



RESOLUCIÓN No.

DE 2019

Por la cual se adopta el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA y se deroga la Resolución 1228 de 2018

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial la conferida por el artículo 4° numeral 10 del Decreto 249 de 2004, y

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas en especial las conferidas por el artículo 4°, numeral 10, 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 habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*.

Que la Constitución Política en su artículo 67 establece que la *“educación es un derecho de la persona y 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 1° señala que la *“educación es un proceso de formación permanente, 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 su artículo 5° precisa que la educación tiene, entre otros fines, 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 2° 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 desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”*.

Que la Ley 119 en el artículo 4°, 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”*.



Por la cual se adopta el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA y se deroga la Resolución 1228 de 2018

Que el Decreto 249 de 2004 en su artículo 4°, numeral 10, establece que la Dirección General SENA tiene asignada la función de *“Adoptar el Plan Nacional Integral de Bienestar de los alumnos 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 *“2. 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 los servicios de la entidad en los diferentes sectores económicos y cadenas productivas, promoviendo la gestión 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 su artículo 2.5.3.2.3.1.3, literal b), define las políticas institucionales así: *“b) Políticas institucionales. Son el conjunto de directrices establecidas por la institución con el fin de orientar y facilitar logro de sus objetivos por parte los diferentes estamentos, en los distintos niveles formativos y modalidades en coherencia con su 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, con el fin 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 las 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 a la 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 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 permitan 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. 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 manual de convivencia y otras normas*



RESOLUCIÓN No.

DE 2019

Por la cual se adopta el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA y se deroga la Resolución 1228 de 2018

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 de Formación Profesional de la Dirección General del SENA, se establece su conformación, funciones y se dictan otras disposiciones, en el artículo 15, crea el Grupo de Bienestar al Aprendiz y atención al egresado, y en el artículo 17 le asigna, entre otras, la siguiente función: *“1. Establecer la metodología para la elaboración del plan nacional integral de bienestar al aprendiz, con enfoque territorial y participativo que contribuye a la formación integral de los aprendices SENA”.*

Que mediante la Resolución 1228 de 2018, modificado por la Resolución 1046 de 2019, se adoptó el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del SENA, pero que es necesario actualizar con el fin de que sea pertinente a los intereses y necesidades de los aprendices y les permita el desarrollo de las dimensiones de su personalidad en el marco de la formación integral, el mejoramiento de las condiciones de calidad de vida, la calidad formativa y su permanencia en la institución.

Que en virtud de lo dispuesto en el numeral 8° del artículo 8° de la Ley 1437 de 2011, se publicó en la página web del SENA el texto del proyecto de esta Resolución por el término de xxxxxx días calendario, desde el xxxx de xxxx al xxxx de xxxx de 2017 sin recibir opiniones, sugerencias ni propuestas alternativas (o se recibieron opiniones, sugerencias o propuestas que se tuvieron en cuenta en la implementación final de la resolución).

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Adopción. Adoptar el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, contenido en el anexo técnico que forma parte integral de la presente 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 ampliación de cobertura o articulación con la educación media u otros mecanismos se imparta programas de Formación Profesional del SENA.

Las áreas y dependencias del Sena que ejerzan acciones y funciones relacionadas con el bienestar del aprendiz SENA, deberán cumplir con el Plan Nacional Integral de Bienestar de los Aprendices.

ARTÍCULO 2°.- Financiación. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, por intermedio de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, destinará anualmente como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para atender las acciones anuales del Plan de Acción acorde al Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices que incluye recursos para contratar los equipos de bienestar.

Cada Subdirector de Centro de Formación Profesional y los Directores Regionales, gestionarán recursos adicionales por medio de alianzas, convenios y relaciones interinstitucionales con el sector público y de 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 los aprendices del SENA.



RESOLUCIÓN No.

DE 2019

Por la cual se adopta el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA y se deroga la Resolución 1228 de 2018

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

ARTÍCULO 3°.- 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 para 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 imparta programas de Formación Profesional del SENA, con el fin de lograr un mayor impacto.

ARTÍCULO 4°. Desarrollo de actividades. Los Centros de Formación Profesional Integral del SENA deberán desarrollar las actividades del Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices.

ARTÍCULO 5°.- Comunicación: La presente Resolución se comunicará a la Secretaría General, Direcciones de Área, Jefes de Oficina de la Dirección General, Directores Regionales y Subdirectores de Centros de Formación Profesional Integral del SENA.

ARTÍCULO 6°. Vigencia. La presente resolución rige a partir del 1° de enero de 2020 y deroga en su 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 8 del artículo 8° 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 8° de la Ley 1437 de 2011.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los

CARLOS MARIO ESTRADA MOLINA
Director General

Vo.Bo: Farid de Jesús Figueroa Torres, Director de Formación Profesional

Vo.Bo: Óscar Julián Castaño Barreto, Director Jurídico

Revisó: Antonio José Trujillo Illera, Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa

Revisó: Claudia Patricia Forero Lodoño, Coordinadora Grupo Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Proyectó: María Fernanda Silva Coronado, Abogada Dirección de Formación Profesional



PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR DE LOS APRENDICES DEL SENA

DOCUMENTO PRELIMINAR

DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

DIRECCIÓN GENERAL

SENA, AGOSTO DE 2019



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 Martinez
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	4
1. Antecedentes y referentes.....	4
1.1. Marco normativo.....	4
1.2. Bienestar Estudiantil- Contexto.....	5
1.3. Bienestar al Aprendiz- SENA.....	7
1.4. Referentes Internos y Externos en la construcción del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz.	13
2. Metodología adoptada para la construcción del Plan nacional integral de Bienestar al aprendiz	19
2.1.1. Análisis de la situación actual del plan nacional integral de bienestar al aprendiz.....	20
3. Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz.....	28
3.1. Descripción de las acciones previstas y alcance.	33
4. Anexos	60



PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR DE LOS APRENDICES DEL SENA

1. Antecedentes y Referentes

1.1. Marco normativo

El artículo 2 de la Ley 119 de 1994 establece la misión del SENA, siendo ésta 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 desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

El artículo 4, numeral 1, de la precitada Ley 119, establece como funciones 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”.

El Decreto 249 de 2004, establece que la Dirección General SENA tiene entre sus funciones la de “adoptar el Plan Nacional Integral de Bienestar de los alumnos del SENA”

El Artículo 11, numeral 2, del Decreto 249 de 2004, establece como función de la Dirección de Formación Profesional, “2. 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 los servicios de la entidad en los diferentes sectores económicos y cadenas productivas, promoviendo la gestión de la calidad en los procesos y programas de formación profesional”.

El Estatuto de Formación Profesional del SENA, adoptado por el Consejo Directivo Nacional de la entidad mediante Acuerdo No. 8 de 1997, define la formación profesional integral 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 permitan a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

El numeral 3.4.2. del Estatuto de Formación Profesional determina que el ambiente educativo considera el bienestar institucional, como condición determinante para el desarrollo eficiente y la calidad de la formación profesional.

La resolución 1 – 70 de 2019, por la cual se reorganizan los grupos internos de trabajo de la Dirección de formación profesional de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje



SENA, se establece su conformación, funciones y se dictan otras disposiciones, en el Artículo 15, crea el Grupo de Bienestar al aprendiz y atención al egresado y le asigna entre sus funciones: “Establecer la metodología para la elaboración del plan nacional integral de bienestar al aprendiz, con enfoque territorial y participativo que contribuye a la formación integral de los aprendices SENA.

1.2. Bienestar Estudiantil- Contexto.

La Ley General de Educación señala que la "educación es un proceso de formación permanente, 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 que tiene entre sus fines “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”.¹

Es en la concepción integral de la persona, expresada en el concepto de formación integral, donde el tema de Bienestar estudiantil adquiere fundamental relevancia, visibilizándose como núcleo de gestión y acción que se enmarca en los planes y proyectos de las instituciones que hacen parte del servicio educativo colombiano.

En retrospectiva, es en la educación universitaria, bajo la ley 63 de 1935, donde por primera vez en la legislación colombiana aparece el Bienestar estudiantil referido en el contexto de reorganización de la Universidad Nacional; a través del cual se buscó “la conformación de una verdadera comunidad universitaria en la que estuviesen satisfechas por parte del Estado las carencias básicas de los estudiantes (incluía las residencias, los comedores estudiantiles, los servicios médicos y el deporte organizado) único modo para muchos de ellos de poder realizar sus estudios”²

La Ley 30 de 1992 en su capítulo 3 artículo 117³, establece disposiciones del bienestar universitario definiendo que las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo. Así mismo, otorga responsabilidades al Consejo Nacional de Educación Superior – CESU para la

¹ Ley 115 de 1994 Por la cual se expide la ley general de educación.

² ICFES, Reflexiones sobre el Bienestar Universitario, 2002.

