



Fundación para el Futuro Integral y Comunitario

FORMATO ACTA

ACTA NO.01			
DEPARTAMENTO	NARIÑO	MUNICIPIOS	CHACHAGUI
NOMBRE EAS	FUNFIC	DIRECCION	PASTO
FECHA	27 y 28 de enero 2026	HORA	8:00 am y 2:00 pm
TEMA	Fase de Preparacion		
OBJETIVO	Retroalimentar a las Madres comunitarias sobre los temas que encierra la fase preparatoria, Socialización Misión- Visión- Reglamento interno Funfic, Socialización Formatos, Ley 1804 de 2016, Lineamiento técnico administrativo, Componentes, Estructura, organigrama y formas de relación entre los diferentes miembros del equipo de trabajo, Sentido de la Educación Inicial. Clausula SIGE		
AGENDA: <ol style="list-style-type: none">1. Saludo de bienvenida.2. Desarrollo de la temática3. Compromisos y varios4. Despedida			
DESARROLLO DE LA AGENDA: <p>Se da un caluroso saludo de bienvenida por parte de la Coordinadora Tecnica, para este inicio de vigencia 2026, luego se inicia la Induccion utilizando la metodologia Meet, con apoyo de Diapositivas, como la de Presentación de la fundación, socializando la misión, Visión (ICBF-FUNFIC), reglamento interno, Socialización Formatos, Evaluación de desempeño, Ley 1804 de 2016, Lineamiento técnico administrativo, Componentes, Estructura, organigrama y formas de relación entre los diferentes miembros del equipo de trabajo, Sentido de la Educación Inicial. Despejando al final las dudas que se presenten o inquietudes. Para lo cual se solicitó escuchar de manera atenta.</p>			

QUIENES SOMOS

Se constituye el 26 de Noviembre de 2010 bajo una iniciativa de un grupo empresarial de la región, quienes miran la necesidad de crear una entidad que pueda velar e identificar y promover Proyectos de índole cultural, social y educativos; de la misma manera participar en procesos de gestión y democracia participativa como también atención en educación inicial a la primera infancia, adolescencia y familia, así mismo suministrar alimentación complementaria a la población vulnerable, madres gestantes, lactantes y adulto mayor.

MISION



Proporcionar condiciones y contribuir a la mejora de nuestra sociedad a través de actividades y programas de gran impacto social.

Nos caracterizamos por realizar un trabajo en el que prima la calidad y la confianza en el cambio individual y social

VISION



Liderar procesos de desarrollo individual, familiar y social a través de la educación y el empleo, dotando de herramientas necesarias para el mejoramiento en las condiciones de vida y a la vez que sean capaces de desarrollar todo su potencial y tomar parte activa y responsable en la sociedad. Convirtiéndonos hacia el año 2030 en una institución modelo de identificación regional y nacional.

VALORES CORPORATIVOS



- Solidaridad
- Responsabilidad
- Servicio
- Trabajo en equipo
- Compromiso



PRESENTACION CONTRATO 520010662024 MUNICIPIO DE SAN BERNARDO

Objeto del contrato de aportes

Prestar los servicios de educación inicial en el marco de la atención integral a la primera Infancia de conformidad con los manuales técnicos, guías operativas para la atención a la primera infancia y los lineamientos establecidos por el ICBF, en armonía con la Política de Estado para el Desarrollo Integral a la Primera Infancia de “Cero a Siempre”



PRESENTACION CONTRATO 520010662024 SAN BERNARDO

Fecha de ejecución: 30 de Diciembre de 2024 a 30 de Junio de 2026.

SERVICIO	UDS	CUPOS	MUNICIPIO
HOGARES COMUNITARIOS DE BIENESTAR – (HCB)	19	247	SAN BERNARDO
HCB FAMI	2	30	SAN BERNARDO
TOTAL	21	277	

MISION ICBF

Liderar la protección integral de los derechos de la niñez y la adolescencia, a través de la articulación e implementación de las políticas públicas dirigidas a ellos y ellas, el fortalecimiento de la oferta del servicio público de bienestar familiar para la promoción de su pleno desarrollo, la consolidación de sus proyectos de vida y el fortalecimiento de las capacidades de sus familias, comunidades y territorios, promoviendo la equidad como expresión de justicia social y fundamento de la paz.



VISION ICBF

En el 2030 el ICBF, como entidad articuladora de los diferentes sectores y actores territoriales que conforman el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, consolidará la materialización de condiciones que permitan el desarrollo y la protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes posicionándose como la generación de la vida, la paz y la justicia social.



OBJETIVOS ESTRATEGICOS

1. Fortalecer el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes a partir de una oferta que brinde oportunidades, experiencias y escenarios significativos encaminados a profundizar sus capacidades, habilidades, intereses, talentos y vocaciones, contribuya a la construcción de su identidad y de su liderazgo e incidencia en la transformación de sus comunidades y territorios.
2. Fortalecer la atención integral a la primera infancia, con énfasis en el mejoramiento de las condiciones de calidad, oportunidad y pertinencia de la educación inicial, aportando a su universalización y a la consolidación de transiciones armónicas en el sistema educativo bajo un enfoque territorial e intercultural.
3. Afianzar desde una perspectiva intercultural e inclusiva, las capacidades de cuidado y crianza de las familias, reconociéndolas como sujeto colectivo de derechos que en ejercicio de su rol como corresponsables en la garantía de los derechos de niñas, niños y adolescentes consolidan sus comunidades y territorios como escenarios de protección integral.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

