| | ASOCIACIÓN GENERADORA DE BIENESTAR<br>SHOW KIDS<br>NIT: 830122129-5 | | |
|---|---|---|---|
| ASOCIACION GENERADORA DE BIENESTAR SHOW KIDS | DEPARTAMENTO PEDAGÒGICO<br>PRIMERA INFANCIA<br>FORMATO<br>ACTA | CODIGO | P-PI-FT-003 |
| | | FECHA | 15/11/16 |
| | | VERSIÓN | 24/12/16 |
| | | PÁGINA | Página 1 de 4 |

FECHA: 12 05 2024

TEMA: INDUCCION TALENTO HUMANO Y RESOLUCION DE CONFLICTOS

SUBTEMA: SOCIALIZACION

LUGAR: JARDIN MANANTIAL

SEDE: JARDIN MANANTIAL

RESPONSABLES: RESPONSABLE DEL SERVICIO

POBLACION: TALENTO HUMANO

HORA INICIO: 8:30 am HORA FIN: 10:30 am

## OBJETIVO

Socializar con el talento humano nuevo los documentos que hacen parte de la ejecución del convenio 7623 de 2024, especialmente el anexo técnico, convenio y políticas de la Asociación Generadora de Bienestar Show Kids.

Que todo el talento humano conozca los documentos que hacen parte del convenio 7623, para que de esta manera se empoderen de todos los requisitos, documentos y demás obligaciones que hacen parte de el.

## METODOLOGIA

Se reúne el talento humano del jardín Manantial y el responsable del servicio en las instalaciones del jardín Infantil para realizar el proceso de inducción.

# DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Siendo el 12 de Mayo de 2024 se realiza proceso de inducción como forma de adaptación e integración a sus labores para el inicio del nuevo año en el jardín con la SDIS, por ello se les da la bienvenida y se les agradece por la asistencia a la inducción, para esto se divide en varios temas:

## 1. CONVENIO DE ASOCIACION 7623:

Se les socializa al personal que el jardín tiene convenio de asociación, donde inicia actividades con niños el día 14 de Mayo de 2024 y finaliza el día 06 de Diciembre de 2024, luego de este se les procede a leer el objetivo del convenio: "aunar recursos técnicos, físicos, administrativos y económicos entre las partes, para garantizar la educación inicial en el marco de la atención integral de las niñas y niños en primera infancia, ubicados en los barrios adscritos a las localidades del distrito capital a través de la puesta en funcionamiento de un jardín infantil"

Luego de esto se procede a leer las obligaciones generales de los diferentes componentes del convenio dando énfasis en las obligaciones del talento humano:

3.3.5 OBLIGACIONES DEL COMPONENTE TALENTO HUMANO

1. Documentar los procesos de selección inducción cualificación y seguimiento de cumplimiento de las actividades de las y los colaboradores.
2. Presentar a relación mensual del convenio durante el primer mes de ejecución del convenio los contratos suscritos entre el asociado y las/los colaboradores que prestan la atención en el jardín infantil. Así mismo se deben presentar los contratos suscritos con reemplazos durante el mes de la contratación.
3. Garantizar la dedicación exclusiva de las y los colaboradores de jardín infantil durante la jornada de atención de acuerdo con lo definido en el Anexo Técnico.
4. Socializar a las y los colaboradores contratados para la atención en el Jardín Infantil todos los documentos que forman parte integral del proceso competitivo y demás lineamientos que forman parte integral de la atención.
5. Garantizar el perfil, vinculación y permanencia de las y los colaboradores requeridos para la operación del Jardín Infantil.
6. Contar con la vinculación de colaboradores y colaboradoras capacitados y con certificación de los cursos exigidos en los Estándares Técnicos para la Calidad de la Educación Inicial.
7. Reemplazar a las y los colaboradores que por fuerza mayor o caso fortuito durante dos (2) días calendario de operación consecutivos no preste sus servicios en el Jardín Infantil, de manera inmediata cuando se presente renuncia voluntaria. El reemplazo debe cumplir con los requisitos de formación y experiencia pertinentes así como con los documentos descritos en los Estándares Técnicos para la Calidad en la Educación Inicial, contratación afiliación a seguridad social y ARL.
8. Implementar las estrategias necesarias para solucionar las controversias o inconvenientes que se presenten en el marco de la prestación del servicio.
9. Implementar las actividades de bienestar y satisfacción del Talento Humano, de acuerdo con el documento y programación acordado con el ASOCIADO para tal fin.