³ Ley 30 de 1992 Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.



creación de políticas de bienestar, entre otros y establece que *“por lo menos el 2 % del presupuesto de funcionamiento de la institución tendría que ser destinado a este tema y que se deberían garantizar campos y escenarios deportivos”*⁴

El CESU (1995) establece las políticas de bienestar universitario, donde refiere que debe dirigirse *“al desarrollo humano de cada uno de los miembros de la comunidad, al mejoramiento de la calidad de vida de cada persona, del grupo institucional como un todo y, por lo tanto, de la Educación Superior en Colombia; que el bienestar universitario, además de referirse al «estar bien» de la persona, debe ser concebido como un aporte al proceso educativo mediante acciones intencionalmente formativas que permitan el desarrollo de las diferentes dimensiones (cultural, social, moral, intelectual, psicoafectivo y físico) del ser humano”*⁵ En este acuerdo, se establecen disposiciones de bienestar en áreas de salud, desarrollo humano, promoción socio económica, cultura y recreación y deportes. Posteriormente, en 2013 el acuerdo es modificado incluyéndose la prevención vial como área de acciones de bienestar.

Bajo el criterio de la calidad educativa, en el 2006 el Consejo Nacional de Acreditación establece el Bienestar como factor de acreditación institucional de alta calidad y en el 2010 bajo el decreto 1295 se constituye en una condición fundamental de la calidad de un programa de educación superior en el proceso de obtención de registros calificados; incluyéndose dentro de esta la identificación y seguimiento a las variables asociadas a la deserción y a las estrategias orientadas a disminuirla.

Actualmente con el decreto Único Reglamentario del Sector Educación⁶ el bienestar universitario se establece ya no como una condición requisito de un programa, sino como una condición de calidad de carácter institucional para la educación superior y mantiene que este debe *facilitar la resolución de las necesidades insatisfechas en los términos de la ley y de acuerdo a los lineamientos adoptados por el Consejo Nacional de Educación Superior – CESU, y se deben ejecutar programas y actividades atendiendo las áreas de salud, cultura, desarrollo humano, promoción socioeconómica, recreación y deporte, procurando espacios físicos que propicien el aprovechamiento del tiempo libre.*

⁴ Lineamientos de Política de Bienestar para las Instituciones de Educación Superior. MEN- Dic. 2016.

⁵ Decreto 03 de 1995 Por el cual se establecen las políticas de Bienestar universitario. CESU.

⁶ Decreto 1075 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. MEN. Decreto 1330 de 2019. Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación,



En el caso de la formación para el trabajo y el desarrollo humano, el bienestar estudiantil no ha tenido explícita referencia en las normas que la rigen, ya que si bien es cierto, el decreto 1075 de 2015 establece que esta hace parte del servicio público educativo, responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994 y establece unos requisitos para la obtención del registro de un programa para el trabajo y el desarrollo humano, el bienestar estudiantil no se constituye en eje central de condiciones estructurales a considerar. No obstante, el decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo, establece que los programas técnicos profesionales y tecnológicos de educación superior que sean de formación para el trabajo estarán certificados una vez cuenten con el registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación Nacional; así mismo establece para los demás niveles, como mecanismo voluntario de certificación de condiciones de calidad, la certificación por terceros bajo la norma técnica colombiana 5555 "Sistema de Gestión de Calidad para Instituciones de Formación para el Trabajo. Requisitos", en la que, dentro de las características de prestación del servicio educativo, se encuentra el bienestar estudiantil, aunque no se especifican sus aspectos.

De acuerdo a lo anterior, se puede referir que el interés y evolución del bienestar estudiantil ha estado ligado a la satisfacción de carencias básicas de los estudiantes y al desarrollo de las dimensiones de su personalidad, que en el marco de la formación integral, institucionalmente se reconoce como un esfuerzo que apuesta al mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de los estudiantes, procurando su permanencia, y a la calidad formativa del país.

1.3. Bienestar al Aprendiz- SENA

Es misión del SENA cumplir *“la función que le 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 desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.”*⁷

La formación profesional integral como proceso educativo, hace parte del servicio público educativo y se rige por los principios y fines generales de la educación señalados en la Ley 115 de 1994, Ley General de Educación.

El SENA a través de su Estatuto de la Formación Profesional⁸ asume *“la formación profesional integral como un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo*

⁷ Ley 119 de 1994 Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA

⁸ ACUERDO No 00008 de 1997



de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida (...) estableciendo que ambiente educativo debe posibilitar experiencias de aprendizaje entre las cuales refiere las Actividades culturales, deportivas, lúdicas y de convivencia social (...) y debe contribuir al desarrollo de las potencialidades individuales necesarias para construir proyectos de vida personales y sociales”

En este marco de la formación profesional integral, y bajo el decreto 249 de 2004, que establece como una función de la Dirección General del SENA, adoptar el Plan Nacional Integral de Bienestar de los alumnos del SENA y a las Subdirecciones de los Centros de Formación dirigir la implementación del programa integral de bienestar de los alumnos del Centro; el SENA ha venido desarrollando estrategias y acciones que buscan el cumplimiento de los fines de la educación velando porque en la ejecución de la formación impartida, se integren los principios que fomenten el desarrollo humano y social de los aprendices y se garantice como un derecho del aprendiz, *“disfrutar de los beneficios de bienestar al Aprendiz, orientados a garantizar la formación integral, conforme a la normatividad que rija este tema en el SENA.”*⁹

Así, desde el año 1997 a la fecha, el SENA ha establecido las siguientes disposiciones orientadas al bienestar estudiantil de los aprendices:

Normativa	Resolución 109 de 1997	Resolución 655 de 2005	Resolución 452 de 2014	Resolución 1228 de 2018
Propósito de la normativa	Por la cual se crea el Grupo de Bienestar Estudiantil en los Centros de Formación Profesional del SENA y se le asignan funciones. Adelantar proyectos y programas tendientes al desarrollo de las capacidades físicas, psico-afectivas,	Por el cual se adopta el plan nacional integral de bienestar de los alumnos del servicio nacional de aprendizaje, SENA. El bienestar debe ser eje fundamental en los programas de formación profesional integral ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Está constituido por	Por la cual se adopta la Política de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz "Vive el SENA" del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Fomentar el bienestar y el liderazgo del aprendiz es una prioridad para el SENA que propende por su	Por el cual se adopta el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices de los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA. Dirigido a los aprendices matriculados en formación titulada, para todos los

⁹ El reglamento del aprendiz (Acuerdo 007 de 2012).



Normativa	Resolución 109 de 1997	Resolución 655 de 2005	Resolución 452 de 2014	Resolución 1228 de 2018
	espirituales y sociales que requieren los trabajadores alumnos para poder avanzar de manera exitosa en su proceso de aprendizaje	proyectos y acciones orientadas al desarrollo humano en sus distintas dimensiones; a la formación integral y al mejoramiento de la calidad de vida de los alumnos.	desarrollo integral en las dimensiones psicológicas, físicas y sociales, enfocadas al crecimiento personal.	niveles, en sus diferentes modalidades: presencial, virtual o a distancia; de acuerdo a la capacidad presupuestal de cada Centro de Formación Profesional.
Definición de Bienestar	No se define.	Es el conjunto de condiciones y posibilidades que les permiten potenciar y maximizar los conocimientos, las competencias que se desarrollan en el proceso de aprendizaje y en su participación, como miembro de la comunidad educativa del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Así mismo, es el marco referencial y la construcción de saberes y quehaceres en las dimensiones psíquica, física y social además, de actitudes y aptitudes, que apunten al desarrollo humano, a la formación integral de los alumnos y al mejoramiento de su calidad de vida como individuos y como grupo institucional.	Conjunto de condiciones y posibilidades que permiten potenciar y maximizar los conocimientos y las competencias que se desarrollan en el proceso de formación y en la participación como miembro de la comunidad educativa del SENA. Así mismo, es el marco referencial en el que se fundamenta el fortalecimiento de las dimensiones psicológicas, físicas y sociales del aprendiz, además de actitudes y aptitudes que apuntan al desarrollo humano y a la formación integral de los aprendices.	Conjunto de acciones que realiza la entidad para potenciar el desarrollo personal de los aprendices, dando herramientas que permitan una relación favorable consigo mismos, con los demás miembros de la comunidad, con la naturaleza y con su entorno, lo que aporta al fortalecimiento de la formación profesional integral.
Objetivo (s) de Bienestar	Adelantar proyectos y programas tendientes al desarrollo de las	Contribuir a la formación integral de los alumnos propiciando condiciones y	Fortalecer el perfil de aprendices de manera integral promoviendo	Contribuir al desarrollo humano integral de los



Normativa	Resolución 109 de 1997	Resolución 655 de 2005	Resolución 452 de 2014	Resolución 1228 de 2018
	capacidades físicas, psico-afectivas, espirituales y sociales que requieren los trabajadores alumnos para poder avanzar de manera exitosa en su proceso de aprendizaje, dentro de un ambiente educativo que lo potencialice como persona y como trabajador dentro de la sociedad colombiana.	posibilidades que favorezcan su desarrollo humano en las distintas dimensiones y al mejoramiento de su calidad de vida como individuos y como grupo institucional; la participación de los alumnos como miembros activos de la comunidad educativa del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA; así mismo, contribuir en la consolidación de los conocimientos y las competencias adquiridas durante el proceso de aprendizaje, con acciones formativas y servicios que complementen la integralidad de la Formación Profesional.	el desarrollo humano, la apropiación de competencias socioemocionales que favorezcan el crecimiento personal y el desempeño laboral, la disminución de la deserción de los aprendices y el aumento del nivel de logro educativo de los mismos. Ejes de la Política: Crecimiento personal de los aprendices la disminución de la deserción de los programas El aumento del nivel del logro educativo de los aprendices	aprendices, por medio de la definición de lineamientos que se implementen de manera articulada y gradual con el proceso de formación profesional integral, con el fin de fortalecer la cultura de bienestar entre los aprendices y la comunidad educativa. Establece como un objetivo específico desarrollar acciones que procuren la permanencia de los aprendices en la entidad, a través de la articulación de la oferta y asignación de apoyos socioeconómicos y de reconocimientos a la excelencia, según la reglamentación vigente.



