



RESOLUCIÓN No. 1-01399 DE 2021

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 2203 de 2019

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el numeral 4 del artículo 4 del decreto 249 de 2004 y el artículo 3 del acuerdo 008 de 2009, 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 1o 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 en el artículo 5o 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 2o establece la misión del SENA, indicando que *“está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”*.

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

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

Que el Decreto 249 de 2004 en el artículo 11, numeral 2, establece como función de la Dirección de Formación Profesional la de *“Asistir a la Dirección General en el diseño de políticas, planes y programas de carácter general, para la formación profesional integral de los diferentes usuarios y la prestación de los servicios de la entidad en los diferentes*



RESOLUCIÓN No. 1-01399 DE 2021

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 2203 de 2019

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 el 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 que imparte el SENA como *“un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos, de actitudes y valores para la convivencia social, que le 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, último párrafo, al referirse al ambiente educativo dispone: *“El ambiente educativo considera el bienestar institucional, como condición determinante para el desarrollo eficiente y de calidad de la formación profesional, regulado por el manual de convivencia y otras normas específicas que expresan los acuerdos entre los participantes de la comunidad educativa”.*

Que la Resolución 70 de 2019, por la cual se reorganizan los Grupos Internos de Trabajo de la Dirección de Formación Profesional de la Dirección General del SENA, 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 contribuyan a la formación integral de los aprendices Sena”.*

Que mediante la Resolución 2203 de 2019, se adoptó el Plan Nacional Integral de Bienestar de los Aprendices del Sena, pero es necesario actualizarlo con el fin de que sea pertinente a los intereses y necesidades actuales de los aprendices, y permita en el marco de la



RESOLUCIÓN No. 1-01399 DE 2021

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 2203 de 2019

formación integral, desde el SENA, contribuir a la culminación exitosa del proceso formativo del aprendiz.

Que de acuerdo con los resultados del seguimiento a la implementación del Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices del Sena durante el 2020 y las encuestas institucionales que identifican las causas de deserción de los aprendices, se hace necesario ampliar el alcance de los apoyos socioeconómicos que se brindan actualmente desde el Plan.

Que por mérito de lo expuesto;

RESUELVE:

Artículo 1o.- 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. 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 2o.- 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 con el 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.

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

Artículo 4o. Desarrollo de Actividades. Los Centros de Formación Profesional Integral del Sena deberán desarrollar las actividades del Plan Nacional Integral de Bienestar de los aprendices.

Artículo 5o. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga en su integridad la Resolución 2203 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 8o de la Ley 1437 de 2011 se dio cumplimiento a la publicación previa



RESOLUCIÓN No. 1-01399 DE 2021

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 2203 de 2019

del presente acto administrativo en la página institucional del SENA. Publíquese en el Diario Oficial y en la página web del SENA, conforme lo ordenan el artículo 119 de la Ley 489 de 1998 y el artículo 8o de la Ley 1437 de 2011.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los 17 AGO 2021

CARLOS MARIO ESTRADA MOLINA

DIRECTOR GENERAL

Aprobó : Nidia Gómez Pérez, Directora de Formación Profesional

VoBo : Oscar Julian Castaño Barreto, Director Jurídico

Revisó: Martha Bibiana Lozano Medina, Coordinadora (e) Grupo de Conceptos y Producción Normativa
Sandra Sofía Martínez Santacruz, abogada Grupo de Conceptos y Producción Normativa

Revisó: Laura Valencia, Abogada Dirección de formación

Elaboró: Claudia Patricia Forero Londoño, Coordinadora Grupo de Bienestar al aprendiz y atención al egresado

Vbo: Diana Carolina Guarín Martínez- Abogada Asesora Dirección de Formación Profesional



PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR DE LOS APRENDICES DEL SENA

DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

DIRECCIÓN GENERAL

SENA 2021



Nidia Jeannette Gómez Pérez
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

Dora Emma Ramírez Serafinoff
Asesora Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Angela Andrea Alba Villamil
Contratista Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Adriana Paola Forero Castañeda
Contratista Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Carolina Pérez Cárdenas
Contratista Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado

Francia Elena Arango Monsalve
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

Sandra Milena Sánchez Estrada
Contratista Grupo de Bienestar al Aprendiz y Atención al Egresado



PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR DE LOS APRENDICES DEL SENA

1. Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz

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

Propósito del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz

El Plan Nacional Integral de Bienestar al aprendiz es una estrategia institucional para contribuir en la permanencia y certificación de los aprendices de la entidad en su proceso formativo, con enfoque territorial y en coherencia con la política de atención con enfoque pluralista y diferencial.

