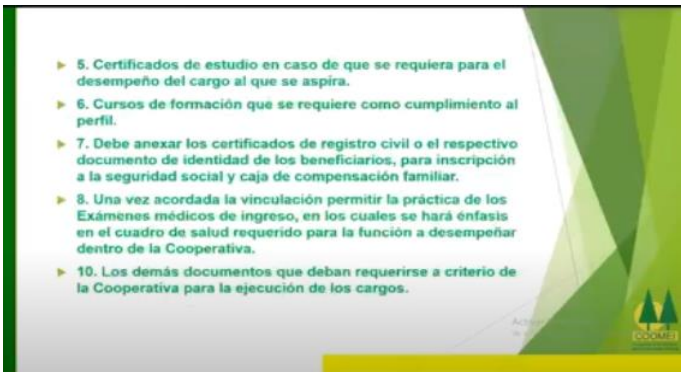
OBJETIVO: Establecer las directrices organizacionales para identificar, controlar e intervenir el peligro biológico que genera del COVID 19 con el fin de determinar las intervenciones requeridas de intervención, a través de la detección y manejo oportuno de casos sospechosos en un ciclo de mejora continua.	**ALCANCE:** Desde la consecución del protocolo de mitigación del ries contagio del COVID 19, implementación de acciones preve control hasta el seguimiento, cumplimiento de todas interesadas de las acciones para la mitigación del riesgo
FACTORES CLAVES DE ÉXITO: *Minimización del riesgo biológico contra el COVID 19. *Atención oportuna de casos sospechosos contra el COVID 19 *Conciencia y autocuidado de todas las partes interesadas sobre las acciones preventivas para evitar contagio. *Cumplimiento de los protocolos de bioseguridad por parte de la alta dirección y demás partes interesadas.	**SEGUIMIENTO AL PROCESO:** • Identificación de lineamientos normativos ante la sanitaria emitida por el ministerio. • Diseño de protocolo de bioseguridad • Implementación del protocolo de bioseguridad en la org • Socialización y formación a todas las partes inter protocolo de bioseguridad para su aplicación preventiv • Controles y seguimiento del cumplimientos en las preventivas por las partes interesadas. • Sanciones administrativas al personal interno incumplimiento de las acciones preventivas del COVID
RESPONSABLE: Coordinadora del SGSST	**PARTICIPANTES:** Gerente, Director de gestión Humana, Coordinadores de s, contratistas, proveedores y den

9. Se proyecta el video corporativo el cual explica e informa sobre las generalidades de la cooperativa dando a conocer al personal administrativo

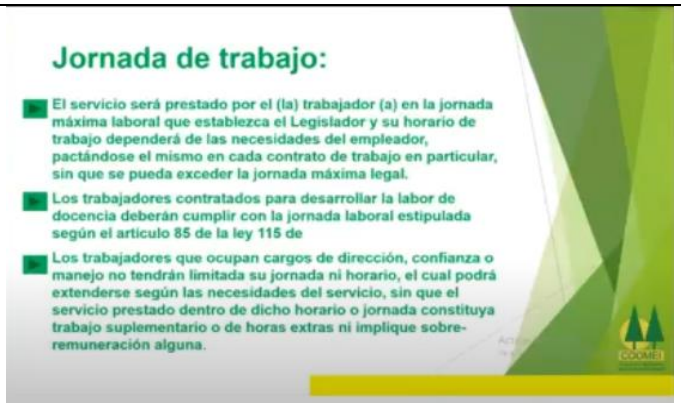
10. Se expone de manera general el reglamento interno de trabajo de la cooperativa


¿Qué es el reglamento Interno del Trabajo?
El Reglamento Interno es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegasen a presentar dentro de la empresa, y es tan importante que si no existiera, sería muy difícil sancionar a un trabajador por algún acto impropio, puesto que no habría ninguna sustentación normativa o regulatoria


¿Dónde funciona?
Este Reglamento regirá en cada lugar en que los trabajadores de la Cooperativa presten sus servicios en su calidad de tales.
Documentos requeridos por el aspirante:
1. El certificado de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado, en el cual se indique el tiempo de servicio, los cargos desempeñados y el último salario devengado.
2. Copia de la Cédula de ciudadanía.
3. Certificado de antecedentes disciplinarios
4. Libreta Militar en caso de tratarse de hombres.