Normativa	Resolución 109 de 1997	Resolución 655 de 2005	Resolución 452 de 2014	Resolución 1228 de 2018
Áreas de gestión de Bienestar	1o. Servicios de asesoría y orientación 2o. Servicios de Salud y Desarrollo Físico; 3o. Servicios Culturales y Artísticos; 4o. Servicios Sociales y de Integración. Los servicios de Alojamiento y Transporte sólo son obligatorios en los Centros cuyas condiciones de ubicación geográfica y oferta de cursos así lo ameriten. Además, se trazaron disposiciones sobre las unidades responsables del Bienestar y sus funciones.	Atender las distintas dimensiones del desarrollo humano a través de las siguientes Áreas: a) Salud b) Desarrollo intelectual c) Consejería y Orientación d) Promoción Socioeconómica e) Recreación y deporte f) Arte y Cultura g) Información y Comunicación h) Protección y Servicios Institucionales Además, se trazaron disposiciones sobre: • Inducción de los alumnos • La permanencia en la formación con acciones específicas de Refuerzo con contenidos complementarios no contemplados en el diseño curricular del programa, apoyo de orden psicosocial y orientación sobre herramientas y técnicas de estudio y práctica. • Tutorías estudiantiles • Promotores de bienestar • Participación e iniciativas estudiantiles	La Política de Fomento del Bienestar y Liderazgo del Aprendiz “Vive el SENA” atiende distintas dimensiones del desarrollo humano de los aprendices a través de los siguientes componentes estratégicos: 1. Salud. 2. Equidad e Igualdad de oportunidades. 3. Competencias Básicas. 4. Habilidades Socioemocionales y/o para la Vida. 5. Cultura. 6. Deporte. 7. Liderazgo. 8. Responsabilidad Social. 9. Convivencia. Además, se trazaron disposiciones sobre: • La gestión y promoción socioeconómica • Estímulos e incentivos - Monitorias • Caracterización de los aprendices.	Las siguientes son las Dimensiones que componen el Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices: 1. Articulación con el Procedimiento de Ejecución de la Formación Profesional integral 2. Promoción de la salud y el cuidado y prevención de la enfermedad 3. Consejería y orientación 4. Expresión cultural y artística 5. Fomento de la actividad física, el deporte y la recreación 6. Construcción de comunidad SENA 7. Reconocimiento a la excelencia 8. Apoyos socioeconómicos Además, se trazaron disposiciones sobre: • Caracterización de los aprendices.



Normativa	Resolución 109 de 1997	Resolución 655 de 2005	Resolución 452 de 2014	Resolución 1228 de 2018
		• Incentivos o estímulos por desempeño excelente • Integración estudiantil • Inserción socio-laboral • Escuela de padres de familia SENA • Caracterización de los alumnos • Diagnóstico de necesidades, debilidades y fortalezas.		
Vigencia	Derogada por la resolución 655/2005	Derogada por la resolución 452/2014	Derogada por la resolución 1228/2018	Vigente

Fuentes: Normograma SENA.

La resolución 1228/2018 refiere como necesario adoptar el Plan Nacional Integral de Bienestar de los Aprendices, como una herramienta de transición para establecer a futuro la Política de Bienestar del Aprendiz en el SENA.

Bajo la resolución 070 de 2019, la Dirección de Formación Profesional de la Dirección General del SENA -, reorganiza la conformación y funciones de sus Grupos Internos de Trabajo; dentro los cuales establece el Grupo de Bienestar al aprendiz y atención al egresado cuyo objetivo es *“promover el desarrollo de la formación profesional Integral de los aprendices del SENA, estableciendo y ejecutando el Plan Nacional de Bienestar al Aprendiz y apoyar la implementación de estrategias para la atención a egresados”* Y tiene dentro de sus funciones: 1. Establecer la metodología para la elaboración del plan nacional integral de bienestar al aprendiz, con enfoque territorial y participativo que contribuyan a la formación integral de la de los aprendices SENA. 2. Establecer los lineamientos para la implementación, ejecución y evaluación del plan nacional integral de bienestar de los aprendices (...).”

En correspondencia con las anteriores disposiciones, para esta vigencia, el Grupo de Bienestar al aprendiz y atención al egresado traza como acción estratégica la construcción del Plan Nacional de Bienestar al aprendiz con visión 2022 desde un enfoque territorial y participativo.



1.4. Referentes Internos y Externos en la construcción del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz.

Política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial en el SENA. Adoptada por el SENA bajo el Acuerdo 10 de 2016, *dirigida a poblaciones en condición de vulnerabilidad por razones económicas, sociales, étnicas, territoriales, de género y que son sujetas de especial protección por parte del Estado; (...) Con la que se busca brindar los lineamientos para de manera progresiva y al año 2025, la atención con enfoque pluralista y diferencial en SENA, permita la inclusión de la población sujeta de especial protección desde sus diferencias e igualdades*¹⁰

Dentro de los ejes de la Política, se encuentra el Misional, donde se relaciona que la Dirección de Formación Profesional, *“fortalecerá el trabajo en red para incrementar la planeación participativa, democrática, plural y flexible, que permita responder adecuadamente a las necesidades de las poblaciones, fortaleciendo el bienestar integral”*

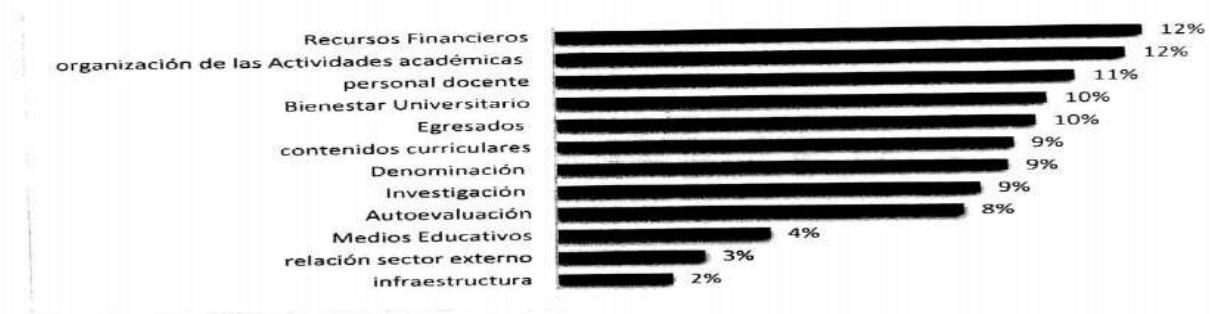
Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad. Adoptada por el SENA bajo Resolución 1726 de 2014, en la que *“a través del Enfoque de Derechos, promueve de manera progresiva y convergente el acceso, en igualdad de oportunidades, a los servicios de la Entidad a fin de impactar de manera pertinente de acuerdo con la dinámica del mercado laboral abierto, en la productividad y mejoramiento de la calidad de vida de las Personas con discapacidad”*. En esta política, se define como uno de los ejes de acción *la Formación Profesional Integral y Bienestar al Aprendiz en la que se recogen las acciones necesarias para garantizar progresivamente el acceso efectivo a la Formación Profesional Integral, de jóvenes, adultos y personas mayores, con discapacidad, de acuerdo con sus rangos etarios, perfil ocupacional e intereses, proporcionando los apoyos necesarios para su formación*. Dentro de estas acciones, se establece que *“La Dirección de Formación Profesional Integral trabajará para fortalecer progresivamente el bienestar del aprendiz con discapacidad para la apropiación y desarrollo de competencias que aumentan su logro educativo, disminuyan su deserción, favorezcan su crecimiento personal, y fortalezcan sus competencias para un mejor desempeño laboral futuro, según lo establecido en la Resolución 452 de 2014 o la que la modifique”*.

Análisis cualitativo de las condiciones de Calidad que dieron lugar a la negación de registros calificados de Programas del Servicio Nacional de Aprendizaje. El Viceministerio de Educación Superior, realiza en el año 2018 un análisis sobre los motivos ligados a 146 negaciones de registros calificados de los programas del SENA; este análisis hace parte del seguimiento con fines de mejoramiento continuo de los procesos de la calidad de la educación. En este análisis se

¹⁰ Acuerdo 10 de 2016. Política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial en el SENA.

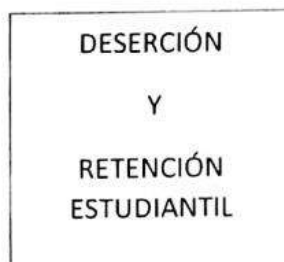


identifican las condiciones relacionadas con los motivos de negación de los procesos de solicitud y/o renovación de registros calificados del SENA, dentro las cuales se encuentra el bienestar universitario:



4. Bienestar Universitario

- No se evidencia los desarrollos relacionados con la **identificación y el seguimiento de las variables asociadas a la deserción y retención estudiantil** del programa y a las estrategias orientadas a disminuirlas en el periodo de vigencia del registro calificado del programa.
- A pesar de que se menciona el plan de bienestar e incentivos de funcionarios, **no se evidencia la materialización de dichos planes en los instructores y personal administrativo** del programa.
- La institución presenta **una relación de las diferentes actividades y estrategias de bienestar** que se desarrollan.