4. Implementar acciones interinstitucionales que favorezcan un adecuado estado nutricional en la niñez y aseguren a niñas, niños y adolescentes, de acuerdo con su momento de vida, la disponibilidad de alimentos, el acceso y consumo de los mismos en la cantidad y las condiciones de calidad e inocuidad necesarias, a partir del reconocimiento de saberes y prácticas alimenticias de las familias, comunidades y territorios.
5. Fortalecer la calidad de la gestión del proceso de restablecimiento de derechos y su oferta para asegurar la humanización del servicio y la prevalencia de la atención integral de niñas, niños y adolescentes, con base en el reconocimiento de las características individuales, familiares, comunitarias, sociales y culturales.
6. Posicionar el Sistema Nacional de Bienestar Familiar como articulador de la gestión en el orden nacional y territorial que, garantiza condiciones políticas, sociales, éticas, técnicas y financieras para el ejercicio pleno de los derechos de la niñez y las familias con enfoque territorial, inclusivo y diferencial al servicio de la equidad y la justicia social.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

7. Cualificar la capacidad institucional para identificar situaciones, condiciones o características particulares de las niñas, niños y adolescentes que demandan atenciones diferenciales garantizando los apoyos y ajustes para asegurar la inclusión, pertinencia y valoración del acervo cultural dentro del marco de la atención integral.
8. Consolidar una cultura organizacional basada en la calidad del servicio, el conocimiento, la innovación, la toma de decisiones a partir de evidencia, el autocuidado, la seguridad y privacidad de la información y la mitigación de los impactos ambientales, fomentando el bienestar, la mejora continua y el trabajo digno de su talento humano.
9. Modernizar la gestión de la entidad a través de la adecuación de la arquitectura institucional, infraestructura tecnológica y el rediseño de sus programas desde una perspectiva territorial, asegurando procesos técnicos y administrativos que soporten su gestión misional y garantizando el uso eficiente y transparente de los recursos.

¿Qué es el SIGE?

Herramienta gerencial la cual tiene el propósito de promover y facilitar la mejora continua en la gestión del ICBF, orientada a lograr el impacto en los actuales y nuevos servicios que se prestan a los niños, niñas, adolescentes y familias Colombianas”.

(Tomado: Resolución 7070 agosto 16 de 2017)

EJES DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN



Calidad

Enfoque a los niños, niñas, adolescentes y familia

Enfoque por procesos
Tomar decisiones en Hechos

Mejora Continua
Transparencia



Ambiental

Responsabilidad del Instituto frente a los impactos ambientales que genera, con el fin de proteger y conservar el ambiente y mantener un desarrollo sostenible.



Seguridad y salud en el Trabajo

prevenir y disminuir los incidentes, accidentes, lesiones y enfermedades laborales, a través de la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, respondiendo a las necesidades y requisitos de nuestros colaboradores y partes interesadas,



Seguridad de la Información

incrementar los mecanismos y controles para asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad, de la información institucional



Cambiando el mundo de las familias colombianas

OBJETIVOS SIGE

1. Ampliar cobertura y mejorar calidad

2. Promover los derechos de los NNA

3. Fortalecer con las familias y comunidades

4. Promover la seguridad alimentaria y nutricional

5. Garantizar la protección integral



Cambiando el mundo de las familias colombianas

OBJETIVOS SIGE

6. Lograr una adecuada y eficiente gestión institucional.

7. Brindar condiciones de seguridad y salud en el ICBF.

8. Prevenir los impactos ambientales generados por nuestra actividad.

9. Impulsar una cultura del liderazgo, innovación, evaluación y gestión de la calidad.

10. Gestionar el conocimiento institucional.

Cambiando el mundo de las familias colombianas
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) © Todos los derechos reservados.



Política de Calidad

En el ICBF dentro del marco de la garantía de los derechos prestamos servicios con **calidad, calidez, transparencia, eficacia, eficiencia y efectividad** para el desarrollo y la protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y para el bienestar de las familias colombianas. Para ello **articulamos el Sistema Nacional de Bienestar Familiar** a nivel Nacional y Territorial y contamos con talento humano competente, comprometido con la mejora continua, la innovación y la excelencia en la operación de los procesos.

Cambiando el mundo de las familias colombianas
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) © Todos los derechos reservados.





¿ Qué busca el eje Calidad?

↓

Satisfacción necesidades y expectativas de usuarios y partes interesadas

Servimos con:

- ✓ Calidad
- ✓ Calidez
- ✓ Transparencia
- ✓ Eficiencia
- ✓ Eficacia
- ✓ Efectividad



Cambiando el mundo de las familias colombianas
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) © Todos los derechos reservados.

Política Ambiental



El ICBF con presencia a nivel nacional, consciente de la mejora continua y de su compromiso con la **protección del medio ambiente**, promueve la implementación de **buenas prácticas ambientales**, cumple los requisitos legales y otros, **previene la contaminación** y **controla los aspectos ambientales** asociados a la generación de residuos y **consumo** de los recursos **agua, energía y papel**, teniendo en cuenta las partes interesadas; para con ello contribuir al bienestar de los Niños, Niñas, Adolescentes, Familias y colaboradores del ICBF.



Cambiando el mundo de las familias colombianas
 Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) © Todos los derechos reservados.



Política de Seguridad de la información

El ICBF **protege**, preserva y administra la **integridad**, **confidencialidad** y **disponibilidad** de la información en el marco de la operación de sus procesos y en cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, mediante la **prevención de incidentes** de seguridad de la información a través de **gestión de riesgos** e implementación de **mecanismos** de seguridad físicos y lógicos, orientados a la mejora continua en la gestión y el alto desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, con la finalidad de prestar **servicios con calidad y transparencia** a la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias colombianas.

Cambiando el mundo de las familias colombianas
 Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) © Todos los derechos reservados.





