

**UNA EXPERIENCIA DE TRABAJO SOCIAL EN COORDINACIÓN DE
BIENESTAR AL APRENDIZ DEL CENTRO DE ATENCIÓN AL SECTOR
AGROPECUARIO SENA C.A.S.A**

MARCO ANTONIO CÉSPEDES ORDÓÑEZ



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2009

**UNA EXPERIENCIA DE TRABAJO SOCIAL EN COORDINACIÓN DE
BIENESTAR AL APRENDIZ DEL CENTRO DE ATENCIÓN AL SECTOR
AGROPECUARIO SENA C.A.S.A**

MARCO ANTONIO CÉSPEDES ORDÓÑEZ

**Proyecto de Grado para optar el título de
TRABAJADOR SOCIAL**

**Directora del proyecto
ROSALBA RIVERA DE DUARTE
Trabajadora Social**



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2009

A mi madre, por creer en mí, en mis capacidades, por su apoyo incondicional, su amor, comprensión, paciencia y voz de aliento en momentos difíciles. Eres el Ser más importante en mi existir, te amo con todo mi corazón y te llevare en él por siempre.

A mi padre por ser ejemplo de trabajador incansable y de perseverancia, contribuyó como modelo a seguir en mi formación personal y profesional.

A mis hermanos, Zaira, Nidia y Juank por su voz de aliento, cariño, comprensión y acompañamiento en el camino de la vida.

A mi sobrina hermosa, "julianita", tú inmensa ternura y alegría regocija nuestros corazones y alimenta nuestra fuerza para seguir adelante.

A toda mi familia, amigos y demás personas que me han apoyado en este proceso y han creído y confiado en mi como persona y profesional.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la vida, ser mi guía y fortaleza para alcanzar una meta más en mi vida.

A la Universidad Industrial de Santander por darme la oportunidad de aprender y recorrer parte del basto camino del conocimiento.

A mis padres Zenayda y Marco Aurelio, mis hermanos Zaira, Nidia, y Juank gracias por su apoyo incondicional, por su afecto y palabras de aliento en todo momento.

A la escuela de Trabajo Social.

A la planta de docentes, los y las cuales aportaron a mi formación profesional e integral.

A mi directora de proyecto docente Rosalba Rivera y a mis calificadoras, docentes Sandra Milena Rincón y Sandra Milena Escobar por brindarme su orientación, dedicarme parte de su tiempo y su conocimiento.

Al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A. por abrir sus puertas y brindar todo su apoyo para el fortalecimiento de mi aprendizaje, a su vez al área de Coordinación de Bienestar al Aprendiz y al trabajo, dedicación y profesionalismo de la Trabajadora Social, en su momento Patricia Jurado, doy gracias por su apoyo y enseñanza, igualmente a los aprendices del centro por darme la oportunidad de trabajar a su lado.

Para finalizar a todos y todas aquellas personas que me apoyaron y confiaron en mis capacidades y además contribuyeron de una u otra manera para que este proceso se realizara.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	13
1. MARCO DE REFERENCIA	16
1.1 EL DESARROLLO HUMANO	16
1.2 ENFOQUE DE CAPACIDAD	20
2. LA EDUCACION DESDE LA MIRADA DE LA LEGISLACIÓN	24
2.1 DERECHO A LA EDUCACION	24
2.2 EDUCACION EN COLOMBIA	27
2.3 PLAN NACIONAL DECENAL DE EDUCACIÓN	29
2.4 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA	29
2.4.1 CREACIÓN DEL SENA	29
2.4.2 BIENESTAR A APRENDICES	30
2.4.3 EL PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR AL APRENDIZ	31
3. UBICACIÓN INSTITUCIONAL	32
3.1 MISIÓN	34
3.2 VISIÓN	35
3.3 ANTECEDENTES	36
3.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL GENERAL SENA	37
3.5 CENTRO DE ATENCIÓN AL SECTOR AGROPECUARIO C.A.S.A	39
3.6 ORGANIGRAMA SENA C.A.S.A	40

4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	41
4.2 DIAGNÓSTICO	43
4.3 PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL PROCESO DE EXPERIENCIA. ...	48
5. EVALUACIÓN	65
6. CONCLUSIONES	71
7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN “MULTIPLICADORES DE LIDERAZGO UN PROYECTO EDUCATIVO TRANSFORMADOR”	72
7.1 JUSTIFICACIÓN	72
7.2 MARCO DE REFERENCIA	75
7.3 POBLACIÓN OBJETO	80
7.4 OBJETIVOS	81
7.6 METODOLOGÍA.....	85
7.7 ROL DEL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL	85
BIBLIOGRAFIA.....	86

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL GENERAL SENA..... 36

Figura 2. ORGANIGRAMA SENA C.A.S.A..... 39

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1. Plan Nacional Integral De Bienestar A Los Alumnos Del Sena	90
ANEXO 2. Formato Caracterización De La Población.....	120
ANEXO 3. Plan Operativo Anual “POA.”	121

LISTA DE CUADROS

CUADRO 1. PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO ANUAL POA AREA ARTE Y CULTURA.....	121
CUADRO 2. PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO ANUAL POA AREA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	122
CUADRO 3. PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO ANUAL POA AREA CONSEJERÍA Y ORIENTACIÓN.....	123
CUADRO 4. PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO ANUAL POA AREA SALUD.....	124
CUADRO 5. PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO ANUAL POA AREA PROMOCIÓN SOCIOECONÓMICA.....	125
CUADRO 6. PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO ANUAL POA AREA RECREACIÓN Y DEPORTES.....	126
CUADRO 7. PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO ANUAL POA AREA CONSEJERÍA Y ORIENTACIÓN.....	127

RESUMEN

TÍTULO

UNA EXPERIENCIA DE TRABAJO SOCIAL EN COORDINACIÓN DE BIENESTAR AL APRENDIZ DEL CENTRO DE ATENCIÓN AL SECTOR AGROPECUARIO SENA C.A.S.A.*

AUTOR

MARCO ANTONIO CÉSPEDES ORDÓÑEZ*.

PALABRAS CLAVES:

DESARROLLO HUMANO, ENFOQUE DE CAPACIDAD, FORMACIÓN INTEGRAL.

CONTENIDO:

El presente trabajo se desarrolló en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A, con objetivos que se enmarcan dentro de la misión de la institución, este es el proceso de formación integral, el cual se implementa mediante estrategias desarrolladas desde el área de Coordinación de Bienestar al Aprendiz y es aquí donde se ubica la práctica del Trabajador Social en Formación.

El proceso de formación integral mencionado anteriormente se da con la ayuda del Desarrollo Humano y el Enfoque de Capacidades que dentro de sus postulaciones busca que el aprendiz desarrolle esas capacidades que le permitan satisfacer sus deseos, intereses o necesidades pero que en todo caso la política pública y las instituciones sociales pueden ayudar a encauzar y fortalecer, caso particular el SENA y el área de Coordinación de Bienestar al Aprendiz.

Por esta razón el equipo de Trabajo Social de coordinación de bienestar al aprendiz implementó estrategias desde áreas como salud, desarrollo intelectual, consejería y orientación, promoción socioeconómica, recreación y deporte, arte y cultura, información y comunicación, protección y servicios institucionales; con el objetivo de brindar formación integral a los aprendices del centro. De igual manera el Trabajador Social en Formación propuso fortalecer los procesos de participación del aprendiz al interior del centro mediante la creación de liderazgos sociales y redes efectivas.

* Trabajo de Grado.

* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social, Directora de Proyecto Rosalba Rivera De Duarte.

SUMMARY

A SOCIAL WORK EXPERIENCE IN COORDINATION OF WELL-BEING APPRENTICE OF ATTENTION CENTER TO AGRICULTURAL SECTOR AT SENA "C.A.S.A."*

AUTHOR:

MARCO ANTONIO CÉSPEDES ORDOÑEZ**

KEY WORDS:

HUMAN DEVELOPMENT, CAPACITY APPROACH, INTEGRAL TRAINING.

CONTENT:

This work was developed at **SENA** –Servicio Nacional de Aprendizaje- at C.A.S.A., Center of Attention to Agricultural Sector with objectives that focus on the mission of the institution, this is the process of integral training which is implemented through developed strategies from the area of Coordination to Well-being Apprentice being as the point where the practice begins for the Social Worker in training.

The process of integral training mentioned is given with the help of Human Development and the Capacity Approach that within its postulations glance that the apprentice in order to develop his/her capacities allow him/her to satisfy his desires, interests or necessities, but in any event the public politics and the social institutions can help to prosecute and to become stronger, in particular case at The SENA and the area of Coordination to Well-being Apprentice.

For this reason, the Social Work Team of Coordination to Apprentice Well-being implemented strategies from areas such as health, intellectual development, counselor and guidance, socio economical promotion, sports and re-creation, arts and culture, communication and information, protection and institutional services the entire this headed for the objective of giving integral formation to the apprentice of the center. In the same way, the Social Worker in Training proposed to become stronger the process of apprentice participation within the center by means of the creation of social leads and effective nets.

* Graduating Work

** Faculty of Human Sciences. Social Work School. Project Director: Rosalba Rivera de Duarte.

INTRODUCCIÓN

La práctica profesional brinda una serie de oportunidades y alternativas de recurrir e implementar conocimientos adquiridos durante el transcurso de la formación en la universidad, aclarando la complementación de la teoría con la práctica, es decir, la existencia de una relación recíproca y de aprendizaje continuo y sinérgico ligado a la intervención profesional como proceso de conformación de nuestra experiencia, propia de las distintas situaciones que como profesionales se deben afrontar en el desempeño y desarrollo de nuestro quehacer.

La presente experiencia realizada en el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA Guatiguará, municipio de Piedecuesta; vivenciada como un momento de aprendizaje valioso, ya que la institución brinda una espacios y alternativas de aprendizaje y profundización en metodologías y formas de acción desde una perspectiva de integralidad en la intervención y una visión holística del ser humano.

La incidencia profesional en el campo de práctica SENA Guatiguará dentro del área de Coordinación de Bienestar al Alumno se estructura en la meta de alcanzar la formación profesional integral para todos sus aprendices, que para la presente experiencia se apoya en la teoría del Desarrollo Humano, se define “como un proceso de ampliación de las opciones de la gente, aumentando las funciones y capacidades humanas”¹⁵.

Desde el Enfoque de Capacidades desarrollado por Amartya Sen expresa: “Cada persona tiene capacidad para satisfacer sus deseos, intereses, necesidades o realizar sus valores; y así, que cada cual usa los recursos, los medios a los que tiene acceso como mejor le parece y que en todo caso la política pública y las instituciones sociales pueden ayudar a encauzar y

¹⁵ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. (en línea)
URL: <http://www.desarrollohumano.org.ar/Glosario.asp>.

fortalecer”.¹⁶ Caso particular el SENA se muestra como una de estas instituciones que desde el área de Coordinación de bienestar se vislumbra como eje central en el logro o alcance de la integralidad en la formación esta a su vez establecida en la misión institucional y asimismo encaminada hacia el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de los individuos caso específico la comunidad de aprendices del centro, sin desconocer la particularidad que cada individuo posee de acuerdo a sus experiencias particulares y a las oportunidades ofrecidas por el entorno en el que se ha desenvuelto.

A partir de esta perspectiva se busca alcanzar objetivos establecidos para la intervención desde Coordinación de Bienestar de los Alumnos del SENA Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A. de Guatiguará, enmarcadas en las distintas áreas del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz la cual busca apoyar y fortalecer la formación integral encaminada hacia el desarrollo y potenciación de capacidades de los aprendices vinculados mediante la puesta en acción de los distintos principios como son la transversalidad, equidad, responsabilidad, reciprocidad, calidad de vida, desarrollo humano y la articulación con la formación.

Dentro de este proceso el o la profesional de Trabajo Social ejerce un papel significativo en dicho apoyo a la potenciación de las capacidades de los aprendices, puesto que, actúa como eje articulador, planeador y ejecutor de las distintas acciones encaminadas hacia la consecución primordial de su objetivo de intervención: Potenciar capacidades y generar actitudes que ayuden a formar integralmente al aprendiz y permita desarrollarse como persona ante su familia y la sociedad que lo rodea, teniendo en cuenta la particularidad de cada individuo, su historia y contexto, lo cual a su vez permite la focalización y priorización de la intervención.