Fuente: Ministerio de Educación. Agosto de 2018.

Diagnóstico estratégico Bienestar y Liderazgo al aprendiz – Sistema de Prospectiva, Vigilancia e Inteligencia Organizacional - PREVIOS¹¹. En el 2017, PREVIOS, realiza un diagnóstico estratégico de la Política Nacional de Bienestar al Aprendiz adoptada por la resolución 457 de 2014, enfocándose en los servicios de bienestar que debería ofrecer el SENA al año 2030. El diagnóstico se realiza en dos líneas: Interna- SENA y externa (Benchmarking) del bienestar estudiantil de algunas instituciones nacionales e internacionales.

¹¹ Caso Piloto Bienestar y Liderazgo al Aprendiz- Vigilancia e Inteligencia Organizacional – PREVIOS- SENA Documento V2 12/diciembre/2017.



Como resultado de las acciones del diagnóstico interno, establecen en la matriz DOFA del Bienestar al Aprendiz. Tabla 1.

Fortalezas	Debilidades
· Cuenta con talento humano calificado y comprometido. · Cuenta con amplia experiencia y reconocimiento como área gracias a los Líderes de Bienestar. · Existe asignación presupuestal anual del presupuesto general del SENA. · Cubre la totalidad de los 117 Centros de Formación con la presencia de un equipo de bienestar. · Existe variedad de componentes estratégicos que generan diversidad cultural, poblacional y múltiples opciones para el desarrollo integral. · Otorgamiento de apoyos socioeconómicos en transporte, alimentación, sostenimiento. · Presta apoyo psicosocial para los aprendices en los Centros de Formación del SENA. · La creación y fortalecimiento del Sistema Nacional de Liderazgo. · Se imparten actividades de bienestar del aprendiz enfocadas en deporte y cultura. · Contribuye a la transformación del pensamiento del aprendiz, enfocado hacia el trabajo y el emprendimiento.	· Inestabilidad del talento humano de los equipos de bienestar del aprendiz. · Falta de continuidad en los procesos establecidos para bienestar del aprendiz (cambios de los lineamientos continuamente). · Falta de direccionamiento y claridad de políticas desde la Dirección General a los grupos de bienestar. · Demora en la contratación del personal para los grupos de bienestar del aprendiz en las regiones y en la Dirección General. · La medición de resultados es por cantidad sin tener en cuenta la calidad. · Falta de promoción y divulgación del bienestar del aprendiz en los Centros de Formación del SENA para que llegue a la totalidad de la población estudiantil. · Bajo contacto e interacción entre equipo de bienestar del aprendiz y la comunidad educativa. · Deficiencia en el servicio de salud · Insuficiente infraestructura física para el área de bienestar del aprendiz. · Desatención en las subsedes del SENA. · Falta de capacitación a los instructores en temáticas de bienestar del aprendiz. · Falta de cobertura en las actividades de bienestar del aprendiz, no se llega a todos los tipos de formación (eje. Virtualidad). · Deficiencia en el servicio de alimentación. · Deficiencia en el servicio de transporte. · Demora en la contratación de alimentación y transporte en los Centros de Formación. · No cuenta con los recursos para suplir todas las necesidades del área en las regiones como en el ámbito nacional. · Falta de interés en los aprendices por los programas de Bienestar. · Deficiente manejo de los recursos.



Oportunidades	Amenazas
· Implementación del humanismo y cultura de paz, como elementos básicos de transformación de vidas en la formación profesional integral gracias a la implementación de los Acuerdos de Paz. · La globalización y nuevas tecnologías como herramienta para la formación integral de los aprendices. · Creación de programas integrales donde participe la comunidad y los padres de familia en el proceso de formación del aprendiz del SENA. Revisar si es oportunidad o fortaleza. · La identificación de los aprendices como nuevos talentos enfocados hacia el deporte, la cultura, innovación y liderazgo. Revisar si es oportunidad o fortaleza. · Programas como Sennova contribuyen a la formación integral de los aprendices.	- Falta de estabilidad de los directivos del SENA y continuidad en la política institucional. · Falta de Unidad Técnica para la atención de las diferentes poblaciones (media técnica, virtuales, cobertura). · Poco conocimiento de la comunidad educativa frente al rol de Bienestar del aprendiz. · Incremento de población impidiendo que el bienestar al aprendiz llegue a todos los tipos de formaciones. - Estigmatización de la formación del SENA vista como cursos sin impacto en la formación integral de la población. · Desconocimiento de que el bienestar al aprendiz es fundamental en el proceso de formación en el SENA.

Fuente: Matriz DOFA del Bienestar al Aprendiz. 2017, PREVIOS

Concluye que es necesario dar atención con el bienestar a los aprendices de las modalidades de formación virtual, articulación con la media y complementaria, que el presupuesto asignado, es insuficiente para la demanda de atención de bienestar al aprendiz en la institución, sobre todo en servicios de apoyos socioeconómicos y de Gastos de Bienestar; y que la falta de promoción y divulgación de los servicios de Bienestar origina poca participación de los aprendices.

Recomienda reestructurar la política de bienestar al aprendiz; asignar recursos de Bienestar de forma coherente con las necesidades de los centros de formación y la planeación nacional; realizar la caracterización de los aprendices para el adecuado desarrollo de políticas y estrategias de Bienestar; incluir las actividades de habilidades blandas en los diseños curriculares como complemento de los programas de formación profesional; reasignar la función operativa y administrativa de los servicios de ARL de los aprendices a otra área con pertinencia a este tema, rediseñar los perfiles profesionales de Bienestar y la composición de los equipos de Bienestar; realizar un estudio de deserción y retención, relacionadas con bienestar al aprendiz, en cada Centro de Formación; orientar el trabajo de los Centros de formación más hacia la política y



lineamientos de bienestar, que a la operatividad de las actividades; tener en cuenta la propuesta de nuevos servicios que se realiza en el mapa de oportunidades del ejercicio piloto y realizar un proceso prospectivo de la política de Bienestar del SENA tomando como referencia el actual ejercicio piloto.

Estrategia de Bienestar Virtual – Grupo de Formación virtual y a distancia- DFP

En el 2018, el grupo de Formación Virtual y a Distancia de la DFP, incluye dentro de su estrategia de trabajo, el desarrollo de acciones de Bienestar para los aprendices de la formación titulada virtual y a distancia, como una *respuesta a la ausencia del alcance de los servicios de Bienestar con estos aprendices y a las observaciones que durante los procesos de obtención de registros calificados, fueron identificadas respecto a la aplicación de la política de bienestar con los aprendices de estas modalidades*. Se adelantan así durante este año, con un equipo humano vinculado desde la estrategia del grupo de Formación Virtual y a Distancia de la DFP, acciones dirigidas a beneficiar a los aprendices virtuales y de programas a distancia; no obstante, la estrategia fue ejecutada desde la Dirección de formación profesional, por lo que la participación de los Centros de formación fue principalmente la divulgación de los servicios y acciones que se adelantaban por la estrategia de Bienestar Virtual.

Visitas de la Dirección General a las Regionales. Se refieren a continuación, situaciones relacionadas con el Bienestar de los aprendices, manifestadas por representantes de la comunidad SENA de las Regionales y que se monitorean desde el Despacho de la Dirección General:

Compromiso	Con quien es el compromiso (Empresa - SENA)	Con quien es el compromiso (persona)	clasificación
Hay actividades de bienestar que no ejecutan al 100 % por falta de personal o recurso económico.	Departamento de San Andrés	Aprendices regional	Aprendices
Pensar en abrir más cupos de apoyos de sostenimiento	Casanare - Yopal	Aprendices regional	Aprendices
Gestionar el incremento del presupuesto los apoyos económicos para transporte, rutas especiales para transportar aprendices	Aprendices Cauca	Eliana Marcela - Aprendiz Comercio y Servicios	Aprendices



Compromiso	Con quien es el compromiso (Empresa - SENA)	Con quien es el compromiso (persona)	clasificación
(revisar el modelo de la Regional Nariño para Centro Agropecuario).			
Gestionar el incremento de los cupos de monitoria, apoyos de sostenimiento y subsidios de alimentación.	Aprendices Cauca	Yaneth Muñoz - Aprendiz Teleinformática	Aprendices
Convenio con otras empresas para ayudar al transporte de aprendices SENA	SENA	Aprendices Regional Norte de Santander	Aprendices
Alta deserción por falta de recursos para transporte para aprendices	Caldas	Aprendices regional	Aprendices
Gestionar el incremento del presupuesto los apoyos económicos para transporte, rutas especiales para transportar aprendices (revisar el modelo de la Regional Nariño para Centro Agropecuario).	Aprendices Cauca	Eliana Marcela - Aprendiz Comercio y Servicios	Aprendices
Favor más cupos para subsidio alimenticio.	Casanare - Yopal	Aprendices regional	Aprendices
Gestionar el incremento de los cupos de monitoría, apoyos de sostenimiento y subsidios de alimentación.	Aprendices Cauca	Yaneth Muñoz - Aprendiz Teleinformática	Aprendices

Fuente: Despacho- Dirección General. Reporte: 22 de octubre de 2018 a 12 de abril de 2019.

