

RESOLUCION 2203 DE 2019

(Diciembre 13)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [5](#) de la Resolución 1399 de 2021>

Por la cual se adopta el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Servicio Nacional Aprendizaje-SENA y se deroga la Resolución [1228](#) de 2018.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [5](#) de la Resolución 1399 de 2021, 'Por la cual se adopta el Plan Nacional de Bienestar de los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se deroga Resolución 2203 de 2019'.

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo [4o](#), numeral 1 del Decreto 249 de 2004, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política en el artículo [54](#) señala que es “obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe promover la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a una ocupación acorde con sus condiciones de salud”.

Que la Constitución Política en su artículo [67](#) establece que la “educación es un derecho de la persona que presta un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. // La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente”.

Que la Constitución Política en el artículo [366](#) señala que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.

Que la Ley 115 de 1994 en su artículo [1o](#) señala que la "educación es un proceso de formación personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y sus deberes" y en el artículo [5o](#) precisa que la educación tiene, entre otros, como finalidad lograr “el pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos”.

Que la Ley 119 de 1994 en el artículo [2o](#) establece la misión del SENA, indicando que “está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el

de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”.

Que la Ley 119 de 1994 en el artículo [4o](#), numeral 1, contempla como función del SENA “Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales éticos, culturales y ecológicos”.

Que el Decreto 249 de 2004 en su artículo [4o](#), numeral 10, establece que la Dirección General del SENA asignada la función de “Adoptar el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del SENA”

Que el Decreto 249 de 2004 en el artículo [11](#), numeral 2, establece como función de la Dirección de Formación Profesional la de “Asistir a la Dirección General en el diseño de políticas, planes y programas de carácter general, para la formación profesional integral de los diferentes usuarios y la prestación de servicios de la entidad en los diferentes sectores económicos y cadenas productivas, promoviendo la mejora de la calidad en los procesos y programas de formación profesional”.

Que el Decreto 249 de 2004 en su artículo [27](#), numeral 19, le asigna a las Subdirecciones de los Centros de Formación Profesional Integral la función de “Dirigir la implementación del programa integral de bienestar de los alumnos del Centro”

Que el Decreto [1330](#) del 2019, modificatorio del Decreto 1075 de 2015 - Único del Sector Educativo en el artículo [2.5.3.2.3.1.3](#), literal b), define las políticas institucionales así: “b) Políticas institucionales. Conjunto de directrices establecidas por la institución con el fin de orientar y facilitar el logro de sus objetivos por parte de los diferentes estamentos, en los distintos niveles formativos y modalidades en coherencia con la naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional // La Institución deberá dar cuenta de la existencia, implementación, aplicación y resultados de cumplimiento de las siguientes políticas institucionales: (...) 2. Políticas de gestión institucional y bienestar”

Que el Decreto [1330](#) del 2019 en el artículo [2.5.3.2.3.1.6](#), define el modelo de bienestar como condición de calidad para los programas de Educación Superior, indicando: “La institución establecerá las políticas, procesos, actividades y espacios que complementan y fortalecen la vida académica y administrativa de facilitarle a la comunidad institucional el desarrollo integral de la persona y la convivencia en coherencia con las modalidades (presencial, a distancia, virtual, dual u otros desarrollos que combinen e integren anteriores modalidades), los niveles de formación, su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional. // En coherencia con lo anterior, la institución deberá demostrar la existencia de mecanismos de divulgación e implementación de los programas de bienestar orientados a la prevención de la deserción y promoción de la graduación de los estudiantes”.

Que el Estatuto de la Formación Profesional del SENA, adoptado por el Consejo Directivo Nacional del SENA mediante Acuerdo [8](#) de 1997, en su numeral 1.1, define la formación profesional integral que ofrece el SENA como “un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos, de actitudes y valores para la convivencia social, que le permite a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida”.

Que el Estatuto de la Formación Profesional del SENA en el numeral 3.4.2, último párrafo, al referirse al ambiente educativo dispone: “El ambiente educativo considera el bienestar institucional, como condición determinante para el desarrollo eficiente y de calidad de la formación profesional, regulado por el presente estatuto y otras normas específicas que expresan los acuerdos entre los participantes de la comunidad educativa”.

Que la Resolución [70](#) de 2019, por la cual se reorganizan los Grupos Internos de Trabajo de la Dirección

Formación Profesional de la Dirección General del SENA, se establece su conformación, funciones dictan otras disposiciones, en el artículo [15](#) crea el Grupo de Bienestar al Aprendiz y atención al eg en el artículo [17](#) le asigna, entre otras, la siguiente función: “1. Establecerla metodología para la el del plan nacional integral de bienestar al aprendiz, con enfoque territorial y participativo que contri formación integral de los aprendices Sena”.

Que mediante la Resolución [1228](#) de 2018, modificado por la Resolución [1046](#) de 2019, se adoptó Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Sena, pero es necesario actualizarlo con el fin o pertinente a los intereses y necesidades de los aprendices y les permita el desarrollo de las dimensio personalidad en el marco de la formación integral, el mejoramiento de las condiciones de calidad d calidad formativa y su permanencia en la institución.

Que por lo mérito de lo expuesto;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o.-ADOPCIÓN. Adoptar el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices de Nacional de Aprendizaje Sena, contenido en el anexo técnico que forma parte integral de la present Resolución, el cual será de obligatorio cumplimiento en cada uno de los Centros

de Formación Profesional, Sedes, Subsedes del SENA y demás instituciones que por convenios de de cobertura o articulación con la educación media u otros mecanismos se impartan programas de F Profesional del SENA. Las áreas y dependencias del SENA que ejerzan acciones y funciones relaci el bienestar del aprendiz SENA, deberán cumplir con el Plan Nacional Integral de Bienestar de los Aprendices.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [2974](#) de 2021

Concepto SENA [57665](#) de 2020

Concepto SENA [14107](#) de 2020

Concepto SENA [8597](#) de 2020

ARTÍCULO 2o.- FINANCIACIÓN. El Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, por intermedio de l Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, destinará anualmente como mínimo el d ciento (2%) de su presupuesto para atender las acciones anuales del Plan de Acción acorde con el F Nacional Integral de Bienestar de los aprendices que incluye recursos para contratar los equipos de Cada Subdirector de Centro de Formación Profesional y los Directores Regionales gestionarán recu adicionales por medio de alianzas, convenios y relaciones interinstitucionales con el sector público cooperación con el sector privado a nivel local, regional, nacional e internacional, para atender los requerimientos de la implementación y ejecución anual del Plan Nacional Integral de Bienestar de l aprendices del SENA.

PARÁGRAFO. El presupuesto asignado en el rubro presupuestal “Gastos de Bienestar” se ejecutar acuerdo con lo establecido en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (SIGA).

Concordancias

Circular SENA [78](#) de 2021



ARTÍCULO 3o.- PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN. Las actividades que se desarrollen enmarcadas en el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Sena deberán ser promocionadas y divulgadas a los aprendices al interior de los Centros de Formación Profesional Integral, Sedes, Subsedes del SENA y demás instituciones que por convenios de ampliación de cobertura y articulación con la media u otros mecanismos se impartan programas de Formación Profesional del SENA, con el fin de lograr un mayor impacto.



ARTÍCULO 4o. DESARROLLO DE ACTIVIDADES. Los Centros de Formación Profesional del SENA deberán desarrollar las actividades del Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices.



ARTÍCULO 5o. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir del 1o de enero de 2020 y deroga con integridad la Resolución [1228](#) de 2018 y la Resolución [1046](#) de 2019, así como las demás disposiciones y lineamientos internos del SENA que le sean contrarios. En virtud de lo establecido en el numeral 8o del artículo [8o](#) de la Ley 1437 de 2011 se dio cumplimiento a la publicación previa del presente acto administrativo en la página institucional del SENA. Publíquese en el Diario Oficial y en la página web del SENA, conforme lo ordenan el artículo [119](#) de la Ley 489 de 1998 y el artículo [8o](#) de la Ley 1437 de 2011.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los

CARLOS MARIO ESTRADA MOLINA

Director General

<Para consultar la versión original PDF de este documento dirigirse al siguiente link:  
[https://www.avancejuridico.com/docpdf/sena/RESOLUCION\\_SENA\\_2203\\_2019.pdf](https://www.avancejuridico.com/docpdf/sena/RESOLUCION_SENA_2203_2019.pdf)>

ANEXO.

DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

DIRECCIÓN GENERAL

SENA 2019

PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR DE LOS APRENDICES DEL SENA

Farid Figueroa Torres

Director de formación profesional

Dirección General SENA

Claudia Patricia Forero Londoño

Coordinadora Grupo de Bienestar al aprendiz y atención al egresado

Yolanda Marín Maldonado

Técnico Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Héctor Castaño Velásquez

Profesional Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Andrea Constanza Tibaquirá Celis

Asesora Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Miguel Angel Cárdenas

Asesor Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Angela Andrea Alba Villamil

Contratista Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Francia Elena Arango Monsalve

Contratista Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Marcela Rojas Guevara

Contratista Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Oscar Leonel Oviedo Castillo

Contratista Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Otto Alexander Martínez

Contratista Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Johanna Andrea Sandoval Lorgia

Contratista Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Karina Inés Altamiranda

Contratista Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Tabla de contenido

**PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR DE LOS APRENDICES DEL SENA**

**PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR DE LOS APRENDICES DEL SENA**

**1. Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz**

**1.1. Descripción de las acciones previstas y alcance**

**2. Anexos**

**PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR DE LOS APRENDICES DEL SENA**

**1. Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz**

Partiendo del análisis detallado de la situación del actual plan de Bienestar al aprendiz del SENA, c

debilidades encontradas en su aplicación a nivel nacional, de las propuestas de actuación planteada funcionarios, directivos y aprendices y en línea con la misión institucional a continuación se establece propósito, el alcance y los objetivos estratégicos del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz

El plan nacional integral de bienestar al aprendiz, es una estrategia institucional para contribuir en la permanencia y el desempeño exitoso de los aprendices de la entidad en su proceso formativo con enfoque territorial y diferencial.

#### Propósito del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz

Ofrecer a los aprendices matriculados en: Formación Laboral (Operarios, Auxiliar, Técnico laboral Profundización técnica) y formación tecnológica (tecnólogos y especialización tecnológica); oportunidad para el fortalecimiento de su desarrollo humano integral mediante: la implementación de programas proyectos y actividades para el acompañamiento y reconocimiento de sus capacidades y talentos; que permitan enfrentar con éxito las exigencias del mundo de la vida en el marco de la formación y su incorporación al mundo del trabajo.

#### Alcance del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz

Este Plan está dirigido a los aprendices matriculados en formación Laboral y Formación tecnológica los niveles y jornadas, en sus diferentes modalidades: presencial, virtual o a distancia, de acuerdo a capacidad presupuestal de cada Centro de Formación Profesional.

Los Centros de Formación Profesional Integral deberán incorporar estrategias para la inclusión de aprendices pertenecientes a las comunidades minoritarias y vulnerables.

Las actividades o servicios que se deriven de la implementación de los objetivos estratégicos previstos son de obligatorio cumplimiento para la entidad y de participación voluntaria por parte de los aprendices.

#### Objetivos estratégicos del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz

Los objetivos estratégicos establecen las rutas de implementación de las acciones de Bienestar con el fin de ofrecer a los aprendices matriculados en formación laboral y tecnológica oportunidades para el fortalecimiento de su desarrollo humano integral.

Estos objetivos estratégicos se hacen tangibles mediante la formulación de objetivos operativos y acciones orientadas al cumplimiento.

Objetivo estratégico 1: Implementar proyectos de acompañamiento para el desarrollo integral del aprendiz en su proceso formativo.

Con este objetivo se busca lograr la formulación de un plan de acción de acompañamiento a aprendices en temas relacionados a la cultura, a las prácticas de prevención de la enfermedad y promoción de la salud, el desarrollo de habilidades blandas, al deporte, la actividad física, el aprovechamiento del tiempo libre.

A continuación se describen las acciones previstas asociadas a los objetivos operativos del objetivo estratégico 1.

OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES PREVISTAS
Reconocer la Cultura como creadora de identidad, generadora de inclusión y catalizadora de diversidad.	Desarrollar plan de cultura para crear espacios de intercultural.
	Incluir en el plan de cultura, estrategias para el desarrollo de cultura institucional, ciudadana y ambiental que incluyan el cumplimiento de normas, manual de convivencia, establecimiento de pactos, que promuevan la autonomía individual y social.
	Propiciar el desarrollo de una cultura digital fomentando el uso responsable de internet y las nuevas tecnologías para enfrentar riesgos como grooming, el sexting, el ciberacoso y la ciberdependencia, entre otros.
Generar en los aprendices prácticas asociadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de la gestión con entidades competentes.	Impulsar el desarrollo de capacidades individuales y colectivas encaminadas a la promoción de la salud mental, la cohesión social, la prevención del consumo de SPA y enfermedades transmisibles y no transmisibles.
Promover los derechos sexuales y reproductivos.	
Desarrollar habilidades blandas para la vida y el trabajo	Implementar plan de trabajo para fortalecer habilidades socioemocionales, en particular las relacionadas con liderazgo, inteligencia emocional, creatividad, irracionalidad, resiliencia, resolución de conflictos, habilidades comunicativas, trabajo en equipo y adaptación al cambio.
Reconocer el deporte, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre como elementos fundamentales en el mejoramiento de la formación profesional integral.	Promover la actividad física como estrategia de adquisición de hábitos de vida saludable y manejo adecuado del tiempo libre.
	Formular planes deportivos que involucren la participación de los aprendices en jornadas intracentros e intercentros.
Reconocer el arte como vehículo de conocimiento, expresión, comunicación y transformación personal y social	Implementar planes que promuevan expresiones de creatividad de los aprendices en su formación profesional integral.

Objetivo estratégico 2: Incentivar al aprendiz en su proceso de formación profesional integral mediante la implementación de un programa de estímulos que se materializa en los objetivos operativos descritos.

#### Doctrina Concordante

Concepto SENA [2974](#) de 2021

Con este objetivo se busca lograr que los aprendices vean en los estímulos que entrega el SENA, un reconocimiento a su esfuerzo en el proceso formativo y un impulso para la excelencia.

La excelencia será entendida como la permanencia en el proceso formativo, el cumplimiento del rol del aprendiz y la entrega oportuna de las actividades asociadas a su proceso formativo.

A continuación se describen las acciones previstas asociadas a los objetivos operativos del objetivo estratégico 2.

OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES PREVISTAS
Generar escenarios de reconocimiento para aprendices en ejes de liderazgo, proyección social, formación y de talentos.	Adelantar la elección de voceros y representantes de ap
	Generar espacios de participación de voceros y represe aprendices en los Centros de Formación Profesional regionales.
	Adelantar proyectos de responsabilidad social comunit participación y liderazgo de aprendices.
	Promover espacios o formas para el reconocimie participación en escenarios locales, regionales, nac internacionales, de aprendices destacados en su formativo
	y con talentos que los visibilizan en ámbitos sociales, artísticos y/o deportivos.
Promover el desarrollo de monitorias como reconocimiento a la excelencia en el proceso de formación profesional integral.	Asignar aprendices monitores en reconocimiento a su c en el proceso de formación profesional integr lineamientos establecidos.
Asignar apoyos socioeconómicos para aprendices en situación de vulnerabilidad social e inseguridad económica como medio para promover su excelencia académica y humana.	Adjudicar apoyos de sostenimiento regulares y F procedimiento establecido y de acuerdo con la noi vigente
	Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz bene apoyos de sostenimiento en el proceso formativo.
	Adjudicar cupos en Centros de convivencia procedimiento establecido de acuerdo con la noi vigente.
	Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz bene centros de convivencia.
Asignar apoyos de transporte para la movilidad de los aprendices en su proceso formativa	Adjudicar cupos de transporte de acuerdo con la noi vigente.
	Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz bene transporte.
	Gestionar mecanismos alternativos de movilidad aprendices según territorio.
Asignar apoyos de alimentación para aprendices	Adjudicar cupos de alimentación de acuerdo con la noi vigente.
	Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz bene alimentación.
	Gestionar mecanismos alternativos para brindar ap alimentación a los aprendices.

Objetivo estratégico 3: Entregar con oportunidad y calidad los servicios de bienestar al aprendiz documentando procedimientos que soporten una operación ágil y flexible.

Con este objetivo se busca implementar planes de acción con participación de las áreas administrati formación para mejorar la oportunidad y calidad de los servicios de bienestar al aprendiz.



A continuación se describen las acciones previstas asociadas a los objetivos operativos del objetivo estratégico 3.

OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES PREVISTAS
Articular desde la Dirección Regional y Subdirecciones, las áreas de	Implementar el plan de acción de bienestar para el centro de en el marco del plan nacional de bienestar al aprendiz.
administración y de formación para la implementación exitosa del plan de acción de bienestar al aprendiz	Articular con las áreas administrativas, las Regionales y C Formación Profesional Integral, las acciones para divulgar la establecer mecanismos para el cumplimiento de las previstas en el plan de acción de bienestar formulado por el formación.
Socializar con los aprendices del centro de formación el plan de bienestar al aprendiz y medir su satisfacción en la implementación de las actividades.	
Articular desde la Dirección de formación profesional las áreas de la Dirección General para generar procesos organizacionales de apoyo efectivo al cumplimiento del propósito general del plan nacional de bienestar	Articular con la Dirección de Planeación y Dirección Corporativo y la Dirección de Formación Profesional, la presupuestal de bienestar teniendo en cuenta cupos de actividades, jornadas, modalidades, características de las Regionales y C Formación Profesional Integral.
	Articular con la Dirección de Planeación y Dirección Corporativo y la Dirección de Formación Profesional, la presupuestal para la contratación del equipo responsable de actividades de bienestar al aprendiz, según la tipología de adoptada.
	Articular con la Dirección Administrativa y financiera y la de Formación Profesional, la realización de un plan de mejor de la infraestructura SENA para el desarrollo de las actividades bienestar al aprendiz y Centros de convivencia.
	Articular con oficina de sistemas y la Dirección de Formación Profesional, la adopción de soluciones tecnológicas que favorezcan la disposición con oportunidad y calidad de los servicios de bienestar al aprendiz.
	Articular con las áreas administrativas y de formación Regionales y Centros de Formación Profesional Integral, acciones para mejorar las oportunidades de inserción laboral de los aprendices.
	Articular con la Secretaria General y la Dirección de Formación Profesional, la adopción de mecanismos que permitan al personal administrativo y de formación que brinden atención a aprendices de Centros de convivencia, de jornadas nocturnas, semana, madrugada, presencial, virtual y a distancia.
Articular grupos internos de la Dirección de formación la adopción de mecanismos que permitan el cumplimiento de los propósitos del plan	Articular con Grupo responsable de administración educativa, grupo responsable de bienestar al aprendiz, la formulación de orientaciones asociadas a la selección de aprendices durante el proceso de ingreso y la generación de reportes de estado de los aprendices durante su proceso formativo.
	Articular con el grupo de ejecución de la formación y el grupo responsable de bienestar al aprendiz, la formulación de orientaciones para el desarrollo de la inducción de aprendices y mecanismos de retención de aprendices.

Articular con las dependencias de la Dirección General la estructura normativa y de procedimiento para el funcionamiento de centros de convivencia	Implementar reglamentación normativa, presupuestal y operar la operación de centros de convivencia SENA.
Gestionar la actualización del procedimiento de Bienestar al Aprendiz	Actualizar documentos institucionales asociados a la gestión del bienestar al aprendiz que estén en línea con los objetivos del plan nacional de bienestar al aprendiz.
Gestionar la actualización y apropiación del reglamento del aprendiz	Implementar actividades de apropiación del reglamento del presentado al consejo directivo nacional, como medio para la apropiación de principios, valores y procederes éticos por parte de los aprendices como parte de su FPI.

### 1.1. Descripción de las acciones previstas y alcance.

A continuación se presentan las fichas que orientan el cumplimiento de los objetivos estratégicos. En cada ficha, cada una relaciona los objetivos operativos, las acciones previstas, la descripción, justificación y evidencias.

Para la materialización del PNIBA el Centro de Formación deberá seguir el procedimiento establecido en el DFP según normatividad vigente.

Es importante precisar, que el aprendiz es considerado el principal actor destinatario de la implementación de este Plan por lo que no se incluye en la columna de actores para las acciones previstas.

FICHA DE OBJETIVO ESTRATEGICO 1.				
OBJETIVO ESTRATEGICO/TEMA	Implementar proyectos de acompañamiento para el desarrollo integral de los aprendices en su proceso formativo			
OBJETIVOS OPERATIVOS/LINEAMIENTOS	<p>Reconocer la Cultura como creadora de identidad, generadora de identidad y catalizadora de diversidad.</p> <p>Generar en los aprendices prácticas asociadas a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de la gestión con entidades comunitarias.</p> <p>Desarrollar habilidades blandas para la vida y el trabajo</p> <p>Reconocer el deporte, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre como elementos fundamentales en mejoramiento de la formación profesional integral.</p> <p>Reconocer el arte como vehículo de conocimiento, expresión, comunicación y transformación personal y social</p>			
ALCANCE	<p>Lograr la formulación de un plan de acción que contenga estrategias de acompañamiento a aprendices en temas relacionados a la cultura, a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud, al desarrollo de habilidades blandas, al deporte, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre.</p> <p>Los aprendices de formación virtual, podrán beneficiarse de la implementación de las acciones previstas para este objetivo estratégico, haciéndose partícipes de la inscripción y disponibilidad de cupos, en las actividades que se programarán en los Centros de Formación Profesional Integral cercanos a su lugar de residencia e independencia al lugar y centro de formación en el que tienen la matrícula.</p>			
INDICADOR	No. de estrategias de acompañamiento implementadas			
Desarrollar plan de cultura para crear espacios de encuentro intercultural.	El plan de bienestar del centro debe incluir estrategias para el desarrollo de la cultura con	Con la intención de crear identidad, inclusión, reconocer la diversidad y sus formas de expresión, el respeto	Director Regional, Subdirector del centro. Coordinador académico y/o de	Plan de gestión del bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados

	<p>enfoque diferencial, inclusivo e intercultural que busquen ampliar el abanico de opciones que tradicionalmente la Entidad ha ofertado, entre ellos cocina tradicional, patrimonio cultural, visita a museos, reconocimiento de la diversidad etnolingüística</p>	<p>por la diferencia se hace necesario que las actividades que se programen dentro del plan estén alineadas en un proceso de construcción de tejido social.</p>	<p>formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores y familia.</p>	
<p>incluir en el plan de cultura, estrategias para el desarrollo de la cultura institucional, ciudadana y ambiental que incentiven el cumplimiento de normas, manual de convivencia y establecimiento de pactos, que promuevan la autorregulación individual y social.</p>	<p>El plan de bienestar del centro debe incluir acciones que generen en los aprendices reflexiones sobre sus prácticas ciudadanas al interior del SENA, así como en los contextos públicos en los que interactúan. Se debe propender por incentivar el respeto por lo público (ser mejor ciudadano), el sentido de pertenencia institucional (ser mejor aprendiz) y el cuidado ambiental.</p>	<p>Es necesario fomentar en los aprendices de la Entidad, el respeto por lo público, sentido de pertenencia, el cumplimiento del rol para ser buenos ciudadanos y buenos seres humanos dentro y fuera del SENA.</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>	<p>Plan de g bienestar al del cent formación. N aprendices beneficiados</p>
<p>Propiciar el desarrollo de una cultura digital fomentando el uso responsable de Internet y las nuevas tecnologías para prevenir y enfrentar riesgos como grooming, el sexting, el ciberacoso, la ciberdependencia, entre otros.</p>	<p>El plan de bienestar del centro debe incluir acciones que generen en los aprendices reflexiones sobre sus comportamientos en el uso de la red, que los lleve a desarrollar cambiar o mejorar sus prácticas digitales, las cuales permitan la</p>	<p>El auge de la industria 4.0 plantea la necesidad de fortalecer competencias ciudadanas digitales que permitan la interacción exitosa de los aprendices en los nuevos escenarios productivos.</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>	<p>Plan de g bienestar al del cent formación. N aprendices beneficiados</p>

	construcción de una identidad y ciudadanía digital segura, reduciendo los riesgos del uso inadecuado del internet.			
Impulsar el desarrollo de capacidades individuales y colectivas, encaminadas a la promoción de la salud mental, la convivencia social, la prevención del consumo de SPA y de otras enfermedades transmisibles y no transmisibles.	El centro de formación debe consultar el sector salud para revisar cuales son los factores de riesgo de las enfermedades de salud transmisibles y no transmisibles, y los vinculados a la afectación de la salud mental, con mayor incidencia en la población y contexto del centro de formación y de acuerdo a eso planear acciones articuladas con el sector salud para Implementar mecanismos de prevención de enfermedades, promoción de la salud y rutas de atención correspondientes.	Es necesario que la entidad fomente la autorresponsabilidad y participación de los aprendices en la planificación, organización, control y atención de su salud física y mental.	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores, entes territoriales de salud y otros sectores y familia.	Plan de bienestar al del cent formación. N aprendices beneficiados
Promover los derechos sexuales y reproductivos.	El plan de bienestar del centro debe incluir acciones que propendan por generar estrategias o espacios, que brinden a los aprendices orientación sobre temas clave de la salud sexual y reproductiva, desde un enfoque de derechos y con una mirada ética, que incentive el respeto al desarrollo libre, seguro y	La sexualidad es una dimensión del desarrollo y bienestar de los adolescentes y jóvenes, que se nutre de los diferentes entornos en los que interactúa y que en la medida que se vivencia, incide en la proyección de vida de los adolescentes y jóvenes. Por ello, se incluye dentro de este objetivo estratégico, la promoción con respeto al desarrollo libre, seguro y	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; equipo de seguridad y salud en el trabajo, instructores, familia, administraciones gubernamentales, fundaciones, ONG.	Plan de bienestar al del cent formación. N aprendices beneficiados