Alcance del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz

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

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

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

Objetivos estratégicos del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz

Los objetivos estratégicos establecen las rutas de implementación de las acciones de Bienestar con el fin de ofrecer a los aprendices matriculados en formación laboral y tecnológica oportunidades para el fortalecimiento de su desarrollo humano integral, así como para favorecer su permanencia y certificación de su proceso formativo



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

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

Con este objetivo se busca brindar acompañamiento a los 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 y el arte.

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

OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES PREVISTAS
Reconocer la Cultura como creadora de identidad, generadora de inclusión y catalizadora de diversidad.	Desarrollar plan de cultura para crear espacios de encuentro intercultural.
	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 y física, 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 habilidades 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 el mejoramiento de la formación profesional integral.	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.



OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES PREVISTAS
Reconocer el arte como vehículo de conocimiento, expresión, comunicación y transformación personal y social	Implementar planes que promuevan expresiones de arte de los aprendices en su formación profesional integral.

Objetivo estratégico 2: Incentivar al aprendiz en su proceso de formación profesional integral mediante la implementación de un programa de estímulos.

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

La excelencia será entendida como la permanencia y certificación en su proceso formativo.

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

OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES PREVISTAS
Generar escenarios de reconocimiento para aprendices en ejes de liderazgo, proyección social, formación y de talentos.	Adelantar la elección de voceros y representantes de aprendices.
	Generar espacios de participación de voceros y representantes de aprendices en los Centros de Formación Profesional Integral y regionales.
Promover el desarrollo de monitorías.	Asignar aprendices monitores en reconocimiento a su excelencia en el proceso de formación profesional integral, según lineamientos y normativa vigente..
Asignar apoyos socioeconómicos para aprendices en situación de vulnerabilidad social e inseguridad económica como medio para promover su excelencia académica, humana y en línea con la misionalidad de la Dirección de Formación.	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 Internado-centro de convivencia según el procedimiento establecido de acuerdo con la normatividad vigente.
	Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de internado-centro de convivencia.
	Adjudicar cupos de transporte de acuerdo con la normatividad vigente y el procedimiento que establezca la Dirección de formación profesional
	Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de transporte.
	Gestionar mecanismos alternativos de movilidad para los aprendices según territorio.
Adjudicar cupos de alimentación de acuerdo con la normatividad vigente y el procedimiento que establezca la Dirección de formación profesional.	



OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES PREVISTAS
	Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de alimentación.
	Gestionar mecanismos alternativos para brindar apoyos a la alimentación a los aprendices
	Adjudicar apoyos para medios tecnológicos de acuerdo con la normatividad vigente y el procedimiento que establezca la Dirección de formación profesional
	Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de apoyos para medios tecnológicos
	Gestionar mecanismos alternativos para brindar otros apoyos 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 acciones 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 de cada Centro de formación.	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 Profesional Integral, las acciones para divulgar las metas y establecer mecanismos para el cumplimiento de las estrategias previstas en el plan de acción de bienestar formulado por el centro de formación.
	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.
	Apoyar la implementación de orientaciones para apropiación del reglamento del aprendiz, el desarrollo de la inducción de aprendices y mecanismos para la retención de aprendices.
Articular desde la Dirección de formación profesional las áreas de la Dirección General para generar procesos organizacionales de apoyo efectivo al cumplimiento del	Articular con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y la Dirección de Formación Profesional, la asignación presupuestal de bienestar teniendo en cuenta metas/cupos de aprendices, jornadas, modalidades, características territoriales de los Centros de Formación Profesional Integral y las regionales; así como políticas institucionales y nacionales de especial atención a territorios o poblaciones.