Cambiando el mundo de las familias colombianas
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF © Todos los derechos reservados.



Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el ICBF estamos comprometidos con la **seguridad y salud en el trabajo** a nivel Nacional, Regional, Zonal, Unidades de Servicios y Subcontratistas, encaminados en la **prevención y disminución de incidentes, accidentes, lesiones, enfermedades laborales** a través de la identificación de **peligros**, valoración de **riesgos**, determinación de **controles**, identificación de **amenazas** y preparación y respuesta ante **emergencias y contingencias**; respondiendo a las necesidades de nuestros colaboradores y partes interesadas, así como los requisitos legales aplicables y otros que suscriba la entidad, contribuyendo a la mejora continua en la gestión y desempeño del sistema. Es un compromiso de la Alta Dirección respaldar el SG-SST y asignar los recursos necesarios para propiciar un ambiente de trabajo sano y seguro para nuestros colaboradores.

Cambiando el mundo de las familias colombianas
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF © Todos los derechos reservados.





**¿ Qué busca
Seguridad y
Salud en el
Trabajo?**

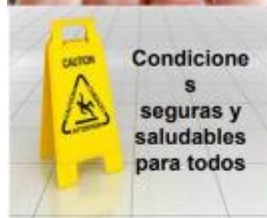


Seguridad y Salud en el Trabajo para todos los colaboradores

Cambiando el mundo de las familias colombianas
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) © Todos los derechos reservados.



Resumiendo...con el SIGE buscamos



Cambiando el mundo de las familias colombianas
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) © Todos los derechos reservados.



REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO



Fundación FUNFIC
2024

• OBJETIVO

Permitir a la Fundación dirigir adecuadamente sus operaciones con disciplina, y emitir sanciones de acuerdo a la ley para resolver conflictos, y tratar a los trabajadores de acuerdo a lo que indica su reglamento interno de trabajo.



CONDICIONES DE ADMISIÓN



- De acuerdo a los manuales operativos.

HORARIO DE TRABAJO

- ART. 8º—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así: Días laborables para el personal administrativo y operativo de las modalidades de acuerdo son de lunes a Viernes (No festivos) de 8 am a 4 para el caso de la modalidad HCB Comunitaria y para la modalidad FAMI los horarios acordados con los usuarios.
- PAR.—Para las empresas que laboran el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente (situación extrema).

HORARIO DE TRABAJO



- sábado. PAR. 2º—Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) 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. Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) 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 LAS FUNCIONES DEL TALENTO HUMANO



- Existen funciones que están de manera tácita inmersa en los contratos laborales teniendo en cuenta las actividades, según las disposiciones del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar; las cuales son cambiantes teniendo en cuenta éstas disposiciones; motivo por el cual, NO se colocan literalmente en éstos, pero sí son requisito de cumplimiento con el fin de dar cumplimiento al marco de los contratos de aportes suscritos con el ICBF que son el deber ser que lleva a suscribir contratos laborales; por ejemplo, recepción de alimentos.

Días de descanso legalmente obligatorios



ART. 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: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos.



Permisos



ART. 24.—La empresa 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 empresa 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.

ART. 24.—En caso de solicitar el permiso **DEBE HACERSE CON ANTICIPACIÓN, NO, DURANTE O DESPUÉS DE PRESENTADO EL EVENTO** dado que ni su jefe inmediato ni la Fundación se harán responsables de las consecuencias relacionadas a los manuales operativos y lineamientos como los establecidos en las “Causales de cierre”, a no ser que sea una situación de caso fortuito o calamidad grave.

Permisos



Por otro lado recordar que son dos cosas distintas los permisos de cualquier índole: personal, familiar, de salud, etc; y, por otro lado la prestación del servicio a los beneficiarios de las modalidades; motivo por el cual de requerirse, se debe enviar una hoja de vida para que sea avalada por el centro zonal correspondiente para que de continuidad a la atención; ó reprogramar el encuentro (en caso que pueda hacerse), de lo contrario ante el descuento a la Fundación por la no prestación del servicio, éste descuento será trasladado al trabajador que no haya dejado el reemplazo para el cumplimiento de la atención y se tendrá en cuenta ésta falta establecida en las causales de cierre del Hogar por la No prestación del servicio, el cual debe ser informado a coordinador Técnico y éste a su vez solicitará el permiso al centro zonal.



Licencia por luto según CST Mintrabajo

“ARTICULO 1. Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.



Segundo grado de consanguinidad

Segundo grado de consanguinidad:

Según el Artículo 35 del Código Civil, el parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz o que están unidas por vínculos de la sangre.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Artículo 37 señala que los grados de consanguinidad entre dos personas se cuentan con el número de generaciones. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo.

De manera que, si dentro del primero de consanguinidad pertenecen los padres y los hijos; y dentro del segundo grado de consanguinidad pertenecen los hermanos, abuelos y nietos, deberá entenderse que cuando la norma habla de “hasta segundo grado de consanguinidad” se está refiriendo a **padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.**

Primero de afinidad y primer civil



Primero de afinidad:

Según el Artículo 37 del Código Civil, la afinidad es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer, es decir, el parentesco entre la persona y los familiares de sangre de su cónyuge. Para determinar el grado de parentesco de afinidad, se califica el grado de consanguinidad de esa persona respecto al cónyuge, que será el mismo grado de afinidad de la persona referencia. De manera que, si dentro del primer grado de consanguinidad hacen parte los padres y los hijos, deberá entenderse que el primero de afinidad se refiere a suegros y suegras.

Primer civil:

Según el Artículo 50 del Código Civil, el parentesco civil es el que resulta de la adopción. De manera que, dentro de este parentesco sólo se encuentra el padre adoptante, la madre adoptante y el adoptivo.