	responsable de la vida sexual y reproductiva de todas las personas, sin discriminación por motivos de sexo, edad, etnia, orientación sexual o identidad de género, discapacidad, religión o ser víctima del conflicto armado.	responsable de la vida sexual y reproductiva de todas las personas, desde la perspectiva de los derechos humanos, sexuales y reproductivos, y no solo desde el riesgo o la enfermedad.		
Implementar plan de trabajo para fortalecer competencias socioemocionales, en particular las relacionadas con el liderazgo, inteligencia emocional, creatividad, innovación, resiliencia, resolución de conflictos, habilidades	El equipo de bienestar al aprendiz contribuirá al desarrollo de las competencias socioemocionales sin suplir o remplazar la actividad formativa que deben adelantar los instructores de competencias transversales en el marco del proceso formativo; identificando las necesidades de los aprendices del Centro de formación con relación a las habilidades blandas que requieren potencializarse. En la planificación de estas estrategias dentro del plan de acción de bienestar se debe tener en cuenta que:	En las mesas de trabajo adelantadas se evidenció la necesidad de desarrollar habilidades blandas en los aprendices, que mejoren sus capacidades de afrontamiento a las situaciones de la vida en los contextos individual, social y productivo; al igual que la necesidad de buscar alternativas y espacios de tiempo para lograr la participación efectiva de los	Director Regional, Subdirector del centro. Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores, sector productivo y familia.	Plan de bienestar al del cent formación. N aprendices beneficiados
comunicativas, trabajo en equipo y adaptación al cambio.	1. Las actividades de habilidades blandas que se desarrollen con los aprendices deben ser vivenciales, experimentales, para favorecer la motivación de los aprendices, crear	aprendices sin que su asistencia interfiera con los horarios de formación.		

	<p>empatía, entender y regular las emociones, establecer y desarrollar relaciones positivas y tomar decisiones responsables.</p> <p>2.1a planeación de talleres de competencias socioemocionales debe hacerse en horarios alternativos para que los aprendices encuentren diversidad de horarios para asistir.</p> <p>Estos talleres están disponibles para todos los aprendices, sin embargo se priorizan los aprendices que cuenten con las siguientes situaciones formativas:</p> <p>a. Aprendices que presenten debilidades en el desempeño de las competencias socioemocionales y sean referidos por los instructores.</p> <p>b. Aprendices que dentro del plan de mejoramiento formulado por el equipo responsable, requieren fortalecer el desarrollo de estas competencias.</p> <p>c. Aprendices beneficiarios de apoyos socioeconómicos con debilidades en el desempeño de competencias socioemocionales.</p>			
Promover la actividad	El centro de	La adopción de la	Director	Plan de g

<p>física como estrategia de adopción de hábitos de vida saludable y manejo adecuado del tiempo libre</p>	<p>formación debe formular en el plan de acción de bienestar, horarios y espacios en los fomenta el desarrollo de la actividad física desde lo grupal e individual, buscando sensibilizar a los aprendices sobre los beneficios de desarrollar actividad física en el sostenimiento de una vida saludable, promoviendo la adquisición del hábito y habilitando oportunidades de encuentro y disfrute social. Se sugiere considerar promover actividades y métodos desde disciplinas deportivas tradicionales o alternativas que vinculen ejercicios de estiramiento y fortalecimiento de músculos, de fuerza, resistencia, velocidad, ritmo, coordinación, elasticidad y flexibilidad.</p>	<p>actividad física y deportes como una estrategia del Plan de bienestar, está orientada como un medio para promover la adopción de hábitos de vida saludable y el uso adecuado del tiempo libre, así como propiciar el disfrute y la cohesión social entre pares desde el aplicación de principios y valores que se posibilitan en la práctica y participación de disciplinas deportivas colectivas.</p>	<p>Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores. Director Regional, entes territoriales de deportes y otros sectores y familia.</p>	<p>bienestar al del cent formación. N aprendices beneficiados</p>
<p>Formular planes deportivos que involucren la participación de los aprendices en jornadas intra centros e intercentros.</p>	<p>Los Centros de Formación Profesional Integral deben incluir dentro del plan de bienestar acciones que promuevan en los aprendices el desarrollo del deporte y la recreación supervisada, de acuerdo a las condiciones del</p>		<p>Plan de g bienestar al del cent formación. N aprendices beneficiados</p>	

	<p>centro y particularidades de la región. Las estrategias que se adopten, deben propiciar espacios y eventos que permitan en el marco del deporte, encuentros de aprendices en los niveles de intracentro (fichas, programas, de otros ambientes de formación, otras modalidades o jornadas). Para los encuentros intercentros de la regional, le corresponde al Director Regional y los Subdirectores valorar la pertinencia y oportunidad de su desarrollo.</p>			
<p>Implementar planes que promuevan expresión de arte de los aprendices en su formación profesional integral.</p>	<p>Los Centros de Formación Profesional Integral deben incluir dentro del plan de bienestar acciones que promuevan en los aprendices el desarrollo de una sensibilidad personal y social a través de manifestaciones del arte de acuerdo a las condiciones del centro y particularidades de la región. Las estrategias que se adopten, deben propiciar espacios y eventos que permitan el encuentro de aprendices (unos serán apreciadores y otros</p>	<p>El arte como construcciones humanas, permiten la expresión de formas y sentires de percibir las realidades que se viven, y con ello brinda la oportunidad de construir una sensibilidad personal y social empática frente a la vida; constituyéndose en medio para el desarrollo personal y de disfrute social. Por ello, es necesario promover acciones con este objetivo, que le permita a los aprendices encontrar espacios y/o alternativas de la promoción del bienestar a través</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro. Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores, Director Regional, entes territoriales de arte y cultura y otros sectores y familia.</p>	<p>Plan de bienestar al del cent formación. N aprendices beneficiados</p>



	<p>ejecutantes) en los niveles de intracentro (fichas, programas, de otros ambientes de formación, otras modalidades o jornadas). Para los encuentros intercentros de la regional, le corresponde al Director Regional y los Subdirectores valorar la pertinencia y oportunidad de su desarrollo. La conformación de grupos en expresiones de arte, debe ser emergente y no permanente, es decir no puede convertirse en una estrategia cerrada de acceso solo a algunos aprendices; si no que debe propiciar en su sentido, el mayor acceso y participación de aprendices teniendo en cuenta el objetivo de la estrategia.</p>	<p>del arte que bajo parámetros de pertinencia y oportunidad se establezcan en el plan.</p>		
<p><b>OBJETIVO ESTRATEGICO/TEMA</b></p>	<p><b>FICHA DE OBJETIVO ESTRATEGICO 2</b>  Incentivar al aprendiz en su proceso de formación profesional integral mediante la implementación de un programa de estímulos que se materializa en los operativos descritos.</p>			
<p><b>OBJETIVOS OPERATIVOS/ LINEAMIENTOS</b></p>	<p>Generar escenarios de reconocimiento para aprendices en ejes de proyección social, formación y de talentos.  Promover el desarrollo de monitorias como reconocimiento a la excelencia.  Asignar apoyos socioeconómicos para aprendices en situación de vulnerabilidad social e inseguridad económica como medio para promover su desarrollo académico y humana.  Asignar apoyos de transporte para la movilidad de los aprendices en su proceso formativo  Asignar apoyos de alimentación para aprendices</p>			
<p><b>ALCANCE</b></p>	<p>Lograr que los aprendices vean en los apoyos que entrega el sistema de reconocimiento a su esfuerzo en el proceso formativo y un estímulo a la excelencia</p>			
<p><b>INDICADOR</b></p>	<p>No. de aprendices con reconocimiento de excelencia</p>			