El SENA C.A.S.A. como campo de práctica profesional en el área educativa, además de permitir implementar conocimientos y metodologías adquiridas

¹⁶ SEN, Amartya. Nuevo Examen de la Desigualdad. Alianza Editorial. 1995. Madrid. Pág. 54

durante el pregrado, permite la adquisición de nuevas experiencias y aprendizajes continuos que apoyan el crecimiento integral del profesional.

Es relevante mencionar el papel de la Universidad Industrial de Santander, UIS, y específicamente la Escuela de Trabajo Social y el docente que guía la experiencia guiando el proceso, por su labor de acompañamiento y respaldo en el cumplimiento de las garantías que la institución debe posibilitar, igualmente es significativo el compromiso del estudiante con la institución y con su formación académica y humana, responsabilidad que debe ser asumida con mesura y cumplimiento desempeñándose éticamente en su campo de acción.

Es esencial señalar la importancia del Trabajo Social desde Coordinación De Bienestar Al Alumnado como eje activo propositivo de dichos objetivos articulador con los distintos actores que convergen en la institución así como su compromiso con el cumplimiento de la misión y proyección de la institución y del individuo.

1. MARCO DE REFERENCIA

Para el actual proceso de práctica se ha retomado la orientación teórica basada en el Desarrollo Humano, profundizando y retomando el enfoque de capacidad del economista Amartya Kumar Sen. A continuación se presentan estas perspectivas de intervención que permiten una aproximación a la realidad presentada en la práctica profesional educativa ubicada en el SENA de Guatiguará C.A.S.A. (Centro de Atención al Sector Agropecuario.).

1.1 EL DESARROLLO HUMANO

El desarrollo humano ante todo es una perspectiva de análisis que comprende el desarrollo como el proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano. Esta Definición Del Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo (PNUD) enfatiza en que el desarrollo humano tiene como eje central a la persona en la potencialización de sus capacidades y disfrute de oportunidades. Según el paradigma de Desarrollo Humano planteado por el PNUD, el ingreso o la obtención de un mínimo de solvencia económica es solo una de las oportunidades que hombres y mujeres requieren para la satisfacción de sus necesidades, y aunque se trata de un medio para la consecución del desarrollo, no es su único motor, ya que la educación, la salud, el acceso a servicios públicos, la equidad de género, la participación son otros de los factores necesarios para alcanzarlo.

En este sentido, el incremento económico no es entonces un fin en el desarrollo humano, sino un medio que se puede usar para potenciar las capacidades de hombres y mujeres y proporcionar la libertad que permita elegir el tipo de vida deseado por las personas.

Es claro que la inversión social es un medio necesario para el desarrollo humano, la consecución de este depende de la intervención a través de políticas públicas, que se definen como “el conjunto de sucesivas iniciativas, decisiones y acciones del régimen político frente a situaciones socialmente

problemáticas, que buscan dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad a través del uso estratégico de los recursos con el fin de solucionar los problemas nacionales”¹⁷, es decir, se focalizan y distribuyen los recursos que un estado y sus gobernantes puedan implementar en la población con el fin de alcanzar un desarrollo integral y potenciar capacidades en su población.

El Servicio Nacional de Aprendizaje como institución surge producto de políticas mundiales implementadas en contextos y necesidades específicas, debido a la particularidad de su realidad, sus coyunturas sociales y la insatisfacción de necesidades se evidencia la necesidad de implementar la integralidad en la formación y con ella la inclusión del área de bienestar de los aprendices como espacios significativos que, examinan, analizan e intervienen desde una perspectiva holística, con la finalidad de optimizar condiciones en búsqueda de la formación profesional integral, que se define como “un proceso educativo teórico – práctico de carácter integral orientado al desarrollo 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.”¹⁸

Para el PNUD las tres capacidades más esenciales del desarrollo humano son: disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos necesarios que permitan garantizar las necesidades básicas del ser humano.

DISFRUTAR DE UNA VIDA PROLONGADA Y SALUDABLE

Existe una estrecha correlación entre la esperanza de vida y otros logros valiosos, como la seguridad, el acceso a los recursos, la equidad de género y las oportunidades de trabajo, entre otras.

¹⁷ VARGAS, Alejandro. Políticas Públicas y Gerencia Institucional. Revista de Administración y Desarrollo. N. 33. ESAP.1993. Bucaramanga. Pág. 12

¹⁸ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA. Estatuto de Formación Profesional Integral SENA Acuerdo Número 008 de 1997. (en línea) URL: <http://www.sena.edu.co>

Por tanto, la esperanza de vida es una medida sustituta para muchas otras variables importantes del desarrollo humano. Es probable que vivir durante mucho tiempo no sea el único objetivo de los individuos; pero demás planes y ambiciones obviamente dependen de tener un ciclo de vida razonable; el desarrollo de esta capacidad se hace necesaria para poder avanzar significativamente en lo que refiere al desarrollo de las capacidades del ser humano y al alcance de la integralidad mencionada, un ejemplo de ello es la incidencia significativa de poseer un mínimo de alimentación y complementación nutricional para que la salud no se vea afectada y pueda desempeñarse correctamente en contextos laborales o para el caso particular ambientes de aprendizaje, lo cual justifica que desde Bienestar al aprendiz del SENA y dentro de sus áreas de intervención como son salud, promoción socioeconómica y de protección y servicios institucionales se opte por investigar particularidades que permitan seleccionar aprendices con factores de riesgo alto que afecten negativamente su desarrollo y poder implementar estrategias de impacto en esta población.

ADQUIRIR CONOCIMIENTOS

Adquirir conocimientos o tener acceso a una educación de buena calidad, es un componente que permite desarrollar las capacidades de las personas y se convierte a su vez en un medio para ejercer la ciudadanía, la participación activa y real.

En Colombia la educación se “entiende como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes¹⁹”. Ante esta definición no podemos desconocer la injerencia de políticas internacionales y de globalización que reconoce a la educación como derecho fundamental de todas las personas y como pilar para el desarrollo personal y colectivo en el logro de metas y en la consolidación de niveles académicos que

¹⁹ Ley 115 de febrero 8 de 1994

permitan cambios estructurales en la sociedad. Desde esta perspectiva es importante aclarar como factor incidente en la consolidación de la integralidad de la educación en el SENA y en especial desde Coordinación de Bienestar al Aprendiz ya que desde las áreas de desarrollo intelectual, de arte y cultura propende por la formación y desarrollo del pensamiento, de las capacidades cognitivas, analíticas, creativas, su dimensión estética, artística y cultural, aspectos de relevancia para cumplir con el nivel de exigencia que la formación integral requiere.

TENER ACCESO A LOS RECURSOS NECESARIOS PARA LOGRAR UN NIVEL DE VIDA DECENTE.

“Contar con los recursos necesarios para la satisfacción de las necesidades humanas es un derecho que permite a las personas el goce de una vida digna y la potencialización de sus capacidades. El ingreso Per cápita es una unidad que se utiliza para conocer los recursos necesarios para una vida decente²⁰”; sin embargo, el PIB Per cápita ajustado al poder adquisitivo, proporciona mejores aproximaciones de la capacidad económica para garantizar la satisfacción de las necesidades humanas y de lograr control sobre los recursos para alcanzar un nivel de vida decente.

Mantener un nivel de vida aceptable en Colombia implica la superación de varios factores en donde uno de los intereses centrales de la mayoría de la población es el factor económico y a su vez el laboral, en cuanto a la consecución de un trabajo digno que le permitan a la persona y sus allegados satisfacer sus necesidades y permitir condiciones que generen espacios de integración y disfrute, esto a su vez, relacionado directamente con la misión institucional del SENA implicando estrategias que desde Coordinación de Bienestar se estructuren e implementen y por ende el ejercicio de Trabajadoras y Trabajadores Sociales a cargo, ofreciendo la formación

²⁰ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS, Informe de Desarrollo Humano. New York. 1990. Pág. 38

profesional integral con el objetivo de contribuir al desarrollo de las personas y del país.

Si no poseen estas tres oportunidades esenciales, muchas otras alternativas continuarán siendo inaccesibles. Estas oportunidades garantizan el desarrollo de la vida de cualquier ser humano (independientemente de su cultura), pero estos tres ítems seleccionados por el PNUD implican el desarrollo de otros beneficios como la nutrición adecuada, acceso a agua potable, servicios médicos oportunos, conocimientos y destrezas, vivienda adecuada, empleos continuos y satisfactorios; estos son algunos de los aspectos que llevan a la obtención del Desarrollo Humano.

Por tanto, si el Desarrollo Humano tiene como centro el ser humano y la satisfacción de sus necesidades, requiere no solamente alcanzar y suplir sus necesidades básicas de subsistencia, sino también la participación dinámica de los ciudadanos de una nación quienes para esto deben contar con cierto grado de libertad política y social que los lleve a ser sujetos creadores de las condiciones de desarrollo de su localidad, es decir se evidencia la importancia de crear espacios que dinamicen y generen actitudes encaminadas hacia la consolidación de una comunidad activa, personas líderes, participativas comprometidas con el desarrollo de la institución, de sus familias y de la sociedad en la que se desenvuelven.

1.2 ENFOQUE DE CAPACIDAD

A continuación se desglosarán una serie de planteamientos teóricos desde la perspectiva del desarrollo de capacidades desarrollado por Amartya Kumar Sen, se esfuerza en explorar un nuevo concepto que libre de la tarea de precisar necesidades, sosteniendo que cada persona tiene una capacidad para satisfacer sus deseos, intereses, necesidades o realizar sus valores; y así, que cada cual usa los recursos, los medios a los que tiene acceso como mejor le parece y que en todo caso la política pública y las instituciones sociales pueden

ayudar a encauzar y fortalecer. La satisfacción de las necesidades se manifiesta en mejoras en la calidad de vida. La calidad de vida de una persona se define por su capacidad para determinar sus propias condiciones de vida. Esta capacidad se expresa en las realizaciones (logros) que consigue alcanzar como en la libertad de poder elegir las.

El esquema conceptual básico que Amartya Sen nos presenta, incluye los funcionamientos que representan aspectos del estado de una persona y se resume en una vida, en las cosas que logra hacer o ser al vivir; la capacidad de una persona que refleja combinaciones alternativas de los funcionamientos que ésta pueda lograr y entre las cuales puede elegir, y la calidad de vida, la que debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos.

Los funcionamientos alcanzados constituyen el bienestar de una persona y la capacidad para alcanzar funcionamientos ponen de manifiesto su libertad, sus oportunidades reales para obtener bienestar. En este sentido una buena sociedad es también una sociedad de libertad. No hay bienestar si ello no implica libertad en la elección de los propios modos de vida.

La satisfacción no se trata sólo de un problema de cantidad de bienes y recursos (provisiones), sino como señala Sen, de la capacidad de la gente (no una mera capacidad personal, sino estructurada socialmente) para disponer de ellos a través de los medios legales disponibles en la sociedad, (Política Internacional, Constitución política, Leyes.) en el sentido de una relación entre las personas y los productos de consumo que legitime el acceso y control de ellos. En consecuencia, la libertad está en la naturaleza de los derechos (titularidades), los que definen medios de acceso reconocidos y aceptados socialmente. No obstante nótese que no es una libertad total, genérica, sino una libertad con límites, la que ve el hombre impuesta por los otros hombres, por su sociedad; una libertad con responsabilidad, derechos y obligaciones.

Los funcionamientos y las capacidades se desenvuelven en el plano individual. El enfoque hace hincapié en los estados de la persona, antes que en los productos capaces de generar tales estados de satisfacción. Entonces subyace en la noción de capacidad el aspecto potencial. El sujeto se encuentra con posibilidades y oportunidades las que si bien no determinan la orientación de sus decisiones son producto de una construcción de la sociedad en la que vive. El abordaje se funda en una concepción de persona que tiene proyectos que desea realizar, en lugar de enfatizar el aspecto del consumo, en tanto individuo ávido y necesitado de los objetos de satisfacción.

Se distingue en primer lugar el ámbito personal, es decir, el ámbito de las posibilidades físicas, psicológicas, culturales, y demás funcionamientos que se convierten en capacidades, es decir, posibilidades para alcanzar tipos de vida deseables.

