INFORMACIÓN GENERAL: SOCIALIZACION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 23 de febrero de 2024	ACTA No. 1	No. CONTRATO: 11006682024
Comité Reunión Adm. Inducción Reinducción Capacitación Socialización X Otro		
HORA DE INICIO: 8:00 am	HORA DE FINALIZACIÓN: 5:00 pm	LUGAR: GT FUNDAINGAMI BARRANCAS Y SAN CRISTOBAL
AREA: COORDINACION	RESPONSABLES: PABLO CESAR GALINDO	CARGO: COORDINADOR PEDAGOGICO
Tema: SOCIALIZACION CONTRATOS LABORALESTALENTO HUMANO		
OBJETIVO: Dar a conocer al Talento Humano de la Fundación para el desarrollo social y cultural Gabriela Mistral" FUNDAINGAMI", El contrato de trabajo de trabajo.		

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

ACTA DE SOCIALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

La Fundación para el desarrollo social y cultural Gabriela Mistral" FUNDAINGAMI", deja constancia que el día 23 de febrero de 2024 se socializo la implementación y actualización del reglamento interno de trabajo con los trabajadores del mismo.

Se les realizo una amplia explicación del contenido del reglamento, los derechos y los deberes que le asisten como trabajador, se les indico que seria publicado en dos sitios visibles dentro de las UDS BARRANCAS Y SAN CRISTOBAL y los derechos que le asisten de conocer este y de solicitar los ajustes necesarios.

Dentro de las instalaciones de las UDS BARRANCAS Y SAN CRISTOBAL de la Fundación para el desarrollo social y cultural Gabriela Mistral" FUNDAINGAMI", se realizó la reunión grupal para socializarles de manera clara y oportuna.

Al finalizar la socialización los trabajadores de la Fundación para el desarrollo social y cultural Gabriela Mistral" FUNDAINGAMI", estuvieron de acuerdo con el reglamento interno de trabajo.

REGLAMENTO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la FUNDACUION PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y CULTURAL GABRIELA MISTRAL Domiciliada en la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones queda sometida, tanto la Fundación como todos sus trabajadores, ya sea que estén ubicados en la ciudad de Bogotá o cualquier otra parte del país. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Fundación debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
b) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad, y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
e) Y todos aquellos que se consideren necesarios de acuerdo al perfil del cargo a desempeñar.

PARÁGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo: "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las

mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 1543 de 1997 Art. 21), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La Fundación, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Fundación, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T)

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Fundación. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos e igualmente a todas lasprestaciones de ley. (Artículo 6, C.S.T.).

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. Los horarios establecidos corresponden a un aspecto general, pero estos serán modificados tomando en consideración las necesidades de la Fundación de acuerdo a su objeto social y tal como se establece en los contratos de trabajo; y de igual manera se resalta la posibilidad establecida por la Ley 789 de 2002 sobre la Jornada Laboral Flexible tal como se establece en el presente capítulo.

Por el momento, las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Personal Administrativo y/o Operativo

DÍAS LABORABLES: LUNES- VIERNES
HORARIOS: 8:00 AM – 12:00 PM
1:00 PM - 5:00 PM
SABADO: 8:00 AM A 12:00 PM

PRIMERO. HORARIO DE INGRESO. El horario de ingreso es de 8 am a 5 pm de lunes a viernes, y sábado de 8 am a 12 pm.

SEGUNDO. HORA DE ALMUERZO. La hora como el tiempo de almuerzo será el acordado entre el jefe inmediato y el trabajador e igualmente dependerá de los turnos establecidos en la cafetería o sitio dispuesto para el consumo de alimentos.

TERCERO. HORA DE SALIDA. La salida corresponderá a la hora en que el trabajador termine su jornada ordinaria de trabajo, la cual dependerá entre otras cosas de la misma hora de ingreso y del tiempo tomado para almorzar o consumir alimentos.

CUARTO. HORA PARA CONSUMIR REFRIGERIOS. El tiempo será el acordado entre el jefe inmediato y el trabajador, el cual son 15 minutos; e igualmente dependerá de los turnos establecidos o sitio dispuesto para el consumo de alimentos.

PARÁGRAFO: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 789/02

PARÁGRAFO 1: Cuando la Fundación tenga más de cincuenta (50) trabajadores

que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos
(2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1990).

La Fundación para cumplimiento de la obligación anterior reconoce diariamente un tiempo de treinta (30) minutos distribuidos de acuerdo a las necesidades de la organización, tiempo remunerado y que el empleado utiliza a su libre albedrío para actividades recreativas, culturales etc.

PARÁGRAFO 2: La jornada ordinaria de trabajo será la que el trabajador se obligue a laborar; para el cargo estipulado, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo éste hacer ajustes o cambios de horario de acuerdo con las necesidades comerciales como condiciones del sitio de trabajo donde preste el servicio personal el trabajador.

JORNADA ESPECIAL

El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Fundación o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de ocho (8) horas al día y cuarenta y siete (47) a la semana.

JORNADA LABORAL FLEXIBLE

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo Seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 de 2002)

CAPÍTULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 12. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO: La Fundación podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno,de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 13. La Fundación no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras de acuerdo con lo establecido en el ARTÍCULO 164 del C.S.T.

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1, 8 de enero, 25 de marzo, 1, 13 de mayo, 3, 10 de junio, 1, 20 de julio, 7, 19 de agosto, 15 de agosto, 14 de octubre, 4, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos.
2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

Parágrafo 2.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. (Parágrafo 1° artículo 26 Ley 789 de 2002).

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del

personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 15. El descanso en los días domingo y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Fundación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 18. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Fundación a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 20. La compensación de vacaciones puede operar conforme a la Ley 1429 de 2010 por solicitud del empleado, siempre y cuando haya un mutuo acuerdo entre las partes, el cual tiene como punto de referencia la política laboral de la organización sobre el derecho o el beneficio de vacaciones.

ARTÍCULO 21. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza y extranjeros (artículo 190,

C.S.T.).

ARTÍCULO 22. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 23. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTÍCULO 24. La Fundación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Fundación y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada por el empleado, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, pero el empleado debe tener presente su compromiso y responsabilidad con la Fundación a fin de tratarde ser lo más oportuno posible para no causar perjuicios.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los compañeros de trabajo.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. (Numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

Además de reconocer cinco (5) días hábiles y remunerados por licencia de luto conforme a la ley 1280 de enero de 2009; también se reconocen ocho (8) días hábiles y remunerados por licencia de paternidad por la Ley María C-174 del 2009 y C-633 del 2009; siempre y cuando, en estos dos casos, el trabajador cumpla con los requisitos y /o condiciones que establezca la ley.

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 25. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

   En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Fundación que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos, en los términos del artículo 96 de la Ley 223 de 1995 y de acuerdo con el procedimiento de depuración de salario establecido.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas

hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: El pacto de remuneración es mensual y la cancelación del salario por el momento se hará por mes vencido.

ARTÍCULO 28. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPÍTULO VIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 29. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la EPS y/o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 31. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la Fundación en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 33. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular, a las que ordene la Fundación para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva Fundación, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 34. En caso de accidente de trabajo, el **EMPLEADO** en el evento que sea viable deberá informar inmediatamente al Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, quien a su vez ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios a los integrantes de la brigada de emergencia y reportará el accidente de trabajo a la ARL respectiva, quien le dará las indicaciones pertinentes. Si el evento es de gravedad y no se puede seguir el protocolo mencionado, se buscará por cualquier medio la intervención de la brigada de emergencia.

ARTÍCULO 35. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia

insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes e indicará a su jefe inmediato, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 36. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una Fundación o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 37. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Fundación como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 o normas que regulen el Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 38. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores.
b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Fundación.
e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Fundación en general.
h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
j) Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección.
k) Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
l) Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores jerárquicos.
m) Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Fundación.
n) Observar estrictamente las disposiciones de la Fundación a para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento y demás procedimientos internos de la Fundación.
o) Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos convocadas por la Fundación.
p) Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Fundación; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.
q) Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Fundación, de cualquier índole, o información relacionada conlos clientes o usuarios de la Fundación.
r) Informar ante las autoridades de la Fundación, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de ésta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la Fundación o de terceros.
s) Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que la Fundación los requiera, utilizar la dotación suministrada.
t) Atender a las indicaciones que la Fundación haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
u) Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes proveedores de Fundación y a sus trabajadores.
v) Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal,

todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la Fundación.

w) Participar en las actividades y apoyar al empleador en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

x) Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

CAPÍTULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 39. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Fundación, es el siguiente: representante legal, gerencia y coordinadores, SST.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 40. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 41. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, entre otros, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
7. Trabajos en cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

8. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
9. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
10. Las demás que señalen en forma específica las normas laborales y/o reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 – Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la infancia y la adolescencia- y Resolución 1677 de mayo 16 de 2008).
Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de diecisiete (17) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, quedando a cargo del empleador velar por las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente (artículo 114 Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 42. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se

garantice razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados legales, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora durante el período de gestación ni dentro de la licencia de maternidad en los términos establecidos por el legislador o, que, si acude a un preaviso, éste expire en vigencia de estos.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un

vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Fundación (artículo 57 del C.S.T.).

16. Establecer las políticas necesarias para implementar el Teletrabajo al interior de la Fundación conforme a la Ley 884 de 2012.
17. Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012.
18. Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al comité de convivencia laboral.
19. Establecer las política para dar cumplimiento y aplicabilidad a la ley 1616 de 2013 que establece la salud metal en Trabajo.
20. Establecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecido en el decreto 1443 de 2014.

ARTÍCULO 43. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Fundación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. A cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas del empleador e igualmente con el Sistema de Gestión de la Calidad implementado.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Fundación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la Fundación las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Fundación.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Fundación o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Atender adecuadamente a los usuarios o clientes de la firma, de acuerdo con los códigos, procedimientos, manuales de instrucciones del **EMPLEADOR**.
10. Registrar en las oficinas de la Fundación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
11. Avisar a la Fundación específicamente a su inmediato superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada

laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Organización.

12. Como consecuencia de lo anterior, el empleado cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario se consolidará la violación a sus obligaciones laborales y la Fundación procederá a realizar los descuentos por ausentismo y lasacciones disciplinarias que considere viables.
13. Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, etc. que pertenezcan a la Fundación y que corresponden a la responsabilidad que asume cada empleado con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.
14. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia de maternidad por lo menos una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual deberá presentar al empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo de la trabajadora, se indique la fecha probable de parto e igualmente el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad.
15. Utilizar los elementos de protección individual que la Fundación suministra de acuerdo con los factores de riesgo.
16. Participar en los programas preventivos y de capacitación que programe el área de Personal.
17. Informar todo incidente por leve que sea al jefe inmediato o supervisor o a la dirección de Recursos Humanos.
18. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que ordene la institución respectiva del Sistema de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado.
19. Cumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica o que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional.
20. Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la Fundación.
21. No dar o autorizar la clave personal entregada por la Fundación, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aún luego de la terminación del mismo.
22. Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.
23. Asistir a todas las capacitaciones programadas por la ARL y/o el Sistema de Gestión en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 44. Se prohíbe a la Fundación:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización

previa escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
c) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Fundación puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Fundación.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Fundación. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Fundación. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y

durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 45. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Fundación, u sitios de trabajo los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Fundación.
2. Presentarse al trabajo en estado embriaguez, con aliento a licor –tufo- o en condiciones de alicohoramiento o, de haber ingerido o ingerir, o poseer bebidas embriagantes, drogas enervantes o de cualquier otro tipo de sustancias psicoactivas, estimulantes o tóxicas en el sitio de trabajo o llegar a prestar sus servicios aún bajo el efecto de alguna de estas sustancias, o presentarse de cualquier forma en un estado inadecuado aún por la primera vez, esto en razón al manejo constante y atención directa de clientes de acuerdo al objeto social de la Fundación.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Fundación, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Fundación en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Usar teléfonos celulares, equipos reproductores de música, audífonos y cualquier otro equipo, elemento o sistema distractor en el lugar o sitio de trabajo dentro de la jornada laboral.
10. Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, información de los clientes o circunstancia análogas pertenecientes al **EMPLEADOR.**
11. Expresamente se prohíbe a los empleados que dispongan de la mercancía y los elementos propios de la organización en aquellos eventos que contraríen a los procedimientos establecidos; se resalta de manera especial la prohibición de buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros ya que lo anterior representa un conflicto de intereses, salvo que haya autorización escrita del empleador. De manera especial se hace mención a las políticas comerciales que benefician a los clientes.

12. Todo hecho u omisión que afecte la disciplina de la organización o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo y efectividad del trabajo.