5. Certificados de estudio en caso de que se requiera para el desempeño del cargo al que se aspira.
6. Cursos de formación que se requiere como cumplimiento al perfil.
7. Debe anexar los certificados de registro civil o el respectivo documento de identidad de los beneficiarios, para inscripción a la seguridad social y caja de compensación familiar.
8. Una vez acordada la vinculación permitir la práctica de los Exámenes médicos de ingreso, en los cuales se hará énfasis en el cuadro de salud requerido para la función a desempeñar dentro de la Cooperativa.
10. Los demás documentos que deban requerirse a criterio de la Cooperativa para la ejecución de los cargos.

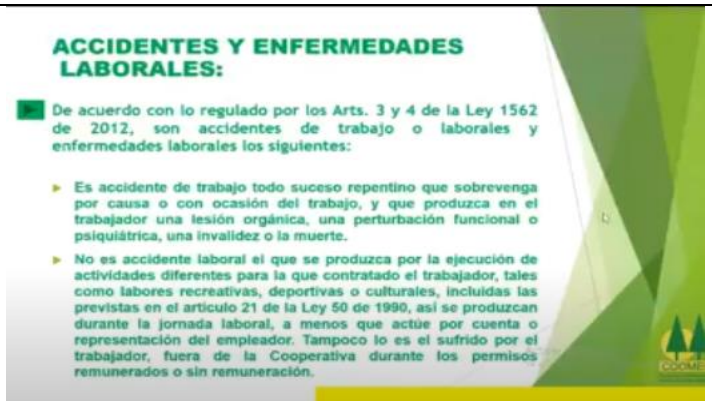

Contrato de aprendizaje:
El contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona se obliga a prestar sus servicios a la cooperativa, a cambio que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño se ha contratado por un término determinado, durante el cual la Cooperativa pagará el apoyo mensual de sostenimiento que sea convenido dentro de los parámetros legales
Obligaciones legales por parte y parte
1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la Cooperativa.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.