<p>Adelantar la elección de voceros y representantes de aprendices</p>	<p>El centro de formación adoptará una estrategia para adelantar la elección democrática de los aprendices de formación laboral y tecnológica según las indicaciones de normatividad vigente. Las Regionales deben remitir la normatividad respectiva a las entidades que tienen convenios de ampliación de cobertura con el SENA, para que realicen la elección de voceros y representantes de aprendices. Para los programas de ampliación de cobertura los representantes serán los personeros estudiantiles</p>	<p>Como funciones del Grupo Interno de trabajo de Bienestar al aprendiz y atención al egresado de la Dirección General, nombrado por la resolución N. 1-007 de 2019, se tiene como función "mantener actualizado el Reglamento de aprendices en articulación con los grupos internos de trabajo de la Dirección de Formación para aprobación al Consejo Directivo Nacional" el cual contempla la elección de voceros y representantes de aprendices.</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>	<p>Informe de e voceros representante</p>
<p>Generar espacios de participación de voceros y representantes de aprendices en los Centros de Formación Profesional Integral y regionales</p>	<p>Además de los espacios que por norma se debe brindar a los representantes y voceros de aprendices, los Centros de Formación Profesional Integral deberán adelantar 3 reuniones semestrales con representantes y voceros en las que se divulgue: 1. El plan de bienestar al aprendiz adoptado a nivel nacional y el plan de acción del centro de formación.</p>	<p>En las mesas de trabajo adelantado se evidenció el desconocimiento de un número importante de representantes de aprendices del plan de acción de bienestar al aprendiz. Socializar los resultados de retención y certificación asociados al plan de acción de bienestar al aprendiz debe sensibilizar a los aprendices en su responsabilidad con la entidad</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>	<p>Espacios de participación</p>

	<p>2. La participación de los aprendices en las diferentes estrategias propuestas desde bienestar al aprendiz</p> <p>3. Los porcentajes de retención y certificación por programa de formación</p>			
Adelantar proyectos de responsabilidad social comunitaria con la participación y liderazgo de aprendices	<p>El centro de formación adoptará estrategias que promuevan la construcción y participación voluntaria de los aprendices en iniciativas solidarias y de servicio social comunitario (internas y externas) que propicien la reflexión y sensibilización sobre la responsabilidad social como ciudadanos y la oportunidad de transformar vidas desde las buenas obras. Estas acciones deben documentarse ya que la participación de los aprendices en la gestión e implementación de estas iniciativas, se constituye en referente de liderazgo social o comunitario para aplicar a apoyos institucionales que reconocen el desempeño académico y los talentos.</p>	<p>Teniendo en cuenta que la responsabilidad social es un compromiso de los miembros de una sociedad para contribuir voluntariamente en la construcción de una sociedad más justa y de proteger el ambiente, desde el SENA en el marco de la formación profesional integral, se hace necesario impulsar en los aprendices el desarrollo de acciones socialmente responsables</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>	<p>Aprendices participan en de respo social</p>
Promover espacios o formas para el	Los Centros de Formación	Generar espacios para el	Director Regional,	Aprendices beneficiados

<p>reconocimiento y la participación en escenarios locales, regionales, nacionales e internacionales, de aprendices destacados en su proceso formativo y con talentos que los visibilizan en ámbitos sociales, culturales, artísticos y/o deportivos.</p>	<p>Profesional Integral establecerán dentro de su plan de acción de bienestar, estrategias para beneficiar aprendices destacados en su proceso formativo y que adicionalmente muestran talentos en artes, deportes, cultura, liderazgo institucional o comunitario, que fortalecen su desarrollo personal y contribuyen a la construcción de comunidad SENA, para que puedan participar y visibilizarse en escenarios locales, regionales, nacionales e internacionales. Los Centros de Formación Profesional Integral podrán brindar apoyo a estos aprendices mediante la posibilidad de financiar la inscripción a los eventos, pero en ningún caso se debe entregar dinero en efectivo; y/o a través de la gestión de alianzas. El apoyo a los aprendices se brindará solo si existe recomendación positiva del comité de evaluación del centro de formación asociada al buen</p>	<p>reconocimiento de las habilidades de los aprendices SENA, posibilita espacios para generar nuevas oportunidades, intercambiar experiencias y motivar emprendimientos. Los aprendices destacados se convierten en líderes inspiradores para sus pares.</p>	<p>Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores.</p>	<p>estrategias de reconocimiento y desempeño y</p>
---	--	--	--	--

	<p>desempeño formativo, y a la disponibilidad presupuestal del Centro y Regional.</p> <p>Así mismo, el Centro podrá establecer dentro de su plan de estímulos, acciones que incluyen eventos de visibilización de los mejores, menciones o distinciones, cuadros de honor u otros, para el reconocimiento de los aprendices destacados.</p>			
<p>Asignar aprendices monitores en reconocimiento a su excelencia en el proceso formativo.</p>	<p>Los Centros de Formación Profesional Integral establecerán dentro de su plan de acción de bienestar, estrategias para beneficiar aprendices más destacados en su desempeño académico a través de la asignación de monitorías, teniendo en cuenta la normativa institucional vigente, así como su asignación presupuestal. En ningún caso, estas monitorías serán usadas para cursar o avalar la etapa productiva de los aprendices que la realicen.</p>	<p>Las monitorías se constituyen en una estrategia de doble beneficio para los aprendices, ya que se convierte en estímulo que reconoce a los aprendices con excelente desempeño, y desde el ejercicio del monitor o monitora asignado, se favorece a los aprendices que hacen parte del servicio o área que apoyan los monitores. Por ello, es conveniente que los Centros de Formación Profesional Integral valoren la importancia de las monitorías y se asignen, según su disposición presupuestal.</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>	<p>Número de monitores</p>
<p>Adjudicar apoyos de sostenimiento según procedimiento establecido y de acuerdo con la normatividad vigente en apoyos de sostenimiento FIC y en</p>	<p>Se debe desligar de la divulgación de la oferta de los programas, los apoyos de sostenimiento como una</p>	<p>Dentro del programa de estímulos para aprendices, se encuentran el referido a los apoyos de sostenimiento Regular, que por</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación,</p>	<p>Número de con apo sostenimient oportunidad asignación d</p>

<p>apoyos de sostenimiento Regular.</p>	<p>promesa o estrategia para aumentar la matrícula en los programas. Es importante que el Centro de formación informe a los aprendices que los apoyos de sostenimiento obedecen a un reconocimiento al esfuerzo formativo de aprendices destacados. El Centro de formación deberá cumplir de manera estricta con los cronogramas de adjudicación de apoyos de sostenimiento y pago a los aprendices. El centro de formación debe determinar el número de aprendices a los que les puede adjudicar apoyos de sostenimiento FIC y REGULAR cumpliendo con la normatividad vigente para la oportuna y efectiva ejecución de las actividades relacionadas.</p>	<p>disposición del artículo <a href="#">41</a> de la Ley 789 de 2002: "El SENA destinará el 20% de los recaudos generados por la sustitución de la cuota de aprendizaje en dinero que se refiere el artículo <a href="#">34</a> de la presente Ley, a la cuenta "Apoyos de Sostenimiento", del presupuesto general de la entidad. Así mismo el programa de estímulos contempla apoyos de sostenimiento FIC que en el Decreto <a href="#">2375</a> de 1974, "Por el cual se dictan medidas destinadas a combatir el desempleo", dispone en su artículo <a href="#">6o</a> lo siguiente: "Exonérese a la industria de la construcción de la obligación que, conforme a las disposiciones vigentes, tiene de contratar aprendices. // En su lugar, créase el Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción, a cargo de los</p>	<p>equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>
		<p>empleadores de ese ramo de la actividad económica, quienes deberán contribuir mensualmente al mismo con una suma igual a una vez el salario mínimo por cada cuarenta (40) trabajadores que laboren bajo sus órdenes. II El Fondo será administrado por el Servicio</p>	