OBJETIVO OPERATIVO	ACCIONES PREVISTAS
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 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 Internado-centro 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 la Secretaria 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 Internado-centro de convivencia, de jornadas nocturna, fin de semana, madrugada, presencial, virtual y a distancia.
	Apoyar la formulación de mecanismos para la retención de aprendices.
	Proponer reglamentación operativa para la operación de internado-centro de convivencia SENA.
	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.

1.1. 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.

Las fichas se constituyen en un marco de referencia para la formulación del Plan de acción para cada vigencia.

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 estrategias 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 de la formación profesional integral. Reconocer el arte como vehículo de conocimiento, expresión, comunicación y transformación personal y social
ALCANCE	Lograr la formulación de 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. 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 Profesional Integral 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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores.	Plan de gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados. Informes de la implementación del plan de acción de bienestar del Centro.



ACCIONES PREVISTAS	RESULTADOS ESPERADOS	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIAS DE SEGUIMIENTO
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.	El plan de bienestar del centro debe incluir acciones que generen en los aprendices reflexiones sobre sus prácticas ciudadanas al interior del SENA, así como en los contextos públicos en los que interactúan. Se debe propender por incentivar el respeto por lo público (ser mejor ciudadano), el sentido de pertenencia institucional (ser mejor aprendiz) y el cuidado ambiental.	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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Plan de gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados.
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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Plan de gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados. Informes de la implementación del plan de acción de bienestar del Centro.
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 física y mental, con mayor incidencia en la población y contexto del centro de formación y de acuerdo con 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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores, entes territoriales de salud y otros sectores .	Plan de acción de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados. Informes de la implementación del plan de acción de bienestar del Centro.



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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; equipo de seguridad y salud en el trabajo, instructores, administraciones gubernamentales, fundaciones, ONG.	Plan de gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados. Informes de la implementación del plan de acción de bienestar del Centro.
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 responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz 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	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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores, sector productivo .	Plan de gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados. Informes de la implementación del plan de acción de bienestar del Centro.



ACCIONES PREVISTAS	RESULTADOS ESPERADOS	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIAS DE SEGUIMIENTO
<p>comunicativas, trabajo en equipo y adaptación al cambio.</p>	<p>bienestar se debe tener en cuenta que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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: <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>aprendices sin que su asistencia interfiera con los horarios de formación.</p>		



ACCIONES PREVISTAS	RESULTADOS ESPERADOS	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIAS DE SEGUIMIENTO
<p>Promover la actividad física como estrategia de adopción de hábitos de vida saludable y manejo adecuado del tiempo libre</p>	<p>El centro de formación debe formular en el plan de acción de bienestar, horarios y espacios en los fomente el desarrollo de la actividad física desde lo grupal e individual, buscando sensibilizar a los aprendices sobre los beneficios de desarrollar actividad física en el sostenimiento de una vida saludable, promoviendo la adquisición del hábito y habilitando oportunidades de encuentro y disfrute social. Se sugiere considerar promover actividades y métodos desde disciplinas deportivas tradicionales o alternativas que vinculen ejercicios de estiramiento y fortalecimiento de músculos, de fuerza, resistencia, velocidad, ritmo, coordinación, elasticidad y flexibilidad.</p>	<p>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.</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores, entes territoriales de deportes y otros sectores .</p>	<p>Plan de gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados.</p>
<p>Formular planes deportivos que involucren la participación de los aprendices en jornadas intra centros e intercentros.</p>	<p>Los Centros de Formación Profesional Integral deben incluir dentro del plan de bienestar acciones que promuevan el desarrollo del deporte y la recreación supervisada, de acuerdo con 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.</p>	<p>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.</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores, entes territoriales de deportes y otros sectores .</p>	<p>Plan de gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados.</p>