En segundo lugar, el ámbito social de las capacidades de una persona, es decir, el de sus oportunidades para alcanzar tales tipos de vida deseables. Lo social se introduce mediante una dependencia del individuo respecto de las características legales, políticas y económicas de la sociedad en que vive, las cuales a su vez interrelacionadas, es decir, unas posibilidades individuales aptas y un contexto social con un nivel de garantías adecuadas, permiten maximizar las posibilidades de generar al máximo sus potencialidades y poder acceder a un nivel de calidad de vida adecuado para el individuo y quienes lo rodean; de aquí la importancia irrefutable de la realización de diagnósticos adecuados, la planeación e implementación de políticas públicas acordes a cada contexto particular y a su vez, la responsabilidad de una implementación adecuada con altos niveles de compromiso.

Desde la perspectiva de Sen la propuesta de formación integral que el SENA C.A.S.A. ofrece mediante las distintas estrategias planteadas y ejecutadas desde Coordinación de Bienestar a sus aprendices tiene como objetivo desarrollar en ellos procesos que permitan construir y desarrollar identidad y personalidad que a su vez posibiliten alcanzar realizaciones o “logros” en

aspectos físicos psicológicos, afectivos, cognoscitivo y espirituales, de incidencia en su entorno familiar y contexto inmediato para participar de manera activa y eficaz en la vida social; para la consecución de este fin es de relevante importancia la necesidad que desde las distintas áreas (salud, desarrollo intelectual, consejería y orientación, promoción socioeconómica, recreación y deporte, arte y cultura, información y comunicación y protección y servicios institucionales) se establezcan procedimientos visionados a la consecución de este objetivo.

En base a los postulados de Amartya Sen caso particular el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA ingresa a ser parte de el ámbito social de oportunidades para que parte de la población colombiana acceda a la formación integral gratuita y de calidad, pero si se realiza un análisis más profundo y particular del mismo, de sus políticas institucionales (misión, visión) y particularmente desde Coordinación de Bienestar se busca incidir directamente desde distintas áreas de trabajo en las situaciones problemáticas que puedan llegar a repercutir en el libre desarrollo de la formación del aprendiz en particular y a su vez potencian las distintas capacidades que el individuo puede desarrollar en un contexto adecuado que propicien un buen desempeño en el área educativa, en el entorno familiar, social y laboral.

Esto evidencia la trascendencia e importancia del área mencionada a su vez el compromiso ético de Trabajadoras y Trabajadores Sociales en el desarrollo de estrategias concretas, serias y de impacto no sólo en el ámbito institucional sino por el contrario su incidencia en el desarrollo del individuo en sus niveles, social, económico, familiar y a su vez la proyección en la sociedad que lo rodea.

2. LA EDUCACION DESDE LA MIRADA DE LA LEGISLACIÓN

La educación es un principio central para el desarrollo del ser humano y de la comunidad o región que los rodea, además de estar directamente relacionado con el mejoramiento de la calidad de vida es una herramienta clave para la satisfacción de necesidades y el desarrollo de capacidades en nuestra sociedad hoy día, por tanto pasa a constituirse en un factor importante de análisis desde distintos espacios, internacionales, regionales e institucionales.

2.1 DERECHO A LA EDUCACION

El derecho a la educación aparece relacionado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 26:

1." Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos".

2." La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz".

El derecho a la educación está considerado como uno de los derechos de segunda generación (económicos, sociales y culturales) propios del Estado social de derecho, se solicita de un estado que ejecute estrategias para su realización y se encuentran directamente relacionados con los de primera generación.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales PIDESC cada Estado parte se compromete a adoptar medidas de cualquier tipo y hasta el máximo de los recursos de que dispone para lograr la plena efectividad de los derechos allí contenidos.

El PIDESC en su artículo 13 expresa:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Convienen asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en Pro del mantenimiento de la paz²¹”.

En el PIDESC se evidencia la educación como un eje transversal y transformador de la sociedad y el individuo, analizándose desde una perspectiva integral y relevándosele aspectos de importancia como lo son la participación en el desarrollo no solo de habilidades cognitivas en el individuo sino por el contrario en su participación como actor social y su incidencia en el contexto inmediato y mundial.

Posteriormente en 1990 en Jomtien, Tailandia se promulga la Declaración Mundial sobre Educación para Todos: “Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje”, hace relevancia en la importancia de la declaración de los derechos humanos respecto a la importancia del derecho a la educación, sin embargo aclara que este ideal no se ha podido concretar en su totalidad puesto que existen realidades que contrastan radicalmente como son dificultades para la garantía de la educación a la población, la deserción y su

²¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC. Art. 13

impacto real, altas tasas de analfabetismo y su incidencia en el desarrollo. De la misma manera existen factores externos que han incidido directamente en las consecuencias mencionadas, entre estos el aumento de la deuda externa de muchos países, la decadencia económica, el crecimiento exagerado de la población, la violencia, la guerra y la degradación del medio ambiente generando un impacto negativo y en especial en los países en desarrollo.

Esta declaración explica la educación como un derecho para todo ser humano, que contribuye indudablemente al progreso social, económico y cultural de una comunidad, región, país y del mundo. Retomando los pasajes relevantes para el presente proyecto se analizan a continuación:

En su primer artículo denominado “la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje. Este explicita la necesidad de que el individuo adquiera herramientas básicas para el aprendizaje tales como lectura, escritura, expresión oral, aritmética entre otros, estos requeridos para que los seres humanos puedan sobrevivir, desarrollen sus capacidades, participen en su desarrollo, mejoren la calidad de sus vidas, tomen decisiones

El tercer artículo tiene como objetivo universalizar el acceso y promover la equidad en la educación con calidad y sin ningún tipo de discriminación por género, edad, raza o nivel social.

Que todas las oportunidades, cobertura, calidad y oportunidades mencionadas anteriormente se reflejen verdaderamente en el desarrollo del individuo y de la sociedad que lo rodea y que estos se reflejen en resultados reales es la particularidad del cuarto artículo.

En su quinto capítulo se refiere a la importancia de ampliar la perspectiva de la educación; el aprendizaje comienza con el nacimiento lo cual exige el cuidado temprano y la educación involucrando en programas a las familias, comunidades e instituciones.

El artículo sexto se establece una relación directa entre la satisfacción de necesidades básicas y el alcance de funcionamientos valiosos en el proceso educativo integral, se debe asegurar que todos los que aprendan reciban

nutrición, atención en salud y el apoyo general – físico y emocional que necesitan para participar activamente y obtener beneficios de su educación. Fortalecer la concertación de acciones no solo de las autoridades educacionales sino de todos los niveles mediante convenios entre otras dependencias gubernamentales y la sociedad en general; igualmente la generación de políticas de apoyo y la movilización de recursos financieros y el apoyo internacional son aspectos de incidencia y relevancia que deben ser tenidos en cuenta en el momento de repensar e implementar acciones en la educación.

2.2 EDUCACION EN COLOMBIA

De acuerdo con el artículo 67 de la Constitución política:

“La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social, que debe procurar el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura”.

En concordancia con los artículos 45 y 52 de la Carta Constitucional,

“La formación integral debe comprender, además, la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre para el mejoramiento cultural, científico y tecnológico y para la protección del medio ambiente, garantizando la participación activa de los jóvenes”.

En 1994 se promulga la ley 115 de 1994 denominada Ley General de Educación, la cual reconoce a la educación como 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 de sus deberes. Posteriormente y en afinidad al artículo 67 de la Constitución Política en su artículo 5º enuncia los fines de la educación como objetivo alcanzar la integralidad en la misma, factores individuales (personalidad, intelectualidad, moralidad, espiritualidad, afectividad, valores.), respeto a la vida y derechos

humanos, participación, adquisición y generación de conocimientos, formación de conciencia crítica, acceso al conocimiento, la protección del medio ambiente, formación en práctica del trabajo, formación en preservación de salud e higiene y la formación en uso y aprovechamiento de la tecnología.

La Ley 375 de 1997 (Ley de la juventud) establece las políticas que deben orientar la formación integral del joven en todas sus dimensiones, marco normativo para la definición del Plan Nacional integral de Bienestar de los Alumnos en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar políticas, planes y programas por parte del Estado y la Sociedad Civil para la juventud.

En el segundo artículo establece su finalidad,

“Promover la formación integral del joven que contribuya a su desarrollo físico, psicológico, social y espiritual. A su vinculación y participación activa en la vida nacional, en lo social, lo económico y lo político como joven y ciudadano. El Estado debe garantizar el respeto y promoción de los derechos propios de los jóvenes que le permitan participar plenamente en el progreso de la Nación”.

La Formación integral y participación se ve reflejada en el artículo quinto.

“El Estado, la sociedad civil y los propios jóvenes crearán condiciones para que la juventud asuma el proceso de su formación integral en todas sus dimensiones. Esta formación se desarrollará en las modalidades de educación formal, no formal, e informal y en su participación en la vida económica, cultural, ambiental, política y social del país²²”. En este artículo se evidencia la corresponsabilidad de los distintos actores y su

²² Ley 375 de 1997.

evidente compromiso con una educación de en condiciones de equidad y calidad.

2.3 PLAN NACIONAL DECENAL DE EDUCACIÓN

El Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016, PNDE, se define como un pacto social por el derecho a la educación, y tiene como finalidad servir de ruta y horizonte para el desarrollo educativo del país en el próximo decenio, de referente obligatorio de planeación para todos los gobiernos e instituciones educativas y de instrumento de movilización social y política en torno a la defensa de la educación, entendida ésta como un derecho fundamental de la persona y como un servicio público que, en consecuencia, cumple una función social.

El PNDE será un pacto social en la medida en que su formulación y ejecución comprometa a todos los agentes responsables de la educación, representados en el Estado, la sociedad y la familia

Visiona a 2016 la educación como un derecho cumplido para toda la población y un bien público de calidad, garantizado en condiciones de equidad e integralidad.

2.4 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

2.4.1 CREACIÓN DEL SENA

El SENA nació durante el Gobierno de la Junta Militar, posterior a la renuncia del general Gustavo Rojas Pinilla, mediante el Decreto-Ley 118, del 21 de junio de 1957, Sus funciones, definidas en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, eran brindar formación profesional a los trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la minería y la ganadería. Las cuales hoy día se encuentran aún en vigencia representados particularmente en Santander en sus distintitos centros de formación (Centro de Atención al Sector

Agropecuaria, Centro de Comercio y Servicios, Centro Industrial de Floridablanca y Girón.). Posteriormente durante la década de los 90's producto de un proceso acelerado de globalización y mundialización de la economía incrementó la competencia empresarial. De ahí la necesidad de expedir la Ley 119 de 1994 mediante la cual la institución se reestructuró para brindar programas de formación profesional integral en todas las áreas económicas. El objetivo: aumentar la productividad y el desarrollo social y económico del país.

2.4.2 BIENESTAR A APRENDICES

El artículo 2 de la Ley 119 de 1994 establece que el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, tiene la misión de ofrecer y ejecutar 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; formación que se hace parte del servicio público educativo. Por lo tanto la Formación Profesional Integral debe contar con una estructura normativa y un plan general de bienestar que propicien la promoción y ejecución de acciones tendientes a la creación de ambientes educativos que faciliten el desarrollo del potencial individual y colectivo de los alumnos.

La Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, debe adoptar el Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos, según lo previsto en el Decreto 249 de 2004, artículo 4, numeral 10, a fin de que los subdirectores de los centros de formación profesional dirijan la implementación anual del programa de Bienestar de los Alumnos, dando cumplimiento a lo ordenado en el artículo 27, numeral 19 de la misma.

2.4.3 EL PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR AL APRENDIZ

La Resolución 000655 del 22 de Abril de 2005 dice:

“El bienestar de los alumnos 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”.

Como se define anteriormente el plan integral de bienestar al aprendiz tiene como objetivo primordial potenciar capacidades en los aprendices bajo los principios de transversalidad, equidad, responsabilidad, reciprocidad, calidad de vida, desarrollo humano y articulación con la formación.

El plan integral determina las políticas y pautas generales para su implementación anual en cada centro de formación profesional, constituido por proyectos y acciones orientadas al desarrollo humano en sus distintas dimensiones desde distintas áreas: Salud, desarrollo intelectual, consejería y orientación, promoción socioeconómica, recreación y deporte, información y comunicación y protección y servicios institucionales. Así mismo, es el resultado de un ambiente educativo que garantice el éxito del proceso adecuado y el desarrollo de los procesos de inducción, permanencia y egreso de la institución.