Visitas de la Dirección de Formación Profesional a las Regionales. Se relacionan también las situaciones vinculadas al Bienestar de los aprendices, manifestadas por representantes de la comunidad SENA de las Regionales visitadas en el ejercicio de los encuentros de la Dirección de Formación Profesional:

Centro de formación	Fecha de visita	Situación encontrada	Estado
Centro ambiental y ecoturístico del nororiente amazónico	7 al 9 de marzo	Revisar la casa de convivencia (7 aprendices), por estrategias de mayor eficiencia e impacto.	Mejorar
Centro ambiental y ecoturístico del nororiente amazónico	7 al 9 de marzo	Demora en los pagos de apoyo	Mejorar



Centro de formación	Fecha de visita	Situación encontrada	Estado
Centro agropecuario y de servicios ambientales jiri-jirimo	22 al 24 de febrero	Existe un alto índice de suicidio en los jóvenes.	Mejorar
Centro agropecuario y de servicios ambientales jiri-jirimo	22 al 24 de febrero	Poco presupuesto para acciones de bienestar, existe un déficit de 50 millones	Mejorar
Centro agroforestal y acuícola arapaima	28_29_03_2019	Mejorar e implementar más programas desde bienestar al aprendiz	Mejorar
Centro agroforestal y acuícola arapaima	28_29_03_2019	Revisar la ampliación o la reducción de los cupos de sostenimiento regular de 80 están en 60	Urgente
Centro agroforestal y acuícola arapaima	28_29_03_2019	Revisar el convenio de sena-icetex para los subsidios de los aprendices se están demorando en desembolsar los subsidios	Mejorar
Centro agroforestal y acuícola arapaima	28_29_03_2019	Autorización de contratación para actividades de bienestar en la regional	Urgente

Fuente: Asesor de Dirección de Formación Profesional. Reporte: marzo de 2019.

2. Metodología adoptada para la construcción del Plan nacional integral de Bienestar al aprendiz

Con el objetivo de construir el Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz con enfoque diferencial, el Grupo de Bienestar al Grupo de Bienestar al aprendiz y atención al egresado de la Dirección de Formación Profesional, establece los términos de referencia de la metodología a seguir en la construcción del Plan. Anexo 1.

Esta metodología en su implementación, estableció la realización de mesas de trabajo presencial y virtual, a través de las cuales participaron 498 personas representantes de la comunidad SENA:

Regional	Representantes de Aprendices	Directivos	Funcionarios	Total general
Amazonas			1	1
Antioquia	40	14	55	109
Atlántico	9		17	26
Caldas	1			1



Regional	Representantes de Aprendices	Directivos	Funcionarios	Total general
Cundinamarca	20	7	34	61
Distrito Capital	34	10	51	95
Guaviare	1			1
Huila	8	5	13	26
Nariño	5	2	6	13
San Andrés		1	7	8
Santander	25	7	37	69
Valle	27	8	41	76
Vaupés		1		1
Vichada		1	10	11
Total general	170	56	272	498

Fuente: Grupo de Bienestar al Aprendiz - DFP, 2019.

En cada mesa de trabajo realizada, se explicó la ruta metodológica que estructura la construcción del Plan, y sobre la que se sustentaron las actividades propuestas para obtención de los aportes a partir de las preguntas orientadoras:

- ¿Cuál es la situación actual del plan nacional integral de bienestar al aprendiz?
- ¿Qué es bienestar al aprendiz,
- ¿Para qué el programa de bienestar al aprendiz
- ¿Cuáles deberían ser los núcleos de interés a atender el plan de bienestar al aprendiz, que reflejen las particularidades del Centro de Formación.

A partir de las ideas aportadas por los participantes de las mesas, se obtuvieron los siguientes resultados:

2.1.1. Análisis de la situación actual del plan nacional integral de bienestar al aprendiz.



Los expresiones relacionadas aquí, convergen con las situaciones identificadas en el Piloto de PREVIOS, al respecto de las dificultades y amenazas que se perciben en la gestión e implementación del Plan de Bienestar desde los Centros de Formación, entre las cuales se destacan: Bajo presupuesto en la asignación de apoyos socioeconómicos, limitaciones en la disposición y uso de espacios para el desarrollo de acciones de Bienestar, desconocimiento de los servicios que se ofrecen desde Bienestar, limitaciones en el alcance de Bienestar frente a jornadas nocturna, de madrugada y fines de semana, la modalidad virtual y ampliación de cobertura; bajo impacto de las actividades de Bienestar con relación a la retención, insuficiente personal para la gestión de Bienestar en la cobertura de los Centros de Formación; poca claridad sobre los procesos y procedimientos a adelantar en la implementación del Plan, falta de unidad en lineamientos para la caracterización de aprendices, desconocimiento de la territorialidad de los Centros y las variables de contexto que inciden en la ejecución del plan de bienestar; baja promoción del desarrollo de habilidades blandas de los aprendices, ausencia de claridad sobre el reconocimiento de talentos y o desempeños de aprendices, y ausencia de normatividad y reglamentación para los centros de convivencia y sus aprendices.

2.1.2. ¿Qué es y para qué el programa de Bienestar al aprendiz en el SENA?

Para la construcción participativa sobre la definición de la misión y la visión de Bienestar al aprendiz, se tomó en cuenta las apreciaciones de los integrantes por cada mesa de trabajo, agrupando por roles las ideas fuerza conforme a una elaboración de nubes de palabras. De esta manera se obtuvieron seis nubes de palabra a nivel nacional donde se plasman las participaciones por cada rol frente a la concepción desde las regionales sobre qué es y para qué es el grupo de Bienestar al Aprendiz.

Nube de palabras “¿Qué es el bienestar al prendiz?”

Respuesta de representantes de Aprendizices que participaron en las mesas



Respuesta de Funcionarios que participaron en las mesas	
Respuesta de Directivos que participaron en las mesas	

Nube de palabras “¿Para qué es el bienestar al aprendiz?”

Respuesta de representantes de Aprendices que participaron en las mesas	
Respuesta de Funcionarios que participaron en las mesas	



Respuesta de Directivos que participaron en las mesas



Los resultados de participación de cada una de las mesas de trabajo adelantada en las regionales se pueden consultar en el Anexo 2 de este documento.

En cuanto a los núcleos de interés, a continuación se presenta gráficamente los mayores intereses



En el proceso de análisis y categorización, los aportes realizados por Directivos, funcionarios y representantes de aprendices, se agrupan en nueve grandes líneas de interés, dentro de las cuales se evidencia que confluyen intereses en temas orientados hacia el desarrollo de estrategias de bienestar, temas de direccionamiento y recursos asociados a la gestión de bienestar.

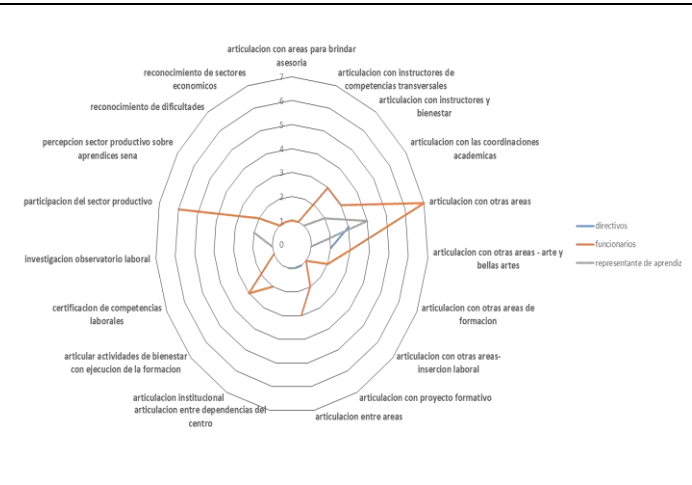


Temas asociados a la línea de Recursos



En la línea de interés de recursos, se evidencia que confluyen intereses por parte de los Directivos y Funcionarios en temas orientados hacia el aumento de profesionales asociados a la gestión de bienestar y para los representantes de aprendices su interés principal se asocia a un aumento de los recursos para apoyos socioeconómicos.

Temas asociados a la línea de Articulación



En la línea de interés de articulación, se evidencia que confluyen intereses por parte de los Directivos, Funcionarios y representantes de aprendices en la articulación de acciones entre las áreas del Sena y participación articulada con el sector productivo. Se evidencia así mismo que para los representantes de aprendices es de interés articular las actividades de bienestar con la ejecución de la formación.

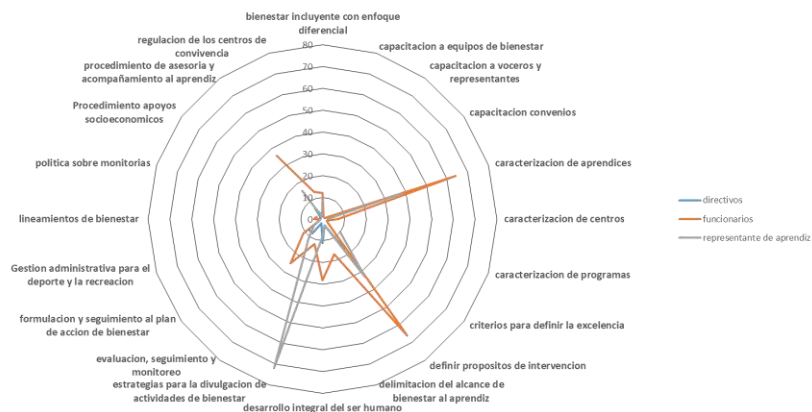


Temas asociados a la línea de Capacitación Formación



En la línea de interés de capacitación y formación, se evidencia que confluyen intereses por parte de los Directivos, Funcionarios y representantes de aprendices en contar con acciones formales o informales para el desarrollo de habilidades artísticas, musicales y culturales.