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 46. La Fundación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 47. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarías, así:

a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Fundación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARAGRAFO: La imposición de multas no impide que la Fundación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones, las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día.

La imposición de multas no impide que la Fundación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente,

cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 48. Constituyen **FALTAS GRAVES** con aplicación de lo establecido en el Decreto 2351 de 1965 en su artículo 7mo, literal A, las siguientes:

Incumplimiento Horario de trabajo.

a) El retardo en la hora de entrada o el retiro prematuro en la hora de salida del trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

Otros incumplimientos.

d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARÍAS.

ARTÍCULO 49. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Fundación de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 50. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 51. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Fundación el cargo de: Gerente de Gestión Humana, Coordinadores de Gestión Humana, Administradores y Coordinadores; quienes oirán y resolverán con justicia y equidad y/o remitirán o re direccionará el caso con la persona competente cuando el manejo de la situación no esté dentro de sus funciones o facultades.

ARTÍCULO 52. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el empleado o empleados pueden recurrir a las instancias superiores de acuerdo al orden jerárquico establecido, con excepción de los funcionarios directivos señalados como facultados para imponer sanciones, ya que no pueden ser juez y parte.

PARÁGRAFO: En la empresa **FUNDACUION PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y CULTURAL GABRIELA MISTRAL** No existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV DE LA LEY 1010 DE 2006

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 53. Definición. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006, art. 2).

ARTÍCULO 54. Modalidades del Acoso Laboral. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales de conformidad con lo establecido en el Art. 2 de la Ley 1010 de 2006:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 55. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Fundación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Fundación y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertadde las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 56. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Fundación ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, resolución 2646 de 2008, resolución 652 de 2012 y resolución 1356 de 2012, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Fundación.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
   a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;

   b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el

cumplimiento de tales valores y hábitos y,

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Fundación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Fundación para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 57. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La Fundación tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Fundación en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Fundación.
f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá bimensualmente (TRIMESTRALMENTE), designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XVI

SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES LABORALES

ARTÍCULO 58. Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. **Objeciones al reglamento de trabajo**. El Empleador publicará en cartelera de la Fundación el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La Organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 ó 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 59. Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. Una vez cumplida la obligación del artículo 120 del C.S.T, el empleador debe publicar el reglamento interno del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XVII

VIGENCIA

ARTÍCULO 60. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T.).

CAPÍTULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 61. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Fundación.

CAPÍTULO XIX

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 62. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Aprobó:



ROSANA MARCELA ROYERO CASTILLO
REPRESENTANTE LEGAL
FUNDAINGAMI

Fundación para el
Desarrollo Social y Cultural
Gabriela Mistral "FUNDAIGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro
NIT. 900696969

ACTA N° _____

FECHA: 26-feb-2024 **TEMA:** Socializacion Reglamento Interno

LISTADO DE ASISTENCIA

NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	FIRMA
Yolanda Leal Basto	Auxiliar Pedagogica	
Lina Vanessa Gomez	Agente Educativo	
Floralba Hernandez	Agente educativa	
Nubia Esperanza Ver	Auxiliar Pedagogica	
Diana Patricia Moreno	Agente educativo	
Karen Andrea Ruiz	Auxiliar Pedagogica	Karen Ruiz
Sindy Dorlenis Ovalle	Psicosocial	Sindy Ovalle
Sindy Luz Martina Leal Estrada	Agente educativo	Luz Martina Leal
Maricley Nuñez Urdiales	Agente Educativa	
Hayd Julieth Fuentes M	Auxiliar Pedagogica	Hayd F.
Claudia Pelaez R	Auxiliar Pedagogica	
Ximena Tierro Garrido	Agente Educativa	
Leidy yolima Ruiz Rodriguez	Auxiliar pedagogica	Leidy yolima Ruiz R.
PABLO ENRIQUE	COORDINADOR	
Solanyi Amaretegui	Psicosocial	
FUNDAINGAMI		
Manos de amor por tus sueños		

Powered by CamScanner

Fundación para el Desarrollo
Social y Cultural
Gabriela Mistral "FUNDAIGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro NIT.
900696969

FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y CULTURAL GABRIELA MISTRAL "FUNDAIGAMI"

CERTIFICA:

Que la colaboradora **LAURA ROJAS ESCORCIA** Identificada con cedula de ciudadanía **Nº 1045691548,** fue designada como representante de seguridad y salud en el trabajo cumpliendo con el perfil establecido en la Resolución 312 de 2019 del ministerio de Trabajo, así mismo es quien garantiza el cumplimiento de la normatividad vigente y obligaciones contractuales establecidas en el contrato **Nº 11005792024_USAQUEN** celebrado el 21 del mes de Febrero del año 2024**.**

La presente se expide en Bogotá, a los 10 días del mes de abril de 2024

LAURA ROJAS E.

LAURA ROJAS ESCORCIA
Representante de seguridad y salud en el trabajo

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Agenda del día.

1. Saludo y Bienvenida
2. Diálogo de saberes
3. Desarrollo de la jornada
4. Cierre de la jornada

Saludo y Bienvenida

El coordinador de los grupos territoriales, brindan las orientaciones generales frente a lo dispuesto para el espacio y a su vez resalta la importancia del objetivo que se busca fortalecer durante cada uno de los momentos de la agenda. Da la bienvenida al talento humano de la localidad de Usaquén correspondiente a los grupos territoriales Tibabita, Codito, San Cristóbal, Barrancas seguido de esto se realiza la presentación y socialización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) YA QUE abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización.

Acordemos juntos

Se da inicio al grupo de reflexión y aprendizaje, liderado por la coordinadora pedagógica Luz Dary Velandia Cetina el cual procede a:

- Se presenta la agenda de la reflexión pedagógica
- Se hacen acuerdos generales con los participantes del talento humano
- Escuchar y respetar la opinión de compañeros
- Apagar los celulares para no tener interrupciones
- Tener buena escucha en el momento del desarrollo de la reflexión
- Puntualidad
- Pedir la palabra, levantando la mano
- Se resuelven inquietudes o sugerencias en el momento de reflexionemos

Jugando juntos

Para dar continuidad a la jornada se presenta a los integrantes del talento humano un ejercicio de sensibilización e interacción que permite reconocer sentires y saberes des de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *El líder de proceso explica al talento humano que jugaremos tingo, tingo tango la que quede con la pelota deberá mencionar los riesgos que evidencia y las posible solución.

CONSTRUCCIÒN DE MI EXPERIENCIA

De esta forma el líder del proceso brinda la orientación de participar de un espacio mediado por cada integrante en donde se analiza de manera conjunta el momento anterior, por lo cual deben socializarlas respuestas al interior del equipo, intercambiar ideas, saberes, y experiencias relacionadas. *El talento humano refiere que es importante manejar correcta seguridad conforme a la realización de encuentros grupales como en el hogar,

* El talento humano refiere que es importante tener en cuenta los momentos metodológicos para poder ejecutar los encuentros y que se logre ejecutar experiencias de forma significativas en los participantes de esta forma reconocer las familias y realizar las pausas activas.

Posteriormente la líder del encuentro recuerda:

El objetivo de la inducción es dar cumplimiento al ***Decreto 1072de 2015 en su artículo 2.2.4.6.16, numeral 5*** el cumplimiento de capacitaciones anual establecido por la

Fundación Gabriela Mistral-FUNDAINGAMI, adiciona a ello garantizar las condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades, a través de promociones de la salud y la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, con el fin de evitar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otas situaciones que afecten la calidad de vida del equipo de trabajo.

En el desarrollo de la capacitación se divulgaron los siguientes temas :

- Que es el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Sistema general de rasgos laborales
- Políticas del SG-SST
- Como reportar un accidente de trabajo
- Que son actos, condiciones inseguras, peligros, riesgos, incidente, accidente enfermedad laboral
- Factores de rasgos
- Sistema general de la seguridad social

Reflexionemos

Para este momento se realiza por parte de la líder reflexión de la importancia del buen manejo de recursos y los cuidados laborales en la ejecución de cada una de las actividades

¿Que aprendimos como equipo?

El talento humano refiere que fue una jornada muy dinámica, lúdica en donde se abordaron temas importantes relacionados con el cuidado del cuerpo y la importancia de prevenir accidentes laborales.

COMPROMISOS

- Organizar los tiempos realizar las actividad física
- Respetar los horarios
- Realizar pausas activas según su actividad a desarrollar según el cargo a desempeñar

FUNDAINGAMI
Manos de amor por los Sueños


Filipenses 4:19


Filipenses 4:19

Fundación para el
Desarrollo Social y Cultural
Gabriela Mistral "FUNDAIGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro
NIT. 900696969

ACTA N° _____

FECHA: 08-03-2024 **TEMA:** Grupo de Estudio Usaquèn.

LISTADO DE ASISTENCIA

NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	FIRMA
Marigey Núñez Urdiales	Docente marigeyrosa@gmail.com	
Claudia Peláez Rivera	Auxiliar Pedagogico	
Maria Jimena Fierro Carrido	Docente	
Carolina Acevedo	Agente educativa	
Janneth Parada	Aux pedagogo	
Rodrigo Acevedo	Aux Pedagogo	Rodrigo Salcedo
NUBIA Nuñez Perez	Auxiliar pedag	
Yolanda Leal B	Auxiliar Pedag	
Lina Cuneo	Agent Educativ	
Liliana Parilla Cruz	Docente	JUANA
Lesly Castro	Docente	
Yeimy Marcela Cardenas A	Auxiliar pedagogica	Yeimy Cardenas
Gladys Stella Beltran	Agente educativo	
Flo alba Hernandez	Agente Educativo	
Yudy Rocio Torres	Auxiliar	
Alba Johana Aldana Fonseca	Agente Educativa	Alba Aldana
Nubia Esperanza Vera	Auxiliar Pedagogica	
Karen Andrea Ruiz	Auxiliar Pedagogica	Karen Ruiz
Hayid Sanchez M	Auxiliar pedagogica	Hayid A.
Leidy Ruiz	Auxiliar pedagogica	Leidy Ruiz R.
Luz Marina Leal Estupiñan	Agente Educativo	Luz Marina Leal
Diana Cuervo	Agente educativo	
Ivon Day Olaya	coordinadora	Ivon Day Olaya
PABLO GALINDO	COORDINADOR	
Juan Camilo Florez		

NOMBRE DEL GRUPO TERRITORIAL

NOMBRE DE LA ENTIDAD	NOMBRE DE REFERENTE DE LA ENTIDAD	TELEFONO DE CONTACTO DEL REFERENTE DE LA ENTIDAD
ORIENTAME	Valentina Espitia Córdoba	3162825770
FUNDACION MINUTO DE DIOS - BANCO DE ROPA Y ROPEROS	Elsi Safra	3192737319
CINE COLOMBIA		
MAFROCOL		



FUNDACION PARA EL DESARROLLO SO

CRONOGRAMA DE

Anexo del Plan de articulación i

OBJETIVO DE LA ARTICULACIÓN	POBLACIÓN OBJETO	RESPONSABLE DE LA EAS
Promover el reconocimiento de salud menstrual, derechos sexuales y reproductivos, como medio de prevención del embarazo adolescente, brindando orientación sobre planificación familiar	Familias de los participantes vinculados en la modalidad familiar	Psicosociales
Recibir donaciones de vestuario para los niños, niñas y mujeres con condición de vulneración socoioeconomica, vinculados en la modalidad	Familias de los participantes vinculados en la modalidad familiar	Psicosociales
Generar ambientes de ocio y recreación con las familias participantes, en donde puedan disfrutar de lo espacios de las salas de cine.	Familias de los participantes vinculados en la modalidad familiar	Psicosociales
Orientar a mujeres y hombres cabeza de hogar para tener alternativas de empleabilidad mediante proyectos de micro empresa.	Familias de los participantes vinculados en la modalidad familiar	Psicosociales

Versión: 2
22/02/2023

CIAL Y CULTURAL GABRIELA MISTRAL

ARTICULACIONES

interinstitucional y comunitaria

BARRANCAS Y SAN CRISTOBAL

GRUPO DE ATENCIÓN	MES DE ARTICULACIÓN	FECHA (DD/MM/AA)
Usaquen	Marzo	3/20/2024
Usaquen	Marzo	3/20/2024
Usaquen	Marzo	3/20/2024
Usaquen	Marzo	3/20/2024

TOTAL DE PERSONAS QUE PARTICIPARON	RESULTADO DE LA ARTICULACIÓN	SOPORTE DE LA ARTICULACIÓN
N/A	En espera de respuesta	Correo electrónico
N/A	En espera de respuesta	Correo electrónico
N/A	Solicitud radicada	Correo electrónico
N/A	Solicitud radicada	Correo electrónico

PROTOCOLO DE ACTUACIONES ANTE ALERTAS DE AMENAZA, VULNERACIÓN O INOBSERVACNCIA DE DERECHOS EN LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA

OBJETIVO

Brindar herramientas conceptuales y procedimentales a los colaboradores del ICBF y al talento humano vinculado a los servicios de educación inicial del ICBF, para la identificación de alertas o signos de amenaza, vulneración o inobservancia de derechos en las niñas, niños, lactantes y mujeres gestantes usuarios de las modalidades de educación inicial a la primera infancia del ICBF, así como las actuaciones a seguir con ocasión de la activación de la ruta integral de atenciones en casos de amenaza, vulneración o inobservancia de derechos

MARCO NORMATIVO

El marco normativo y político de este protocolo contiene las disposiciones de carácter internacional y nacional de los derechos de la niñez, así como las políticas y programas promulgados por el Estado Colombiano para la garantía, protección y restablecimiento de sus derechos desde la gestación, en relación con mujeres gestantes sujetas de atención en algunos servicios a la primera infancia del ICBF.