3. UBICACIÓN INSTITUCIONAL

En las últimas décadas y producto de los procesos de apertura y globalización que se han vivenciado en la mayoría de países del mundo ha incidido en aspectos de relevancia, ha influenciado en economías, culturas, incluso en su gobernabilidad e institucionalidad; ahora, la educación no ha sido la excepción, también ha sido permeada por estos cambios e influenciada por procesos de “apertura” y “globalización” que el mundo ha sufrido, cambios y reestructuraciones que para cada momento y particularidad se requerían o se imponían por parte de las “grandes naciones desarrolladas.”

A mediados del siglo XX, la educación se entendió como formación, capacitación y perfeccionamiento del recurso humano, convirtiéndose en un asunto eminentemente técnico, como una de las inversiones sociales más importantes y su funcionamiento buscó orientarse por los principios de eficacia y rentabilidad.

Los asuntos educativos de los países, particularmente llamados del tercer mundo, adquieren una dimensión multinacional. Desde ese momento las decisiones educativas comenzaron a depender cada vez más de las discusiones y programas desarrollados al interior de organismos internacionales.

La óptima utilización de la mano de obra requiere que la planeación y el perfeccionamiento de la fuerza de trabajo sean parte esencial del plan general de desarrollo económico y social. Esa planeación debe obedecer a un sistema de tecnificación de mano de obra.

Producto de esta “globalización” de la educación se identifica a nivel de Latinoamérica instituciones que como el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA tienen como objetivo implementar políticas de educación encaminadas a las necesidades económicas y de desarrollo de cada región, se encuentra el

Instituto De Formación Profesional INFOP de Honduras, la Fundación Nacional Para la Capacitación Laboral INFOCAL de Bolivia, El Servicio Ecuatoriano De Capacitación (SECAP) De Ecuador, el Instituto Técnico De Capacitación Y Productividad (Intecap) de Guatemala. El Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional (Infotep) De República Dominicana, las cuales tienen como objetivo particular formar recurso humanos a nivel profesional y capacitar a los/as trabajadores/as que requieran ampliar sus conocimientos teórico prácticos dentro de sus especialidades. Esto evidencia una necesidad y una preocupación global en la implementación de políticas y su incidencia en contextos específicos que a su vez se caracterizan por particularidades concretas; actividades económicas, necesidades de la población y del sistema productivo, normatividad y legislación particular para cada país.

Un aspecto a resaltar en el SENA es su compromiso con la formulación de políticas de formación integral lo cual marca y establece pautas y estrategias de intervención que inciden en la forma como la institución realiza procesos de formación que ofrece a la comunidad educativa en las metodologías a implementar en sus diferentes sedes ubicadas en el territorio nacional.

La misión y la visión de una institución permite identificar claramente la intencionalidad y sus objetivos esenciales para la cual fue creada, así mismo da pautas grosso modo de la intencionalidad de nuestra intervención, de las líneas y horizontes a seguir para poder construir ese futuro reflejado en la visión.

3.1 MISIÓN²³.

“El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se encarga de 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 gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Como se puede analizar la misión, el SENA surge como una entidad del Estado que responde a una necesidad particular de la cual surge la institución misma producto de carencias de mano de obra calificada para los distintos sectores productivos en su época la cual mantiene su vigencia hoy día puesto que el sector productivo de un país siempre requiere de personas con un alto nivel técnico y humano.

Es de relevancia señalar que la misión establece el desarrollo social y la formación integral como eje central de intervención institucional, este enfoque permite a su vez la estructuración de políticas institucionales encaminadas hacia el alcance de dicho objetivo, particularmente el establecimiento del área de Coordinación de Bienestar, la incorporación de Trabajadoras y Trabajadores sociales como coordinadores de la misma y de estrategias que de ella se desprendan.

²³ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA. Misión Institucional. Disponible en Internet: <http://www.sena.edu.co/Portal/Dirección+General/identidad+corporativa/Mision.htm>

3.2 VISION²⁴”.

”El SENA será una organización de conocimiento para todos los colombianos, innovando permanentemente en sus estrategias y metodologías de aprendizaje, en total acuerdo con las tendencias y cambios tecnológicos y las necesidades del sector empresarial y de los trabajadores, impactando positivamente la productividad, la competitividad, la equidad y el desarrollo del país .”

Es claro que se visiona el SENA como una institución fortalecida y sólida a futuro, a su vez en movimiento y cambio continuo producto de las relaciones que un mundo globalizado exige y ante lo cual la institución no es ajena, igualmente enfatiza en ser una institución a la vanguardia con la finalidad de ofrecer un servicio eficiente encaminado al desarrollo de las personas y del país. De igual manera es importante resaltar estas implicaciones en los profesionales que se desempeñan al interior de la institución producto de los distintos procesos, es decir la adquisición de nuevas competencias para el correcto desempeño ya sea en metodologías propias y afines de su desempeño o por ejemplo en el manejo de TIC'S (Tecnologías de Información y Comunicación). Un ejemplo claro de estos cambios se da hoy día y se ve reflejado en la llamada “educación virtual” esta, como una estrategia bandera del SENA a nivel nacional, aunque, es de importancia investigar su incidencia real e impacto en la población menos favorecida.

²⁴ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA VISION INSTITUCIONAL. Disponible en Internet: <http://www.sena.edu.co/Portal/Dirección+General/identidad+corporativa/Vision.htm>

3.3 ANTECEDENTES

El SENA nació durante el Gobierno de la Junta Militar, posterior a la renuncia del general Gustavo Rojas Pinilla, mediante el Decreto-Ley 118, del 21 de junio de 1957. Sus funciones, definidas en el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957, eran brindar formación profesional a los trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la minería y la ganadería.

Así mismo, su fin era proporcionar instrucción técnica al empleado, formación acelerada para los adultos y ayudarles a los empleadores y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje. Además, organizar y mantener la enseñanza teórica y práctica relacionada con diferentes oficios; seleccionar los candidatos al aprendizaje; realizar cursos complementarios de preparación, perfeccionamiento y adiestramiento para trabajadores técnicos; y contribuir con el desarrollo de investigaciones relacionadas con la organización científica.

FORMACIÓN INTEGRAL E INNOVACIÓN.

En la década de los 90 la internacionalización de la economía incrementó la competencia empresarial. De ahí la necesidad de expedir la Ley 119 de 1994 mediante la cual la institución se reestructuró para brindar programas de formación profesional integral en todas las áreas económicas. Su objetivo: aumentar la productividad y el desarrollo social y económico.

Lograrlo requería actualizar los procesos, la infraestructura pedagógica, tecnológica y administrativa para responder de manera eficaz a los cambios y exigencias de la formación profesional integral.

3.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL GENERAL SENA



Figura 1.

FUENTE: SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA²⁵.

Como se puede analizar en la gráfica, la institución es vertical en sus procesos, ya que tiene los límites bien definidos y las funciones que cada área debe ejecutar, además muestra la jerarquía y la dependencia de los subalternos hacia los altos mandos. Permite observar que los centros de formación profesional dependen directamente de las direcciones regionales y del distrito capital, caso particular la dirección regional del SENA C.A.S.A. Se encuentra ubicado en Bucaramanga, en el denominado Centro de Comercio y Servicios, allí se concentran todos los procesos administrativos de los distintos centros de formación profesional del departamento de Santander.

²⁵ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA. Disponible en Internet: <http://www.sena.edu.co/Portal/Dirección+General/organigrama>

REGIONALES.

“El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA cuenta con treinta y tres (33) regionales distribuidas en todo el país las cuales se encuentran ubicada en Boyacá, Guainía, Cauca, Quindío, Sucre, Tolima, San Andrés, Caquetá, Distrito Capital, Bolívar, Nariño, Huila, Putumayo, Vichada, Vaupés, Atlántico, Norte de Santander, Valle, Amazonas, Cundinamarca, Magdalena, Guaviare, Santander, Casanare, Chocó, Antioquia, Cesar, Córdoba, Caldas, Arauca, Guajira, Meta, Risaralda. Además de convenios y trabajo conjunto con entidades del gobierno como alcaldías y gobernaciones²⁶.”

REGIONAL SANTANDER

Mediante la Formación Profesional Integral gratuita, el Sena Regional Santander capacita el nuevo recurso humano, mediante los modos de aprendizaje dirigidos a personas mayores de 14 años, sin experiencia laboral, que deseen formación en una ocupación calificada, cuyo ejercicio requiere habilidad manual y conocimientos técnicos, que sólo pueden adquirirse en periodos relativamente largos y en relación con el trabajo real. El SENA regional Santander cuenta con siete centros entre los cuales se encuentran el centro de Comercio y Servicios, Centro Industrial De Floridablanca Centro Industrial De Girón Centro Multisectorial De Vélez Centro Multisectorial De Barrancabermeja Centro Multisectorial De La Provincia De García Rovira Centro De Atención Al Sector Agropecuario C.A.S.A

²⁶ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, Disponible en Internet: <http://www.sena.edu.co/Portal/Regionales>.

3.5 CENTRO DE ATENCIÓN AL SECTOR AGROPECUARIO C.A.S.A

Su objetivo es impartir formación profesional en las áreas agrícolas, pecuarias, agroindustriales y de mercado, buscando un desarrollo sostenible en el tiempo.

El C.A.S.A. lo conforman el Centro Agroindustrial Guatiguará y el Centro Aguas Calientes del Playón. Contribuye al desarrollo social, económico y tecnológico del departamento a través de la ejecución de programas de formación para la población rural santandereana.

El SENA C.A.S.A. quiere ser una organización líder en formación profesional de personas librepensadoras, generadoras y gestoras de conocimiento, capaces de asumir con responsabilidad y compromiso, los cambios sociales, culturales, éticos y tecnológicos para el desarrollo biondustrial sostenible del país.

El Centro de Atención al Sector Agropecuario cuenta con el área de Coordinación de Bienestar al Aprendiziz en la cual se encuentra situada la intervención profesional en Trabajo Social, de gran importancia y trascendencia en lograr uno de los objetivos estructurales del SENA, el cual es formar y preparar personas integralmente aprovechando y potenciando todas sus capacidades.