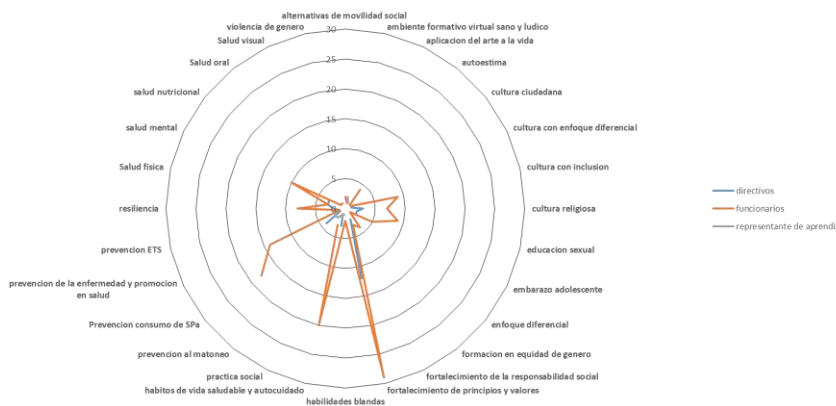
Temas asociados a la línea de Direccionamiento



En la línea de interés de direccionamiento, se evidencia que confluyen intereses por parte de los Directivos, Funcionarios y representantes de aprendices en establecer las orientaciones y/o procedimientos para la realización de la caracterización de aprendices. Se observa también una convergencia para funcionarios y representantes de aprendices en la definición de propósitos de bienestar, y se resalta por parte de los representantes de aprendices un énfasis en el establecimiento de acciones que permitan la divulgación del plan de bienestar a todos los aprendices.



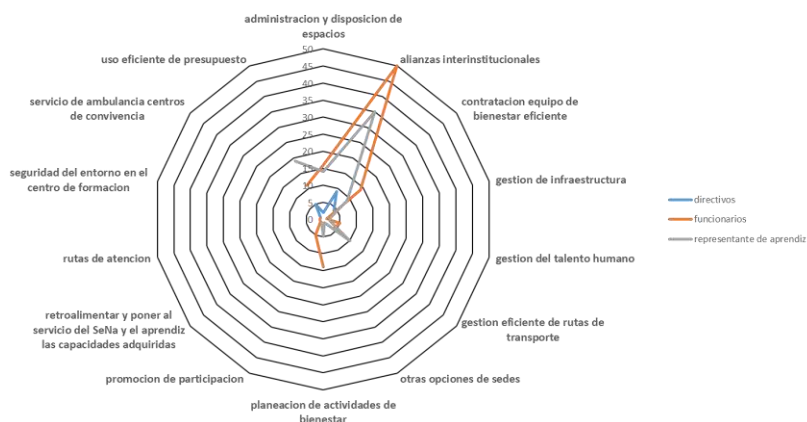
Temas asociados a la línea de ejes de Bienestar



En la línea de interés de ejes de bienestar, se evidencia convergencia en intereses por parte de los Directivos, Funcionarios y representantes de aprendices en un bienestar que fortalezcan principios y valores, aborde temas de cultura y prevención en consumo de sustancias psicoactivas.

Se resalta un interés particular de los representantes de aprendices en prevención del matoneo y violencia de género.

Temas asociados a la línea de ejes de Gestión Administrativa

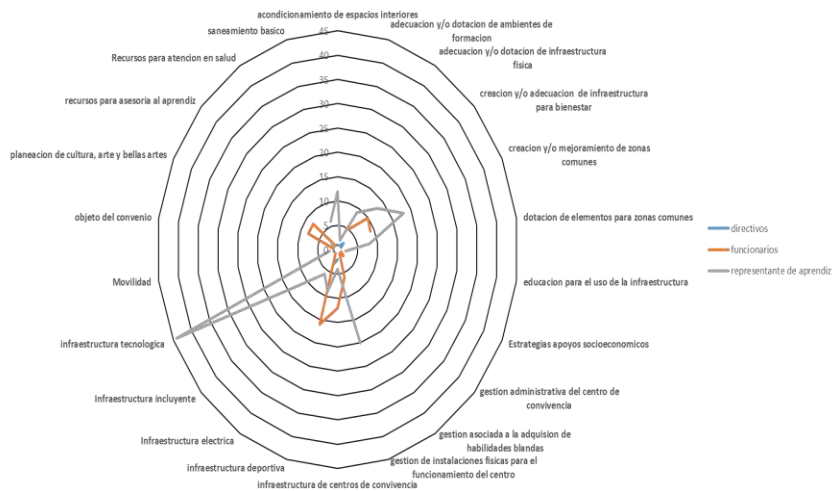


En la línea de interés de gestión administrativa, se evidencia convergencia en intereses por parte de los Directivos, Funcionarios y representantes de aprendices en la gestión de alianzas para facilitar, apoyar, ampliar y mejorar los servicios de bienestar.

Convergen Directivos y representantes de aprendices, en el interés de tener un uso eficiente del presupuesto en el centro de formación.

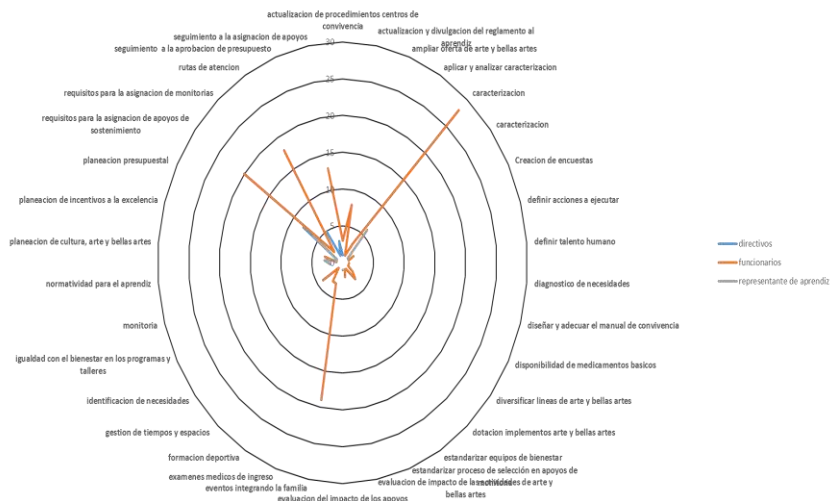


Temas asociados a la línea de ejes de Infraestructura



En la línea de interés de infraestructura, se evidencia convergencia en intereses por parte de los Directivos y Funcionarios en la disposición de infraestructura para el desarrollo de las acciones que promueven el deporte, la cultura, bellas artes y espacios para la atención de bienestar. Se resalta un marcado interés de los aprendices en el mejoramiento de la infraestructura tecnológica como también la gestión para la creación y mejoramiento de zonas comunes para su disfrute.

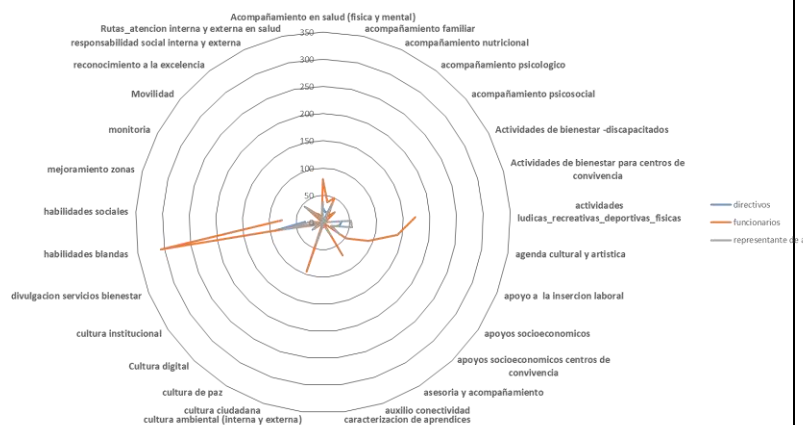
Temas asociados a la línea de ejes de procesos y procedimientos



En la línea de interés de procesos y procedimientos, se evidencia convergencia en intereses por parte de los Directivos, Funcionarios y representantes de aprendices, en establecer proceso de caracterización y revisar, actualizar requisitos para la asignación de apoyos de sostenimiento y definir rutas de atención. Se observan intereses diferentes en lo relacionado con actualización y divulgación del reglamento del aprendiz (para los representantes de aprendices), integración de la familia (funcionarios y directivos), seguimiento a la asignación de apoyos de sostenimiento (directivos)



Temas asociados a la línea de ejes de Estrategias



En la línea de interés de estrategias, se evidencia convergencia en intereses por parte de los Directivos, Funcionarios y representantes de aprendices, en establecer acciones orientadas al desarrollo de habilidades blandas, promoción de actividades lúdicas recreativas, deportivas y físicas y el desarrollo de una agenda cultural y artística.

