Acta

FECHA: 9 de Diciembre del 2021

LUGAR: Virtual Plataforma MEET

PROCESO: Inducción al talento humano y orientaciones para dar inicio a la atención en el Entorno Familia Buen Comienzo Antioquia.

OBJETIVOS Y/O PROPOSITOS: Realizar inducción a los agentes educativos que dan inicio a su labor en el mes de mayo a través de una orientación para la ejecución de la atención en el Entorno Familia Buen Comienzo Antioquia.

ORDEN DEL DÍA:

- **Saludo - Bienvenida.**
- **Inducción:**
  - Plan Operativo, Reglamento interno, misión, visión y objetivos estratégicos del ICBF, enfoque diferencial, ley 1804, ley 1098, manual operativo modalidad familiar.
  - Lineamientos técnicos de la educación inicial.
  - Manual de contingencia COVID 19.
  - Acompañamientos telefónicos.
  - Componente nutrición, psicosocial y pedagógico.
  - Propuesta pedagógica.
- **Respuesta a dudas presentadas.**

DESARROLLO:

A través de la plataforma virtual MEET se dio inicio a la inducción a la agente educativa Jesica López, psicosocial, para ello la agente educativa se presente a través de su profesión, experiencia laboral y expectativas frente al proceso a iniciar.

A través de un conversatorio se dio inicio estableciendo los objetivos a socializar durante el espacio.

LINEAMIENTOS TECNICOS DE LA PRIMERA INFANCIA

A través de los objetivos se dio inicio a la presentación de las prácticas pedagógicas que se vivencian dentro de la educación no formal. Para ello se compartió la presentación de referentes técnicos de la educación inicial, los cuales abarcan: el sentido de la educación inicial, el seguimiento al desarrollo, las actividades rectoras: el juego, el arte, la literatura y la exploración del medio.

REGLAMENTO INTERNO

Se hizo una breve descripción sobre el reglamento interno, dando a conocer las normas estipuladas para el equipo interdisciplinario bajo el concepto de prestación de servicios:

- A través del concepto teórico, "La regulación está integrada por disposiciones generales mínimas de carácter legal y constitucional y por normas de carácter particular propias de cada empresa." Se dio inicio a la explicación del reglamento interno, desglosando de manera fácil y digerible la información que se contiene dentro de este y expresando de manera breve cual es el contenido de cada capítulo del mismo.

Así mismo se hizo mención de los diferentes procesos para la solicitud de licencias o permisos, se expone el formato en el que se debe realizar la solicitud y se enfatiza en que cada permiso debe ser solicitado con 3 días hábiles antes del día del permiso y este debe ser remitido a cada coordinación zonal para que autorice o decline la solicitud. En el caso de los permisos de medio día o menos tiempo cada coordinadora tiene la facultad de brindarlo.

4. MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL ICBF

Se hizo lectura de la misión visión y objetivos estratégicos del ICBF, así mismo se invita a cada coordinación a tenerlo físico y en un lugar visible del lugar de trabajo con el fin de que todo el talento humano se apropie de la información.

5. ENFOQUE DIFERENCIAL

Se presenta de manera general por medio de un video, se aporta al talento humano el documento de enfoque diferencial del ICBF para que realicen lectura de este.

6. LEY 1804 (POLITICA PUBLICA NACIONAL DE CERO A SIEMPRE)

Se expresa que es la política pública, a quien va focalizada, su integralidad, se plantean los desafíos a los que se enfrenta la atención integral y se socializa los fundamentos de ley de esta política.

7. LEY 1098 (CODIGO DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA)

El cual "tiene por objeto establecer normas sustantivas y procesales para la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes, garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades consagrados en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, en la Constitución Política y en las leyes, así como su restablecimiento. Dicha garantía y protección será obligación de la familia, la sociedad y el Estado".

Se socializa con el fin de garantizar los derechos de los niños y niñas.

8. MANUAL OPERATIVO MODALIDAD FAMILIAR- MANUAL DE CONTINGENCIA COVID 19.

A través de un conversatorio se presenta de manera general la modalidad, para ello se tienen en cuenta objetivos, componentes de atención a desempeñar, procesos operativos y técnicos, estructura operativa y precisiones de cómo se realiza la atención durante el tiempo de emergencia sanitaria por el COVID-19.