- La ley 1098 de 2006 código de infancia y adolescencia
- La ley 1804 de 2016 por la cual se establece la política de estado para el desarrollo integral de la primera infancia, de cero a siempre

Se sabe que, en Colombia, las niñas, los niños y adolescentes son la tercera parte de la población del país, siendo cerca de 15,2 millones de personas según censo de 201813. Ello implica que, para lograr su desarrollo integral, es necesario el trabajo mancomunado y el seguimiento a los cuatro objetivos propuestos en el Plan Nacional de Desarrollo:

- Ampliar la atención integral desde la primera infancia hasta la adolescencia, buscando que todos accedan a educación, nutrición, atención en salud, formación de familias y protección.
- Crear la Estrategia Desarrollo Naranja, para el fomento de talentos en la infancia y la adolescencia: arte, cultura, deporte, y ciencia y tecnología.
- Anticipar las vulneraciones de las niñas y niños para evitar que sucedan, creando un subsistema de protección que vincule a todo el Estado.
- Fortalecer las capacidades de las familias, promover valores y herramientas para el cuidado y la crianza.

Formas de Violencia contra Niños, Niñas y Adolescentes

Se identificarán los tipos o formas de violencias que se pueden presentar contra las niñas, los niños y los adolescentes. Se sugiere consultar el documento Lineamiento Técnico para la atención de niños, niñas y adolescentes con sus derechos Inobservados, amenazados o vulnerados por causa de la violencia V1 del ICBF aprobado por resolución 10666 de 2017

CONCEPTOS

Formas de Violencia

Principios que rigen el actuar ante amenazas o vulneración de derechos

Los principios son aquellos valores de referencia que deben ser apropiados e interiorizados por el talento humano vinculado a los servicios de atención a la primera infancia a través de las EAS, UDS y por los colaboradores del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en cada una de las actuaciones objeto de este protocolo.

- Igualdad y no discriminación
- Interés superior
- Oportunidad
- Interculturalidad: dialogo equitativo entre culturas
- Acción sin daño: propone una reflexión para neutralizar o disminuir los impactos negativos de las acciones y los factores que agudizan los conflictos.

RUTA DE ACTUACIÓN DE LAS MODALIDADES Y SERVICIOS DE ATENCIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA ICBF

Con la identificación de casos de inobservancia de derechos en las niñas, los niños o mujeres gestantes menores de edad, es la familia en primer lugar quien debe realizar las acciones necesarias en el marco de la exigibilidad de la garantía del derecho ante el sector que corresponda

PREVENCIÓNY ALISTAMIENTO

Esta fase implica la planeación, preparación y articulación de acciones del talento humano de las EAS, en las UDS, deberán garantizar y velar por una atención en pro de la protección integral de niñas, niños y mujeres gestantes. Para ello es necesario tener presente los siguientes elementos:

- La Agente Educativa se capacitará en la ruta de atención integral frente a posibles casos de amenazas

- La Agente Educativa promoverá acciones de prevención de la ocurrencia de violencia.

- La EAS garantizará que cada UDS, cuente con la identificación de las instituciones y autoridades.

- Las EAS garantizará que cada UDS, conozca el procedimiento para la activación de rutas de atención

- La EAS garantizará que todo el talento humano tenga la claridad sobre los roles y competencias de los actores involucrados

- Tener en cuenta que en los casos donde aplique jurisdicción especial indígena o en los territorios colectivos de comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y palanqueras.

- Se debe socializar y reflexionar con el talento humano, las familias y las niñas y los niños la ruta de atención integral

- La EAS sensibilizará a su talento humano sobre la importancia y utilidad del registro de novedades.

IDENTIFICACIÓN DE SIGNOS Y SÍNTOMAS DE ALERTA DE AMENAZA Y VULNERACIÓN DE DERECHOS

- Identificar situaciones que pueden amenazar o vulnerar los derechos de los niños y las niñas deben conocer e identificar los signos o síntomas a nivel físico y psicológico (comportamental y emocional) que se pueden presentar.

- Los signos de alerta siempre deben ser analizados en el contexto, atendiendo factores familiares, sociales y culturales que rodean a la niña, el niño como también sus características físicas, biológicas, psicológicas y propias del momento del curso de vida.

- En ocasiones sólo con un signo o síntoma que alerte la presunta amenaza vulneración inobservancia de los derechos, se deberá activar la ruta de atención integral de manera inmediata.

RUTA DE ACTUACIONES EN CASO DE IDENTIFICACIÓN DE ALERTAS, SIGNOS O SÍNTOMAS

Acorde con el artículo 3º de la Ley 1878 de 2018, la cual modifica parcialmente la Ley 1098 de 2006; el niño, la niña o adolescente, su representante legal, la persona que lo tenga bajo su cuidado o custodia, o cualquier persona, podrá solicitar ante el Defensor o Comisario de Familia, o en su defecto al Inspector de Policía la protección de los derechos de aquel, cuando se encuentren vulnerados o amenazados. En este sentido, cualquier persona que conozca de la situación debe activar la ruta y adelantar las acciones de tipo administrativo a que haya lugar.

ACTUACION PARA LA ACTIVACION EN LA RUTA EN LOS SERVICIOS CON EQUIPO INTERDICIPLINARIO

- Paso 1. Alerta signo o síntoma identificado.
- Paso 2. Notificación a la representante legar EAS y al profesional de centro zonal.
- Paso 3. Análisis de la situación
- Paso 4. Decisión de activar o NO Ruta Integral de Atención en caso de amenaza, vulneración o inobservancia de derechos.
- Paso 4.1. Decisión de activar la Ruta Integral de Acciones en caso de amenaza, vulneración o inobservancia de derechos.

INSTITUCIONES COMPETENTES EN EL RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS

SEGUIMIENTO Y CIERRE

- Una vez se haya activado la ruta integral de atenciones ante casos de amenazas, vulneración o inobservancia de derechos en el sector correspondiente, será dicho sector competente el encargado de hacer el seguimiento y seguir el procedimiento acorde con las medidas de restablecimiento adoptadas.

- La EAS y el talento humano de la UDS será responsable de realizar seguimiento hasta que se verifique que el niño, niña o mujer gestante está siendo atendida de acuerdo con la ruta integral de atenciones para el restablecimiento y garantía de sus derechos.

- El caso debe quedar documentado en el Registro de Novedades y se le hará seguimiento en el marco de los comités técnicos operativos de los contratos y/o convenios con los que se presta el servicio.

- Continuar el seguimiento de manera inmediata hasta que en el análisis del caso se determine la efectiva activación de la ruta o se dé el cierre al mismo.

Procedimiento Quejas, Reconocimientos, Sugerencias QRS

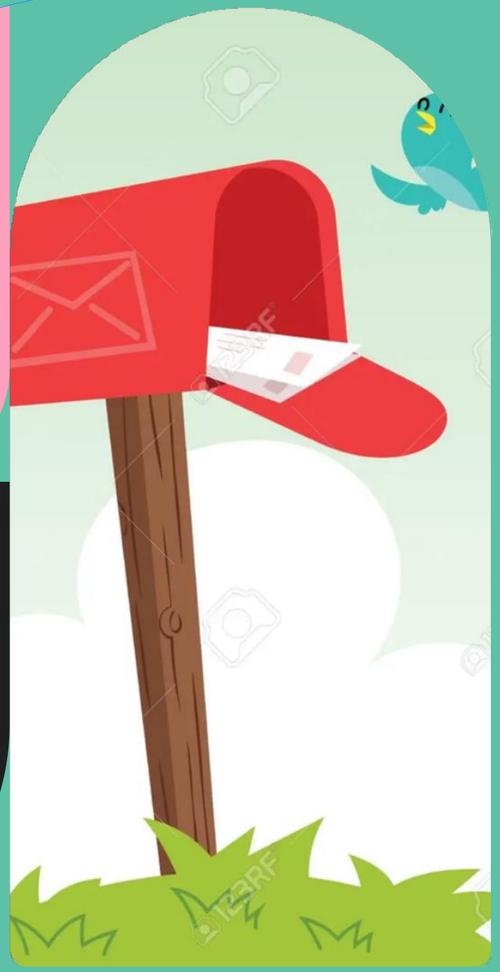
FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y CULTURAL GABRIELA MISTRAL
FUNDAINGAMI







FUNDAINGAMI
Manos de amor por tus sueños



¿Qué es el procedimiento QRS?

También llamado buzón QRS, es un mecanismo que permite conocer las inquietudes y manifestaciones que tienen las familias sobre la ejecución del programa.

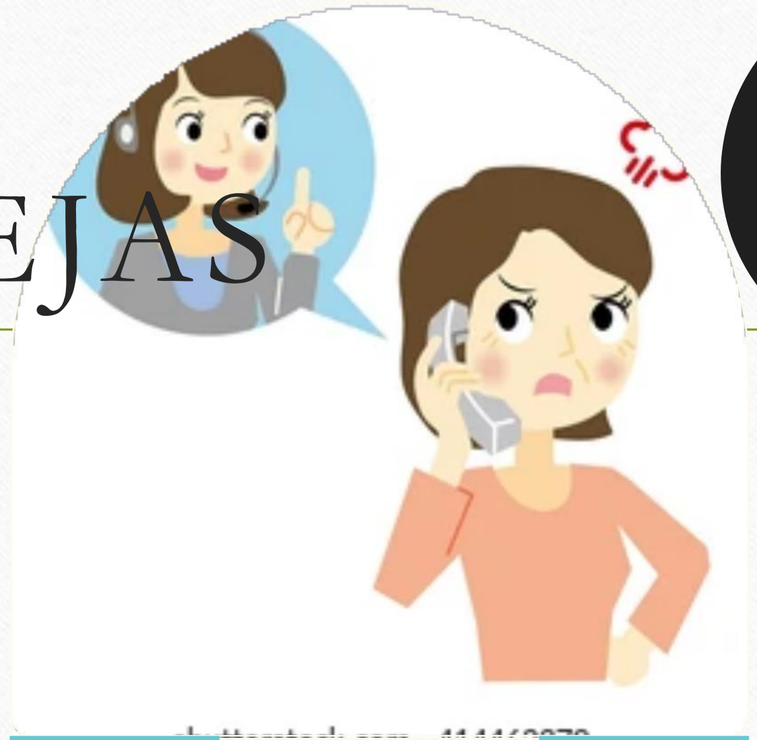
¿Qué podemos registrar en el buzón QRS de la Fundación?

Quejas
Reconocimientos
Sugerencias



QUEJAS

Manifestación de inconformidad sobre la irregularidad administrativa, una conducta incorrecta o acción irregular de un funcionario.



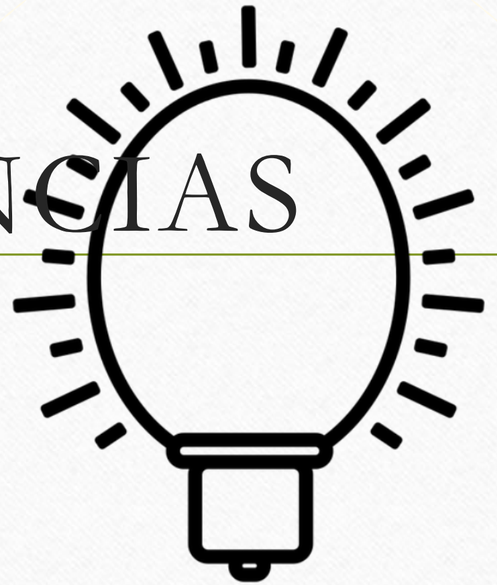
RECONOCIMIENTOS

·Manifestación que resalta actitudes positivas de un funcionario, servicio y/o actividad ofrecida por la Asociación. - Felicitaciones



SUGERENCIAS

·Es la aportación de ideas o iniciativas para mejorar la calidad de la prestación de servicio.