		Nacional de Aprendizaje - SENA con la asesoría de la Cámara Colombiana de la Construcción - Camacol y con cargo a él se atenderá el pago de la proporción salarial que corresponda a los aprendices que reciben formación profesional en los diversos oficios de la industria de la construcción".		
Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de apoyos de sostenimiento en el proceso formativo	El centro de formación deberá adoptar fichas de seguimiento al desempeño de competencias técnicas, transversales y de habilidades blandas de tal forma que se pueda monitorear y hacer acompañamiento a la formación integral del aprendiz beneficiario.	Enmarcado en la misión del Sena, el programa de estímulos referido a los apoyos de sostenimiento busca promover el desarrollo social, humano y técnico de los aprendices, orientándolos al desarrollo de actitudes de excelencia y su permanencia en el proceso formativo	Director Regional, Subdirector del centro. Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	No de seguimientos realizados
Adjudicar cupos en Centros de convivencia según el procedimiento establecido de acuerdo con la normatividad vigente.	Los Centros de Formación Profesional Integral que cuentan con centros de convivencia privilegiarán todos los mecanismos posibles para no separar al aprendiz de su familia durante el proceso formativo. Sólo en los casos en los que no haya ninguna otra alternativa viable, adjudicarán cupos en centros de convivencia a los aprendices como un mecanismo	Existen circunstancias que dificultan que el aprendiz conviva con su familia y, simultáneamente, realice el proceso de formación profesional integral, tales como: excesiva distancia entre el centro de formación y la casa, falta de medios de transporte, condiciones geográficas que hacen complejo el acceso, entre otras. Circunstancias que se presentan, sobre todo, en el entorno rural.	Director Regional, Subdirector del centro. Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Número de beneficiados

	<p>temporal para facilitar el acceso a la FPI aplicando la normatividad vigente.</p> <p>En todo caso, se exigirá al aprendiz asumir el compromiso de excelencia en su desempeño social, humano y de formación profesional integral como contraprestación por este beneficio.</p> <p>Bienestar al aprendiz realizará el seguimiento al cumplimiento de este compromiso del cual depende la permanencia del beneficio para el aprendiz.</p>			
Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de centros de convivencia	El centro de formación deberá adoptar fichas de seguimiento al desempeño de competencias técnicas, transversales y de habilidades blandas de tal forma que se pueda monitorear y hacer acompañamiento a la formación integral del aprendiz beneficiario.	Enmarcado en la misión del Sena, el programa de estímulos referido a la asignación de cupos en centros de convivencia busca promover el desarrollo social, humano y técnico de los aprendices, orientándolos al desarrollo de actitudes de excelencia y su permanencia en el proceso formativo	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	No de seguimientos realizados
Adjudicar cupos de transporte de acuerdo con la normatividad vigente.	Conforme a las necesidades particulares del Centro de Formación Profesional el SENA podrá facilitar la movilidad de aprendices de formación laboral y tecnológica presencial y a distancia en etapa lectiva, a través del desarrollo de	De acuerdo con diversos estudios sobre costo y calidad de vida, "la carga financiera que representa el transporte para las familias se incrementa de manera inversamente proporcional a los ingresos que se tienen de acuerdo con el estrato socioeconómico.	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Número de beneficiados



	<p>estrategias como la aplicación de tarifa diferencial, contratación de transporte, entrega de tarjetas para sistemas de transporte público y/o subsidios de transporte. Todos estos apoyos se deben brindar mediante servicio, no se podrá entregar efectivo.</p>	<p>Así, para una familia de estrato uno, el transporte significa el 16% del total de sus ingresos; para los estratos dos y tres, 13% y 12%, respectivamente, mientras que para una de estrato 6 representa sólo el 6%" (Concejo de Bogotá, 2012)</p> <p>En este marco, procurando mejorar la calidad de vida de los aprendices en situación de vulnerabilidad social e inseguridad económica destacados académicamente, se propone asignar cupos de transporte.</p>		
Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de transporte	<p>Dado que la asignación y el sostenimiento de los beneficios de transporte están relacionados con la excelencia y el uso adecuado de los mismos, se harán seguimientos periódicos al desempeño del aprendiz como condición de continuidad o cancelación del beneficio.</p>	<p>La condición de asignación del beneficio es temporal y circunstancial y directamente proporcional con el desempeño académico del aprendiz. Razón por la cual, hacer seguimiento y evaluación periódica constituye requisito de gestión de los beneficios de transporte.</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>	<p>No de seguimientos realizados</p>
Gestionar mecanismos alternativos de movilidad para los aprendices según territorio	<p>Las necesidades de movilidad están determinadas por una serie de condicionantes físicos, sociales, económicos o culturales que varían en función del momento. (Vega, 2017)</p> <p>Razón por la cual, el SENA podrá gestionar e</p>	<p>El uso sostenible y sustentable de nuevas tendencias de movilidad urbana, ha constituido un planteamiento categórico de calidad de vida a nivel mundial y regional. Pensarse nuevas modalidades de movilidad tiene incidencia directa</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>	<p>Informe de g</p>

	<p>incentivar practicas alternativas de movilidad para los aprendices de formación laboral y tecnológica presencial y a distancia en etapa lectiva como lo son la bicicletas, monopatines, y entre otros, a través de alianzas o proceso de contratación.</p>	<p>sobre el desarrollo humano de los aprendices desde dos ópticas. La primera, con la reducción de costos familiares asociados al sostenimiento y la segunda, la liberación de tiempos de desplazamiento.</p>		
<p>Adjudicar cupos de alimentación de acuerdo con la normatividad vigente.</p>	<p>Conforme a las necesidades particulares del Centro de Formación Profesional, el SENA podrá facilitar ayudas de alimentación a los aprendices que por su condición de vulnerabilidad lo requieren. El ritmo de vida actual ha llevado al surgimiento de horarios diversos para el desarrollo de programas de formación, es importante que desde los Centros de Formación Profesional Integral se revise alternativas para brindar apoyo de alimentación para aprendices de jornada madrugada, nocturna y fines de semana.</p>	<p>Enmarcado en la misión del Sena, el programa de estímulos referido a los cupos de alimentación, busca suplir una necesidad básica de los aprendices de mayor vulnerabilidad como medio para promover su acceso a la formación profesional integral y potenciar su desarrollo social, humano y técnico, orientándolos al desarrollo de actitudes de excelencia.</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>	<p>Número de beneficiados</p>
<p>Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de alimentación</p>	<p>El centro de formación deberá adoptar fichas de seguimiento al desempeño de competencias técnicas, transversales y de habilidades blandas de tal</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>		<p>No de seguimientos realizados</p>

	forma que se pueda monitorear y hacer acompañamiento a la formación integral del aprendiz beneficiario.		
Gestionar mecanismo alternativos para brindar apoyos a la alimentación a los aprendices	Los Centros de Formación Profesional Integral deben contemplar al momento de formular sus planes de acción alternativas para desarrollar alianzas estratégicas con sectores	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo	Informe de g
productivos que puedan brindar apoyos a la ión de los aprendices en su proceso formativo		de bienestar, equipo de soporte administrativo d instructores	

### FICHA DE OBJETIVO 3

<b>OBJETIVO ESTRATEGICO/ ACCION</b>	Entregar con oportunidad y calidad los servicios de bienestar al aprendiz docu procedimientos que soporten una operación ágil y flexible
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS/ LINEAMIENTOS</b>	Articular desde la Dirección de formación profesional las áreas de la Direcció para para la implementación exitosa del plan de acción de bienestar al aprendiz Articular con grupos internos de la Dirección de formación, la adopción de m que permitan el cumplimiento de los propósitos del plan Articular con las dependencias de la Dirección General la estructura norma: procedimiento para el funcionamiento de centros de convivencia Gestionar la actualización del procedimiento de Bienestar al Aprendiz Impulsar la articulación de las Direcciones regionales y Centros de l Profesional Integral para la implementación del plan de acción bienestar al apr
<b>ALCANCE DEL OBJETIVO OPERATIVO</b>	Implementar planes de acción con participación de las áreas administrat formación para mejorar la oportunidad y calidad de los servicios de bienestar a
<b>INDICADOR</b>	Percepción de oportunidad y calidad de los servicios de bienestar al aprendiz

ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDEN
Implementar el plan de acción de bienestar para el centro de formación en el marco del plan nacional de bienestar al aprendiz.	Se debe construir un documento de plan de acción de bienestar del Centro de formación, dirigido a los aprendices de formación presencial, a distancia, virtual, articulación con la media y ampliación	En el marco del decreto <a href="#">249</a> , corresponde a las subdirecciones de los Centros de Formación Profesional Integral, dirigir la implementación del programa integral de bienestar a los	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; Instructores	Plan de ac bienestar al ap centro de form