9. RUTA DE ACTUACIONES PARA EL RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES CON SUS DERECHOS INOBSERVADOS, AMENAZADOS O VULNERADOS.

Se dio claridad sobre las rutas de atención e inobservancia para el restablecimiento de derechos, para ello se explica la importancia de conocer el lineamiento técnico administrativo de ruta de actuaciones para el restablecimiento de derechos de niños, niñas y adolescentes con sus derechos inobservados, amenazados o vulnerados v1 del ICBF para que se realice lectura de este.

10. PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD.
Se socializo el protocolo de bioseguridad, haciendo énfasis en la importancia del tapabocas de manera obligatoria durante los momentos de entrega de complemento y actividades presenciales, el constante lavado de manos, el uso del alcohol, antibacterial y el distanciamiento.

Se da un espacio para aclarar dudas e inquietudes.

11. SG-SST

- ✓ PROPOSITO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

(SG-SST)
Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo, de enfermedades laborales, emergencias y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

- ✓ MARCO NORMATIVO DE SEGURIDAD Y SALUD:

Basado en el decreto 1072/2015 y en la resolución 0312/2020
Ciclo PHVA: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar

- ✓ POLITICA Y OBJETIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD

En la Corporación Escuela Empresarial de Educación reconocemos la importancia del talento humano, somos conscientes de los peligros propios de los servicios prestados y nos comprometemos a gestionar los riesgos laborales a través de la implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nuestro principal objetivo es brindarles espacios seguros a nuestros empleados, estudiantes, padres de familia o acudientes, contratistas y visitantes, por esto identificaremos los peligros, evaluaremos y valoraremos los riesgos y estableceremos los respectivos controles, mejorando constantemente y cumpliendo la normatividad vigente.

- ✓ RESPONSABILIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Dentro del SG-SST, todos tenemos responsabilidades, pues la gestión de los riesgos dependerá de las decisiones y acciones que cada uno emprenda.

- LA EMPRESA: tiene responsabilidad de
  - definir una política y objetivos de SST
  - cumplir la normatividad
  - identificar los peligros y establecer los controles requeridos
  - implementar el SG-SST

- ARL: tiene la responsabilidad de brindar asistencia técnica a la empresa para la identificación de los peligros, valoración de los riesgos y establecimientos de control

- EL TRABAJADOR: tiene la responsabilidad de:
  - Mantener una actitud de autocuidado
  - Cumplir los protocolos de seguridad
  - Reportar cualquier situación insegura que pueda poner en riesgo su salud
  - Participar activamente de las actividades del SG-SST

✓ PRINCIPALES RIESGOS

Tabla 1. Anexo A Tabla de peligros según GTC 45
Fuente: Guía Técnica Colombia 45, guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

Clasificación							
Descripción	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad	Fenómenos naturales*
	Virus	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios)	Postura (prolongada, mantenida, forzada, antigravitacional)	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
	Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto
	Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia de nivel) condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)	Vendaval
	Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc)	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
	Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)		Accidentes de tránsito	Derrumbe
	Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	Material particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)
	Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en alturas	
	Fluidos o excrementos					Espacios confinados	

* Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa, se considerarán todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.

✓ MECANISMOS DE PARTICIPACION

La institución ha dispuesto varios mecanismos a través de los cuales puedes participar en la gestión de los riesgos, uno de ellos es el reporte de condiciones de seguridad en el trabajo, lo puedes hacer a través de tu jefe inmediato, el COPASST o el responsable de SG.SST

La institución cuenta con los siguientes comités en los cuales puedes participar

- COPASST
- Comité de Convivencia Laboral
- Brigada de Emergencias

Se da un espacio para aclarar dudas e inquietudes.

Para finalizar se presenta una imagen y la exponente narra la situación que está pasando en la imagen, de esta forma anima a los participantes a dar sus puntos de vista de acuerdo a lo aprendido, y por último se envía el enlace de la asistencia y de una breve evaluación.

PROPUESTA PEDAGÓGICA

Se socializo la propuesta pedagógica orientada desde cada uno de los entornos protectores, buscando potencializar habilidades para la vida y la consecución de las metas del desarrollo en

los niños y niñas atendidos. Dando bases para la implementación de una propuesta educativa a través de las necesidades observadas durante una escucha activa, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los niños y niñas desde la gestación hasta los 5 años, y sus familias, siendo veedores de sus derechos, teniendo en cuenta las esferas del desarrollo y habilidades para la vida, generando estrategias que conduzcan a la formulación de acciones pedagógicas que permitan su atención integral y conlleven al pleno desarrollo de sus potencialidades.