ACCIONES PREVISTAS	RESULTADOS ESPERADOS	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIAS DE SEGUIMIENTO
<p>Implementar planes que promuevan expresión de arte de los aprendices en su formación profesional integral.</p>	<p>Los Centros de Formación Profesional Integral deben incluir dentro del plan de bienestar acciones que promuevan en los aprendices el desarrollo de una sensibilidad personal y social a través de manifestaciones del arte de acuerdo con 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, debe ser emergente y no permanente, es decir no puede convertirse en una estrategia cerrada de acceso solo a algunos aprendices; si no que debe propiciar en su sentido, el mayor acceso y participación de aprendices teniendo en cuenta el objetivo de la estrategia.</p>	<p>El arte como construcciones humanas, permiten la expresión de formas y sentires de percibir las realidades que se viven, y con ello brinda la oportunidad de construir una sensibilidad personal y social empática frente a la vida; constituyéndose en medio para el desarrollo personal y de disfrute social. Por ello, es necesario promover acciones con este objetivo, que le permita a los aprendices encontrar espacios y/o alternativas de la promoción del bienestar a través del arte que bajo parámetros de pertinencia y oportunidad se establezcan en el plan.</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores, entes territoriales de arte y cultura y otros sectores .</p>	<p>Plan de gestión de bienestar al aprendiz del centro de formación. Número de aprendices beneficiados.</p>



FICHA DE OBJETIVO ESTRATEGICO 2	
OBJETIVO ESTRATEGICO/TEMA	Incentivar al aprendiz en su proceso de formación profesional integral mediante la implementación de un programa de estímulos.
OBJETIVOS OPERATIVOS/ LINEAMIENTOS	Generar escenarios de reconocimiento para aprendices en ejes de liderazgo, proyección social, formación y de talentos. Promover el desarrollo de monitorias. Asignar apoyos socioeconómicos para aprendices en situación de vulnerabilidad social e inseguridad económica como medio para promover su excelencia académica y humana.
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 laboral y tecnológica según las indicaciones de normatividad vigente.	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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, 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 Profesional Integral y regionales.	Además de los espacios que por norma se debe brindar a los representantes y voceros de aprendices, los Centros de Formación Profesional Integral deberán adelantar 3 reuniones semestrales con representantes y voceros en las que se divulgue: 1. El plan de bienestar al aprendiz adoptado a nivel nacional y el plan de acción del centro de formación. 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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Espacios de participación generados
Asignar aprendices monitores.	Los Centros de Formación Profesional Integral establecerán dentro de su plan de acción de bienestar, estrategias para beneficiar aprendices más destacados en su desempeño académico a través de la asignación de monitorías, teniendo en cuenta la normativa institucional vigente, así como su asignación presupuestal.	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 Profesional Integral valoren la importancia de las monitorías y se asignen, según su disposición presupuestal.	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, 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.	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",	Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del	Número de aprendiz con apoyo de sostenimiento y oportunidad en la asignación del desembolso



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
	<p>El Centro de formación deberá cumplir de manera estricta con los cronogramas de adjudicación de apoyos de sostenimiento y desembolso a los aprendices. El centro de formación debe determinar el número de aprendices a los que les puede adjudicar apoyos de sostenimiento FIC y REGULAR cumpliendo con la normatividad vigente para la oportuna y efectiva ejecución de las actividades relacionadas.</p>	<p>del presupuesto general de la entidad.</p> <p>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 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 desembolso de la proporción salarial que corresponda a los aprendices que reciben formación profesional en los diversos oficios de la industria de la construcción".</p>	<p>centro; instructores</p>	



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	No de seguimientos realizados
Adjudicar cupos en Internado-centro de convivencia según el procedimiento establecido de acuerdo con la normatividad vigente.	Los Centros de Formación Profesional Integral que cuentan con internado-centro de convivencia adjudicarán cupos 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.	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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Número de aprendices beneficiados.
Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de internado-centro 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 internado-centro 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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	No de seguimientos realizados