En este orden de ideas, considera la Oficina que el trabajador tendrá derecho a la licencia por luto siempre que fallezca alguno de los familiares comprendidos dentro de los parentescos señalados en la Ley, de donde se desprende claramente que si fallece un familiar distinto a los allí indicados, el trabajador no tendría derecho a los cinco (5) días hábiles concedidos por la ley.

Servicios médicos



ART. 30.—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por su entidad prestadora de servicios de Salud o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados (Verificar Adres) el primer mes es cesante posterior a la afiliación, es decir, sólo serán atendidos en servicio de urgencias.

ART. 34. —En caso de accidente dentro de sus funciones, debe informar al jefe inmediato (Coordinador Técnico) y éste a su vez a la persona responsable de afiliación con el fin de realizar el respectivo soporte.



ART. 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 empresa. 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 empresa 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 las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

ART. 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 empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido. 2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. 3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes. 4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. 5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios. 6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa. 7. **Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).**

ART. 44.—Se prohíbe a la empresa:



- 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, previa socialización en comité técnico operativo y 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 del cincuenta por ciento (50%) 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 con 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, y d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa 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 empresa. 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.



4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores 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 del Trabajo signos convencionales que tiendan 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 empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. 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 aquél 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 (CST, art. 59)



ART. 45.— Se prohíbe a los trabajadores:

1. La agresión física infringida al romper la disciplina laboral y atentar contra las reglas de la convivencia, de necesaria observancia en el plano laboral. 2. Sustraer de la fundación, o establecimiento los útiles de trabajo, equipos, dinero o productos elaborados sin permiso de la empresa. 3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes. 4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo. 5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa. 6. 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. 7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo. 8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse. 9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

FALTAS GRAVES (SO PENA DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO)

1. Tratar con irrespeto, intimidar, amenazar o agredir física, psicológica o cualquier tipo de agresión a cualquier integrante de la Fundación, en cualquier orden jerárquico, constituyéndose éste factor en una falta grave que conlleve a proceso disciplinario o cancelación de contrato, más aún a los beneficiarios o padres de familia de las modalidades considerándose ésta como una falta grave y de terminación unilateral del contrato con la Fundación.
2. La atención a usuarios que no esté registrada ante la Fundación sustituye una falta grave que puede llevar a una terminación unilateral del contrato.
3. La atención de beneficiarios (fantasma).
4. La falsificación de documentos de carácter publico, firmas, formatos, documentos.
5. La NO PRESTACION DEL SERVICIO SIN TENER AUTORIZACIÓN POR PARTE DE SUPERVISOR CONTRACTUAL.
6. El ingreso a terceros a las unidades sin autorización del centro zonal; ejm (jornada de vacunación por parte de la IPS) u otras en las cuales ingresen personas ajenas a la unidad.

Orden jerárquico para las modalidades ART. 39.



PAR.—Los cargos Coordinador General, Coordinador Técnico, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, previo conocimiento y aprobación del representante legal, teniendo en cuenta la revisión de la falta.

Formas de evaluación de desempeño



- De acuerdo a los manuales operativos se realizarán 2 evaluaciones de desempeño al año; motivo por el cual cada madre comunitaria será evaluada de acuerdo a lo establecido en el contrato laboral y a los requerimientos o solicitudes realizadas por parte de la coordinadora Técnica en el marco de los contratos de aporte con el ICBF; los resultados de ésta evaluación serán entregados como insumos de los informes técnicos y administrativos de la Fundación al ICBF para su trazabilidad y seguimiento; de la misma manera al finalizar contrato se entregarán en el marco del comité de empalme con el nuevo operador.
- En caso de presentarse llamados de atención, la trabajadora tiene máximo 3 días hábiles para presentar sus respectivos descargos, los cuales serán socializados en el marco de los comités técnicos con ICBF; en caso que un trabajador cuente con 3 llamados de atención consecutivos, se considera para cancelación de contrato.

De las prácticas estudiantiles y pedagógicas



Cuando se presenten solicitudes de practicantes se debe informar a la coordinadora Técnica para hacer la solicitud correspondiente a cada supervisor contractual quien dará el aval o no a la solicitud, para lo cual el estudiante se compromete a tratar con respeto al talento humano y usuarios (as) de las modalidades en las cuales realicen éste ejercicio, así mismo a dar cumplimiento a los requerimientos y exigencias dados por el tutor o supervisor de la Institución a la cual pertenece y a la madre comunitaria responsable de ser jefe inmediato de éste.

El estudiante se compromete a dar cumplimiento a su plan de trabajo y temáticas, las cuales deben ser acordes a las necesidades de los niños y niñas usuarios (as) de las modalidades.

SOCIALIZACION Y EXPLICACION DE DILIGENCIAMIENTO DE FORMATOS

-  1. FORMATO_RAM
-  2. FORMATO_ENTREGA_DE_BIENESTARINA
-  3. FORMATO_ENTREGA_DE_REFRIGERIOS
-  4. FORMATO_ENTREGA_DE_RPP
-  5. DIRECTORIO_DE_BENEFICIARIOS
-  6. FORMATO__PLANEACION_PEDAGOGI...
-  7. FORMATO_DE_ACTA
-  8. LISTADO_DE_ASISTENCIA
-  9. LISTA_DE_CHEQUEO_PARA_LA_CARPE...
-  10. REGISTRO DE NOVEDADES DIARIAS
-  11. FORMATO_REGISTRO_DE_NOVEDADE...
-  12. FORMATO_ACTA_APERTURA_DE_BUZ...
-  13. FORMATO_PQRS
-  14. LIMPIEZA Y DESINFECCION
-  15. RETIRO_VOLUNTARIO-USUARIO
-  16. SEGUIMIENTO AL DESARROLLO
-  17. FORMATO_ACTA_DE_COMPROMISO-...
-  18. ACTA DE COMPROMISO pacto
-  19. VISITA CONTROL_SOCIAL
-  20. f1.g23.pp_formato_acta_de_conforma...