	<p>de cobertura en programas de formación laboral y tecnológica; que tenga en cuenta sus realidades territoriales y características de su población y que en el marco de los objetivos estratégicos y operativos, implemente estrategias de acompañamiento y de reconocimiento de excelencia del plan nacional de bienestar. El plan de acción se debe elaborar en el formato "Plan de acción de bienestar del Centro de formación" y respetar las fechas de actividades nacionales que se incluyen.</p>	<p>aprendices de su centro; esta implementación que tiene asignado recursos presupuestales, por lo que implica contar con una planificación detallada de las acciones de bienestar al aprendiz que se adelantarán para los aprendices del Centro de Formación en la vigencia.</p>		
<p>Articular con las áreas administrativas y de formación de las Regionales y Centros de Formación Profesional Integral las acciones para divulgar las metas y establecer mecanismos para el cumplimiento de las estrategias previstas en el plan de acción de bienestar formulado por el centro de formación</p>	<p>Se deben adelantar reuniones en el marco de comités, o mecanismos de trabajo en equipo del Centro de formación y la regional, para socializar y acordar la implementación de las estrategias previstas en el plan de acción de bienestar al aprendiz, de forma conjunta entre los diferentes grupos de interés del Centro de Formación y Regional.</p>	<p>Teniendo en cuenta que el aprendiz está vinculado a un proceso formativo en el marco de un programa de formación, es conveniente y oportuno que las partes interesadas que tienen interacción con los aprendices, conozcan el plan para que converjan apoyos en la realización de acciones desde los diferentes roles y así aumentar las probabilidades de participación y beneficio de los aprendices en las actividades</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>	<p>Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos.</p>
<p>Socializar con los aprendices del centro de formación el plan de bienestar al aprendiz y medir su nivel de</p>	<p>Se requiere que desde los Centros de Formación Profesional Integral y regional se generen estrategias y espacios en los que se</p>	<p>En el proceso previo de la formulación del PNIBA, en las mesas de trabajo con aprendices representantes,</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo</p>	<p>Evidencia socialización evaluación actividades del</p>

satisfacción en la implementación de las actividades	promocione y divulgue permanentemente con los aprendices el Plan de bienestar para la vigencia. Así mismo, se requiere que se adelanten acciones de evaluación de la oportunidad y satisfacción del plan, a través de los servicios prestados y que tres veces al año, se realice un informe que dé cuenta de dicha evaluación.	y relacionaron que no conocían el plan de bienestar al aprendiz, por lo que no podían acceder a los servicios, ni valorarlos. Contar con la percepción de satisfacción de los aprendices sobre la calidad y oportunidad de las acciones del plan de bienestar, permite implementar puntos de control y acciones con fines de mejoramiento continuo	de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	
Articular con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y la Dirección de Formación Profesional, la asignación presupuestal de bienestar teniendo en cuenta cupos de aprendices, jornadas, modalidades, características de las Regionales y Centros de Formación Profesional Integral.	Desde la Dirección de Formación Profesional se requiere gestionar la posibilidad de considerar como variable en la asignación presupuestal de los recursos de bienestar para las Regionales y Centros de Formación Profesional Integral, las características y condiciones de contexto de cada uno de ellos.	En el proceso previo de la formulación del PNIBA, en las mesas de trabajo con Directivos, funcionarios y representantes de aprendices, pusieron de manifiesto que Centros de características similares tenían asignación presupuestal de bienestar diferente (más o menos).	Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y la Dirección de Formación Profesional	Evidencia de reuniones adelantadas
Articular con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y la Dirección de Formación Profesional, la asignación presupuestal para la contratación del equipo responsable de ejecutar las actividades de bienestar al aprendiz, según la	Desde la Dirección de Formación Profesional se requiere establecer parámetros que definan la conformación de equipos de bienestar al aprendiz que apoyan a las coordinaciones de formación en la implementación del plan nacional integral de bienestar al aprendiz. Desde las Regionales y Centros de	En el proceso seguimiento y monitoreo a la ejecución de actividades de bienestar en los Centros de Formación Profesional Integral, se evidenció gran divergencia respecto al número y perfiles de los profesionales que conforman los equipos de bienestar en	Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y la Dirección de Formación Profesional	Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos.

tipología de equipos adoptada	Formación Profesional Integral, se requiere que se tengan en cuenta los parámetros al momento de asignar y/o contratar personas para la conformación de los equipos de bienestar al aprendiz.	Centros similares en cuento al número de aprendices que atienden.		
Articular con la Dirección Administrativa y financiera y la Dirección de Formación Profesional, la realización de un plan de mejoramiento de la infraestructura SENA para el desarrollo de las actividades de bienestar al aprendiz y Centros de convivencia	Desde la Dirección de Formación Profesional se requiere hacer un acompañamiento al grupo responsable de Infraestructura del SENA, para que se adelante un plan de mejoramiento de los ambientes asociados a las actividades de bienestar al aprendiz, así como se realicen las adecuaciones que permitan el acceso de población en condición de discapacidad física. Desde las Regionales y Centros de Formación Profesional Integral, se requiere que reporten al grupo de Infraestructura, las necesidades relacionadas con ambientes para la gestión de Bienestar al Aprendiz y de infraestructura accesible.	En el proceso previo de la formulación del PNIBA, en las mesas de trabajo con Directivos, funcionarios y representantes de aprendices, pusieron de manifiesto que no se cuenta con espacios adecuados, suficientes o disponibles para implementación de estrategias de bienestar asociadas a la recreación, la actividad física, el deporte, la cultura, la orientación individual, artes, la integración social y al esparcimiento entre pares (aprendices-aprendices); así como de una infraestructura que garantice el acceso a los espacios del Centro de Formación	Dirección Administrativa y Financiera y la Dirección de Formación Profesional; regionales y Centros de Formación Profesional Integral	Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos.
		por parte de aprendices en condición de discapacidad fís		
Articular con oficina de sistemas y la Dirección de Formación Profesional, la adopción de soluciones tecnológicas que favorezcan la disposición oportuna y calidad de los	Desde la Dirección de Formación Profesional se requiere gestionar la disposición de soluciones tecnológicas que permitan: A nivel nacional realizar, analizar y obtener perfiles de la caracterización de aprendices, perfiles	Se requieren soluciones tecnológicas que permitan a Bienestar contar con información oportuna en la planificación de las estrategias dirigidas a aprendices según características y necesidades; así	Oficina de sistemas y la Dirección de Formación Profesional.	Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos.

servicios de bienestar aprendiz	de al de Centros de Formación Profesional Integral y contextos territoriales (municipio- Región). Brindar servicios de bienestar a aprendices de formación virtual y a distancia, en ambientes virtuales institucionales Hacer seguimiento de las acciones del plan.	como ampliar la cobertura de atención en ambientes virtuales y hacer un seguimiento a la implementación de los planes, para la toma de decisiones pertinentes y con fines de mejora.		
Articular con las áreas administrativas y de formación de las Regionales y Centros de Formación Profesional Integral, acciones que preparen a los aprendices para su inserción laboral	Los Centros de Formación Profesional Integral en articulación con la Regional y las unidades de empleo, deben incluir dentro del plan de bienestar acciones dirigidas a promover en los aprendices actitudes y habilidades deseadas para afrontar con éxito los procesos de aplicación a empleos; así como sensibilizarlos frente a los retos de la vida laboral. Dentro de las estrategias se sugiere considerar: conferencias sobre retos laborales, las habilidades que requieren los mercados, divulgar experiencias significativas, foros con empresarios, fortalecimiento de salidas a empresas, participación de empresas aliadas en la inducción, micro ruedas de empleo, talleres de hojas de vida y entrevista laboral, entre otras.	En el proceso previo de la formulación del PNIBA, en las mesas de trabajo, los representantes de aprendices, pusieron de manifiesto la necesidad de articular acciones que les ayude a enfrentarse a los procesos de la vida laboral. Por ello en el marco de la misión del SENA, se requiere alinear acciones con las unidades que se relacionan con el sector productivo, para que se pueda ofrecer a los aprendices estrategias que los preparen para los retos que propone el mundo del trabajo.	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador misional y académico,, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores, sector productivo, agencia pública de empleo	Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos
Articular con la Secretaría General y la Dirección de Formación Profesional,	Desde la Dirección de Formación Profesional se requiere gestionar el establecimiento de orientaciones	En el proceso previo de la formulación del PNIBA, en las mesas de trabajo los representantes	Secretaría General y la Dirección de Formación Profesional; Regionales y	Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos; Programación