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
<p>Adjudicar cupos de transporte de acuerdo con la normatividad vigente.</p>	<p>Conforme a las necesidades particulares del Centro de Formación Profesional el SENA podrá facilitar la movilidad de aprendices de formación laboral y tecnológica presencial y a distancia en etapa lectiva, a través del desarrollo de estrategias como la aplicación de tarifa diferencial, contratación de transporte, entrega de tarjetas para sistemas de transporte público y/o subsidios de transporte. Todos estos apoyos se deben brindar mediante servicio, no se podrá entregar efectivo.</p>	<p>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)</p> <p>En este marco, procurando mejorar la calidad de vida de los aprendices en situación de vulnerabilidad social e inseguridad económica destacados académicamente, se propone asignar cupos de transporte.</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>	<p>Número de aprendices beneficiados.</p>
<p>Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de transporte</p>	<p>Dado que la asignación y el sostenimiento de los beneficios de transporte están relacionados con la excelencia y el uso adecuado de los mismos, se harán seguimientos periódicos al desempeño del aprendiz como condición de continuidad o cancelación del beneficio.</p>	<p>La condición de asignación del beneficio es temporal y circunstancial y directamente proporcional con el desempeño académico del aprendiz. Razón por la cual, hacer seguimiento y evaluación periódica constituye requisito de gestión de los beneficios de transporte.</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>	<p>No de seguimientos realizados</p>



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 laboral y tecnológica presencial y a distancia en etapa lectiva como lo son la bicicletas, monopatinas, 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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, 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 Profesional Integral 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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, 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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	No de seguimientos realizados



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
Gestionar mecanismos alternativos para brindar apoyos a la alimentación a los aprendices	Los Centros de Formación Profesional Integral deben contemplar al momento de formular sus planes de acción alternativas para desarrollar alianzas estratégicas con sectores productivos que puedan brindar apoyos a la alimentación de los aprendices en su proceso formativo		Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Informe de gestión
Adjudicar apoyos para la adquisición o mantenimiento de medios tecnológicos por parte de los aprendices según normatividad vigente.	Conforme a las necesidades particulares del Centro de Formación Profesional, el SENA podrá facilitar ayudas para la adquisición de planes de datos, computadores o tabletas, a los aprendices que por su condición de vulnerabilidad lo requieren.	Enmarcado en la misión del Sena, el programa de estímulos referido a los cupos de adquisición o mantenimiento de medios tecnológicos 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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Número de aprendices beneficiados.
Realizar seguimiento al desempeño del aprendiz beneficiario de apoyos para medios tecnológicos	El centro de formación deberá estrategias de seguimiento de tal forma que se pueda monitorear y hacer acompañamiento a la formación integral del aprendiz beneficiario			No de seguimientos realizados

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	<p>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</p> <p>Articular con grupos internos de la Dirección de formación, la adopción de mecanismos que permitan el cumplimiento de los propósitos del plan</p> <p>Articular con las dependencias de la Dirección General la estructura normativa y de procedimiento para el funcionamiento de internado-centro de convivencia</p> <p>Gestionar la actualización del procedimiento de Bienestar al Aprendiz</p> <p>Impulsar la articulación de las Direcciones regionales y Centros de Formación Profesional Integral para la implementación del plan de acción bienestar al aprendiz</p>
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 en programas de formación laboral y tecnológica; que tenga en cuenta sus realidades territoriales y características de su población y que, en el marco de los objetivos estratégicos y operativos, implemente estrategias de acompañamiento y de reconocimiento de excelencia del plan nacional de bienestar. El plan de acción se debe elaborar en el formato "Plan de acción de bienestar del Centro de formación" y respetar las fechas de actividades nacionales que se incluyen.	En el marco del decreto 249, corresponde a las subdirecciones de los Centros de Formación Profesional Integral, 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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores	Plan de acción de bienestar al aprendiz del centro de formación