FUNDAINGAMI
Manos de amor por tus sueños

¿Cómo puedes hacer uso del buzón de QRS?



A través del buzón QRS que está ubicado en el grupo territorial al cual asistes



A través del correo electrónico dispuesto por la Fundación para recibir exclusivamente las QRS

FUNDAINGAMI
Manos de amor por tus sueños



¿Cómo puedes hacer uso del buzón de QRS?

Puedes poner tus quejas, reconocimientos y/o sugerencias de forma anónima o a nombre propio colocando tus datos exactos.

FUNDAINGAMI
Manos de amor por tus sueños

Tiempos de respuesta

Queja: 15 a 20 días hábiles

Reconocimiento: 15 días hábiles

Sugerencia: 1 mes

Los días hábiles cuentan a partir de la apertura del buzon QRS que se hace deforma mensual



Formas de respuesta

Si hiciste uso del buzón de QRS de forma anónima la Fundación publicará en un tablero del GT grupo territorial la respuesta a tu queja o sugerencia, y también publicara los reconocimientos



Formas de respuesta

Si hiciste uso del buzón de QRS a nombre propio, la Fundación a través de un oficio te dará una respuesta concreta con relación a tu queja o sugerencia, como también te agradecerá por los reconocimientos realizados



FUNDAINGAMI
Manos de amor por tus sueños



¿Cómo garantiza la Asociación el funcionamiento efectivo del buzón QRS?

La apertura del buzón de QRS, como las respuestas dadas por la Fundación, se realizaran contando con la participación del comité de control social el cual esta conformado por familias vinculadas programa que buscan garantizar que la prestación del servicio se haga de forma efectiva.

GRACIAS

Esperamos contar con tu participación en el buzón QRS







NÚMEROS DE EMERGENCIAS

BONBEROS - 119	DEFENSA CIVIL - 144
UNGRD UNIDAD NACIONAL PARA GESTION DE RIESGOS DE DESASTRES - 01-8000-113200	ENTIDADES ADMINISTRADORAS DE PLANES DE VENEFICIOS EAPB - IPS - 330 5043
POLICIA METROPOLITANA (112) - POLICIA DE INFANCIA Y ADOLECIENCIA (141)	FISCALÍA GENERAL DE LA NACION COMISARIA Y DEFENSORIA DE FAMILIA (3808331) - FISCALIA (122)
PROTECION DE NIÑOS Y NIÑAS Y ADOLECENTES - 141	ALTA CONSEGERIA DE LA MUJER - 155
123 LINEA DE EMERGENCIA - 123	CAI DE POLICIA DEL CODITO - 67 18230
EMERGENCIAS MEDICAS - 125	Cruz Roja Colombiana Seccional Cundinamarca y Bogotá CRUZ ROJA - 132





(EL SUSCRITO SUPERVISOR DEL CONTRATO No. 11006682024)

CERTIFICA

EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION, EN EL MARCO DE ACEPTACIÓN DE LA OFERTA No. 11006682024 DE 19 DE FEBRERO DE 2024, CELEBRADO ENTRE LA FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y CULTURAL GABRIELA MISTRAL FUNDAIMGAMI Y EL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR ICBF, relacionadas a continuación:

Durante la ejecución del contrato se utilizó la información dada por el **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR** la cual se trató de acuerdo con la Política de Seguridad y Privacidad de la Información, Seguridad Digital y Continuidad de la Operación:

- ✓ ¿La Política de seguridad de la información del ICBF, fue socializada al personal que hace parte del objeto contractual?

  SÍ __X__ Evidencia: _____X _____
  No ____ Justificación: _____
  No aplica _____

- ✓ ¿La Política de Tratamiento de Datos Personales del ICBF, fue socializada al personal que hace parte del objeto contractual?

  SÍ __X ___ Evidencia: _____X _____
  No ____ Justificación: _____
  No aplica _____

- ✓ ¿Se generan periódicamente copias de seguridad de la información digital en la EAS?

  SÍ __X ___ Evidencia: _____X_____
  No ____ Justificación: _____
  No aplica _____

- ✓ ¿Se tiene una cuenta de usuario por cada empleado que requiere acceso a los aplicativos institucionales dispuestos por el ICBF?

  SÍ _____ Evidencia: _____
  No _v___ Justificación: _____
  No aplica _____

- ✓ ¿Se utilizan controles para el acceso a la información (por ejemplo, contraseñas) contenida o almacenada en medios extraíbles (USB, discos duros externos, entre otros)?

  SÍ __X ___ Evidencia: _____X _____
  No ____ Justificación: _____

PÚBLICA

No aplica _____

✓ Se lleva control de acceso de las carpetas de los beneficiarios o información administrativa. ¿Se usa bitácora de control de préstamos?

SÍ __X___ Evidencia: _____X _____
No ____ Justificación: _____
No aplica _____

✓ ¿La información física se encuentra custodiada en archivadores con llave o en oficinas de acceso controlado/restringido?

SÍ __X___ Evidencia: _____X _____
No ____ Justificación: _____
No aplica _____

✓ ¿Las zonas de almacenamiento de información física se encuentran libres de humedad, presencia de roedores o plagas?

SÍ _X____ Evidencia: _____X _____
No ____ Justificación: _____
No aplica _____

✓ ¿Se utilizó alguna metodología de desarrollo seguro de software (aplica solo para los contratos de prestación de servicios tecnológicos)?

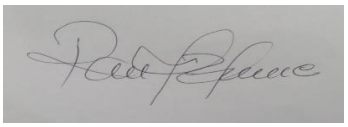
SÍ __X___ Evidencia: _____X _____
No ____ Justificación: _____
No aplica _____

✓ ¿Se realiza la verificación del papel reutilizado, que no contenga información reservada, clasificada del ICBF o con datos personales?

SÍ __X___ Evidencia: _____X _____
No ____ Justificación: _____
No aplica _____

Dado en la ciudad de (Bogotá), en el mes de marzo de 2024.

Atentamente,



PUBLICA

_____

Nombre y apellidos

PÚBLICA

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÌTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

INFORMACIÓN GENERAL: INFORME PQRS MESES DE FEBRERO Y MARZO		
FECHA: 10 DE ABRIL 2024		No. CONTRATO: 11006682024
Comité Reunión Adm. Inducción Reinducción Capacitación Socialización Otro ¿Cuál?		
HORA DE INICIO: 8:00AM	HORA DE FINALIZACIÓN: 10:00AM	LUGAR: EAS USAQUEN
AREA: Coordinación	RESPONSABLES: LUZ DARY VELANDIA Y PABLO GALINDO	CARGO: Coordinadores Pedagógicos
TEMA: Informe PQRS meses de febrero y marzo		
OBJETIVO: Informe correspondiente al PQRS, comité de control social y veeduría ciudadana		

DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD

Se realizará la primera socialización del servicio para la fundación para el desarrollo social y cultural Gabriela Mistral "FUNGAINGAMI" programada el día 15 de abril de 2024, a las 9:00 am en el salón comunal agrupación de vivienda consuelo norte, espacio el cual tiene como objetivo realizar las siguientes actividades de veeduría publica:

1. Datos generales del operador
2. Objeto del contrato
3. Sentido de la educación inicial
4. Componentes de calidad de la atención
5. Derechos de las niñas, los niños y las mujeres gestantes en el marco de los servicios
6. Derechos, deberes y corresponsabilidad de las familias en la educación inicial de las niñas y de los niños en primera infancia
7. Valor total del contrato
8. Fecha de inicio de la atención y la fecha prevista de terminación de la atención
9. Listado de usuarias(os) de cada unidad
10. Presentar el listado de proveedores de alimentos y su procedencia
11. Formas de apoyo alimentario que se brinda en los servicios
12. Presentar la guía de participación ciudadana y los documentos que involucran el proceso
13. Descripción actividad pedagógica
14. conformación del comité de control social

NOTA.

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

Se realizará reunión de control social en la entrega de RPP programada para la localidad el día 25 de abril, donde se realizará la primera apertura de buzón de sugerencias PQRS, para verificación de AAVN, RPP.

Fundación para el Desarrollo
Social y Cultural
Gabriela Mistral "FUNDAIGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro NIT.
900696969

AVANCES CUALIFICACIÓN AL TALENTO HUMANO

La importancia de la cualificación del talento humano que trabaja para la Fundación para el Desarrollo Social y Cultural Gabriela Mistral "FUNDAIGAMI"

Durante los meses de febrero y marzo se realizó cualificación al talento humano que trabaja para la Fundación para el Desarrollo Social y Cultural Gabriela Mistral "FUNDAIGAMI que tiene como sentido el fortalecimiento y transformación de las prácticas y saberes de los diferentes actores que tienen responsabilidad en la promoción del desarrollo integral de las niñas y los niños de 0 meses a 2 años de edad y mujeres en estado de gestación en condición de vulnerabilidad socio-económica de la localidad de la Usaquén,

Se realizo cualificación para el talento humano en el mes de febrero para la EAS FUNDAINGAMI Usaquén referente a la socialización del manual operativo del ICBF, donde se le referencia de la importancia de este en la prestación del servicio en la modalidad DIMF.

Socializar información legal, técnica y administrativa relacionada con el desarrollo y la atención Integral a la Primera infancia en Colombia y la Localidad de Usaquén en Bogotá D.C.

Socializar información técnica al talento humano sobre aspectos específicos del servicio para garantizar la prestación del servicio con calidad a los usuarios.

Facilitar la integración del talento humano responsable de realizar atención directa a los beneficiarios del Programa de Atención Integral a la Primera infancia Modalidad.

La Fundación para el desarrollo social y cultural Gabriela Mistral" FUNDAINGAMI", deja constancia que el día 23 de febrero de 2024 se socializo la implementación y actualización del reglamento interno de trabajo con los trabajadores del mismo.
Se les realizo una amplia explicación del contenido del reglamento, los derechos y los deberes que le asisten como trabajador, se les indico que seria publicado en dos sitios visibles dentro de las UDS BARRANCAS Y SAN CRISTOBAL y los derechos que le asisten de conocer este y de solicitar los ajustes necesarios.
Dentro de las instalaciones de las UDS BARRANCAS Y SAN CRISTOBAL de la Fundación para el desarrollo social y cultural Gabriela Mistral" FUNDAINGAMI", se realizó la reunión grupal para socializarles de manera clara y oportuna.
Al finalizar la socialización los trabajadores de la Fundación para el desarrollo social y cultural Gabriela Mistral" FUNDAINGAMI", estuvieron de acuerdo con el reglamento interno de trabajo.

Además, se les socializo al talento Humano de la EAS FUNDAINGAMI el protocolo de actuaciones ante alertas de amenaza, vulneración o inobservancia de derechos en los servicios de atención a la primera infancia del ICBF.