3.6 ORGANIGRAMA SENA C.A.S.A.
ORGANIGRAMA CENTRO DE ATENCION
AL SECTOR AGROPECUARIO C.A.S.A.

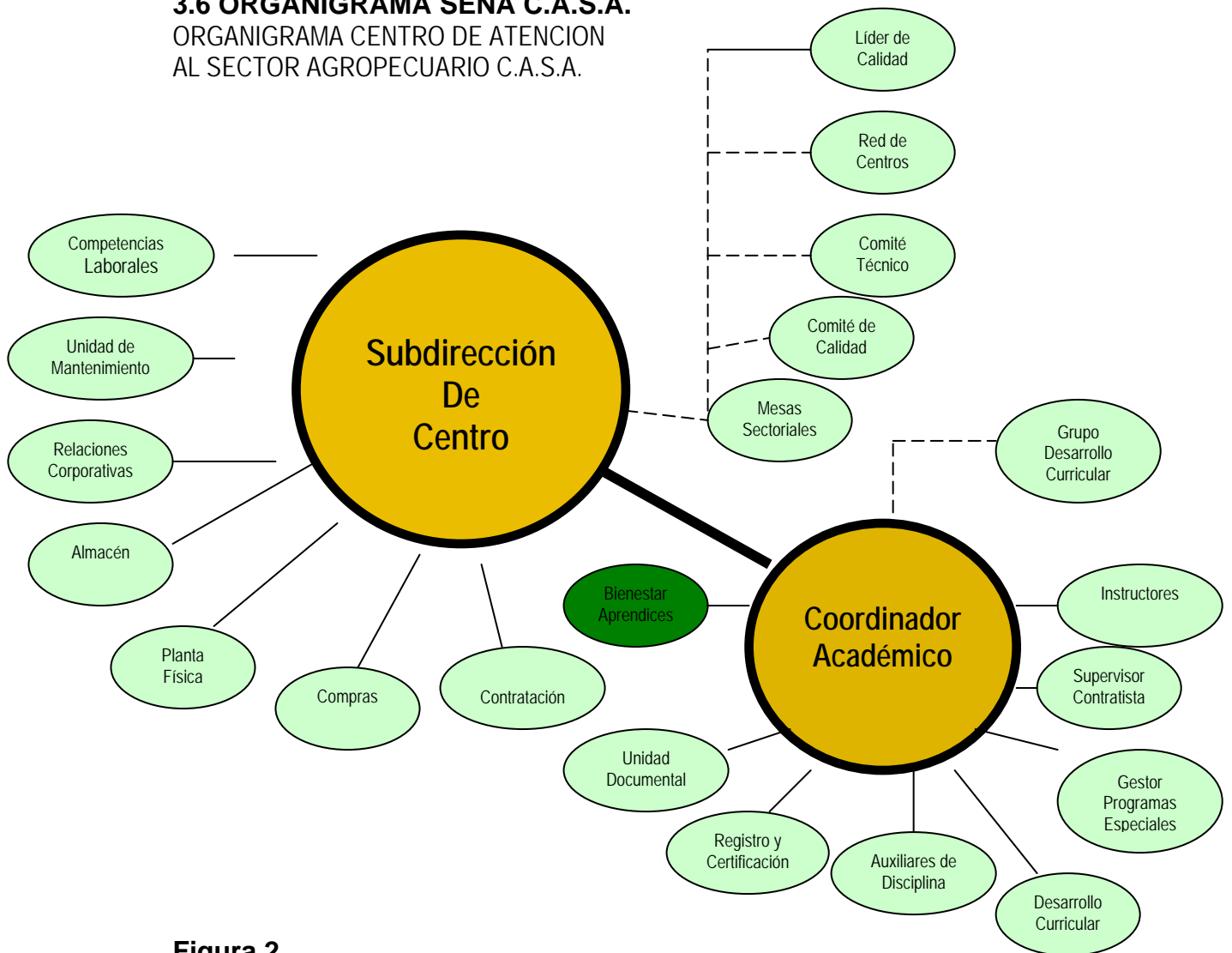


Figura 2.

FUENTE: SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA²⁷.

A nivel interno el centro también muestra un nivel jerárquico claramente establecido, donde se observa una cabeza visible en este caso denominada “subdirección de centro” de la cual se desprende Coordinación Académica de la cual depende directamente Bienestar a Aprendices, un aspecto a resaltar de este organigrama es que no se encuentra inmersa la comunidad de aprendices dentro de su estructura.

²⁷ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA. Disponible en Internet: http://casaregionalsantander.spaces.live.com/?_c11_BlogPart_BlogPart=blogview&_c=BlogPart&partqs=cat%3dFunciones%2520del%2520Centro

4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Realizar la caracterización de un grupo poblacional en particular el de aprendices del SENA C.A.S.A., demanda en primer lugar contextualizar al individuo como un sujeto inmerso no solo en interacción con la institución y sus pares sino por el contrario sujetos activos en otros escenarios, el cumplimiento de otros roles, en una familia, en la sociedad que le rodea ya sea como agente activo o sujeto perteneciente a un grupo particular. Estos aspectos a su vez inciden en la diversidad interpersonal que hay en los jóvenes, producto de condicionantes históricos, culturales, educativos que van creando su identidad personal.

La población inmersa en el contexto institucional es muy variada se encuentra dividida en personal administrativo, de dirección y coordinación, tutores encaminados a la formación académica, personal orientada a suplir las necesidades de mantenimiento de infraestructura del centro y de brindar servicios a la comunidad educativa (aseo, cafetería), otra población que se encuentra es la de aprendices, la cual se establece como principal objetivo y núcleo de intervención desde Coordinación de Bienestar.

De acuerdo al instrumento aplicado denominado formato de caracterización de población (Anexo 2), este con el objetivo que desde Coordinación De Bienestar continuamente se realicen análisis diagnóstico de las condiciones de los aprendices vinculados a la institución; se encuentra que el promedio general de edad de la población de aprendices en el SENA C.A.S.A. se encuentra entre los dieciséis (16) y los veinticinco (25) años de edad, cuenta con ciento veinte (120) aprendices, esta a su vez, varía notablemente de acuerdo a la movilidad de la misma principalmente influenciado por los niveles de deserción y los factores que inciden en la misma.

Para definir conceptualmente el grupo poblacional del SENA C.A.S.A. se recurre a la realización de su particularización, se denomina a la población como jóvenes que a su vez es un concepto este enmarcado en la ley 375 denominada Ley de Juventud, dice:

“Define a la persona joven como al individuo que se encuentra entre los catorce (14) y veintiséis (26) años de edad; a su vez describe la juventud como el cuerpo social dotado de una considerable influencia en el presente y en el futuro de la sociedad, que puede asumir responsabilidades y funciones en el progreso de la comunidad colombiana; también define el denominado mundo juvenil como los modos de sentir, pensar y actuar de la juventud, que se expresa por medio de ideas, valores, actitudes y de su propio dinamismo interno y, a su vez, expresa en su finalidad promover la formación integral del joven que contribuya a su desarrollo físico, psicológico, social y espiritual²⁸”.

Esta ley además de ser un pilar base en la conformación del Plan Nacional Integral de Bienestar al Aprendiz, es de relevancia puesto que refleja en ella un alto grado de corresponsabilidad, es decir define al joven como un ser activo y proactivo y como agente de cambio de la sociedad, pero a su vez ve la importancia de aunar esfuerzos por incentivar el desarrollo de esta población.

Para la CEPAL, la juventud:

“Es una noción que indica una etapa biológica, pero también una etapa entre las condiciones teóricas de reproducción biológica y producción social y las efectivas de constitución de familia y asunción de roles de producción, ya sea trabajo o producción como actor anónimo de relaciones sociales. Es una categoría cuyos miembros dejan de permanecer en ella con el tiempo.”

Esta definición no especifica edad alguna para ser “joven” pero, si lo relaciona directamente con una etapa de la vida desde un enfoque biopsicosocial y holístico de su proceso de desarrollo hacia una persona adulta con objetivos

²⁸ Ley 375 de 1997.

particulares, además de ser circunstancial mientras el individuo se consolida en su adultez.

La juventud es una etapa clave y crítica para el desarrollo humano porque es una etapa de formación de capacidades. De las capacidades que se formen durante esta trayectoria dependerá el proyecto de vida que logren construir como adultos los jóvenes y, por tanto, la calidad de su inserción en la vida pública y la forma en que aprovechen las oportunidades que brinde el desarrollo del país.

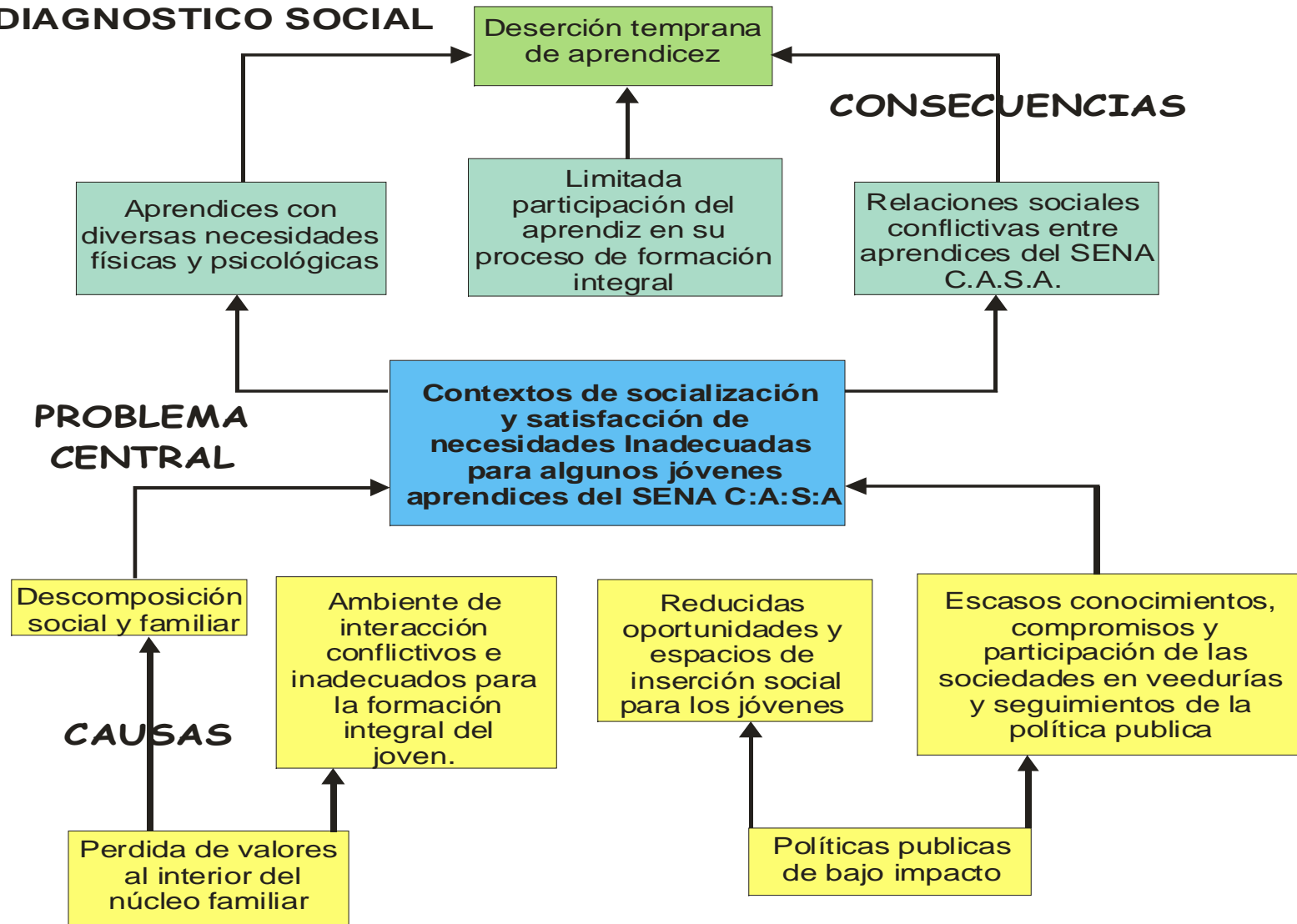
Respecto al lugar de residencia se puede identificar que aunque los aprendices estudian y se desempeñan permanentemente en Piedecuesta y El Playón, sus lugares de residencia son variados y divididos en toda el área metropolitana; en menor proporción fuera de la misma aunque existe presencia de residentes en sectores rurales de Piedecuesta y Lebrija. Se ha identificado que existen algunas dificultades por parte de algunos aprendices para su respectivo desplazamiento hacia el centro, se presenta la propuesta de la instauración de una ruta de transporte que permitiera el fácil traslado del aprendiz, esta propuesta se vio obstaculizada en la realización por su alto costo de implementación, sin embargo, se mantuvo contactos y acuerdos con las empresas transportadoras con la finalidad de que la ruta que desplaza a los aprendices al centro se diera con mas regularidad.

Se puede identificar que la mayoría de la población está inmersa dentro del estrato dos (2), es decir ellos o sus familias, en teoría y generalizando, pueden acceder a condiciones mínimas en el mejor de los casos de acceso a los distintos servicios y a su vez satisfacción de necesidades básicas, así como el total de aprendices ubicados en el estrato socioeconómico uno (1), existe probabilidad de mayores factores de riesgo en esta población.

Esta caracterización sirve como un primer acercamiento para así poder conocer la realidad de una manera general de acuerdo a los criterios establecidos por el profesional y a las necesidades específicas por identificar,

así, como preveer desde su acción profesional y desde las herramientas y estrategias que tiene para ejercer en su área.

DIAGNOSTICO SOCIAL



4.2 DIAGNÓSTICO

Colombia, hoy, se define como un país de distintas realidades y marcada por las diferencias existentes entre los distintos grupos poblacionales que la conforman, mientras una muy pequeña y selectiva parte de esta población goza de grandes beneficios y amplias condiciones en Pro de su calidad de vida, gran parte de esta viven a diario con la preocupación de alcanzar niveles mínimos de subsistencia y satisfacción de sus necesidades básicas; día a día la brecha entre estos grupos se marca más profundamente y afecta a todo tipo de población, adultos, ancianos, niños, madres cabeza de hogar, jóvenes que a diario aumentan los cinturones de pobreza y miseria en las periferias citadinas, en los últimos años los índices de crecimiento económico han aumentado según estudios y estadísticas oficiales, este a su vez no se ha reflejado en tal población; entonces la inquietud se encamina hacia un análisis de las características particulares del tipo de desarrollo que se viene implementando o por lo menos quienes se benefician realmente de este anunciado crecimiento económico, pues la población menos favorecida se encuentra en un proceso de precarización constante y continua.