Nota 1: En caso de requerirse la implementación de educación inicial en casa se aplicará la siguiente obligación:

10. Realizar actividades con las niñas y los niños beneficiarios del servicio de acuerdo con las indicaciones impartidas desde la Subdirección de Fortalecimiento y las guías publicadas por la SDIS.
11. Hacer seguimiento del estado de salud de las y los colaboradores de acuerdo con las especificaciones y protocolos establecidos para el gobierno nacional y la SDIS e informar al Supervisor cuando se presenten novedades.
12. Garantizar que las y los colaboradores hagan uso adecuado de elementos de bioseguridad requeridos.

Posterior mente, se menciona la estructura de costos en la que se divide en costos fijos y costos variables:

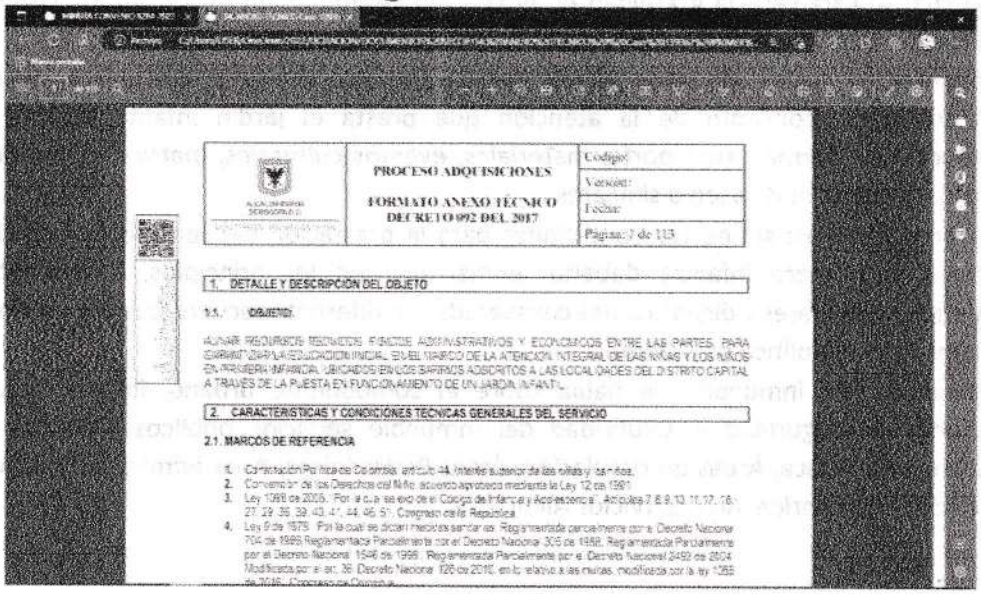
Por último, se lee la cláusula decima cuarta y decima quinta, exclusión laboral en donde especifica que la SDIS no tiene ningún tipo de relación laboral con los empleados, que esta relación es con la Asociación Generadora de Bienestar Show Kids y que es ella la que se encarga de contratar el talento humano y realizar todo el proceso de peticiones, quejas y reclamos:

**CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA – EXCLUSIÓN DE RELACIÓN LABORAL:** No habrá vínculo alguno de la Secretaría Distrital de Integración Social con las personas naturales o jurídicas que contrate LA ESAL para el desarrollo del objeto del convenio. Tampoco existirá vínculo laboral alguno entre LA ESAL y las personas naturales o jurídicas que contrate la SDIS para el desarrollo del objeto del convenio, por lo tanto se entiende que cada una de las partes firmantes del convenio será responsable por las relaciones laborales y/o de prestación de servicios que adquiera en cumplimiento de las obligaciones asignadas.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – INDEMNIDAD:** El asociado mantendrá indemne a la Secretaría Distrital de Integración Social ante cualquier reclamación administrativa de cualquier otra naturaleza presentada por terceros a causa y a consecuencia de acciones u omisiones de aquel en la ejecución del presente convenio y defenderá a la Secretaría Distrital de Integración Social a su propio costo, incluyendo todos los gastos que se causen por cuenta de las reclamaciones, tales como honorarios, costas, gastos procesales, indemnizaciones y condenas a que hubiere. En el caso de que la Secretaría Distrital de Integración Social asuma directamente su defensa repetirá contra el asociado por todos los costos que implique dicha defensa pudiendo descontar estos valores de los saldos que le adeude al asociado y de no existir saldos podrá efectuar su cobro por la vía ejecutiva para lo cual el presente convenio junto con los documentos

## 2. ANEXO TECNICO:

Se procede a dar lectura del anexo técnico, para ello se divide en grupos en donde a cada grupo se le asigna un tema:



PROCESO ADQUISICIONES

FORMATO ANEXO TÉCNICO DECRETO 092 DEL 2017

Código:
Versión:
Fecha:
Página: 1 de 113

1. DETALLE Y DESCRIPCIÓN DEL OBJETO

1.1. OBJETO:

AUNAR RECURSOS TÉCNICOS, FÍSICOS, ADMINISTRATIVOS Y ECONÓMICOS ENTRE LAS PARTES, PARA GARANTIZAR LA EDUCACIÓN INICIAL EN EL MARCO DE LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS EN PRIMERA INFANCIA, UBICADOS EN LOS BARRIOS ADSCRITOS A LAS LOCALIDADES DEL DISTRITO CAPITAL A TRAVÉS DE LA PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DE UN JARDÍN INFANTIL

2. CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES TÉCNICAS GENERALES DEL SERVICIO

2.1. MARCOS DE REFERENCIA

1. Constitución Política de Colombia. artículo 44. Interés superior de los niños y las niñas.
2. Convención de los Derechos del Niño, aprobada mediante la Ley 12 de 1991.
3. Ley 1098 de 2006. Por la cual se expide el Código de Infancia y Adolescencia. Artículos 7, 8, 9, 10, 11, 17, 18, 27, 29, 36, 39, 40, 41, 44, 46, 51. Congreso de la República.
4. Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan medidas sanitarias. Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 704 de 1986, Reglamentada Parcialmente por el Decreto Nacional 305 de 1988, Reglamentada Parcialmente por el Decreto Nacional 1594 de 1998, Reglamentada Parcialmente por el Decreto Nacional 3460 de 2004, Modificada por el art. 36 Decreto Nacional 126 de 2010, en lo relativo a las mezclas, modificada por la ley 1355 de 2010. Congreso de Colombia.

- Objeto: "Aunar recursos técnicos, físicos, administrativos y económicos entre las partes, para garantizar la atención integral de las niñas y niños en primera infancia, ubicados en los barrios adscritos a las localidades del Distrito Capital a través de la puesta en funcionamiento de un Jardín Infantil".
- DESCRIPCIÓN DE LA ATENCIÓN EN LA MODALIDAD: JARDINES INFANTILES DIURNOS:
  Esta modalidad institucional busca favorecer el desarrollo integral con enfoque diferencial a través de procesos pedagógicos, cuidado calificado, apoyo alimentario con calidad, oportunidad y promoción de la corresponsabilidad de las familias, donde adicionalmente la entidad hará seguimiento para que se implementen las siguientes estrategias:
  - Acompañamiento por la estrategia Entre Pares como respuesta flexible y diferencial para niñas y niños con discapacidad y alteraciones en el desarrollo, que permite la equiparación de oportunidades a través del fortalecimiento de las prácticas incluyentes, así como el diseño y seguimiento a la implementación de ajustes razonables para la participación. - Acompañamiento por la estrategia Sawabona, para la pervivencia cultural que moviliza el pensamiento afrodescendiente, negro, y palenquero y sus prácticas culturales. · Acompañamiento por la estrategia Raizal Aidentity, para la pervivencia cultural Raizal reconociendo su riqueza y valores culturales y dando a conocer el Creole como su lengua propia.
  - Acompañamiento por la estrategia Rrom – gitano, con el fin de fortalecer la trasmisión de saberes, la apropiación identitaria cultural gitana y la inclusión social.
  - Promoción y protección de la lactancia materna a través de la implementación de salas amigas de la familia lactante.