Al terminar se dio claridad a las dudas que se presentaron, de igual manera por parte del área de Cuentame de la fundación les brindó una orientación de cómo realizar la Pre-Inscripción y cómo diligenciar los formatos de Pre-matricula.

Se recalco nuevamente sobre los procesos de focalización teniendo en cuenta la Guía y los criterios de focalización que se encuentran especificados en la misma.

5.1.1.1. Criterios de focalización poblacional

a. Sisbén

- Metodología Sisbén IV

Adoptar los grupos y niveles de Sisbén IV relacionados con el área misional de Primera Infancia, conforme a los criterios de selección de grupos poblacionales de atención establecidos por el ICBF en la Resolución No. 8413 de 2021²⁸. Los grupos a los que hace mención el Sisbén se organizan de la siguiente manera:

Tabla 1. Grupos de Clasificación del Sisbén IV

Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Pobreza extrema	Pobreza moderada	Vulnerable	No pobre/vulnerable
A1 hasta A5	B1 hasta B7	C1 hasta C18	D1 hasta D21

Fuente: Página web del Sisbén

Frente a lo anterior, en lo que respecta a los procesos de focalización para la dirección de Primera Infancia aplican los niveles que van del A01 al C18:

Tabla 2. Grupos de Atención para Primera Infancia según Sisbén IV

Nivel inferior	Nivel superior
A01	C18

Fuente: Resolución 8413 de 2021

Esta atención de carácter transitorio se brindará a la población que no cuente con la encuesta Sisbén IV ni cumpla con otro criterio poblacional o territorial de ingreso, sin embargo, es de aclarar que, una vez vencido el periodo de transición, se entenderá de manera automática que el criterio de ingreso para acceder a la oferta del ICBF será el Sisbén IV, razón por la cual, desde las Entidades Administradoras del Servicio y las unidades de atención se debe invitar a las personas a solicitar la encuesta en las oficinas de cada entidad territorial para acelerar la transición hacia la versión IV.

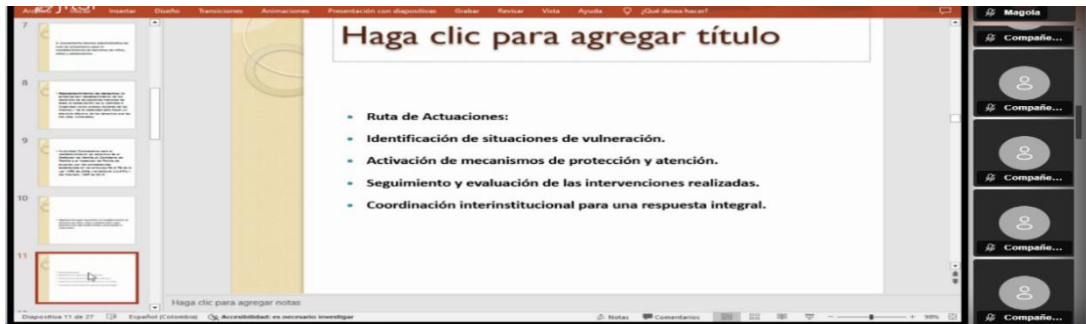
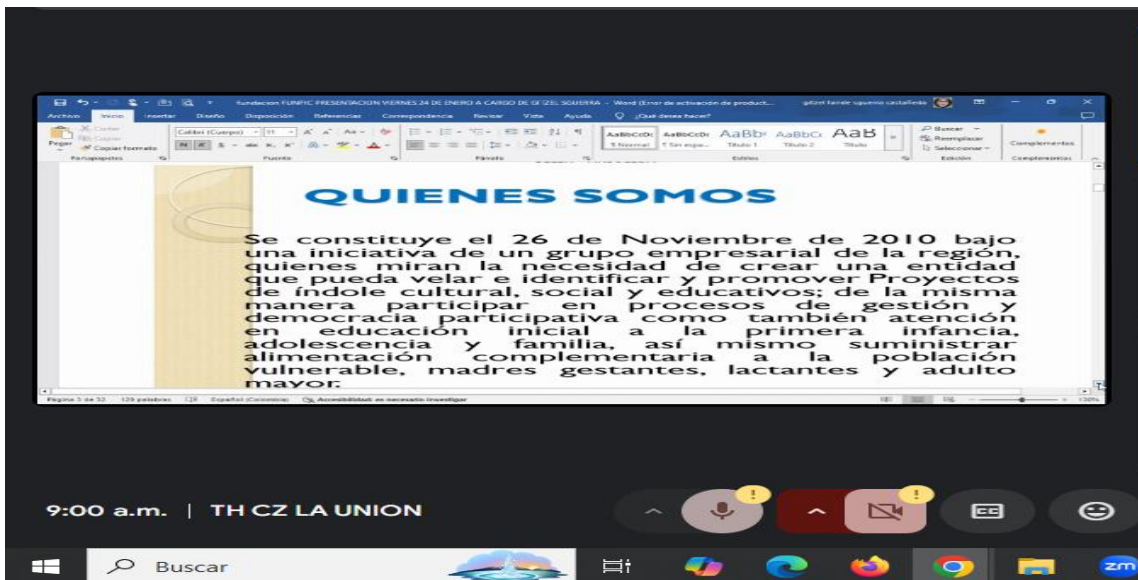
- b. Pertenecientes a familias identificadas a través de la Estrategia para la Superación de la Pobreza Extrema – Red UNIDOS.
- c. Niñas, niños y mujeres gestantes pertenecientes al programa Familias en Acción de Prosperidad Social.
- d. Niñas y niños egresados de la Estrategia de Atención y Prevención de la desnutrición (Centros de Recuperación Nutricional -CRN- y 1000 días para cambiar el mundo, unidades de búsqueda activa y UBA's).
- e. Remitidos por las entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar -SNBF- que se encuentren en situación de vulnerabilidad, riesgo de vulneración de derechos o programas de protección del ICBF.
- f. Víctimas de hechos violentos asociados al conflicto armado interno, de acuerdo con las directrices establecidas en la Ley 1448 de 2011 y los Decretos ley 4633, 4634 y 4635 de 2011, así como la Sentencia T-025 de 2004 proferida por la Corte Constitucional y demás desarrollos jurisprudenciales en torno a la existencia de un estado de cosas inconstitucional; para lo cual se considerarán aquellos cuyo estado se encuentre incluido dentro del RUV.
- g. Pertenecientes a comunidades étnicas (indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, Palenqueros, Raizales²⁹ y Rrom) que demanden el servicio, así como, aquellas que se encuentren en el marco de las disposiciones legales (autos, sentencias y tutelas) e instrumentos de política pública que reconocen la protección reforzada para la pervivencia de estas poblaciones.
- h. Niñas, niños y mujeres gestantes con discapacidad que requieren diversos tipos de apoyos para su participación efectiva en acciones de cuidado y experiencias pedagógicas para garantizar su derecho impostergable a la educación inicial. También los que sean remitidos por las entidades del SNBF con base en el registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad del Ministerio de Salud y Protección Social, como de los comités territoriales y locales de discapacidad y las entidades territoriales en salud.
- i. Usuarios del subsidio en especie para población vulnerable, del que trata el artículo 12 de la Ley 1537 de 2012 (Vivienda de Interés Social y Vivienda de Interés Prioritario), y el Decreto 1921 de 2012 o el que reglamente la materia.
- j. Niñas y niños cuya madre, padre, cuidadora o cuidador estén en establecimientos de reclusión.