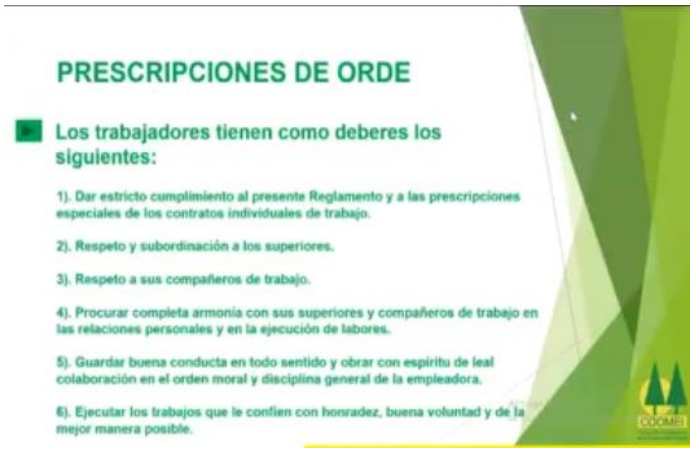


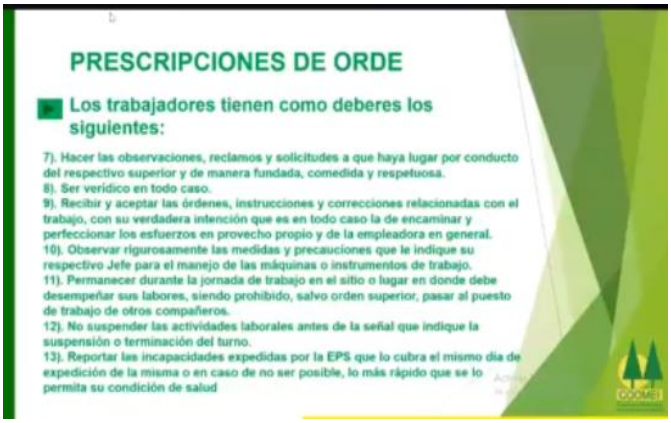


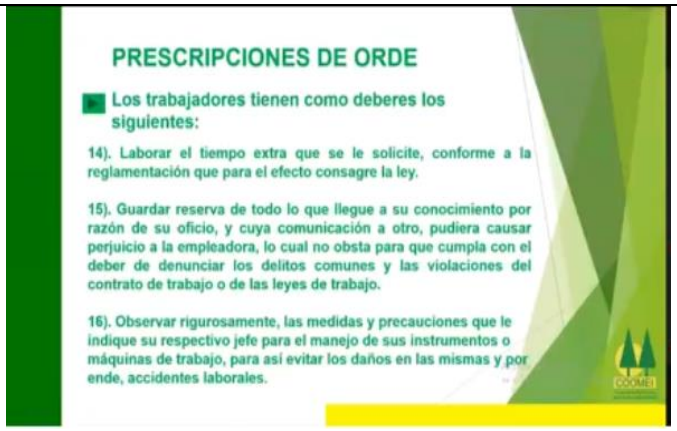
Además se expone el salario que establece el ICBF y varia depende del contrato. Se transmite toda información relacionada con la EPS , ARL , prestaciones sociales, prima y liquidación del contrato



Se informa sobre las licencias que se presentan y cuales son remuneradas. Se da a conocer todo lo relacionado con la nómina







Cada colaborador se compromete a estudiar el reglamento interno del trabajo así mismo con el contrato laboral para evitar el desconocimiento. Y tener en cuenta los derechos y deberes de cada parte.

Por otro lado se manifiesta la escala de faltas y sanciones disciplinarias existentes (faltas leves , moderadas y graves)

Por último se enseña la manera de descargar el reglamento interno de trabajo desde el portal de la cooperativa

11. La fase de alistamiento es la primera donde se realiza una inducción al talento humano sobre el operador, misión y visión del ICBF, y las circulares. Segundo hacer cartas de gestión y articulación con las dependencias correspondientes en la cual se presenta el programa. Después se ejecuta el plan de focalización de los participantes de continuidad, utilizar todo los medios posibles para localizar a las familias, se establece una lista de búsqueda activa que el ICBF envía para potenciales beneficiarios del programa y realizar la búsqueda correspondiente. Tercero se verifica el diagnosticó de desnutrición aguda si se presenta en el municipio y tener en cuenta para matricular y cuarto tener en cuenta a los niños de la lista de espera que cumplan con los requisitos

    Se va a utilizar el Drive como herramienta virtual de trabajo para subir todas las evidencias que se ejecutan durante el contrato

Evelyn García

Grisvel Aviles M.

EVELYN KATERINE GARCÍA MAZO
Psicosocial
Programa BCA
Modalidad Familiar.

GRISVEL AVILES MUR
Psicosocial
Programa BCA
Modalidad Familiar.

Proyectó: Evelyn García – Grisvel Avilés
Aprobó: Dunia Mabel Arango Calderón

COMPONENTE: Familia comunidad y redes	
TIPO DE ACTIVIDAD: Inducción replica reunión 26 de marzo	**HORA INICIO:** 08:00 am
FECHA: 30-08-2021	**HORA FINAL:** 06:00 pm
RESPONSABLES: Equipo Psicosocial	
OBSERVACIONES: Capacitar al nuevo equipo de talento humano, donde se da a conocer la información del nuevo operador	

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
1. Marta Liliana Rojas Giraldo	Docente	MARTA L. ROJAS G.

Escaneado con CamScanner

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS







Fecha de evaluación: 30/08/2021

Proveedor / Capacitador: Equipo Psicosocial

Tema: Inducción Replica Reunión 26 de Marzo del 2.021

Marque con una X según los siguientes criterios:

5: Excelente 4: Sobresaliente 3: Aceptable 2: insuficiente 1: Deficiente

CRITERIO	**E**	**S**	**A**	**I**	**D**
1. Cumplimiento de objetivos	x				
2. Metodología	x				
3. Claridad de la exposición	x				
4. Manejo del tiempo	x				
5. Utilización de recursos didácticos.	x				
6. Respuesta a inquietudes	x				
7. Trato y amabilidad	x				
8. Disposición del expositor	x				
9. Dominio del tema	x				
PUNTAJE TOTAL	45				
Grado de confiabilidad	Muy confiable 42 puntos Confiable: 41 a 31 puntos Poco confiable: < 31 puntos				

Comentarios: Es importante conocer y estar informados sobre las generalidades de la empresa, también es fundamental estar al tanto del reglamento interno del trabajo para no cometer faltas por desconocimiento.