  La atención que se presta en el jardín infantil es de carácter gratuito para las y los participantes, acorde con lo dispuesto en la Resolución 967 de 2007, expedida por la SDIS "Por la cual se establece la gratuidad en el servicio de Educación Inicial, en los Jardines Infantiles de Distrito Capital". Por lo tanto, se encuentra prohibido exigir a las y los participantes, o recibir de ellos alguna retribución económica o cualquiera de sus equivalentes por concepto de la atención que presta el jardín infantil, cuotas de participación, uniformes, transporte, materiales, eventos culturales, matrículas, pensión, alimentos, elementos de aseo o similares
- Condiciones técnicas: se lee Las condiciones para la prestación del servicio de atención integral a la primera infancia deberán enmarcarse en los principios, lineamientos, parámetros, estándares y disposiciones consagradas en diferentes acuerdos leyes y normas en la constitución política de Colombia.
- Características del inmueble: se habla sobre el componente urbano, infraestructura, condiciones de seguridad y salubridad del inmueble servicios públicos, Servicios de infraestructura Básica, Áreas de circulación, Áreas Pedagógicas, Área Administrativa, Área de servicios – Sanitarios, Área Servicios Alimentos.

## 3. Socialización Operador:

Des pues de realizar un Break de 10 min en las socializaciones del día de hoy se procede a realizar *la socialización del operador:*



FILOSOFIA

### FILOSOFIA

Reconocemos la importancia de los primeros años de vida, como fundamental para hacer lo necesario por su desarrollo integral, felicidad, creatividad, salud, nutrición, todo conducente a garantizar un aprendizaje armónico.

La característica fundamental de nuestra práctica pedagógica busca orientar la enseñanza al servicio del desarrollo humano y social lo que implica asumir una postura pedagógica y una selección de las estrategias de aula que respondan a principios o fundamentos de teorías del aprendizaje.



MISIÓN

### MISIÓN

Diseñar proyectos lúdicos pedagógicos para niños y niñas de cero a cinco años fortaleciendo sus dimensiones socioafectiva, cognitiva, estética, corporal y comunicativa, ética y espiritual, potenciando su desarrollo integral a través del desarrollo del pensamiento, la investigación, la exploración del medio, el trabajo en equipo y un alto compromiso por los valores, así logramos que nuestros niños y niñas disfruten aprendiendo.

"NIÑOS Y NIÑAS FELICES Y EXITOSOS
TRANSFORMANDO EL MUNDO"

# VISIÓN

## VISIÓN

La Asociación Generadora de Bienestar Show Kids, para el año 2025 se proyecta como una institución líder e innovadora en atención integral a la primera infancia a nivel nacional, distinguiéndose por desarrollar proyectos pedagógico globales, creativos y de la más alta calidad que cumplan con la exigencia de los niños y niñas del siglo XXI.

## ACROSTICO

Por los niños y niñas siempre, con paz, perseverancia, entrega y creatividad.

Amor, armonía y acompañamiento en cada paso, con amenazas cero.

Tenacidad y vocación para la enseñanza, inculcando valores que enriquezcan la vida.

Organización nº 1 en la primera infancia y en los corazones de los niños y niñas.