Luego de esto se mención cuales con los componentes que conforman la propuesta:

- Concepción de niño y niña.
- Soporte epistemológico.
- Esferas del desarrollo.
- Habilidades para la vida.
- Metas del desarrollo.
- Ámbitos.
- Escenarios.
- Planteamientos metodológicos.
- Valoración del desarrollo.
- Transiciones y articulaciones educativas.

Por qué y para qué trabajar la propuesta educativa:

Entendiendo que este favorece el desarrollo integral y el medio en el que niño y niña se desarrolla, generando conocimientos al cuidador relacionado con su ciclo de vida y teniendo como base el afecto, la ternura, la escucha, la observación y las características propias de su contexto.

Soporte epistemológico:

El soporte epistemológico en el cual la Escuela Empresarial suscribe su apuesta pedagógica está sustentado en un modelo social constructivista con un enfoque holístico transformador, exige una práctica educativa, es decir una pedagogía, un modelo pedagógico acorde a su filosofía educativa, donde la EEE como escuela y los educadores como pedagogos orienten su práctica y su quehacer en la pedagogía de la inclusión.

La concreción del modelo pedagógico de la EEE es lo que permite tener identidad en el proyecto y el quehacer educativo, tanto así, que puede decirse de que no hay Centro Educativo sin modelo pedagógico. Es la pedagogía como práctica educativa, quien le da esencia, existencia y praxis a la entidad. La Corporación Escuela Empresarial de Educación, es una institución educativa que pretende hacerse fuerte en su identidad, modelo y práctica pedagógica. Por ello parte de la idea de que su pedagogía no es una práctica definitiva o un modelo acabado, sino que su modelo pedagógico está en permanente evolución y evaluación, ya que se tiene la idea de que el modelo debe ser enriquecido desde las demandas y necesidades que presenta la comunidad actual y futura; los avances de la ciencia y la tecnología, los nuevos aportes de la ciencia la educación y la pedagogía, así como desde la misma evolución y crecimiento de los procesos culturales y sociales que se dan al interior de la institución. Es en definitiva un modelo que se enriquece desde su misma practica en la escuela y el medio que este permea.

La EEE hunde sus raíces en los procesos de inclusión y liderazgo que tiene como finalidad crear un cambio decisivo en las relaciones de los sectores educativos, de ahí que la educación a partir de la inclusión va más allá de impartir conocimientos, habilidades destrezas y conductas, porque también implica la búsqueda y construcción colectiva de formas de vida cada vez más humanas.

Para la construcción de este modelo pedagógico se hace necesario tres elementos: la filosofía educativa, las teorías del aprendizaje y la didáctica o práctica educativa.

MODELO SOCIAL

Los lineamientos que conforman el modelo pedagógico de la EEE se inscriben dentro de los más significativos y vigentes aspectos de diferentes visiones y corrientes pedagógicos, por lo cual se tornan pluralistas; reconocen la complejidad de las relaciones, la variedad del conocimiento y las diferentes visiones del mundo, la vida, y la sociedad, propios del proceso formativo dinámico, que posibilita dar alcance a metas de aprendizaje y al logro de la misión institucional.

MODELO SOCIAL CON ENFOQUE HOLÍSTICO

Este modelo tiene como eje fundamental el aprender haciendo, la experiencia de los niños, niñas y jóvenes los hace progresar continuamente, desarrollarse y evolucionar secuencialmente en las estructuras cognitivas para acceder a conocimientos cada vez más elaborados. Igualmente, el modelo pedagógico social, que está inspirado en la concepción del currículo como diálogo permanente con la vida, para comprenderla, tener una posición política frente a ella y contribuir a transformarla con criterios de justicia social y equidad.