Se observan intereses diferentes en lo relacionado con estrategias para la movilidad (para los representantes de aprendices), acompañamiento en salud (funcionarios y directivos), acompañamiento nutricional (directivos), estrategias para el fortalecimiento de la cultura ciudadana (funcionarios y representantes de aprendices)

3. Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz

Partiendo del análisis detallado de la situación del actual plan de Bienestar al aprendiz del SENA, de las debilidades encontradas en su aplicación a nivel nacional, de las propuestas de actuación planteadas por funcionarios, directivos y aprendices y en línea con la misión institucional a continuación se establece el 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 apoyar la permanencia y el desempeño exitoso de los aprendices de la entidad en su proceso formativo con enfoque territorial e inclusivo.

Propósito del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz

Ofrecer a los aprendices matriculados en formación titulada oportunidades 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 le 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 titulada, de todos los niveles y jornadas, en sus diferentes modalidades: presencial, virtual o a distancia, de acuerdo a la capacidad presupuestal de cada Centro de Formación Profesional.

Los Centros de Formación deberán incorporar estrategias para la inclusión de aprendices con discapacidad en la implementación del Plan de acción de Bienestar del Centro de Formación.

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 son las líneas generales que dan soporte al plan de acción y permiten establecer rutas de trabajo nacional que de forma transversal afectan a las regionales y centros de formación, reconociendo su particularidad.

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, al desarrollo de habilidades blandas, al deporte, la actividad física, el aprovechamiento del tiempo libre, el arte y las bellas artes.

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

OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES PREVISTAS
	Desarrollar plan de cultura para crear espacios de encuentro intercultural.



OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES PREVISTAS
Reconocer la Cultura como creadora de identidad, generadora de inclusión y catalizadora de diversidad.	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.
	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.
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 convivencia social, la prevención del consumo de SPA y de otras 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 competencias socioemocionales, en particular las relacionadas con el liderazgo, inteligencia emocional, creatividad, innovación, 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 mejoramiento del tejido social	Promover la actividad física como estrategia de adopción 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 y las bellas artes como vehículo de conocimiento, expresión, comunicación y transformación personal y social	Implementar planes que promuevan expresión de las artes y bellas artes de los aprendices en su formación profesional integral.

Objetivo estratégico 2: Reconocer 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.

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.

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,	Adelantar la elección de voceros y representantes de aprendices.
	Generar espacios de participación de voceros y representantes de aprendices en los centros de formación y regionales.



OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES PREVISTAS
proyección social, formación y de talentos.	Adelantar proyectos de responsabilidad social comunitaria con la participación y liderazgo de aprendices.
	Promover espacios o formas para el 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.
Promover el desarrollo de monitorias como reconocimiento a la excelencia en el proceso de formación profesional integral.	Asignar aprendices monitores en reconocimiento a su excelencia en el proceso de formación profesional integral, según 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 FIC según procedimiento establecido y de acuerdo con la normatividad vigente
	Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de apoyos de sostenimiento en el proceso formativo.
	Adjudicar cupos en Centros de convivencia según el procedimiento establecido de acuerdo con la normatividad vigente.
Asignar apoyos de transporte para la movilidad de los aprendices en su proceso formativa	Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de centros de convivencia.
	Adjudicar cupos de transporte de acuerdo con la normatividad vigente.
	Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de transporte.
Asignar apoyos de alimentación para aprendices	Gestionar mecanismos alternativos de movilidad para los aprendices según territorio.
	Adjudicar cupos de alimentación de acuerdo con la normatividad vigente.
	Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de alimentación.
	Gestionar mecanismos alternativos para brindar apoyos a la 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 administrativas y de 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 administración y de formación para la implementación exitosa del plan de acción de bienestar al aprendiz	Implementar el plan de acción de bienestar para el centro de formación en el marco del plan nacional de bienestar al aprendiz.
	Articular con las áreas administrativas, las Regionales y Centros de formación, 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.
	Socializar con los aprendices del centro de formación el plan de bienestar al aprendiz y medir su nivel de 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 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.
	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 tipología de equipos adoptada.
	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.
	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 de las Regionales y Centros de formación, acciones para mejorar las oportunidades de inserción laboral de los aprendices.
	Articular con la Secretaría General y la Dirección de Formación Profesional, la 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.
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 y el 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 en sus 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 para la retención de aprendices.



OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES PREVISTAS
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 operativa para la operación de centros de convivencia SENA.
Gestionar la actualización del procedimiento de Bienestar al Aprendiz	Actualizar documentos institucionales asociados a la gestión de bienestar al aprendiz que estén en línea con los objetivos estratégicos del plan nacional de bienestar al aprendiz.
Gestionar la actualización y apropiación del reglamento del aprendiz	Implementar actividades de apropiación del reglamento del aprendiz, presentado al consejo directivo nacional, como medio para promover la apropiación de principios, valores y procederes éticos por parte de los aprendices como parte de su FPI.

3.1. Descripción de las acciones previstas y alcance.

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

Para la materialización del PNIBA el Centro de Formación deberá seguir el procedimiento establecido por la 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 del aprendiz en su proceso formativo
OBJETIVOS OPERATIVOS/ LINEAMIENTOS	Reconocer la Cultura como creadora de identidad, generadora de inclusión y catalizadora de diversidad. 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. Desarrollar habilidades blandas para la vida y el trabajo Reconocer el deporte, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre como elementos fundamentales en mejoramiento del tejido social Reconocer el arte y las bellas artes como vehículo de conocimiento, expresión, comunicación y transformación personal y social



ALCANCE	Lograr la formulación de un plan de acción que contenga estrategias de acompañamiento a aprendices en temas relacionados a la cultura, a las prácticas de 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 y el arte y las bellas artes. Los aprendices de formación virtual, podrán beneficiarse de la implementación de las acciones previstas para este objetivo estratégico, haciéndose partícipes, previa inscripción y disponibilidad de cupos, en las actividades que se programen en los Centros de formación cercanos a su lugar de residencia, con independencia al lugar y centro de formación en el que tienen la matrícula.
INDICADOR	No. de estrategias de acompañamiento implementadas

ACCIONES PREVISTAS	RESULTADOS ESPERADOS	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIAS DE SEGUIMIENTO
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 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	Con la intención de crear identidad, inclusión, reconocer la diversidad y sus formas de expresión, el respeto 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.	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores y familia.	Plan de gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados.
Incluir en el plan de cultura, estrategias para el desarrollo de la cultura institucional y ciudadana que incentiven el cumplimiento de normas, manual de convivencia y establecimiento de pactos, que promuevan la autorregulación individual y social.	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) y el sentido de pertenencia institucional (ser mejor aprendiz).	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.	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Plan de gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados.



ACCIONES PREVISTAS	RESULTADOS ESPERADOS	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIAS DE SEGUIMIENTO
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.	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 construcción de una identidad y ciudadanía digital segura, reduciendo los riesgos del uso inadecuado del internet.	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.	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Plan de gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados.
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 acción de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados.



ACCIONES PREVISTAS	RESULTADOS ESPERADOS	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIAS DE SEGUIMIENTO
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 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.	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 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.	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 gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados.
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 gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados.



ACCIONES PREVISTAS	RESULTADOS ESPERADOS	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIAS DE SEGUIMIENTO
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 empatía, entender y regular las emociones, establecer y desarrollar relaciones positivas y tomar decisiones responsables. 2. la planeación de talleres de competencias socioemocionales debe hacerse en horarios alternativos para que los aprendices encuentren diversidad de horarios para asistir. Estos talleres están disponibles para todos los aprendices, sin embargo se priorizan los aprendices que cuenten con las siguientes situaciones formativas: a. Aprendices que presenten debilidades en el desempeño de las competencias socioemocionales y sean referidos por los instructores. b. Aprendices que dentro del plan de mejoramiento formulado por el equipo responsable, requieren fortalecer el desarrollo de estas competencias. c. Aprendices beneficiarios de apoyos socioeconómicos con debilidades en el desempeño de competencias socioemocionales.	aprendices sin que su asistencia interfiera con los horarios de formación.		



ACCIONES PREVISTAS	RESULTADOS ESPERADOS	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIAS DE SEGUIMIENTO
Promover la actividad física como estrategia de adopción de hábitos de vida saludable y manejo adecuado del tiempo libre	El centro de 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.	La adopción de la 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.	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 deportes y otros sectores y familia.	Plan de gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados.
Formular planes deportivos que involucren la participación de los aprendices en jornadas intra centros e intercentros.	Los centros de formación 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 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.			Plan de gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados.



ACCIONES PREVISTAS	RESULTADOS ESPERADOS	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIAS DE SEGUIMIENTO
Implementar planes que promuevan expresión de las artes y bellas artes de los aprendices en su formación profesional integral.	Los centros de formación 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 (teatro) y las bellas artes (música, cine, danza, literatura, pintura, escultura, fotografía, entre otras) 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 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 y bellas artes, 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.	El arte y las bellas artes, 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 del arte y las bellas artes que bajo parámetros de pertinencia y oportunidad se establezcan en el plan.	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.	Plan de gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados.