LIDERAZGO HUMANISTA

Liderazgo Humanista/
Triple A

Acompañamiento antes de señalamiento.

Aliento, antes de amenaza.

Apoyo, antes de corrección.

"Ambiente armónico"

se realiza proceso de socialización del protocolo de resolución de conflictos y controversias, por ello se les da la bienvenida y se les agradece por la asistencia a dicha *socialización, para esto se divide* en varios temas:

El bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización.

*El concepto de Bienestar Laboral* se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización. El Bienestar Laboral posee un carácter vivencial positivo, que surge del disfrute personal, consecuencia del grado óptimo de satisfacción *del trabajador como expresión de* la evaluación cognitiva –valorativa y resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral, y que están considerablemente influenciados por la personalidad. Es la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sobre el Bienestar Laboral, Casales (2003) refiere" En la definición de Bienestar básicamente se distinguen cuatro perspectivas teóricas:

a)El enfoque ecologista estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo circundan (Amérido, 1995). Se abordan las características ambientales, su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan (Amérigo; Aragonés y Corraliza, 1994).

b)El *enfoque económico del bienes*tar se centra en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos, grupos o comunidades contemplados. La financiación y manejo de los recursos de una sociedad suele ser uno de los aspectos de medición vinculado al grado de Bienestar Social de una sociedad.

c)El enfoque sociológico se refiere al conjunto de condiciones objetivas y observables que conforma una comunidad. El grado de implementación de servicios y prestaciones de que disponga la comunidad, la influencia de variables demográficas, lugar de residencia o hábitat, junto con otras como el ocio, la familia o el trabajo, correlacionarán altamente con el bienestar general de las personas (Campbell, 1981; Rice, 1982 y Michalos, 1985).

d)El *enfoque psicosocial contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del* mundo en el que se está inmerso: 'La construcción de recursos frente a las dificultades y conflictos de la realidad cotidiana será lo que se contempla en el bienestar psicosocial. Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la

vida. Se toma como criterios la intensidad y frecuencia de los estados afectivos (Álvaro y Páez, 1996). Se define operativamente la asociación de las emociones positivas y negativas vinculadas a sentimientos de confianza hacia el mundo que les rodea, la capacidad de manejo de los conflictos (Martínez Taboada, 1995; Igartua et al., 1994), y la participación en actividades ocupacionales y laborales (Echebarría y Páez, 1989)".

En el jardín infantil Manantial:

-Se identifican y establecen métodos de trabajo en equipo.

-Se favorecen canales y procesos de comunicación organizacional, asertivos.

-Se generan espacios de capacitación y reflexión permanente.

-Se organizan y se desarrollan actividades de clima laboral, son espacios que se desarrollan en torno a un tema, se realizan actividades de integración, celebración de *cumpleaños, espacios de relajación*.

-Se realizan ejercicios de valoración de las actividades, de autoevaluación, hetero evaluación.

-Reuniones de equipo semanales que permiten identificar fortalezas, aspectos a mejorar *frente a procedimientos y protocolos*. Así como aspectos logísticos del jardín.

PROTOCOLO DE SOLUCION DE CONFLICTOS DEL TALENTO HUMANO JARDIN INFANTIL MANANTIAL

Cuando se habla de relaciones humanas se define como la interacción que se da entre los individuos de un grupo, donde existen grados de ordenes jerárquicos y estás a su vez se basan principalmente en los vínculos existentes entre los miembros de la sociedad donde pueden desencadenar agrado o desagrado dentro del mismo.

Para obtener una relación favorable dentro de un grupo de trabajo hay que tener en cuenta su lugar de origen, sistema de crianza, nivel educativo, rasgos de personalidad y conducta (elementos pequeños que componen el comportamiento.)

Definición del conflicto:

Circunstancia en la cual dos o más personas perciben tener intereses mutuamente *incompatibles, ya sean total o parcial* contrapuestos y excluyentes, generando un contexto confrontativo de permanente oposición.