LOS PRINCIPALES FOCOS DEL MODELO SOCIAL EN LA ESCUELA EMPRESARIAL DE EDUCACIÓN SON:

- Características de la Teoría Social, Mantenimiento de los principios de razón, inclusión y liderazgo. Emancipación del individuo por sí mismo, a través del desarrollo del juicio y la crítica. Integración en los valores de la sociedad y la a vez lucha por la transformación del contexto social.
- Reivindicar el derecho a la diferencia y a la singularidad de cada individuo, animándole a ser fiel a sí mismo para eliminar dependencias. Apoyándose en numerosos conceptos de la Teoría de la Acción Comunicativa de Habermas (1998) Los valores básicos a desarrollar son los valores compartidos, cooperativos, solidarios y liberadores, emancipadores a partir de una transformación del contexto socio cultural.
- El maestro es definido como líder transformador socio-cultural e investigador: reflexivo, crítico, comprometido con la situación escolar y sociopolítica. Para Giroux (1990), el profesor es un intelectual crítico, transformativo y reflexivo, agente de cambio social y político. Su modelo de evaluación primará las técnicas dialécticas y el estudio de casos partiendo de técnicas etnográficas.

- ENFOQUE HOLÍSTICO TRANSFORMADOR

El enfoque Holístico Transformador tiene como misión Formar al ser humano, en la madurez integral de sus procesos, para que construya el conocimiento y transforme su realidad socio-cultural, resolviendo problemas desde la Innovación

El modelo holístico transformador permite relacionar el ser con el saber y con el saber hacer para desarrollar la capacidad de sentir, pensar y actuar de quien aprende. Generando el desarrollar actitudes y aptitudes hacia el aprendizaje, alcanzando la madurez en los procesos de pensamiento y competencias para construir el conocimiento. Así se aprende a vivir, a convivir, a aprender, y a emprender, y se generan espacios para cualificar los procesos de

formación en el ser y en el hacer.

De igual manera nuestro Enfoque Pedagógico Holístico Transformador, orientado al Desarrollo del Ser en todas sus Dimensiones Cognitiva, Socio afectiva, biológica y psicológica rompe con los enfoques Pedagógicos con Paradigmas tradicionales, que no se ajustan a las necesitadas de formar un Ser Integral, para que éste sea un actor transformador de la realidad social que afecta a la actual sociedad que afronta tantas dificultades.

El enfoque propuesto por la Escuela Empresarial de Educación se centra en el ser y en el hacer con todo lo que implica trabajar desde la inclusión, teniendo en cuenta las emociones, sueños, necesidades, inquietudes, curiosidad científica, amor por la naturaleza, respeto por la sociedad en busca de una trasformación socio-cultural de los actores y agentes que están involucrados en este proceso.

Promueve la construcción del conocimiento mediante estrategias pedagógicas y didácticas que facilitan el aprendizaje significativo, y que de forma lúdica, activa, constructiva y productiva generan expectativas por el aprendizaje e interesan y motivan al líder por la construcción del conocimiento y la investigación creando no

solo un ambiente para el desarrollo del conocimiento sino también para despertar valores y generar actitudes y aptitudes emocionalmente formativas.

Valoración del desarrollo:

Dentro de la valoración del desarrollo de los niños y las niñas, se realizará mensual y a través de la virtualidad quienes se encuentren en atención remota teniendo en cuenta las diferentes herramientas tecnológicas, las recomendaciones dadas por la cartilla de Mis manos te enseñan lo referido por las familias y la lectura que se haga de las evidencias entregadas.

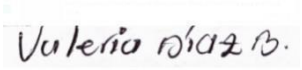
La Escala Cualitativa del Desarrollo Infantil es un instrumento diseñado para evaluar el nivel de desarrollo físico y cognitivo del niño menor de seis años. Valora sus actividades espontáneas y naturales cuando esta con otros niños o con adultos en su diario vivir. Sirve para sistematizar e interpretar información, para reorientar las relaciones y prácticas de socialización en el medio familiar a través del trabajo con los padres y para planear las acciones pedagógicas con grupos de niños.

COMPROMISOS Y ACUERDOS:

- Reforzar la lectura del Manual de contingencia COVID 19.
- Dar cumplimiento a las diferentes directrices y orientaciones del programa.
- Aclara siempre dudas e inquietudes.

CONCLUSIONES:

Se da cumplimiento al objetivo de la reunión.

		
Carla Restrepo	María Cristina Echeverri	Valeria Díaz
Coordinadora pedagógica	Coordinadora pedagógica	Coordinadora pedagógi

ANEXO 1: Listado de Participantes

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	TELEFONO	CORREO
Jesica Viviana López Gómez	Psicosocial	3148185984	Jessica.lopezg@gmail.com

ANEXO 1: Evidencia Fotográfica