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
<p>Articular con las áreas administrativas y de formación de las Regionales y Centros de Formación Profesional Integral las acciones para divulgar las metas y establecer mecanismos para el cumplimiento de las estrategias previstas en el plan de acción de bienestar formulado por el centro de formación</p>	<p>Se deben adelantar reuniones en el marco de comités, o mecanismos de trabajo en equipo del Centro de formación y la regional, para socializar y acordar la implementación de las estrategias previstas en el plan de acción de bienestar al aprendiz, de forma conjunta entre los diferentes grupos de interés del Centro de Formación y Regional.</p>	<p>Teniendo en cuenta que el aprendiz está vinculado a un proceso formativo en el marco de un programa de formación, es conveniente y oportuno que las partes interesadas que tienen interacción con los aprendices, conozcan el plan para que converjan apoyos en la realización de acciones desde los diferentes roles y así aumentar las probabilidades de participación y beneficio de los aprendices en las actividades</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>	<p>Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos.</p>
<p>Socializar con los aprendices del centro de formación el plan de bienestar al aprendiz y medir su nivel de satisfacción en la implementación de las actividades</p>	<p>Se requiere que desde los Centros de Formación Profesional Integral 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.</p>	<p>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</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador académico y/o de formación, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro; instructores</p>	<p>Evidencia de socialización y evaluación de las actividades del plan</p>



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 de bienestar teniendo en cuenta cupos de aprendices, jornadas, modalidades, características de las Regionales y Centros de Formación Profesional Integral.	Desde la Dirección de Formación Profesional se requiere gestionar la posibilidad de considerar como variable en la asignación presupuestal de los recursos de bienestar para las Regionales y Centros de Formación Profesional Integral, las características y condiciones de contexto de cada uno de ellos.	En el proceso previo de la formulación del PNIBA, en las mesas de trabajo con Directivos, funcionarios y representantes de aprendices, pusieron de manifiesto que Centros de características similares tenían asignación presupuestal de bienestar diferente (más o menos).	Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y la Dirección de Formación Profesional	Evidencia de reuniones adelantadas
Articular con la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y la Dirección de Formación Profesional, la asignación presupuestal para la contratación del equipo responsable de ejecutar las actividades de bienestar al aprendiz, según la 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 Profesional Integral, se requiere que se tengan en cuenta los parámetros al momento de asignar y/o contratar personas para la conformación de los equipos de bienestar al aprendiz.	En el proceso de seguimiento y monitoreo a la ejecución de actividades de bienestar en los Centros de Formación Profesional Integral, se evidenció gran divergencia respecto al número y perfiles de los profesionales que conforman los equipos de bienestar en 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	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	En el proceso previo de la formulación del PNIBA, en las mesas de trabajo con Directivos, funcionarios y representantes de aprendices, pusieron	Dirección Administrativa y Financiera y la Dirección de Formación Profesional; regionales y Centros de	Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos.



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
<p>plan de mejoramiento de la infraestructura SENA para el desarrollo de las actividades de bienestar al aprendiz y Internado-centro de convivencia</p>	<p>condición de discapacidad física. Desde las Regionales y Centros de Formación Profesional Integral, se requiere que reporten al grupo de Infraestructura, las necesidades relacionadas con ambientes para la gestión de Bienestar al Aprendiz y de infraestructura accesible.</p>	<p>de manifiesto que no se cuenta con espacios adecuados, suficientes o disponibles para implementación de estrategias de bienestar asociadas a la recreación, la actividad física, el deporte, la cultura, la orientación individual, artes, la integración social y al esparcimiento entre pares (aprendices-aprendices); así como de una infraestructura que garantice el acceso a los espacios del Centro de Formación por parte de aprendices en condición de discapacidad física.</p>	<p>Formación Profesional Integral</p>	
<p>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</p>	<p>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 Profesional Integral y contextos territoriales (municipio-Región). Brindar servicios de bienestar a aprendices de formación virtual y a distancia, en ambientes virtuales institucionales Hacer seguimiento de las acciones del plan.</p>	<p>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.</p>	<p>Oficina de sistemas y la Dirección de Formación Profesional.</p>	<p>Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos.</p>