Naturaleza del conflicto:

Es de naturaleza humana cuyos puntos en controversia para cada persona son distintos ya que el ser humano es conflictivo.

Tipos de conflictos:

-Individuales: La distribución responde al carácter del titular de los intereses comprometidos que provocan el choque. Si por parte de los trabajadores se lesiona el *interés, el conflicto es individual.*

Colectivos: Cuando el interés lesionado no es el de uno o varios trabajadores, sino el de toda la categoría profesional, el conflicto se considera colectivo. En el caso no es el interés de uno o de varios empleados sino el de la totalidad.

La conciliación:

Es un proceso utilizado para dirimir conflictos por la vía pacífica, la conciliación es una forma de intervención de una tercera persona, que solo se limitara a inducir a las partes en conflicto a debatir sus diferencias y ayudarlas a presentar sus propias conclusiones; la conciliación tiene por objeto poner fin a la solución de conflictos, evitando llegar a situaciones extremas en nuestro jardín.

*Sistema de solución de conflictos:*

Existe al efecto, sistemas de carácter administrativo a través de los cuales se intenta establecer bases de conciliación a nivel de los propios interesados.

La dirección (coordinadora) de forma verbal soluciona el inconveniente a su nivel, si este no es subsanado, existe un conducto regular donde se manifiesta cierto inconveniente a las directivas y esta a su vez solicita el apoyo al psicólogo con el fin de intervenir según el inconveniente presentado, teniendo en cuenta que todos los casos son diferentes en cada jardín.

De acuerdo con lo anterior existen dos fases en nuestro jardín CIUDAD ROMA para la resolución de conflictos, las cuales fueron socializadas permitiendo solucionar los conflictos presentados.

1° FASE:

-Definir el conflicto.

-Describirlo: Personas implicadas, origen, desarrollo, situación actual.

-Integrar toda la información necesaria.

-Establecer objetivos, según los resultados deseados.

-Diseñar posibles soluciones y propuestas teniendo en cuenta las consecuencias positivas o negativas.

-Escoger una solución.

-Elaborar un plan para aplicarla.

2° FASE

-Haciendo actividades que impliquen la representación de una misma situación cambiando la perspectiva.

-Ponerse en lugar de las distintas personas implicadas.

-Adoptar la perspectiva de un observador imparcial.

**NOTA:** PARA FINALIZAR SE REALIZA ENTREGA DEL CONTRATO LABORAL FIRMADO EN DÍA DE HOY.

Documento – Convenio de Asociación 7623, anexo técnico

## ASISTENTES

| ITEM | NOMBRE COMPLETO | CARGO | FIRMA |
|---|---|---|---|
| 1 | Mayo Mahecha Rebo | Rdel Servicio | |
| 2 | Luz Aparo Murillo Bravo | Profesional P.I. | |
| 3 | Eliana Beltran | Prof. Atencio P. I | |
| 4 | MARTHA L. MOLINA | D. osech. | MARTHA M. |
| 5 | Yuly Medina | P. atencion P.I | |
| 6 | Katherine Bautista | P. atencion P.I | |
| 7 | Katherine Espitia | P. atencion PI | |
| 8 | Patricia Gonzalez M | Por Atencion P.D | |
| 9 | Brigid Castro | Personal de Alimentos | Brigid |
| 10 | Kimberlin Fuenmayor | Personal de Alimentos | |
| 11 | Erica | Personal Aseo | |
| 12 | Camila Ramirez | Personal de aseo | Camila |
| 13 | Valentina Molina | Personal de aseo e Higiene | Valentina Molina |
| 14 | RUTH Fabiola Osorio M | Auxiliar Pedagogica | Ruth Fabiola |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 15 | Yina Murillo Le | Auxiliar Pedagogica | Yina Murillo |
| 16 | ~~Elsa Mateus~~ | Profesional P. I | ~~Elsa Mateus~~ |
| 17 | Jaime Rodriguez | Auxiliar Administrativo | |