Dar a conocer a las familias vinculadas al servicio Desarrollo Infantil en Medio Familiar la póliza de seguro contra accidentes con su respectivo protocolo, cubrimiento, instrucciones para la activación, teniendo como precedente que esta es adquirida por la EAS a favor de los niño/as y mujeres gestantes durante su vinculación al programa

		NOMBRE DEL GR
NOMBRE DE LA ENTIDAD	**NOMBRE DE REFERENTE DE LA ENTIDAD**	**TELEFONO DE CONTACTO DEL REFERENTE DE LA ENTIDAD**
ORIENTAME	Valentina Espitia Córdoba	3162825770
FUNDACION MINUTO DE DIOS - BANCO DE ROPA Y ROPEROS	Elsi Safra	3192737319
CINE COLOMBIA		
MAFROCOL		
ESCUELA DE REABILITACION		
FUNTRAVIDI	Janeth Rivera parra	3102221003

FUNDACION PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y C

CRONOGRAMA DE ARTICUL

Anexo del Plan de articulación interinstit

:UPO TERRITORIAL

OBJETIVO DE LA ARTICULACIÓN	POBLACIÓN OBJETO	RESPONSABLE DE LA EAS
Promover el reconocimiento de salud menstrual, derechos sexuales y reproductivos, como medio de prevención del embarazo adolescente, brindando orientación sobre planificación familiar	Familias de los participantes vinculados en la modalidad familiar	Solangy Amortegui Y Sindy Ovalle
Recibir donaciones de vestuario para los niños, niñas y mujeres con condición de vulneración socoioeconomica, vinculados en la modalidad	Familias de los participantes vinculados en la modalidad familiar	Solangy Amortegui Y Sindy Ovalle
Generar ambientes de ocio y recreación con las familias participantes, en donde puedan disfrutar de lo espacios de las salas de cine.	Familias de los participantes vinculados en la modalidad familiar	Solangy Amortegui Y Sindy Ovalle
Orientar a mujeres y hombres cabeza de hogar para tener alternativas de empleabilidad mediante proyectos de micro empresa.	Familias de los participantes vinculados en la modalidad familiar	Solangy Amortegui Y Sindy Ovalle
Actividades fisicas , talleres	usuarios, familias de los usuarios y talento Humano	LUZ DARY VELANDIA
Apoyar con talleres y donaciones	Familias usuarios del programa y Talento Humano	LUZ DARY VELANDIA

ULTURAL GABRIELA MISTRAL

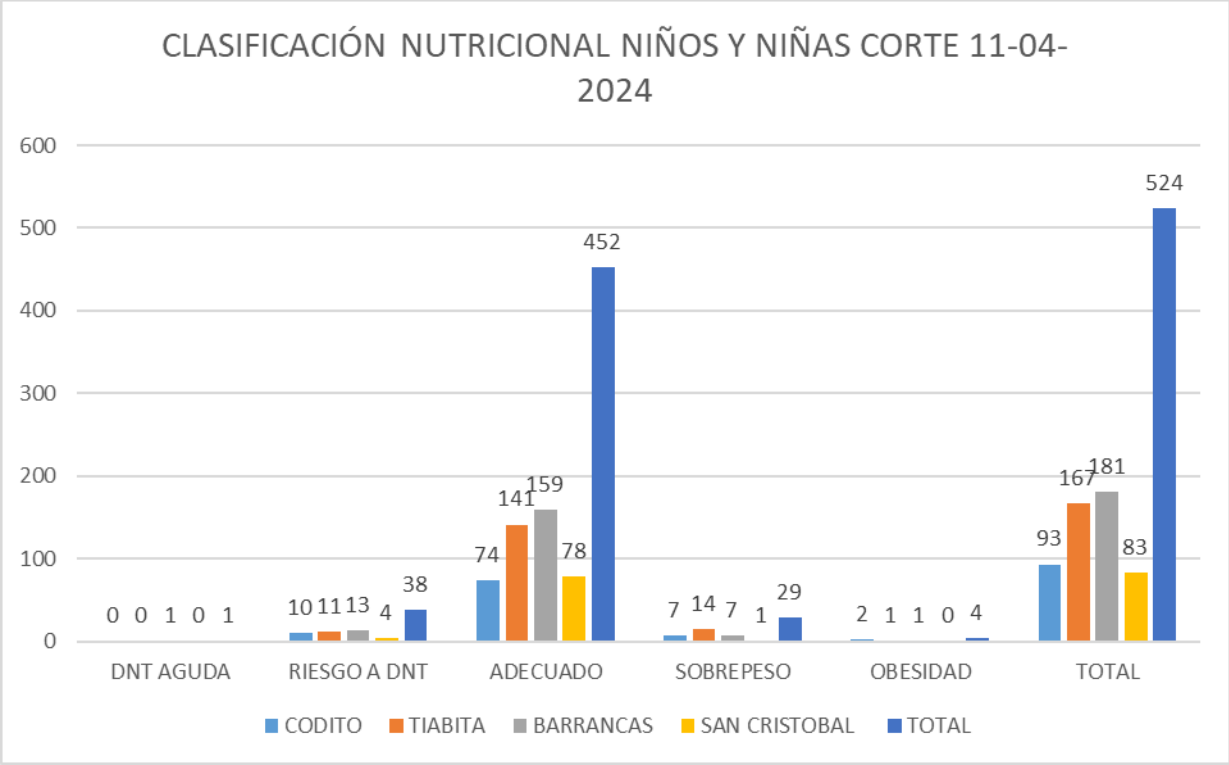
.ACIONES

ucional y comunitaria

BARRANCAS Y SAN CRISTOBAL

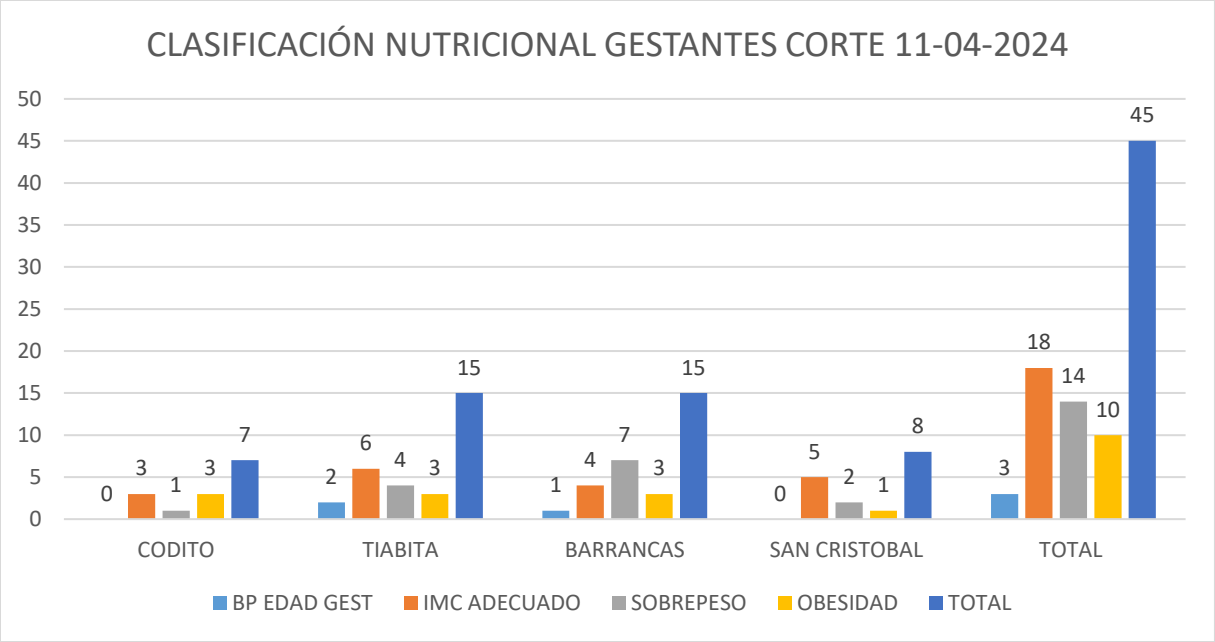
GRUPO DE ATENCIÓN	MES DE ARTICULACIÓN	FECHA (DD/MM/AA)	TOTAL DE PERSONAS QUE PARTICIPARON
San Cristobal y Barrancas	Marzo	3/20/2024	N/A
San Cristobal y Barrancas	Marzo	3/20/2024	N/A
San Cristobal y Barrancas	Marzo	3/20/2024	N/A
San Cristobal y Barrancas	Marzo	3/20/2024	N/A
Codito y Tibabita	Marzo	martes y jueves del mes de marzo	N/A
Codito y Tibabita	Marzo	los jueves y vienes de Marzo	N/A

RESULTADO DE LA ARTICULACIÓN	SOPORTE DE LA ARTICULACIÓN
En espera de respuesta	Correo electrónico
En espera de respuesta	Correo electrónico
Solicitud radicada	Correo electrónico
Solicitud radicada	Correo electrónico
Efectiva	Correo electrónico
Efectiva	Correo electrónico



CLASIFICACIÓN NUTRICIONAL NIÑOS Y NIÑAS CORTE 11-04-2024

UDS	DNT AGUDA	RIESGO A DNT	ADECUADO	SOBREPESO	OBESIDAD	TOTAL
CODITO	0	10	74	7	2	93
TIABITA	0	11	141	14	1	167
BARRANCAS	1	13	159	7	1	181
SAN CRISTOBAL	0	4	78	1	0	83
TOTAL	1	38	452	29	4	524



CLASIFICACIÓN NUTRICIONAL GESTANTES CORTE 11-04-2024

UDS	BP EDAD GEST	IMC ADECUADO	SOBREPESO	OBESIDAD	TOTAL
CODITO	0	3	1	3	7
TIABITA	2	6	4	3	15
BARRANCAS	1	4	7	3	15
SAN CRISTOBAL	0	5	2	1	8
TOTAL	3	18	14	10	45

EAS FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y CULTURAL GABRIELA MISTRAL
"FUNDAIGAMI"CONTRATO 11005792024
COMPONENTE DE SALUD Y NUTRICIÓN
COMITÉ TÉCNICO FEBRERO Y MARZO

La Entidad FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y CULTURAL GABRIELA MISTRAL, presenta las evidencias relacionadas con el componente de salud y nutrición del manual operativo de la modalidad Familiar, desde el estándar 8 al 22, de la siguiente manera:

Estándares 8, 10 y 11:

NIÑOS Y NIÑAS

FEBRERO:

NOMBRE DE LA UNIDAD DE SERVICIO	TOTAL COBERTURA NIÑOS Y NIÑAS ATENDIDA FEBRERO	NIÑOS CON AFILIACIÓN A EPS Y SIN AFILIACION		NÚMEROS DE NIÑOS CON CARNET DE VACUNA		NÚMEROS DE BENEFICIARIOS CON VALORACIÓN INTEGRAL		NÚMERO DE NIÑOS CON ODONTOLOGÍA	
		CON	SIN	CON	SIN	CON	SIN	CON	SIN
Grupo Territorial Barrancas	167	159	8	167	0	167	0	144	23
Grupo Territorial San Cristóbal	79	74	5	79	0	79	0	68	11
Grupo Territorial Codito	70	67	3	68	2	63	7	32	38
Grupo Territorial Tibabita	133	130	3	133	0	85	48	56	77
TOTAL	**449**	**430**	**19**	**447**	**2**	**394**	**55**	**300**	**149**

MARZO:

NOMBRE DE LA UNIDAD DE SERVICIO	TOTAL COBERTURA NIÑOS Y NIÑAS ATENDIDA MARZO	NIÑOS CON AFILIACIÓN A EPS Y SIN AFILIACION		NÚMEROS DE NIÑOS CON CARNET DE VACUNA		NÚMEROS DE BENEFICIARIOS CON VALORACIÓN INTEGRAL		NÚMERO DE NIÑOS CON ODONTOLOGÍA	
		CON	SIN	CON	SIN	CON	SIN	CON	SIN
Grupo Territorial Barrancas	167	159	8	167	0	167	0	144	23
Grupo Territorial San Cristóbal	79	74	5	79	0	79	0	68	11
Grupo Territorial Codito	80	77	3	80	0	71	9	42	38
Grupo Territorial Tibabita	161	151	10	161	0	150	11	63	70
TOTAL	487	461	26	487	0	467	20	317	142

GESTANTES

FEBRERO:

NOMBRE DE LA UNIDAD DE SERVICIO	TOTAL COBERTURA GESTANTES ATENDIDA FEBRERO	GESTANTES CON AFILIACIÓN A EPS Y SIN AFILIACION		GESTANTES CON CARNET DE VACUNA		GESTANTES CON CONTROLES GESTACIONALES AL DIA	
		CON	SIN	CON	SIN	CON	SIN
Grupo Territorial Barrancas	13	11	2	13	0	13	0
Grupo Territorial San Cristóbal	7	7	0	7	0	7	0
Grupo Territorial Codito	20	20	0	20	0	20	0
Grupo Territorial Tibabita	40	40	0	40	0	40	0
TOTAL	**80**	**78**	**2**	**80**	**0**	**80**	**0**

MARZO:

NOMBRE DE LA UNIDAD DE SERVICIO	TOTAL COBERTURA GESTANTES ATENDIDA MARZO	GESTANTES CON AFILIACIÓN A EPS Y SIN AFILIACION		GESTANTES CON CARNET DE VACUNA		GESTANTES CON CONTROLES GESTACIONALES AL DIA	
		CON	SIN	CON	SIN	CON	SIN
Grupo Territorial Barrancas	13	11	2	13	0	13	0
Grupo Territorial San Cristóbal	7	7	0	7	0	7	0
Grupo Territorial Codito	20	20	0	20	0	20	0
Grupo Territorial Tibabita	39	39	0	39	0	39	0
TOTAL	**79**	**77**	**2**	**79**	**0**	**79**	**0**

La nutricionista de la entidad manifiesta que los niños que faltan por afiliación a Seguridad Social en Salud corresponden a población migrante en su mayoría. Quienes se encuentran en proceso de solicitud de visita SISBEN y algunos no cuentan con identificación válida en el país. También se evidencian casos de portabilidad que se encuentran en curso. Los participantes que no cuentan con afiliación a seguridad social cuentan con el

debido reporte en el formato de novedades y la firma del compromiso de gestión. Además, se observa mayor consecución del soporte de odontología y valoración integral para el mes de MARZO, considerando el incremento de la cobertura.