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
<p>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 Internado-centro de convivencia, de jornadas nocturna, fin de semana, madrugada, presencial, virtual y a distancia.</p>	<p>Desde la Dirección de Formación Profesional se requiere gestionar el establecimiento de orientaciones administrativas que garanticen la atención a los aprendices de Internado-centro de convivencia, de jornadas nocturna, fin de semana, madrugada, presencial, virtual y a distancia.</p> <p>Desde las Regionales y Centros de Formación Profesional Integral, se requiere que se tengan en cuenta las orientaciones al momento de asignar y/o contratar personas para la conformación de los equipos de bienestar al aprendiz, con miras a garantizar el acceso y disfrute a los servicios de bienestar al aprendiz, por parte de los aprendices en todas las jornadas y modalidades de formación en las que el Centro realiza formación.</p>	<p>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 Profesional Integral o en los que se programan las actividades (Se programan entre semana y en horario de 8 a 5 pm); por lo que requieren que en la planeación de acciones de bienestar, como en la programación de horarios de servicios académico-administrativos del Centro, se garantice el alcance de atención según sus jornadas.</p>	<p>Secretaría General y la Dirección de Formación Profesional; Regionales y Centros de Formación Profesional Integral</p>	<p>Evidencia de reuniones adelantadas con compromisos; Programación de servicios del Centro de Formación Profesional Integral.</p>



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 Profesional Integral, 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, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro, instructores.	Evidencia de reuniones adelantadas



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
<p>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 mecanismos para la retención de aprendices.</p>	<p>El grupo encargado de Bienestar al Aprendiz y el grupo de ejecución de la DFP, se articularán para trazar estrategias para fomentar la permanencia y reducir los riesgos de deserción asociados a variables académicas.</p> <p>Desde las Regionales y Centros de Formación Profesional Integral, se requiere que como ejecutores de la formación adopten las estrategias que reduzcan los riesgos de deserción asociados a la ejecución del programa.</p>	<p>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.</p>	<p>Grupo de Bienestar al aprendiz de la DFP, grupo de Ejecución de la Formación de la DFP.</p> <p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador misional y académico, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro, instructores.</p>	<p>Evidencia de reuniones adelantadas</p>



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
<p>Implementar reglamentación operativa para la operación de internado-centro de convivencia SENA.</p>	<p>A partir de un trabajo colaborativo, mediado por la gestión del conocimiento, se expedirá la normatividad requerida para regular a los internado-centro de convivencia.</p>	<p>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.</p> <p>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 y formación, deseables y necesarias en términos de su desarrollo social y para el mundo del trabajo.</p> <p>Así, el centro de convivencia es una transitoria solución a la situación en la que al aprendiz.</p>	<p>Director Regional, Subdirector del centro, Coordinador misional y académico, responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz, equipo de soporte administrativo del centro, instructores, con experiencia en la administración de Internado-centro de convivencia SENA</p>	<p>Reglamentación internado-centro de convivencia</p>



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Dirección de Formación profesional - Grupo de Bienestar al aprendiz y SIGA.</p>	<p>Documentos actualizados</p>



ACCIONES PREVISTAS	DESCRIPCIÓN	JUSTIFICACIÓN	ACTORES INVOLUCRADOS	EVIDENCIA
<p>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</p>	<p>La nueva versión del reglamento del aprendiz se ha elaborado como un medio para aportar a la formación profesional integral en perspectiva de contribuir al máximo desarrollo humano y técnico de los aprendices, siempre en el marco del reconocimiento, valoración y respeto de la dignidad humana. Además, se ha corregido y actualizado a partir de la experiencia de los Centros de Formación Profesional Integral. Es por esta razón que la nueva versión del reglamento hace énfasis en prevenir desde la formación que el aprendiz infrinja las normas, se erige como medio para promover los principios, valores y 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 Profesional Integral para este cambio, se ha de tener en cuenta:</p> <p>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 responsables de la ejecución del plan de acción de bienestar al aprendiz al aprendiz mediante el desarrollo de estrategias que permitan apropiar en actitudes y comportamientos los principios, valores y procederes éticos institucionales del proceso de formación profesional integral, abonar en la construcción del sistema preventivo y no represivo de dicha formación, y apropiar el nuevo reglamento del aprendiz.</p>	<p>Como parte de las funciones de la Dirección de formación profesional se debe realizar actualización y divulgación del reglamento del aprendiz, como marco nacional de actuación de los actores involucrados en el proceso de formación</p>	<p>Dirección de formación, Dirección jurídica, Dirección General, Consejo Directivo nacional, Direcciones regionales, Subdirectores de centro</p>	<p>Jornadas de divulgación y apropiación del reglamento del aprendiz</p>