De acuerdo a la caracterización realizada anteriormente, se pudo establecer que el eje central o población objeto de intervención es la juvenil enmarcada en la Ley 375 de 1997, la cual además de establecer pautas básicas de esta población da vigencia a la formación integral que actualmente el SENA implementa. Otro aspecto a resaltar, desde la caracterización, es la identificación de la estratificación social o estrato socioeconómico al cual pertenece cada aprendiz, un amplio margen se encuentra ubicado entre los niveles sociales menos favorecidos; a su vez, obliga a realizar un breve análisis general de la situación de los jóvenes en el contexto específico en el cual se encuentran inmersos; a continuación grosso modo se presenta una breve descripción de distintas generalidades resultado de una investigación realizada por "CINEP (Centro de

Investigación y Educación Popular)”¹⁵ a jóvenes de distintas ciudades y lugares del país que buscaba analizar e interpretar los distintos procesos de socialización de estos hoy día, que, aunque, no representan la realidad del total de la población ya que esta varía subjetivamente de acuerdo a cada caso específico, si nos puede brindar elementos importantes para comprender la realidad de estas personas:

Algunas de estas generalidades son:

1- “La vida de los jóvenes en los sectores populares está seriamente afectada por una relación problemática entre familia extensa y monoparental, por una marcada influencia de la ausencia de la figura paterna y por una fuerte y conflictiva relación con la madre¹⁶”.

2- “Los jóvenes de los sectores populares se vinculan generalmente al sistema productivo precozmente y, en algunos casos, tienen la responsabilidad directa de solucionar los problemas de subsistencia muchas de sus acciones pasan por relaciones de intercambio que significan transacciones económicas¹⁷”. Esa característica implica una inserción social diferente y la aceptación de roles distintos, es decir, vivir como adultos.

3- “Las condiciones de sobrevivencia de los jóvenes de sectores populares y las pautas del consumo establecen un horizonte de acceso a este último por vía de la delincuencia. Así, surgen pandillas y bandas que se convierten en los mecanismos más efectivos para alcanzar los artículos que de otra manera no habrían podido obtener.

¹⁵ CINEP, Centro de Investigación y Educación Popular. (en línea) www.cinep.org.co

¹⁶ PEREZ GUZMAN, Diego. De calles, Parches, Galladas y Escuelas: Transformaciones en los procesos de socialización de los jóvenes de hoy. CINEP. Santa Fe de Bogotá, 1996. Pág. 68.

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 68.

Los jóvenes de los sectores populares tienen la sensación permanente de que el ascenso social es limitado para ellos, tanto por vía de la escuela como por vía de la exclusión social¹⁸.

Como problema central se identificó la existencia de Contextos de socialización y satisfacción de necesidades inadecuadas para algunos jóvenes aprendices del SENA. C.A.S.A., es decir parte de la población de aprendices del SENA Centro de Atención al Sector Agropecuario presentan dificultades en sus ámbitos y ambientes de desenvolvimiento e interacción inmediatos, los cuales influyen e inciden directamente en su desempeño académico, en su desenvolvimiento como aprendiz SENA y directamente en su proceso de formación integral.

La familia es la unidad básica de la sociedad humana; centro fundamental del desarrollo de la vida afectiva y moral del individuo, una de las primeras causas identificadas se centra principalmente en esta y se refiere a la pérdida de valores al interior de su núcleo, producto de gran variedad de factores como son escenarios de violencia y maltrato, deslegitimización de la familia como pilar de socialización y primer escenario de educación en valores éticos y morales, en muchos casos monoparental con ausencia de figura materna o paterna principalmente y en otros recompuestas; con escenarios conflictivos producto de estos factores; sin desconocer los distintos contextos que en ella inciden (laboral, económico, cultural, psicosocial). Otras causas que están directamente relacionadas son la descomposición social, familiar y ambientes de interacción conflictivos e inadecuados para la formación integral del joven puesto que las problemáticas que él o la joven vivencia en su núcleo familiar se hacen evidentes en el medio donde el individuo se desenvuelve e incurren directamente en la generación de conflictos o de situaciones particulares que necesitan injerencia inmediata, desde Coordinación de Bienestar al Aprendiz y del o la Profesional de

¹⁸ Ibíd. Pág. 69.

Trabajo Social, focalizando casos particulares e interviniendo desde las distintas áreas de acción estipuladas en el Plan Integral de Bienestar al Aprendiz que permitan potenciar capacidades en los aprendices y su desarrollo integral.

Otra de las causas se denomina como políticas públicas de bajo impacto, esto no se debe a la inexistencia de las mismas por el contrario existen políticas, de juventud, de infancia y adolescencia, de familia, haz paz entre otras las cuales desafortunadamente no se ven reflejadas directamente en la realidad que viven los jóvenes y sus familias día a día, al parecer la mayoría de las mismas quedan en letra muerta o se realizan a medias producto factores como desconocimiento de la realidad del joven, demora en la implementación por procesos burocráticos, falta de presupuesto, inadecuada focalización, estigmatización de los jóvenes como problema y establecimiento de legislación encaminada hacia el castigo y la represión de este y no hacia la atención integral de la problemática, todo lo anterior sumado a los vacíos e inconvenientes mencionados anteriormente reducen las oportunidades y espacios de inserción social para los jóvenes, que con la agudización de los distintos conflictos y necesidades a los cuales el joven se encuentra enfrentado a diario, sumado a esto se evidencia el escaso conocimiento, compromiso y participación política de la sociedad en veedurías y seguimiento de la política pública, necesario para ejercer control sobre las acciones e inversión social que lo gobernantes de turno planean y ejecutan.

Todas las causas mencionadas anteriormente generan impactos directos en la comunidad de aprendices del SENA Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A. tales como jóvenes con diversas necesidades físicas y psicosociales, limitada participación en los procesos de formación integral, relaciones sociales conflictivas lo cual genera situaciones que inciden directamente en los índices de deserción temprana. Se presenta parte de la población de aprendices con carencias y necesidades que deben ser focalizadas y organizadas de acuerdo a la realidad presentada con el fin de crear estrategias que permitan desde

Coordinación de Bienestar poder contrarrestar estas situaciones, un ejemplo de ello sería la prevención de la deserción y la mitigación de algunos de los factores que en ella inciden. Uno de los objetivos es la identificación de falencias a intervenir desde las distintas áreas de bienestar a los aprendices (Salud, desarrollo intelectual, consejería y orientación, promoción socioeconómica, recreación y deporte, información y comunicación, protección y servicios institucionales). Se encuentran dificultades en el área de salud para lo cual se requiere la planeación y acompañamiento en la ejecución de jornadas de atención primaria en cuanto a promoción y prevención se refiere, asimismo se busca la creación de estrategias encaminadas al mejoramiento de condiciones de los aprendices en cuanto a apoyos que permitan dar continuidad a su proceso de formación desde las áreas de promoción socioeconómica y de protección y servicios institucionales; en orientación y consejería brindar apoyo psicosocial por parte de el o la profesional en Trabajo Social a casos especiales presentados durante las etapas de formación, diseñar propuestas que permitan alcanzar los objetivos que la formación integral requiere y apoyar procesos planteados por los distintos entes de la institución.

Igualmente se ha identificado mediante la interacción y observación de comportamientos que los aprendices son jóvenes con diversas expectativas de vida: A nivel académico se busca la complementación con una carrera profesional lo cual genera gran interés en la consecución de la carrera técnica o tecnológica como un peldaño a corto plazo para la consecución de tal objetivo; sin embargo no es una constante de la totalidad de la población puesto que existen otros intereses como el rápido ingreso al mundo laboral o generar sus propios proyectos productivos; también se han encontrado aspectos motivacionales que pueden permitir explorar distintas áreas de interés de los aprendices, tales como el deportivo, artístico y musical, estos como ejes articuladores para la creación de espacios que permitan generar convivencia y alternativas diversas de interacción entre la comunidad en el interior de la institución diferentes a la académica.

El referente teórico enfoca su análisis desde el Desarrollo Humano y el Enfoque de Capacidades el cual apoya el proceso de formación integral orientándolo hacia el desarrollo y potenciación de capacidades de los aprendices vinculados mediante la puesta en acción de los distintos principios como son la transversalidad, equidad, responsabilidad, reciprocidad, calidad de vida, con la implementación de políticas y acciones que permitan maximizar posibilidades y potencialidades para el mejoramiento de la calidad de vida.

4.3 PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL PROCESO DE EXPERIENCIA.

PROCESO METODOLÓGICO

El proceso metodológico establecido para realizar la planeación de la intervención en la práctica profesional del SENA C.A.S.A Guatiguará será la planeación normativa la cual se puede definir como la acción de decidir anticipadamente lo que hay que hacer. Se trata de prever un futuro deseable y señalar los medios para alcanzarlo. Se considera esta metodología la adecuada puesto que es la que permite desarrollar el proceso de intervención dentro del marco de las políticas de la institución ya establecidas y mencionadas anteriormente.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar y apoyar procesos encaminados a generar condiciones adecuadas que permitan la potenciación, el desarrollo de capacidades, la creación de ambientes favorables que apoyen el proceso de aprendizaje, el desarrollo integral así como la reducción de la deserción en los Aprendices del SENA Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A. de Guatiguará.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover propuestas que permitan dar continuidad al proceso de formación de aprendices en condiciones de riesgo.
- Generar espacios de participación y formación complementarios al aprendizaje académico de la comunidad educativa.
- Sensibilizar a la comunidad de aprendices mediante la creación de estrategias encaminadas al mejoramiento de las relaciones sociales entre los mismos.

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES
<p>Diseñar y apoyar procesos encaminados a generar condiciones adecuadas que permitan la potenciación, el desarrollo de capacidades, la creación de ambientes favorables que apoyen el proceso de aprendizaje, el desarrollo integral así como la reducción de la deserción en los Aprendices del SENA Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A. de Guatiguará.</p>	<p>Promover propuestas que permitan dar continuidad al proceso de formación de aprendices en condiciones de riesgo.</p>	<p>Coordinación de actividades de Atención primaria en salud, promoción y prevención, mitigación de factores de riesgo e identificación de casos especiales por medio de jornadas de salud interdisciplinarias.</p>	<p>Planeación y ejecución progresiva de jornadas de atención primaria en salud a la totalidad de aprendices.</p>	<p>Nº de aprendices atendidos / Nº total de aprendices del centro C.A.S.A.</p>
		<p>Convocatoria, selección de aprendices y asignación de apoyos de sostenimiento</p>	<p>Focalización de casos especiales y asignación de apoyos de sostenimiento e inclusión del aprendiz en proyectos productivos.</p>	<p>Nº aprendices seleccionados (15) / Nº de aprendices convocados.</p>
		<p>Presupuesto general de coordinación de Bienestar al Aprendiz, asignación, convocatoria y selección de apoyo alimentario.</p>	<p>Planeación del Plan Operativo Anual (POA)</p> <p>Focalización de casos especiales y asignación de apoyo alimentario.</p>	<p>Documento Plan Operativo Anual (POA)</p> <p>Nº aprendices seleccionados (15) / Nº de aprendices convocados.</p>

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES
<p>Diseñar y apoyar procesos encaminados a generar condiciones adecuadas que permitan la potenciación, el desarrollo de capacidades, la creación de ambientes favorables que apoyen el proceso de aprendizaje, el desarrollo integral así como la reducción de la deserción en los Aprendices del SENA Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A. de Guatiguará</p>	<p>Generar espacios de participación y formación complementarios al aprendizaje académico de la comunidad educativa.</p>	<p>Elaboración de talleres encaminados a generar procesos de participación y liderazgo en la comunidad de aprendices.</p>	<p>Informar y concientizar al 70% de la población la trascendencia de la participación en el proceso de formación profesional.</p>	<p>Nº de talleres ejecutados / Nº de talleres planteados.</p>
		<p>Coordinación de actividades deportivas, lúdicas y artísticas hacia la comunidad estudiantil.</p>	<p>Lograr la participación y representatividad de todos los grupos en formación en los distintos eventos, deportivos, lúdicos y artísticos.</p>	<p>Nº de actividades finalizadas / Nº de actividades planteadas. Informe de los respectivos tutores encargados de estos procesos.</p>
		<p>Acompañamiento y convocatoria en el proceso de selección de voceros y representante estudiantil del centro.</p>	<p>Generar representatividad del 100% de los grupos de formación, así como la elección de un representante de los estudiantes del centro.</p>	<p>Voceros elegidos por grupo en proceso de formación / totalidad de grupos en proceso de formación.</p>