FICHA DE OBJETIVO ESTRATEGICO 2	
OBJETIVO ESTRATEGICO/TEMA	Reconocer 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.
OBJETIVOS OPERATIVOS/ LINEAMIENTOS	Generar escenarios de reconocimiento para aprendices en ejes de liderazgo, proyección social, formación y de talentos. Promover el desarrollo de monitorías como reconocimiento a la excelencia Asignar apoyos socioeconómicos para aprendices en situación de vulnerabilidad social e inseguridad económica como medio para promover su excelencia académica y humana. Asignar apoyos de transporte para la movilidad de los aprendices en su proceso formativo Asignar apoyos de alimentación para aprendices
ALCANCE	Lograr que los aprendices vean en los apoyos que entrega el SENA un reconocimiento a su esfuerzo en el proceso formativo y un estímulo para la excelencia
INDICADOR	No. de aprendices con reconocimiento de excelencia

ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
Adelantar la elección de voceros y representantes de aprendices	El centro de formación adoptará una estrategia para adelantar la elección democrática los aprendices de formación titulada 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	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.	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Informe de elección de voceros y representantes



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
Generar espacios de participación de voceros y representantes de aprendices en los centros de formación y regionales	Además de los espacios que por norma se debe brindar a los representantes y voceros de aprendices, los centros de formación 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. 2. La participación de los aprendices en las diferentes estrategias propuestas desde bienestar al aprendiz 3. Los porcentajes de retención y certificación por programa de formación	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	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Espacios de participación generados
Adelantar proyectos de responsabilidad social comunitaria con la participación y liderazgo de aprendices	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.	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	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Aprendices que participan en proyectos de responsabilidad social



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
Promover espacios o formas para el 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.	Los Centros de Formación 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, bellas 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 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 desempeño formativo, y a la disponibilidad presupuestal del Centro y Regional. 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.	Generar espacios para el 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.	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores,	Aprendices beneficiados de las estrategias de reconocimiento al desempeño y talento.



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
Asignar aprendices monitores en reconocimiento a su excelencia en el proceso formativo.	Los Centros de Formación 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.	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 monitorea 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 valoren la importancia de las monitorías y se asignen, según su disposición presupuestal.	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Número de aprendices monitores
Adjudicar apoyos de sostenimiento según procedimiento establecido y de acuerdo con la normatividad vigente en apoyos de sostenimiento FIC y en apoyos de sostenimiento Regular.	Se debe desligar de la divulgación de la oferta de los programas, los apoyos de sostenimiento como una 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.	Dentro del programa de estímulos para aprendices, se encuentran el referido a los apoyos de sostenimiento Regular, que por disposición del artículo 41 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 34 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 2375 de 1974, "Por el cual se dictan medidas destinadas a combatir el desempleo", dispone en su artículo 6o 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 empleadores de ese ramo de la	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Número de aprendiz con apoyo de sostenimiento y oportunidad en la asignación del pago



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
		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 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



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
Adjudicar cupos en Centros de convivencia según el procedimiento establecido de acuerdo con la normatividad vigente.	Los centros de formación 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 temporal para facilitar el acceso a la FPI aplicando la normatividad vigente. 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. Bienestar al aprendiz realizará el seguimiento al cumplimiento de este compromiso del cual depende la permanencia del beneficio para el aprendiz.	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 aprendices beneficiados.
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



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
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 titulada presencial y a distancia en etapa lectiva, a través del desarrollo de 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.	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. 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) 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.	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Número de aprendices beneficiados.
Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de transporte	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.	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.	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



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
Gestionar mecanismos alternativos de movilidad para los aprendices según territorio	Las necesidades de movilidad están determinadas por una serie de condicionantes físicos, sociales, económicos o culturales que varían en función del momento. (Vega, 2017) Razón por la cual, el SENA podrá gestionar e incentivar prácticas alternativas de movilidad para los aprendices de formación titulada presencial y a distancia en etapa lectiva como lo son la bicicletas, monopatines, y entre otros, a través de alianzas o proceso de contratación.	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 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.	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Informe de gestión
Adjudicar cupos de alimentación de acuerdo con la normatividad vigente.	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 se revise alternativas para brindar apoyo de alimentación para aprendices de jornada madrugada, nocturna y fines de semana.	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.	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Número de aprendices beneficiados.
Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de alimentación	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.		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
Gestionar mecanismo alternativos para brindar apoyos a la alimentación a los aprendices	Los centros de formación deben contemplar al momento de formular sus planes de acción alternativas para desarrollar alianzas estratégicas con sectores productivos que puedan brindar apoyos a la alimentación de los		Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar,	Informe de gestión



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
	aprendices en su proceso formativo		equipo de soporte administrativo del centro; instructores	

FICHA DE OBJETIVO 3	
OBJETIVO ESTRATEGICO/ ACCION	Entregar con oportunidad y calidad los servicios de bienestar al aprendiz documentando procedimientos que soporten una operación ágil y flexible
OBJETIVOS OPERATIVOS/ LINEAMIENTOS	Articular desde la Dirección de formación profesional las áreas de la Dirección General 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 mecanismos que permitan el cumplimiento de los propósitos del plan Articular con las dependencias de la Dirección General la estructura normativa y de 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 formación para la implementación del plan de acción bienestar al aprendiz
ALCANCE DEL OBJETIVO OPERATIVO	Implementar planes de acción con participación de las áreas administrativas y de formación para mejorar la oportunidad y calidad de los servicios de bienestar al aprendiz
INDICADOR	Percepción de oportunidad y calidad de los servicios de bienestar al aprendiz



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
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 de cobertura en programas de formación titulada; 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.	En el marco del decreto 249, corresponde a las subdirecciones de los Centros de formación, dirigir la implementación del programa integral de bienestar a los 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.	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Plan de acción de bienestar al aprendiz del centro de formación
Articular con las áreas administrativas y de formación de las Regionales y Centros de formación 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	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.	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	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos.



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
Socializar con los aprendices del centro de formación el plan de bienestar al aprendiz y medir su nivel de satisfacción en la implementación de las actividades	Se requiere que desde los centros de formación y regional se generen estrategias y espacios en los que se promocióne 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.	En el proceso previo de la formulación del PNIBA, en las mesas de trabajo con aprendices representantes, 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	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, equipo de bienestar, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Evidencia de socialización y evaluación de las actividades del plan
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.	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, 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



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
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 tipología de equipos adoptada	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 Formación, 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.	En el proceso seguimiento y monitoreo a la ejecución de actividades de bienestar en los Centros de Formación, se evidenció gran divergencia respecto al número y perfiles de los profesionales que conforman los equipos de bienestar en Centros similares en cuanto al número de aprendices que atienden.	Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y la Dirección de Formación Profesional	Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos.
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, 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 y bellas 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	Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos.



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
		por parte de aprendices en condición de discapacidad física.		
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	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 de Centros de Formación 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.	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 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.	Oficina de sistemas y la Dirección de Formación Profesional.	Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos.



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
Articular con las áreas administrativas y de formación de las Regionales y Centros de formación, acciones que preparen a los aprendices para su inserción laboral	Los centros de formación 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 y compromisos



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
Articular con la Secretaría General y la Dirección de Formación Profesional, la 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.	Desde la Dirección de Formación Profesional se requiere gestionar el establecimiento de orientaciones 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, 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.	En el proceso previo de la formulación del PNIBA, en las mesas de trabajo los representantes 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 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.	Secretaría General y la Dirección de Formación Profesional; Regionales y Centros de formación	Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos; Programación de servicios del Centro de Formación.



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
Articular con Grupo responsable de administración educativa y el 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 en sus proceso formativo.	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 vocacional y fortaleciendo la fase de selección en la que se identifique el cumplimiento de las condiciones requeridas como perfil de ingreso. Desde las Regionales y Centros de Formación, se requiere que apliquen las orientaciones que se brinden al respecto del proceso de ingreso.	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.	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.	Evidencia de reuniones adelantadas



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
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 para la retención de aprendices	El grupo encargado de Bienestar al Aprendiz y el grupo de ejecución de la DFP, se articularan 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, se requiere que se apliquen las orientaciones sobre del 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 ejecución del programa.	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



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
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 centros de convivencia



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
Actualizar documentos institucionales asociados a la gestión de bienestar al aprendiz que estén en línea con los objetivos estratégicos del plan nacional de bienestar al aprendiz.	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 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.	En línea con el sistema integrado de gestión institucional se hace necesario la actualización de los procedimientos que permitan implementar con criterios de calidad y oportunidad las estrategias que estructuran el plan nacional de bienestar.	Dirección de Formación profesional - Grupo de Bienestar al aprendiz y SIGA.	Documentos actualizados



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
Implementar estrategias de apropiación del reglamento del aprendiz, presentado al consejo directivo nacional, como medio para promover la apropiación de principios, valores y procederes éticos por parte de los aprendices como parte de su FPI	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. 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 procederes 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 preparar a los centros de formación 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.	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	Dirección de formación, Dirección jurídica, Dirección General, Consejo Directivo nacional, Direcciones regionales, Subdirectores de centro	Jornadas de divulgación y apropiación del reglamento del aprendiz



4. Anexos

Se pueden consultar en el siguiente link:

<https://drive.google.com/drive/folders/1IvaTFiZPBA9EGpBhMdkZiuOEkgPX-6GI>