Estándar 9: Teniendo en cuenta el cronograma de plan de formación que se realiza de manera mensual, la nutricionista de la entidad manifiesta que durante el mes de **Febrero** no se desarrollaron actividades relacionadas con Lactancia materna. Durante el mes de **Marzo** y dando cumplimiento al cronograma, se desarrolló tanto con padres de familia como con talento humano, el tema de beneficios de la lactancia materna. Se adjunta acta por EAS.

Estándar 12: De acuerdo con el informe realizado por la entidad, para los meses de **Febrero y Marzo**, no presentaron casos de enfermedades inmunoprevenibles tipo sarampión, varicela, rubeola, Covid 19 y no se presentaron enfermedades transmitidas por Alimentos ETAS, en ninguna de las UDS de la entidad.

Estándar 13 y 14: La entidad socializa que para el mes de **FEBRERO** se entregaron 165 raciones para preparar en la UDS Barrancas, 173 raciones para preparar en la UDS Tibabita, 58 raciones para preparar en la UDS San Cristóbal y 90 raciones para preparar en la UDS Codito. En el mes de **MARZO** se entregaron 189 raciones para preparar en la UDS Barrancas, 200 raciones para preparar en la UDS Tibabita, 86 raciones para preparar en la UDS San Cristóbal y 100 raciones para preparar en la UDS Codito.

Para el mes de Febrero se entregaron 286 refrigerios en la UDS Barrancas, 97 refrigerios en la UDS San Cristóbal, 602 refrigerios en la UDS Tibabita y 317 refrigerios en la UDS Codito. En el mes de Marzo se entregaron 936 refrigerios en la UDS Barrancas, 446 refrigerios en la UDS San Cristóbal, 1078 refrigerios en la UDS Tibabita y 532 refrigerios en la UDS Codito.

En cuanto a la Bienestarina para el mes de **FEBRERO** y **MARZO** no se ha recibido bienestarina en ninguna de las UDS.

Estándar 15: En cuanto al seguimiento nutricional correspondiente al mes de **FEBRERO**, se realizó la toma de medidas antropométricas a **73** usuarios que ingresaron nuevos en la UDS Barrancas y San Cristóbal, dando cumplimiento al estándar 15. Así mismo, en el mes de **MARZO** se continuó con la toma de datos antropométricos a todos los beneficiarios de la entidad, tomando 566 medidas antropométricas a beneficiarios. La entidad presenta formato de captura de datos antropométricos.

UDS BARRANCAS

Se presenta un caso con Desnutrición Aguda Moderada RC 1020851987 YAILYN EUSEBIA LUNA ZAMBRANO activado a su EAPB Y canalizado mediante comité SAN. No recibe tratamiento nutricional a la fecha.

Los siguientes menores se encuentran en clasificación de riesgo a desnutrición aguda en observación:

- RC 1020851837 RENDON RIOS IAN JERONIMO
- RC 1014318271 AMARISTA MARTINEZ VALERY YANIRA
- RC 1245080552 VALECILLA BONILLA JOSUE
- ACTA NACIMIENTO 20092022640 POLANCO LEON KAITLYN DARIEXYS
- ACTA NACIMIENTO 280320221732 GARCIA JEREZ GISELL MARIANGEL
- 1019162452 PEDRAZA CEPEDA LIAM MATEO
- 1221989729 CASTRO ESPAÑA ELEAN DAVID
- 1243763602 BALLESTEROS CORREA MARIA GABRIELA
- 1013283781 MONTAÑO PEREZ JUAN JOSE
- SD JIMENEZ ALVAREZ LIAH NAZARETH
- 1014907178 GARCIA GOMEZ ALISHA JIREH

UDS SAN CRISTÓBAL

Los siguientes menores se encuentran en clasificación de riesgo a desnutrición aguda en observación:

- RC 1028410634 BETANCOURT BREINER
- RC 1233928224 ESPINOSA BELLO ETHAN IVAN
- RC 1249968367 CASTRO BELLO JADEN ANUEL
- RC 1025333782 QUINTERO CAMPOS ANA VICTORIA

UDS TIBABITA

Los siguientes menores se encuentran en clasificación de riesgo a desnutrición aguda en observación:

- RC 1011266148 RODRIGUEZ CASTRO SEBASTIAN ANDRES
- RC 1020851416 SICHACA URREGO ALVARO EMMANUEL
- RC 1025333856 TORRES LUGO ALAN SNEIDER
- RC 1243764213 BARROSO DE LA HOZ LUIS ENRIQUE
- SD RINCON CABALLERO ARLIN DAVID
- RC 1020851260 AGUILAR MEDINA IAN JOSE
- RC 1020852418 VARGAS VELASCO THIAGO SAMUEL
- RC 1025333961 LUNA MERCADO EDRIAM
- RC 1020852220 BALLEN TORRES GERONIMO STIVEN
- RC 1077095104 HERNANDEZ BRAVO NAIROBI ALEXANDRA
- RC 1140940549 TARRAZ CONTRERAS LUIS ANDRES

UDS CODITO

Los siguientes menores se encuentran en clasificación de riesgo a desnutrición aguda en observación:

- RC 1020850815 GARRIDO ARRIETA EMILIANO
- RC 1020852121 CARMONA FERNANDEZ GIANNA ISABELLA
- RC 1025333954 LOPEZ LUGO MATEO
- RC 1026604851 MARTINEZ SANCHEZ CAMILO ANDRES
- RC 1028410794 BRACHO ALVAREZ LIAM YAEL
- RC 1028410815 DUARTE ARIAS MAXIMILIANO
- RC 1033125703 TORRES ROSSO ANTONELLA
- RC 1064611110 SERPA LOPEZ EMMANUEL
- RC 1146686365 CHACON GIL SALVADOR
- RC 1243763532 ORTEGON NEME EMYLI SOFIA

Estándar 17 a 22: Durante el mes de **FEBRERO y MARZO**, se diligenciaron los formatos establecidos en los diferentes programas del Plan de Saneamiento Básico. Por su parte, la nutricionista presenta el plan de capacitación a talento humano relacionado con las BPM y PSB el cual se desarrolló según cronograma establecido, adjuntando actas de capacitación.

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

USAQUEN DIMF
UNIDADES DE SERVICIO

BARRANCAS

SAN CRISTOBAL

TIBABITA

CODITO

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

COBERTURA FEBRERO Y MARZO

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

COBERTURA FEBRERO

	GESTANTES Y LACTANTES	*6 A 11 MESES*	*1 A 2 AÑOS*	
SAN CRISTOBAL	*20*	*22*	*16*	*58*
BARRANCAS	*40*	*64*	*61*	*165*
TIBABITA	*40*	*56*	*77*	*173*
CODITO	*20*	*32*	*38*	*90*
			TOTAL	*486*

COBERTURA MARZO

	GESTANTES Y LACTANTES	*6 A 11 MESES*	*1 A 2 AÑOS*	
SAN CRISTOBAL	*20*	*36*	*30*	86
BARRANCAS	*40*	*75*	*85*	200
TIBABITA	*39*	*56*	*105*	200
CODITO	*20*	*37*	*43*	100
			TOTAL	**586**

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA LA ATENCIÓN

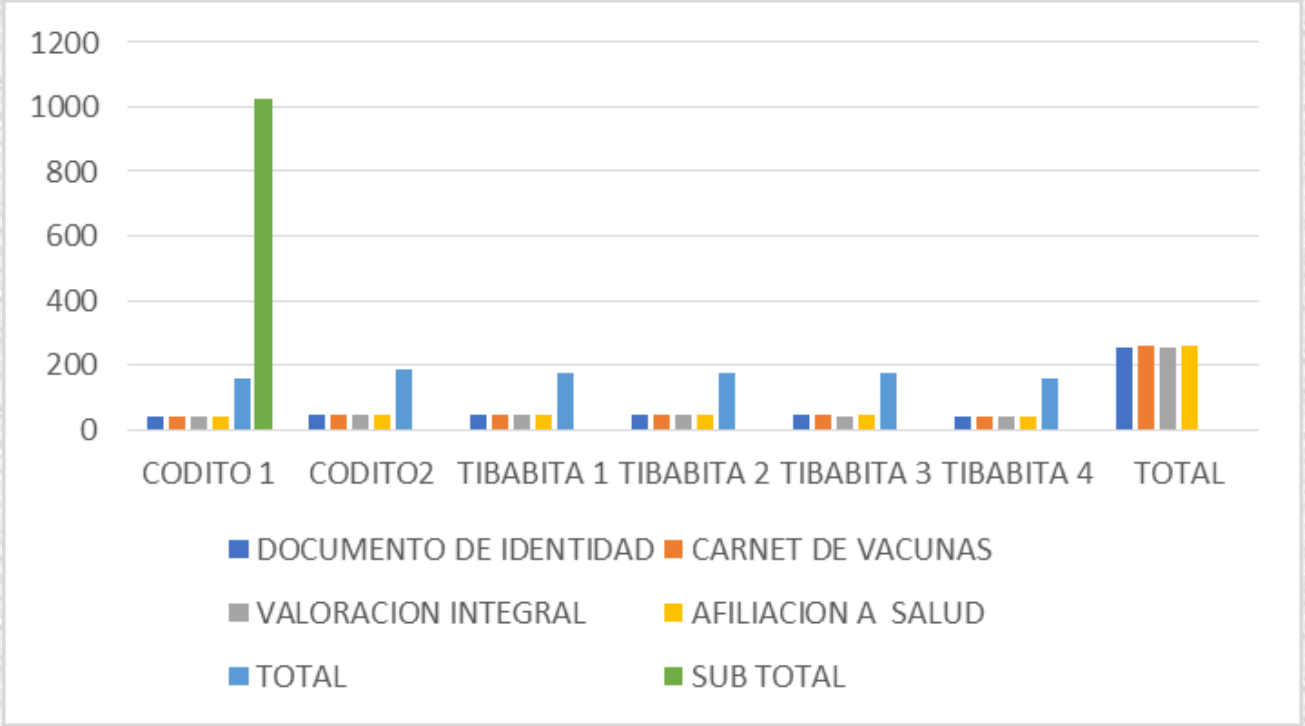
Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

FEBRERO

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

DOCUMENTACION MES DE FEBRERO							
	CODITO 1	CODITO2	TIBABITA 1	TIBABITA 2	TIBABITA 3	TIBABITA 4	TOTAL
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	40	47	43	43	44	39	256
CARNET DE VACUNAS	41	47	44	44	44	41	261
VALORACION INTEGRAL	38	45	43	43	42	40	251
AFILIACION A SALUD	40	47	43	44	43	40	257
TOTAL	159	186	173	174	173	160	
SUB TOTAL	1025						

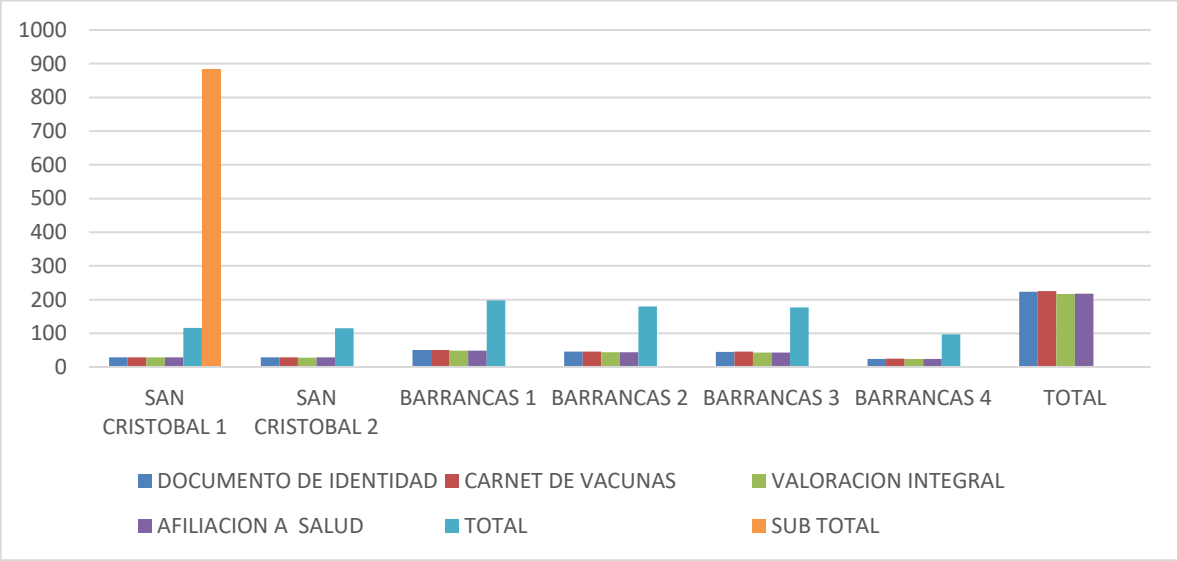
CODITO Y TIBABITA



Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

DOCUMENTACION MES DE FEBRERO							
	SAN CRISTOBAL 1	SAN CRISTOBAL 2	BARRANCAS 1	BARRANCAS 2	BARRANCAS 3	BARRANCAS 4	TOTAL
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	29	29	50	46	45	24	223
CARNET DE VACUNAS	29	29	50	46	46	25	225
VALORACION INTEGRAL	29	28	49	44	43	24	217
AFILIACION A SALUD	29	29	49	44	43	24	218
TOTAL	116	115	198	180	177	97	
SUB TOTAL	883						