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES
<p>Diseñar y apoyar procesos encaminados a generar condiciones adecuadas que permitan la potenciación, el desarrollo de capacidades, la creación de ambientes favorables que apoyen el proceso de aprendizaje, el desarrollo integral así como la reducción de la deserción en los Aprendices del SENA Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A. de Guatiguará</p>	<p>Sensibilizar a la comunidad de aprendices mediante la creación estrategias encaminadas al mejoramiento de las relaciones sociales entre los mismos.</p>	<p>Dar atención oportuna individualizada a los aprendices que lo requieran</p>	<p>Atención individualizada a la población de aprendices que requiera el servicio en el SENA C.A.S.A.</p>	<p>Nº de aprendices atendidos individualmente / Total de población de aprendices.</p>
		<p>Convivencias</p>	<p>Realizar una convivencia por grupo en proceso de formación.</p>	<p>Nº de convivencias realizadas / Total de grupos en proceso de formación.</p>
		<p>Actividades grupales y de integración.</p>	<p>Realizar durante el semestre mínimo dos actividades de integración general a toda la comunidad estudiantil.</p>	<p>Coordinación de actividades enmarcadas en la celebración del día del aprendiz. Coordinación de actividades enmarcadas en la celebración del día institucional.</p>

4.4 DESARROLLO DEL PROCESO

Iniciar la intervención en Coordinación de Bienestar al Aprendiz del SENA Centro de Atención Al Sector Agropecuario exige como primera medida la ubicación institucional así como del área de intervención particular del profesional en Trabajo Social, esto, a su vez requiere de un proceso de contextualización general primero de los objetivos misionales de la institución y en particular el aporte profesional que se puede brindar para la consecución de estos.

Inicialmente se dio inducción por parte de la Trabajadora Social donde se especificó las distintas funciones, roles y objetivos que desde Coordinación se pretenden alcanzar, así como los lineamientos institucionales que se establecen en el Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos, sus áreas de intervención y políticas, las cuales brindan un panorama claro de intervención, pero que a su vez precisa en la responsabilidad de contextualización del Trabajador Social en formación en cuanto a la revisión de documentos, su estudio, y la creación de propuestas de intervención desde las distintas áreas de trabajo y a su vez la ubicación del mismo en su área particular. Posteriormente se realiza un acercamiento y una presentación por parte de la Coordinadora del practicante a los distintos grupos de aprendices, lo cual tiene como objetivo empezar a familiarizar a estos con el Trabajador Social en formación y así generar un primer acercamiento y empatía con los mismos.

Luego de la revisión de documentos, en especial el Plan Integral de Bienestar a los Alumnos se entabla un diálogo de saberes entre la coordinadora del área y el practicante con el objetivo de realizar una breve inducción al programa, aclarar inquietudes y empezar a discutir y a priorizar actividades y estrategias de acción de conocimiento de la realidad del aprendiz y posteriormente la intervención desde las distintas áreas de acción (Salud, desarrollo intelectual, consejería y orientación, promoción socioeconómica, recreación y deporte, arte y Cultura, información y comunicación, protección y servicios institucionales); para llevar a

cabo la priorización de tales actividades y estrategias se utilizaron herramientas tanto de la investigación cuantitativa y cualitativas tales como formatos tipo encuesta con el fin de caracterizar la población (Ver Anexo 1) y vislumbrar un panorama de la comunidad estudiantil; dentro de este se analizaron grosso modo la estratificación social a la cual pertenece cada aprendiz, el grupo poblacional en el que se encuentra inmerso, cobertura en salud, habitabilidad y familia y sus condiciones laborales (patrocinio, otros), lo cual permite identificar un panorama inicial de análisis con el objetivo de empezar a focalizar y generar propuestas de intervención desde las áreas mencionadas; además de esta herramienta también se utiliza la observación participante y no participante, análisis de comportamientos y actitudes de los aprendices en sus procesos de socialización con sus pares de estudio y demás comunidad educativa, así como historias de vida en las atenciones individualizadas necesarias requeridas por aprendices con casos especiales.

Otro aspecto a resaltar es el alto número de aprendices, puesto que esto obliga a particularizar la intervención en momentos, algunos orientados al cubrimiento total de la población, otros encaminado hacia la focalización y creación de estrategias hacia la población vulnerable y por último servicios orientados hacia la totalidad de los aprendices pero encauzados a casos o situaciones específicos que estos requieran; con la claridad que la intervención del Trabajador, Trabajadora Social en la realidad presentada no se brinda por momentos determinados, en este caso algunos de los procesos de intervención son planeados y presupuestados previamente, otros son circunstanciales y producto de coyunturas presentadas al interior de las relaciones y casos particulares de cada individuo y grupo de aprendices.

Es significativo mencionar que en algunos momentos la intervención profesional parece fragmentada, la cual se presenta de esta manera con la finalidad de

especificar las distintas áreas donde nuestro quehacer profesional tiene incidencia notable y real, así como la suma de estas aporta a la formación integral.

Otro aspecto importante a resaltar en la experiencia en el área de Coordinación al Aprendiz del SENA C.A.S.A. fue un momento coyuntural producto de procesos administrativos, a raíz de ello el área de Coordinación de Bienestar queda a cargo del Trabajador Social en proceso de formación por un considerable tiempo, mientras se realiza la asignación del nuevo profesional a cargo, durante este período el compromiso, la responsabilidad y el nivel de exigencia son altos, pero a su vez la experiencia es enriquecedora y aporta al desarrollo de competencias en aspectos como la toma de decisiones, la planificación de estrategias de intervención y demás relacionadas con el Coordinador del área de Bienestar al Aprendiz.

Como bien se ha mencionado desde Coordinación de Bienestar al Aprendiz y de acuerdo a lo estipulado en el Plan Integral de Bienestar a los Alumnos con el objetivo de alcanzar la formación integral, se han definido distintas áreas de acción estructuradas, programadas y planeadas identificando, priorizando acciones y coordinando con los distintos actores involucrados en cada realidad y proceso específico (Subdirector de Centro, Coordinador Académico, Tutores, Representantes de Aprendices, Aprendices y otros actores.).

Uno de las primeras acciones realizadas es la estructuración e implementación de fichas psicosociales individuales por aprendiz, en primer lugar dos grupos admitidos durante el primer trimestre académico; igualmente se realiza la actualización de las mismas con los grupos establecidos previamente, esto con la finalidad de obtener herramientas fuertes y sólidas de análisis específico de “casos” particulares e individuales, es decir, obtener una caracterización inicial y actualizada del total de aprendices, lo cual a su vez es de relevancia por la particularización del individuo y un primer acercamiento del mismo con el área de Coordinación y el equipo profesional del área, además la oportunidad de generar

confianza y empatía con los mismos, de igual manera la organización y tabulación sistematización de esta información de manera cuantitativa permite establecer un panorama amplio y diverso de la población, así como la identificación y particularización de factores que puedan en algún momento obstaculizar el proceso de formación integral que el SENA ofrece a sus aprendices, especialmente en áreas como salud, familia y factores socioeconómicos.

Una de las capacidades esenciales del Desarrollo Humano es la de disfrutar una vida prolongada y saludable y en este sentido en particular el Trabajador Social y el practicante coordina en conjunto e interdisciplinariamente con personal médico, nutricional, docente y administrativo la programación y acompañamiento de exámenes médicos y de valoración nutricional, este con objetivos claros, el primero de ellos es el de identificar aprendices con factores de riesgo relevantes que puedan incidir en su proceso de formación y a su vez la creación de estrategias y controles de seguimiento de los mismos, en este caso particular se identificaron cuatro aprendices en estado de embarazo, las cuales por su condición (sujeto prevalente de derecho), tienen prioridad, a las que se les realiza un chequeo general por parte del personal de salud, igualmente se les brinda atención psicosocial individualizada, con el objetivo de conocer la particularidad de cada caso y la incidencia de su gravidez en su proceso de formación y en lo concerniente a sus relaciones interpersonales (familia, pares de estudio, contexto inmediato); se establecen estrategias integrales de seguimiento y control de su proceso. De la misma manera se enfatiza en aspectos transversales como la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad. Se visualizó que la estrategia fue bien acogida por la comunidad educativa, puesto que según expresión de algunos aprendices “la salud es un aspecto importante para el desempeño de las y los estudiantes en sus actividades académicas y en general para vivir bien¹⁹.” De lo anterior podemos identificar que algunos aprendices

¹⁹ Concepto dado por un subgrupo de aprendices Técnicos en Administración de Empresas Agropecuarias. SENA C.A.S.A. Piedecuesta. 2008

toman conciencia de la importancia de gozar de buenas condiciones en salud y su repercusión para el disfrute de su vida y logro metas.

De la misma manera en otro momento se realizaron procesos de socialización con la comunidad de aprendices acerca de los convenios relacionados con la adquisición de pólizas de seguro estudiantil con el objetivo de pormenorizar y brindar información detallada de los servicios y cobertura que la misma les ofrece, aquí se evidencia la importancia de la proximidad y las relaciones de empatía que debe existir entre el profesional y los aprendices, es decir el primero como eje articulador de procesos entre los intereses de los entes administrativos y los educandos y a su vez en este caso particular cumpliendo con los objetivos del área inmersos dentro del área de información y comunicación y a su vez de prevención y promoción de la salud.

Si el desarrollo humano tiene como centro al ser humano y la satisfacción de sus necesidades, requiere no solamente alcanzar y suplir sus necesidades básicas de subsistencia, sino también la participación dinámica de los ciudadanos de una nación quienes para esto deben contar con cierto grado de libertad política y social que los lleve a ser sujetos creadores de las condiciones de desarrollo de su localidad

Es cierto que tener buenas condiciones de vida, alimentación, vivienda y vestido es de relevancia para alcanzar este desarrollo, por otro lado también afirma que la participación dinámica de los ciudadanos de una nación en la toma de decisiones requiere cierto grado de libertad política y social esto, a su vez, necesita desde diferentes áreas construir una “cultura” de participación, es decir, la generación de espacios de participación no garantiza que la población va a hacer uso óptimo de estos, es importante educar e inculcar y más aún que desde espacios de formación se brinde la oportunidad de consolidar estas competencias, es por esto que desde Coordinación de Bienestar al Aprendiz se ejecutaron estrategias encaminadas a generar procesos de participación en la comunidad de aprendices,

en este caso el profesional en Trabajo Social como agente de cambio y generador de participación desde ámbitos de aprendizaje como el SENA CASA.

Se realizaron talleres y socialización del valor e importancia de la participación estudiantil estipulada en el reglamento general de los aprendices en su formación profesional integral, favoreciendo así el desarrollo de la personalidad, de los criterios, de la solidaridad, de la crítica constructiva, de las responsabilidades, del trabajo en grupo y toma de decisiones para la solución de conflictos y problemas como actor directo e incidente en su proceso de formación.

Producto de ello se genera el proceso elección de voceros por grupo de formación profesional basado en los lineamientos estipulados por la institución, previo debate de propuestas entre los distintos candidatos que surgieron de cada programa de formación, se requirió la planeación y coordinación con los distintos actores, negociación de espacios para la realización de actividades, a su vez la creación de documentos, folletos, presentaciones informando y motivando a la comunidad de aprendices acerca de la relevancia de la participación y su incidencia en el contexto institucional. Es de valor aclarar que la participación no se puede limitar a un proceso democrático y de selección de representatividades y debe ser vista como un proceso educativo primero de sensibilización, su trascendencia en todos los ámbitos humanos y segundo de desarrollo de habilidades y liderazgos sociales encaminados hacia la construcción de propuestas que permitan el crecimiento institucional en este caso particular y prospectivamente su proyección hacia la sociedad en la cual el individuo se desenvuelve.