- k. Niñas, niños y mujeres gestantes migrantes, refugiadas, apátridas o retornados al país, para lo cual se deberá verificar el documento de identificación y/o el acta de nacimiento según corresponda.
- l. Niñas y niños remitidos del servicio HCB FAMI y DIMF que al cumplir los dos (2) años deben transitar a otros servicios de educación inicial de atención permanente.
- m. Niñas y niños remitidos del servicio Desarrollo Infantil en Establecimiento de Reclusión - DIER que egresa del servicio por situaciones como: cumplimiento de la edad máxima permitida (3 años), por libertad de la madre, por traslado de la madre del establecimiento de reclusión, por enfermedad grave de la madre o fallecimiento u otra debidamente soportada.
- n. Niñas y niños remitidos del servicio Educación Inicial Rural - EIR quienes por circunstancias de movilidad voluntaria o involuntaria requieran continuar vinculados a los servicios de primera infancia del ICBF.
- o. Niñas y niños cuyas madres y padres estén activos en la ruta de reincorporación e identificados en las bases de datos remitidas de forma oficial al ICBF por la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN.
- p. Para el servicio de Hogar Infantil se atenderá prioritariamente a niñas y niños, hijos de trabajadoras y trabajadores que evidencien vinculación laboral y demás requisitos establecidos en la Resolución 1740 de 2010.

Para terminar en cada una de las sesiones de inducción se agradece la participación y se les recomienda trabajar con compromiso y responsabilidad en beneficio de los participantes de las diferentes modalidades.

Compromisos: Retroalimentar diariamente en referencia a todo lo que tenga que ver con el Programa de HCB Familiar y Comunitario

REGISTRO FOTOGRAFICO





Fundación para el Futuro Integral y Comunitario

MISION

Proporcionar condiciones y contribuir a la mejora de nuestra sociedad a través de actividades y programas de gran impacto social.

Nos caracterizamos por realizar un trabajo en el que prima la calidad y la confianza en el cambio individual y social

Permisos

ART. 24.—La empresa 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 familiares, con la debida oportunidad a la empresa y a sus



Fundación para el Futuro Integral y Comunitario

WhatsApp TH CZ LA UNION Meet: cua-kfho-izd Recibidos (2) - coordinaciontec

meet.google.com/cua-kfho-izd?pli=1&authuser=5

Gitzel Faride Sguerra Castañeda (Presentando)

Personas

Agregar personas

Maria Eufemia López M...
Maria Nora Pinta Insand...
Maryeli Toro
Milena Delgado
Milena Delgado
Monica Gomez

Primer de afinidad:

Según el Artículo 37 del Código Civil, la afinidad es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer, es decir, el parentesco entre la persona y los familiares de sangre de su cónyuge. Para determinar el grado de parentesco de afinidad, se califica el grado de consanguinidad de esa persona respecto al cónyuge, que será el mismo grado de afinidad de la persona referencia. De manera que, si dentro del primer grado de consanguinidad hacen parte los padres y los hijos, deberá entenderse que el primero de afinidad se refiere a suegros y suegras.

Primer civil:

Según el Artículo 50 del Código Civil, el parentesco civil es el que resulta de la adopción. De manera que, dentro de este parentesco sólo se encuentra el padre adoptante, la madre adoptante y el adoptivo.