<p>adopción de mecanismos que permitan disponer personal administrativo y de formación que brinden atención a los aprendices de Centros de convivencia, de jornadas nocturna, fin de semana, madrugada, presencial, virtual y a distancia.</p>	<p>administrativas que garanticen la atención a los aprendices de Centros de convivencia, de jornadas nocturna, fin de semana, madrugada, presencial, virtual y a distancia. Desde las Regionales y Centros de Formación Profesional Integral, se requiere que se tengan en cuenta las orientaciones al momento de asignar y/o contratar personas para la conformación de los equipos de bienestar al aprendiz, con miras a garantizar el acceso y disfrute a los servicios de bienestar al aprendiz, por parte de los aprendices en todas las jornadas y modalidades de formación en las que el Centro realiza formación.</p>	<p>de aprendices, pusieron de manifiesto que como aprendices de jornadas nocturnas, madrugada, fin de semana, y de las modalidades virtual y a distancia, no encuentran servicios de bienestar, ni personal académico administrativo disponibles para su atención en los horarios en los que asisten a los Centros de Formación Profesional Integral o en los que se programan las actividades (Se programan entre semana y en horario de 8 a 5 pm); por lo que requieren que en la planeación de acciones de bienestar, como en la programación de horarios de servicios académico-administrativos del Centro, se garantice el alcance de atención según sus jornadas.</p>	<p>Centros de Formación Profesional Integral</p>	<p>de servicios de Centro de Formación Profesional Int</p>
<p>Articular con Grupo responsable de administración educativa y el grupo responsable de bienestar al aprendiz, formulación de orientaciones asociadas a la selección de aprendices durante el proceso de ingreso y la generación de reportes de estado de los aprendices en sus proceso</p>	<p>El grupo encargado de Bienestar al Aprendiz apoyará el grupo de Administración educativa de la DFP, para buscar estrategias que mejoren el proceso de ingreso de los aprendices, enfocando acciones de orientación y fortaleciendo la fase de selección en la que se identifique el cumplimiento de las condiciones requeridas como</p>	<p>El desconocimiento por parte de los aprendices al inicio de su formación, de las competencias y el perfil de salida de los programas en los que se matriculan, se constituye en causas asociadas a una temprana deserción; por ello se requiere fortalecer los procesos de orientación vocacional y selección de aprendices.</p>	<p>Grupo de Bienestar al aprendiz de la DFP, grupo de Administración al aprendiz de la DFP. Director Regional, Subdirector del centro. Coordinador misional y académico, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro, instructores.</p>	<p>Evidencia de reuniones adelantadas</p>



formativo.	perfil de ingreso. Desde las Regionales y Centros de Formación Profesional Integral, se requiere que apliquen las orientaciones que se brinden al respecto del proceso de ingreso.			
Articular con el grupo de ejecución de la formación y el grupo responsable de bienestar al aprendiz, formulación de orientaciones para el desarrollo de la inducción de aprendices y mecanismos para la retención de aprendices	El grupo encargado de Bienestar al Aprendiz y el grupo de ejecución de la DFP, se articularán para trazar orientaciones que mejoren el proceso de inducción de los aprendices, enfatizando la orientación al programa y la metodología para la formación en el SENA, como ejes principales que requieren mayor dedicación en la implementación del programa de inducción. Así como definir estrategias para fomentar la permanencia y reducir los riesgos de deserción asociados a variables académicas. Desde las Regionales y Centros de Formación Profesional Integral, se requiere que se apliquen las orientaciones sobre el proceso de inducción, que participen como ejecutores principales de la inducción los instructores que estarán asociados a la ruta formativa de cada grupo según programa y adoptar estrategias que reduzcan los riesgos de deserción asociados a la	La deserción es un fenómeno multicausal que en sus efectos no solo conlleva a la no culminación de una meta o sueño por parte de los aprendices que abandonan la formación, sino que representa una pérdida de los recursos públicos que se han invertido para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas, a través de la formación profesional que ofrece el SENA. La no certificación-titulación por parte de los aprendices que han iniciado su formación, está asociada a variables del orden personal, académicas, institucionales y socioeconómicas; por ello desde esta articulación con la ejecución de la formación se pretende mitigar las causas asociadas a las variables académicas y de organización de la formación.	Grupo de Bienestar al aprendiz de la DFP, grupo de Ejecución de la Formación de la DFP. Director Regional, Subdirector del centro. Coordinador misional y académico, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro, instructores.	Evidencia de reuniones adelantadas

	ejecución del programa.			
Implementar reglamentación normativa, presupuestal y operativa para la operación de centros de convivencia SENA.	A partir de un trabajo colaborativo, mediado por la gestión del conocimiento, se expedirá la normatividad requerida para regular a los centros de convivencia. Los aspectos a revisar estarán concentrados en los siguientes temas: (1) Organización administrativa y operativa, (2) Procedimiento de selección, ingreso y permanencia de aprendices, (3) Organización financiera	Existen circunstancias que dificultan que el aprendiz conviva con su familia y, simultáneamente, realice el proceso de formación profesional integral, tales como: excesiva distancia entre el centro de formación y la casa, falta de medios de transporte, condiciones geográficas que hacen complejo el acceso, entre otras. Circunstancias que se presentan, sobre todo, en el entorno rural. La última y menos deseable de las soluciones a esta situación es el centro de convivencia pues separa al aprendiz de su familia temporalmente, durante el periodo de formación profesional integral, siendo ambas vivencias, familia y formación, deseables y necesarias en términos de su desarrollo social y para el mundo del trabajo. Así, el centro de convivencia es una transitoria solución a la situación en la que al aprendiz.	Director Regional, Subdirector del centro. Coordinador misional y académico, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro. Instructores, con experiencia en la administración de Centros de convivencia SENA	Reglamentación de convivencia
Actualizar documentos institucionales asociados a la gestión de bienestar al aprendiz que estén en línea con los objetivos	El grupo de Bienestar al aprendiz de la DFP, realizará la revisión y actualización de los procedimientos y documentos asociados a la gestión de Bienestar dentro	En línea con el sistema integrado de gestión institucional se hace necesario la actualización de los procedimientos que permitan implementar con	Dirección de Formación profesional - Grupo de Bienestar al aprendiz y SIGA.	Documentos

<p>estratégicos del plan nacional de bienestar al aprendiz.</p>	<p>de los que se incluyen monitorias y apoyos de sostenimiento, y otros documentos como guías o instructivos que orienten rutas de atención que se requieran conforme a las nuevos lineamientos que se trazan desde el plan nacional integral de bienestar al aprendiz.</p>	<p>criterios de calidad y oportunidad las estrategias que estructuran el plan nacional de bienestar.</p>		
<p>Implementar estrategias de apropiación del reglamento del aprendiz, presentado al consejo directivo nacional, como medio para promover la apropiación de principios, valores y procedimientos éticos por parte de los aprendices como parte de su FPI</p>	<p>La nueva versión del reglamento del aprendiz se ha elaborado como un medio para aportar a la formación profesional integral en perspectiva de contribuir al máximo desarrollo humano y técnico de los aprendices, siempre en el marco del reconocimiento, valoración y respeto de la dignidad humana. Además, se ha corregido y actualizado a partir de la experiencia de los Centros de Formación Profesional Integral. Es por esta razón que la nueva versión del reglamento hace énfasis en prevenir desde la formación que el aprendiz infrinja las normas, se erige como medio para promover los principios, valores y procedimientos éticos institucionales y, de igual modo, señala claramente las consecuencias que acarrea el infringir las reglas, lo cual naturalmente implica un cambio organizacional. Con el propósito de</p>	<p>Como parte de las funciones de la Dirección de formación profesional se debe realizar actualización y divulgación del reglamento del aprendiz, como marco nacional de actuación de los actores involucrados en el proceso de formación . /</p>	<p>Dirección de formación, Dirección jurídica, Dirección General, Consejo Directivo nacional, Direcciones regionales, Subdirectores de centro</p>	<p>Jornadas de difusión y apropiación del reglamento del</p>

<p>preparar a los Centros de Formación Profesional Integral para este cambio, se ha de tener en cuenta: El nuevo reglamento del aprendiz será adoptado mediante acuerdo del Consejo Directivo Nacional y deroga el anterior. Los directores regionales y los subdirectores de centro de formación desplegarán y respaldarán las estrategias que permitan apropiar en las actitudes y comportamientos, los principios, valores y procederes éticos institucionales del proceso de formación profesional Integral, así como el nuevo reglamento del aprendiz. De igual modo, promueven la apropiación del código de integridad por parte de los servidores públicos. Dichas estrategias serán lideradas por el equipo de bienestar al aprendiz mediante el desarrollo de estrategias que permitan apropiar en actitudes y comportamientos los principios, valores y procederes éticos institucionales del proceso de formación profesional integral, abonar en la construcción del sistema preventivo y no represivo de dicha formación, y apropiar el nuevo reglamento del aprendiz.</p>		
---	--	--

## 2. Anexos

Se pueden consultar en el siguiente link:

<https://drive.google.com/drive/folders/llvaTFjZPBA9EGpBhMdkZjuOEkgPX-6GI>



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