BARRANCAS Y SAN CRISTOBAL



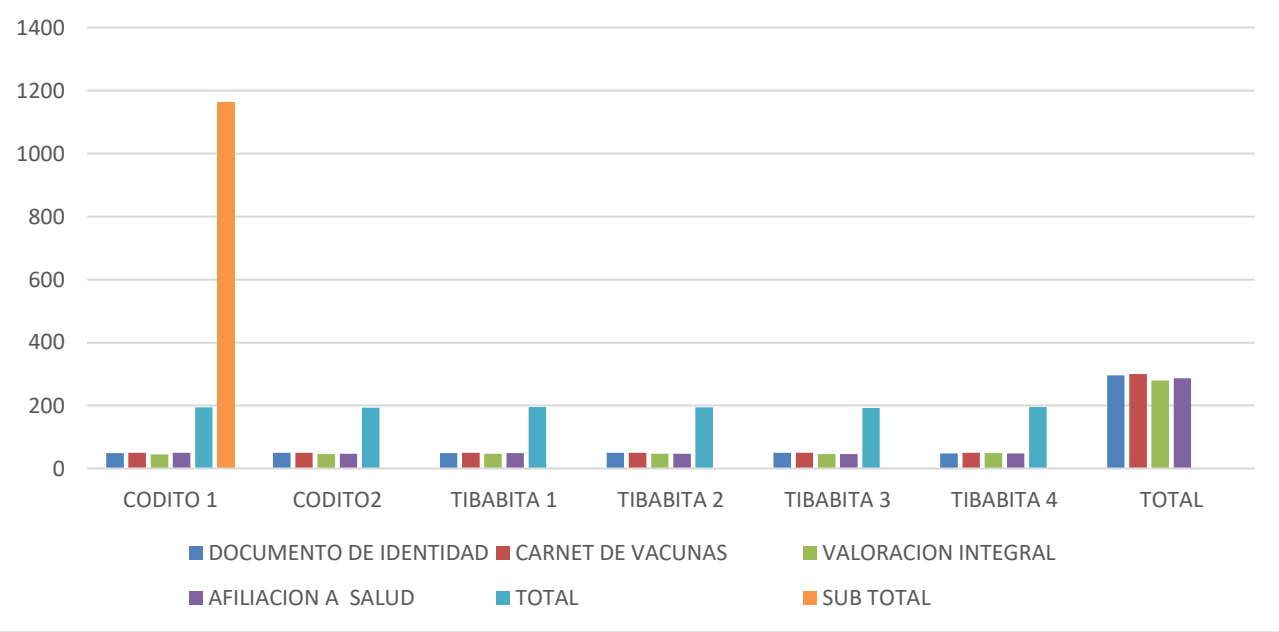
Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

MARZO

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

DOCUMENTACION MES MARZO							
	CODITO 1	CODITO2	TIBABITA 1	TIBABITA 2	TIBABITA 3	TIBABITA 4	TOTAL
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	49	50	49	50	50	48	296
CARNET DE VACUNAS	50	50	50	50	50	50	300
VALORACION INTEGRAL	45	46	47	47	46	49	280
AFILIACION A SALUD	50	47	49	47	46	48	287
TOTAL	194	193	195	194	192	195	
SUB TOTAL	1163						

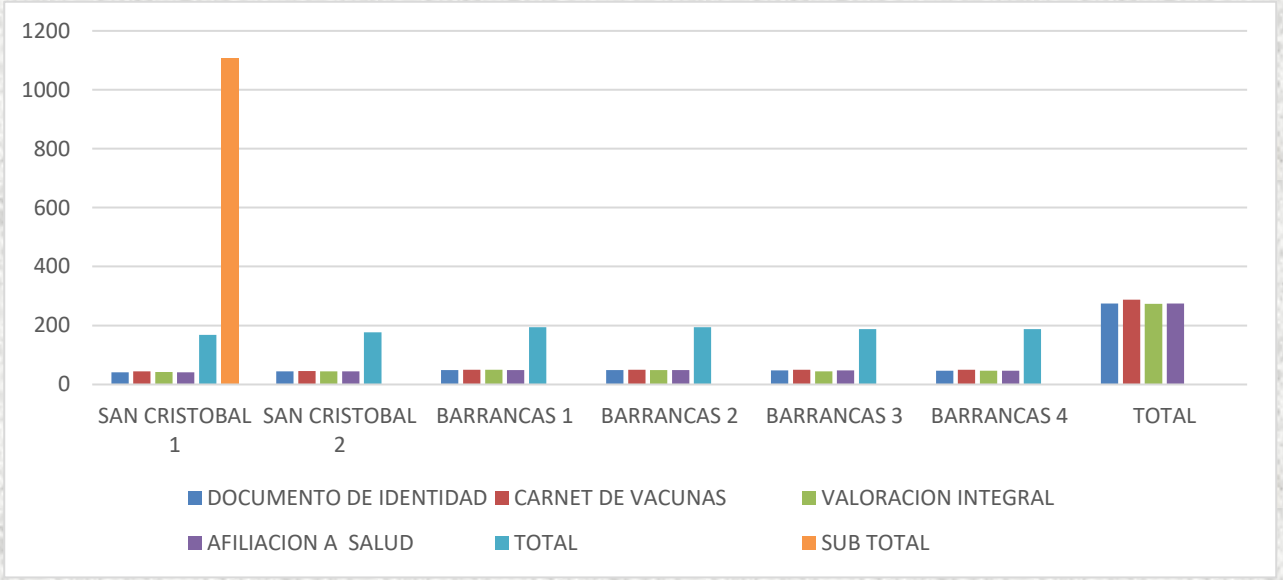
TIBABITA Y CODITO



Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

DOCUMENTACION MES DE MARZO							
	SAN CRISTOBAL 1	SAN CRISTOBAL 2	BARRANCAS 1	BARRANCAS 2	BARRANCAS 3	BARRANCAS 4	TOTAL
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	41	44	48	48	47	46	274
CARNET DE VACUNAS	44	45	49	50	50	50	288
VALORACION INTEGRAL	42	44	49	48	44	46	273
AFILIACION A SALUD	41	44	48	48	47	46	274
TOTAL	168	177	194	194	188	188	
SUB TOTAL	1109						

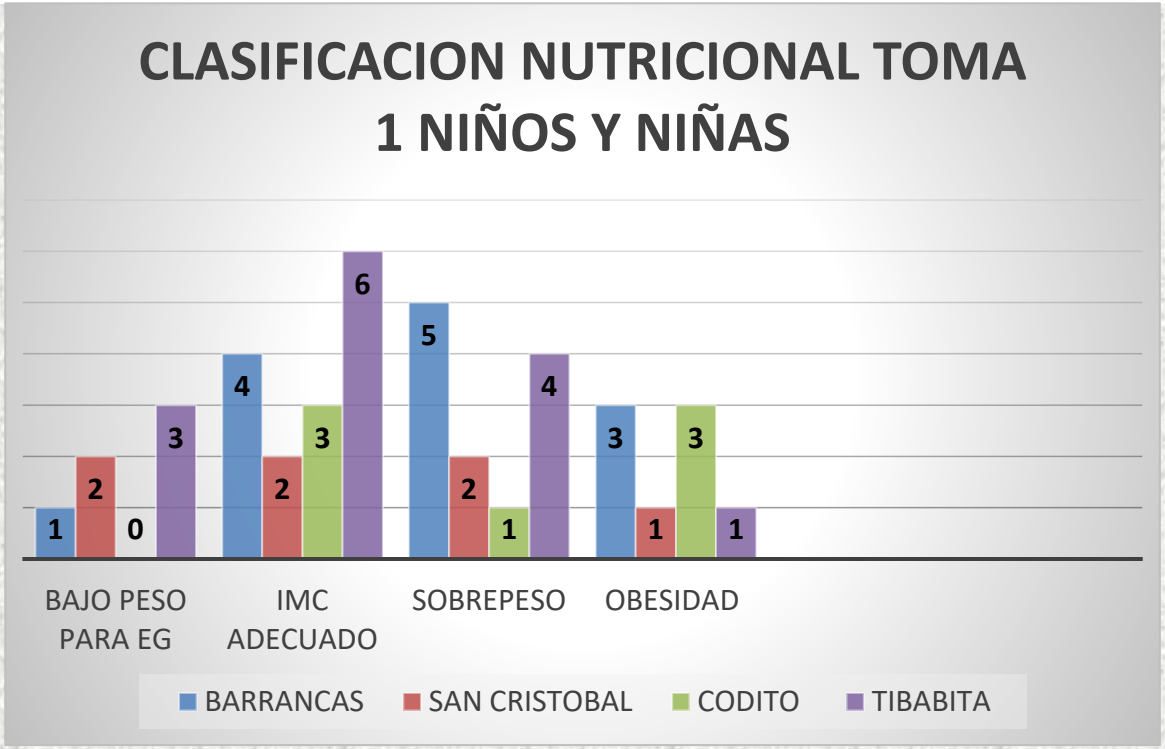
BARRANCAS Y SAN CRISTOBAL



Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

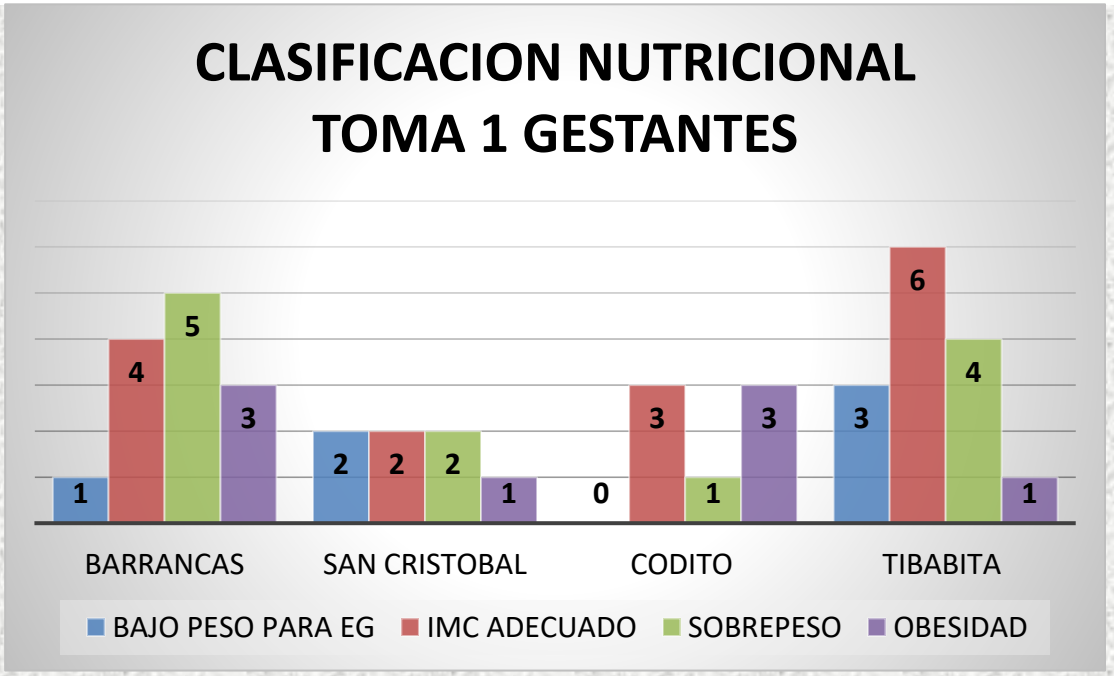
RESULTADOS PRIMERA TOMA ANTROPOMETRICA

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com



	PESO ADECUADO PARA LA TALLA	RIESGO DE DESNUTRICION AGUDA	DESNUTRICION AGUDA MODERADA	RIESGO DE SOBREPESO	SOBREPESO	OBESIDAD
BARRANCAS	126	11	1	21	7	1
SAN CRISTOBAL	55	4	0	19	1	0
CODITO	60	10	0	14	7	2
TIBABITA	88	11	0	27	12	1

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com



	BAJO PESO PARA EG	IMC ADECUADO	SOBREPESO	OBESIDAD
BARRANCAS	1	4	5	3
SAN CRISTOBAL	2	2	2	1
CODITO	0	3	1	3
TIBABITA	3	6	4	1

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

TALENTO HUMANO



Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

En los diferentes encuentros se socializa diferentes temas que permiten capacitar al talento humano con el fin de lograr transmitir información a niños, niñas, adolescentes, gestantes y a cada una de sus familias; algunos de los temas tratados en este tiempo de prestación del servicio son:

- Invertir en mejorar las relaciones con los colaboradores es una forma de aumentar la felicidad y el bienestar del equipo y, al mismo tiempo, hacer que cada miembro sea productivo y motivado. Una relación saludable entre los empleados promoverá un ambiente positivo y los colaboradores se sentirán felices y satisfechos.





Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

- Socialización de la misión, visión y objetivos estratégicos del ICBF y la Fundación para el desarrollo social y cultural Gabriela Mistral, “FUNDAINGAMI”



- Fortalecer el proceso del diligenciamiento de los cuadernos grupales y familiares, ya que permite al equipo pedagógico consolidar e identificar las necesidades para el desarrollo de las propuestas pedagógicas según la necesidad de las familias.



- Generar un espacio de interacción, intercambio de saberes, construcción y análisis en relación con el diligenciamiento de la ficha de caracterización a través de diálogos y de reconocimiento desde la experiencia de cada perfil presentes en el programa DIMF.



- En cuanto al componente de nutrición es importante continuar fortaleciendo temas como las Buenas Prácticas de Manufactura ya que se debe garantizar que los alimentos y bebidas se produzcan de forma segura y con las condiciones de higiene adecuadas para garantizar su inocuidad.



- En cuanto al componente de nutrición es importante continuar fortaleciendo temas como las Buenas Prácticas de Manufactura ya que se debe garantizar que los alimentos y bebidas se produzcan de forma segura y con las condiciones de higiene adecuadas para garantizar su inocuidad.



Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

ACTIVIDADES CON FAMILIAS



Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

Componente Familia, Comunidad Y Redes

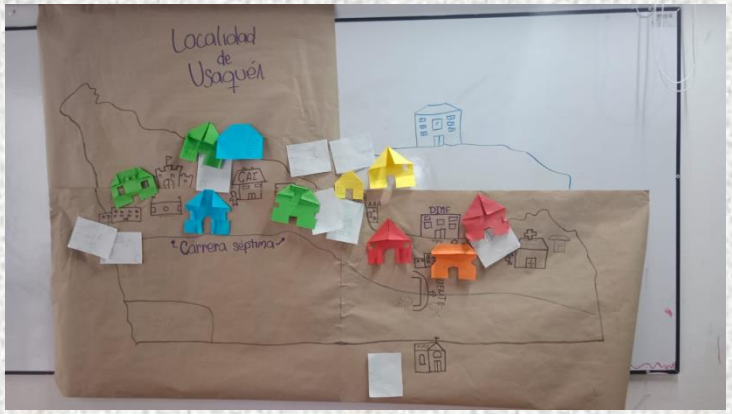
- Durante los meses de febrero y marzo se dieron a conocer las diferentes entidades y los servicio que prestan.
- De la misma manera, se realizaron diferentes actividades que permitieron la construcción de una telaraña en la cual, se realiza la construcción de redes de apoyo entre las familias.

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com









Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

Componente De Salud Y Nutrición

- En el mes de marzo se realizó socialización de la minuta patrón con las familias y se trabajo el tema de beneficios de la lactancia materna como parte del plan de formación establecido

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com









- En el mes de marzo se realizó socialización de la minuta patrón con el talento humano y se realizó capacitación en generalidades del Plan de Saneamiento Básico y beneficios de la lactancia materna como parte del plan de formación establecido para el 2024

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

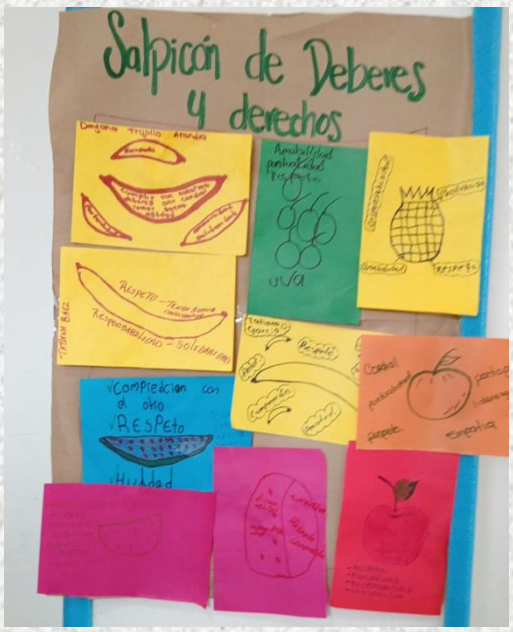




Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com









Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

Componente Procesos Pedagógicos

- En cuánto a los encuentros educativos se realizaron diferentes experiencias significativas en las que tanto niños y niñas como padres, madres y acudientes asistentes, participaron activamente del proceso pedagógico.

- Se implementaron diferentes actividades rectoras para poder trabajar los temas que se propusieron.

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com













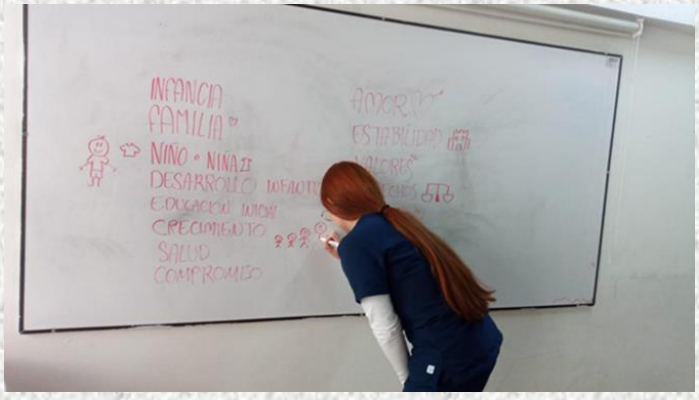


Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

Componente Ambientes Educativos Y Protectores

- En cuanto a los ambientes protectores, se realizó la socialización de los conceptos más importantes en la crianza de los niños y las niñas, teniendo en cuenta palabras claves como amor, comprensión, responsabilidad, respeto, etc.
- Por otra parte, se les dio a conocer que la salud es una base importante que deben tener presentes los padres, madres y acudientes para que los niños se desarrollen de una manera integral.
- De la misma manera, se trabajó la prevención de la depresión pre parto y post-parto con el fin de contribuir en la salud mental de las familias.

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com









Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

Componente Administrativo Y De Gestión

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

Durante los meses de febrero y marzo se realizaron las siguientes actividades:

- Se dio a conocer a las familias el programa DIMF y sus características.
- Se realizó la construcción del pacto de convivencia.
- Se realizó la socialización a las familias de como generar queja o reclamo a la entidad prestadora de servicio respetando el conducto regular.
- Se asignó el comité de control social de las unidades de servicio de Usaquén, iniciando su labor en las entregas de paquetes alimentarios y revisión del buzón.

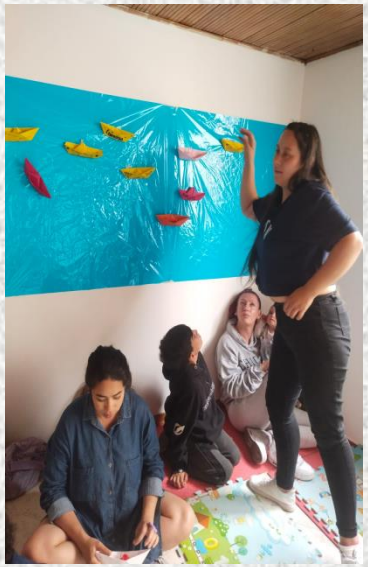
Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com















Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

ACTIVIDADES REALIZADAS FASE PREPARATORIA

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

Fase preparatoria para el inicio de la operación de la fundación para el desarrollo social y cultural Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI" 2024

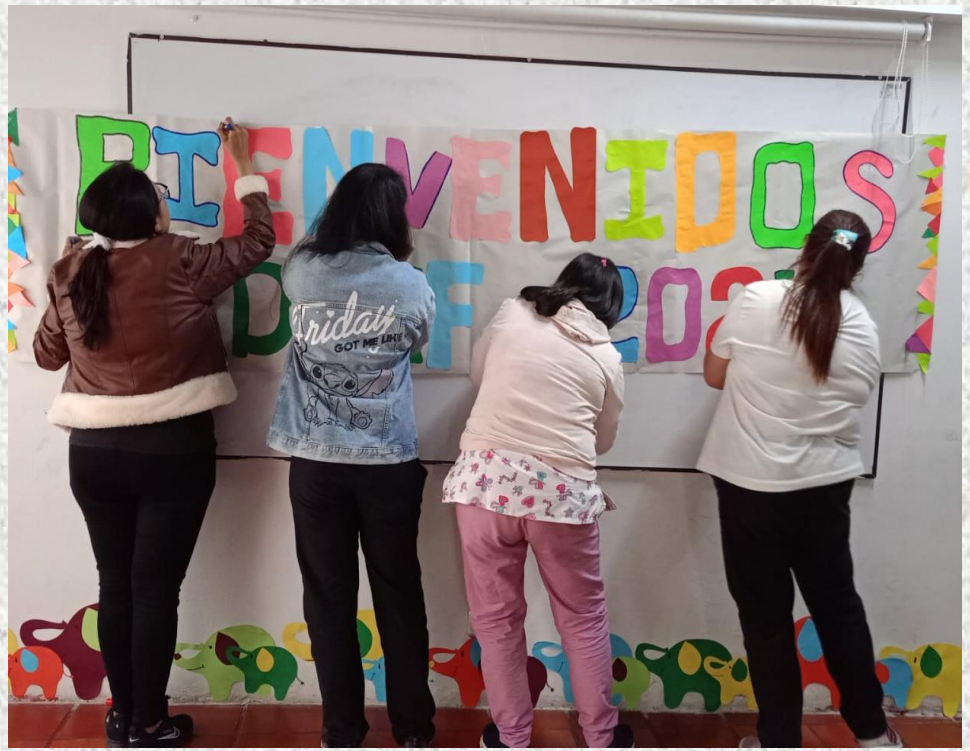
Durante la fase preparatoria del 10 de febrero al 29 de febrero de 2024, se realizaron las siguientes actividades:

Ubicación, adecuación y contratación de las cuatro unidades de servicio de la localidad de Usaquén. (UDS Tibabita, UDS Codito, UDS San Cristóbal y UDS Barrancas).
Selección y contratación del talento humano para dar inicio a la operación de la localidad de Usaquén.
Cubrimiento de los gastos operativos necesarios para el inicio del contrato.
Focalización de los beneficiarios en el territorio de la localidad de Usaquén.
Inscripción y recepción de los documentos a los beneficiarios que ingresan a la modalidad DIMF de la localidad de Usaquén.
Divulgación en las diferentes redes sociales del inicio de la operación de la modalidad DIMF del ICBF.

Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com







Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com









Fundación para el desarrollo social y cultural
Gabriela Mistral "FUNDAINGAMI"
Fundación sin ánimo de lucro.
NIT 900696969
fundaciongabrielamistral2019@gmail.com

Se realizó focalización en las diferentes UPZ cercanas como lo son:

UPZ 09 – Verbenal

UPZ 11 - San Cristóbal Norte

UPZ 12 – Toberín

Se llevó a cabo la divulgación de la información de las inscripciones para el programa DIMF en los siguientes barrios:

- Chaparral
- Codito
- Buenavista
- Llanurita
- Estrellita
- Balcones
- Serrezuela
- Lomitas
- Verbenal
- Tibabita
- San Antonio
- Santandercito
- San Cristóbal
- Barrancas
- Toberin
- Alta
- Villa Nidia
- La cita
- Babilonia
- Orquidias
- El contador
- El pañuelito
- Canaima
- Mirador