En este orden de ideas, considera la Oficina que el trabajador tendrá derecho a la licencia por luto siempre que fallezca alguno de los familiares comprendidos dentro de los parentescos señalados en la Ley, de

meetjitsi/InduccionFUNFIC

Induccion FUNFIC 1:19:39 42

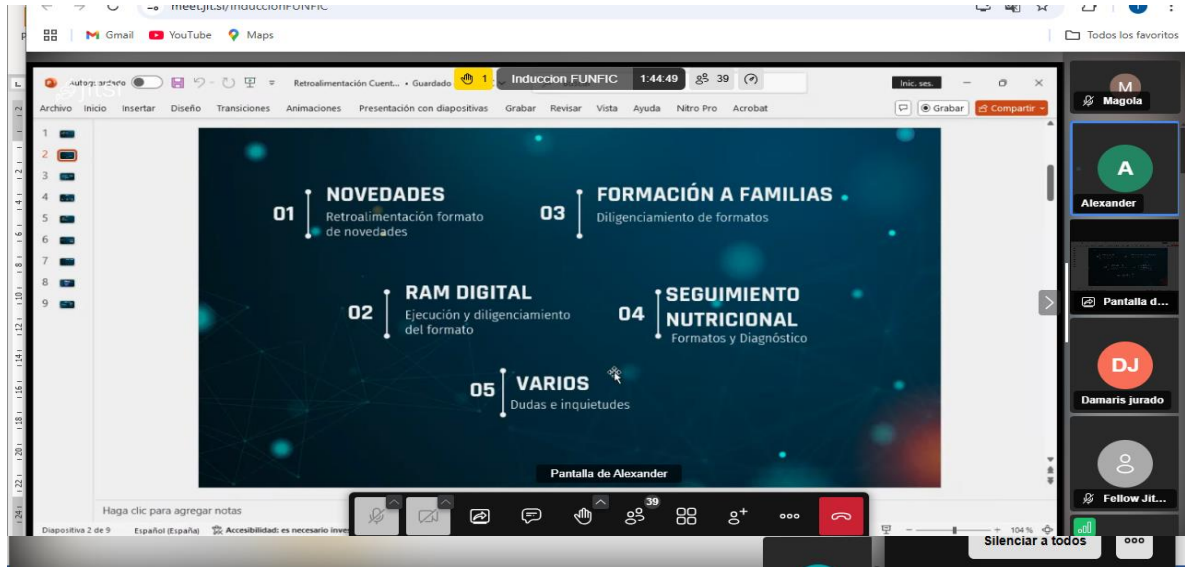
Magola Alexander Damaris Jurado Fellow Jitster Fellow Jitster Gemma castro GITZEL SGUERRA

LP M OM YM AC AI AB

LOS PEQUÑITOS Magola Orta Muñoz YONY MERCEDE... Ana Cecilia pinta ... Ana Ibáñez Andrea Bolaños

DD EM

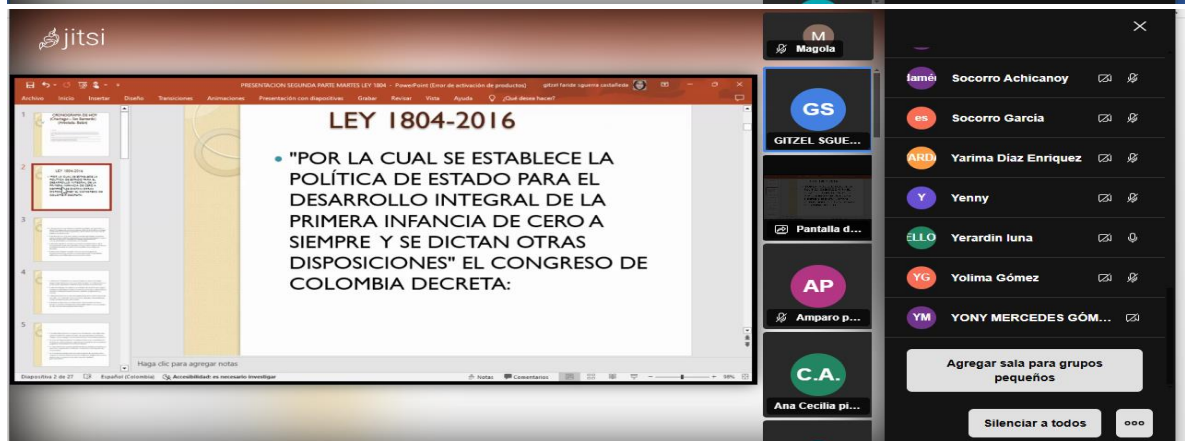
DENIS DELGADO O Elsa mirey erazo Fellow Jitster Fellow Jitster Fellow Jitster Fellow Jitster Fellow Jitster



The screenshot shows a Jitsi video conference interface. The main window displays a presentation slide titled "Inducción FUNFIC" with a dark blue background and white text. The slide lists five points:

- 01 NOVEDADES: Retroalimentación formato de novedades
- 02 RAM DIGITAL: Ejecución y diligenciamiento del formato
- 03 FORMACIÓN A FAMILIAS: Diligenciamiento de formatos
- 04 SEGUIMIENTO NUTRICIONAL: Formatos y Diagnóstico
- 05 VARIOS: Dudas e inquietudes

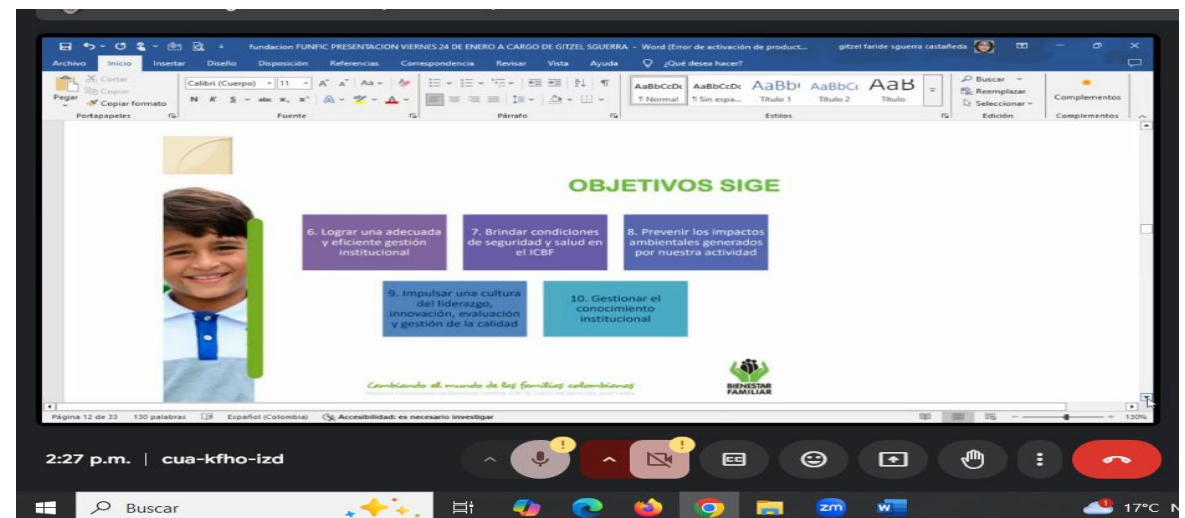
The Jitsi interface includes a sidebar on the right with participant avatars and names: Magola, Alexander, Pantalla d..., DJ, Damaris jurado, and Fellow Jit... The bottom of the screen shows a toolbar with icons for chat, mute, video, and other controls.



The screenshot shows a Jitsi video conference interface. The main window displays a presentation slide titled "LEY 1804-2016" with a white background and black text. The slide content reads:

"POR LA CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE ESTADO PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA PRIMERA INFANCIA DE CERO A SIEMPRE Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES" EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA:

The Jitsi interface includes a sidebar on the right with participant avatars and names: Magola, GS, GITZEL SGUE..., Pantalla d..., AP, Amparo p..., C.A., Ana Cecilia pi..., Socorro Achicanoy, Socorro Garcia, Yarima Diaz Enriquez, Yenny, Yerdin luna, Yolima Gómez, and YONY MERCEDES GÓM... The bottom of the screen shows a toolbar with icons for chat, mute, video, and other controls.



The screenshot shows a Jitsi video conference interface. The main window displays a presentation slide titled "OBJETIVOS SIGE" with a white background and green text. The slide content includes a photo of a young boy and a list of objectives:

- 6. Lograr una adecuada y eficiente gestión institucional
- 7. Brindar condiciones de seguridad y salud en el ICBF
- 8. Prevenir los impactos ambientales generados por nuestra actividad
- 9. Impulsar una cultura del liderazgo, innovación, evaluación y gestión de la calidad
- 10. Gestionar el conocimiento institucional

The Jitsi interface includes a sidebar on the right with participant avatars and names: Magola, GS, GITZEL SGUE..., Pantalla d..., AP, Amparo p..., C.A., Ana Cecilia pi..., Socorro Achicanoy, Socorro Garcia, Yarima Diaz Enriquez, Yenny, Yerdin luna, Yolima Gómez, and YONY MERCEDES GÓM... The bottom of the screen shows a toolbar with icons for chat, mute, video, and other controls.

ASISTENCIA

Marca temporal	POR FAVOR SELECCIONE SU NOMBRE DE	POR FAVOR SELECCIONE SU MUNICIPIO	POR FAVOR SELECCIONE SU MODALIDAD
27-28/12/2026 10:52:42	MARIA YARIMA DIAZ ENRIQUEZ	CHACHAGUI	HCB TRADICIONAL
27-28/12/2026 10:52:52	LIDEY HIGIDIO HIGIDIO	CHACHAGUI	HCB FAMI
27-28/12/2026 10:53:35	ANA CECILIA PINTA SOSCUE	CHACHAGUI	HCB FAMI
27-28/12/2026 10:54:57	ANGIE VALENTINA IMBAJOA MATABAJOY	CHACHAGUI	HCB TRADICIONAL
27-28/12/2026 11:02:42	ALIDA YANETH DEL SOCORRO ENRIQUEZ	CHACHAGUI	HCB FAMI
27-28/12/2026 11:04:04	MARIA EUFEMIA LOPEZ MADRONEIRO	CHACHAGUI	HCB FAMI
27-28/12/2026 11:07:36	LIDIA SANEY ZAMBRANO CADENA	CHACHAGUI	HCB TRADICIONAL
27-28/12/2026 11:07:51	GENITH DEL CARMEN REINA	CHACHAGUI	HCB FAMI
27-28/12/2026 11:10:26	PEREGRINA MELO HIGIDIO	CHACHAGUI	HCB FAMI
27-28/12/2026 11:16:16	CARMEN DEYANIR TAPIA GARCIA	CHACHAGUI	HCB FAMI
27-28/12/2026 11:25:42	LUZ ANGELICA IMBAJOA PINTA	CHACHAGUI	HCB FAMI
27-28/12/2026 11:25:42	MONCA GOMEZ AROCA	CHACHAGUI	HCB TRADICIONAL
27-28/12/2026 11:26:32	CLEMENCIA QUELAL IMBAJOA	CHACHAGUI	HCB TRADICIONAL

Página 1