Desde Coordinación de Bienestar se planearon junto con los instructores asignados para las áreas relacionadas, actividades en distintas modalidades; una de ellas la deportiva, para lo cual se planean actividades relacionadas con él área, para lo cual se realiza convocatoria abierta a los aprendices interesados en participar, que, debido a la masiva asistencia obliga al instructor del área a realizar

cronogramas de acción. Una de las dificultades presentadas fue la obtención de espacios para la práctica de dichos deportes puesto que el centro no cuenta con ellas, lo cual requirió la gestión ante otras instituciones educativas aledañas. Otra de las dificultades presentadas en esta área fue la consecución de espacios y horarios, puesto que la carga académica es de tiempo completo y bastante exigente, además, algunos tutores mostraban indiferencia y total desacuerdo con autorizar los respectivos permisos para que los aprendices se desplazaran a su jornada deportiva, incluso, obstaculizando en algunos momentos la salida de los mismos lo cual genera inconformismo dentro de subgrupos de aprendices y enfrentamientos verbales con algunos tutores, esta situación se da a conocer a coordinación académica aclarando la relevancia de dichas actividades como uno de los ejes principales de la formación integral, además, inmerso en el Plan Nacional Integral de los Aprendices llegando a un consenso y respeto por parte de los instructores hacia los horarios estipulados. Igualmente se presentaron conflictos y agresiones físicas y verbales producto de roces generados entre los aprendices durante el desarrollo de las jornadas deportivas, estas situaciones se manejaron con total discreción entre el tutor del área y el equipo de Trabajo Social en su rol de conciliador en la resolución de dichos conflictos particularizando cada situación, realizando trabajo de caso con los aprendices relacionados en las situaciones, encuentros cara a cara y procesos reflexivos encaminados hacia la generación de compañerismo, comunicación asertiva y el respeto hacia los demás, de la misma forma durante estas sesiones se identifica la necesidad de trabajar la comunicación en las convivencias realizadas a los diferentes grupos de formación. Asimismo se coordinaron actividades lúdicas y artísticas encaminadas hacia la integración y cohesión de los aprendices.

Se realizaron convivencias y actividades grupales en conjunto con aprendices, instructores y el equipo de Trabajo Social con la intencionalidad de reforzar la cohesión entre los mismos o contrarrestar situaciones conflictivas que se pueden presentar en los grupos. El eje central de estas actividades fue la comunicación

asertiva, esto a raíz de la identificación de conflictos entre aprendices producto de inadecuados canales y falta de responsabilidad en el manejo de la comunicación en las relaciones interpersonales, en ella se realizaron dinámicas de grupo encaminadas a generar ambientes de confianza, agradables y de atención, posteriormente se realiza definiciones de la comunicación como proceso de interacción social, su relevancia y se realizan lecturas reflexivas entorno a esta y discusión con los aprendices con la finalidad de extraer conclusiones, a continuación se trata de aterrizar más estas enseñanzas en la realidad del grupo mediante un conversatorio se analizan las dificultades que se hayan presentado que tengan relación con lo tratado en la jornada y se realiza una retroalimentación de lo visto, con la finalidad de generar compromisos de cambio en el grupo; se finaliza la sesión con una narración que sintetiza la importancia de saber expresar lo que pensamos de forma respetuosa y sin ofender ni herir a las demás personas, asimismo se da el espacio para que el aprendiz cierre la jornada, en algunos casos particulares se trataron conflictos específicos entre aprendices, se detectaron errores y casos particulares además se contextualizaron a la temática presentada en la jornada de formación y se vislumbraron alternativas de conciliación entre los aprendices involucrados en estos. Durante la evaluación de la actividad muchos aprendices notaron la relevancia de la realización de estas actividades con el objetivo de mantener la convivencia sana entre ellos, sensibilizarse en aspectos como el respeto, el compañerismo, el afecto, el correcto y buen uso de la comunicación, su importancia para el desarrollo de las relaciones humanas, a su vez desde el estudiante se ve la necesidad de ejecutar consecutivamente este tipo de actividades con el objetivo de reforzar, fortalecer y sensibilizar continuamente a la comunidad estudiantil y de tutores. Asimismo se organizaron ferias de conocimiento y exposición de productos realizados por los aprendices, así, como la celebración de actividades como el día del aprendiz y la conmemoración del día institucional.

Otra de las áreas de intervención desde el equipo de Trabajo Social fue el desarrollo de atención en caso de aprendices en situación de crisis, atención psicosocial primaria con la finalidad de construir alternativas de solución a las distintas situaciones presentadas y caso tal brindar el apoyo necesario y adecuado para la continuidad por parte del aprendiz en el proceso de formación integral.

Algunos de los casos más comunes y particulares encontrados entre los aprendices fueron los relacionados con inconvenientes y conflictos al interior del núcleo familiar, familias disueltas, recompuestas con alto grado de distanciamiento o separación entre sus miembros, inconvenientes de tipo económico que afectan directamente al estudiante, lo cual genera en muchos casos violencia y maltrato hacia el joven que a su vez refleja esta situación al interior de la institución en algunas oportunidades, conductas agresivas, bajo rendimiento en sus actividades académicas, aislamiento de su grupo de pares, consumo de sustancias psicoactivas y retiro de la institución.

Ante esta variedad de situaciones se debe tener en cuenta la importancia del acercamiento, empatía y confianza del equipo de Trabajo Social con los aprendices como factor clave de aproximación a la particularidad e individualización y conocimiento de cada realidad presentada, asimismo su estudio para el establecimiento de estrategias de mitigación desde las distintas áreas mencionadas y que desde coordinación se interviene, con la claridad que en su momento existieron situaciones particularmente complejas que requerían intervención desde otras instituciones y ramas de intervención un ejemplo de ello se presentó en el caso de un aprendiz con un nivel elevado de consumo de sustancias psicoactivas, que presentaba continuamente ausentismo a las distintas actividades realizadas por la institución, relaciones conflictivas con sus demás compañeros, posterior al trabajo individualizado con el aprendiz y con miembros de la familia (madre, hermano) se identifican una serie de antecedentes como efecto “gatillo” de la problemática presentada, se identifica la ausencia de figura

paterna desde muy temprana edad producto de la disolución de la relación conyugal, recomposición de la familia, maltrato psicológico por parte del padrastro, falencias en pautas de crianza e irrespeto hacia la figura materna, además de la influencia de pares externos inmersos e incidentes en el consumo. Luego de la identificación de las posibles causas se realizan diferentes sesiones de acompañamiento individual al aprendiz encaminadas a la identificación conjunta de falencias y desde las distintas áreas de coordinación poder encontrar alternativas de solución que permitan la continuidad del aprendiz en su proceso de formación, se brindaron condiciones especiales en cuanto apoyo institucional y psicosocial que permitieron de manera provisional la continuidad de la persona en la institución, desafortunadamente días después se produce una recaída en el consumo seguido de un repetitivo ausentismo de su hogar y de la institución lo cual desencadena su retiro obligatorio de acuerdo a las políticas vigentes y se recomienda a su familia el apoyo, afecto y acompañamiento que debe brindar y a su vez la necesidad su traslado de inmediato a una entidad especializada en el tratamiento a estas problemáticas.

Como se menciona anteriormente el Trabajador social o Trabajadora Social cuenta con herramientas institucionales de “apoyo a casos especiales” para lo cual se requiere la particularización de necesidades y la focalización de la población en condición de “vulnerabilidad” desde el área de Bienestar se realiza la convocatoria y selección de aprendices, con la finalidad de asignar de forma correcta y efectiva los apoyos de sostenimiento previstos en el artículo 41 de la Ley 789 de 2002 con criterios de selección específicos, pero, también se establecen niveles de exigencia para permanecer con el mismo, en particular la realización de proyectos productivos con el apoyo de la unidad de emprendimiento, no tener ninguna sanción académica, ni beneficiarse con patrocinio de alguna empresa así mismo se encuentra bajo responsabilidad del área de Bienestar el seguimiento de estos procesos y a su vez realizar los

respectivos informes mensuales de la continuidad o retiro de los mismos de dicho apoyo.

De igual manera anualmente se realiza el presupuesto y semestralmente se asigna el apoyo alimentario subsidiado a quince (15) estudiantes preseleccionados con criterios de evaluación acordes a la población beneficiaria identificada como vulnerable.

Otro de los ejes centrales desde Coordinación de Bienestar y del profesional en Trabajo Social es ser interlocutor y puente de acercamiento entre los actores que participan en el contexto institucional es decir la relevancia del buen uso y correcto manejo de la información y a su vez la efectividad en las herramientas utilizadas para su manejo, en distintos puntos de la institución se ubicaron puntos de información, carteleras, boletines, igualmente la realización de folletos informativos de actividades realizadas por los aprendices o de relevancia para ellos, entre ellas actividades programadas desde coordinación como jornadas de salud, elección de voceros, programación de convivencias, así como información general de relevancia para el centro agropecuario.

Otra de las competencias de mayor relevancia adquirida durante el proceso de intervención para el profesional en Trabajo Social en Bienestar al Aprendiz es su capacidad de proyectar de forma prospectiva y desde sus áreas de formación integral la asignación de presupuesto para la ejecución de distintas actividades, este reflejado en la planeación del POA (Plan Operativo Anual) donde el equipo de Trabajo Social especifica las distintas acciones encaminadas al cumplimiento del Plan Nacional Integral De Bienestar De Los Alumnos y su respectivo presupuesto. Esta propuesta es de carácter anual, es de gran importancia y define el camino o rumbo de intervención desde Coordinación y su trabajo con la comunidad de aprendizaje. (Ver Anexo 3)

A manera de conclusión y al realizar un análisis de la ejecución llevada a cabo en Coordinación de Bienestar al Aprendiz, podemos encontrar que existe correlación directa y recíproca entre las áreas de acción con objetivos comunes en Pro de una adecuada focalización e intervención reflejada en el impacto que aquellas tienen y su incidencia en el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo de capacidades de los aprendices desde una perspectiva integral de todas las áreas relacionadas. Durante la realización de las actividades se obtuvieron efectos positivos como lo son la identificación de población vulnerable que permitió intervención en áreas de salud, promoción socioeconómica y de protección y servicios institucionales, de acuerdo a situaciones particulares presentadas en los aprendices; aunque, del mismo modo se realizaron acciones dirigidas hacia el total de la comunidad desde áreas como consejería y orientación, recreación y deporte, salud, información y comunicación. Cabe aclarar que en las distintas áreas existieron actividades focalizadas como generales para la comunidad estudiantil; otro aspecto a resaltar y como resultado de la injerencia en Coordinación de Bienestar fue la participación activa, acogida y conexión por parte de los aprendices y distintos entes de la institución en el desarrollo de estrategias de acción.

5. EVALUACIÓN

La educación como un derecho constitucional encaminado hacia el mejoramiento de calidad de vida de un grupo poblacional y a su vez al desarrollo del país debe constituirse como un eje fundamental en el impulso de políticas públicas encaminadas a la creación de estrategias de cobertura y calidad al total de población; no obstante su deterioro en el sector público durante las últimas décadas es notable y fragmentado dejando de lado aspectos trascendentales de la integralidad, además de focalizar su accionar en aspectos académicos; no obstante, no podemos desconocer la existencia de instituciones educativas públicas comprometidas con el desarrollo integral del ser humano, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, tiene como misión ofrecer y ejecutar la formación profesional integral y que enmarca dentro de sus políticas internas un alto nivel de compromiso del Trabajador, Trabajadora Social quien debe realizar y hacer uso de todas sus capacidades tanto académicas como humanas; en el primero, articulando su intervención desde un enfoque y perspectivas definidas, en este caso, basado en el Desarrollo Humano y el Enfoque de Capacidad de Amartya Sen; a la par vemos cómo desde Coordinación de Bienestar se plantean distintas alternativas o estrategias integrales con el objetivo de descubrir y potenciar todas las capacidades que en las distintas áreas los aprendices puedan revelar y desarrollar al máximo y no solo por el contrario verificar por el cumplimiento de las labores académicas; de otra manera es importante señalar que se permite una articulación teórico práctica de acuerdo a la intencionalidad que tenga el profesional de Trabajo Social desde el momento en el cual se estén planeando las acciones de intervención, buscando la apropiación del actor en los procesos y su incidencia en los distintos contextos donde pueda desarrollarse, igualmente encaminar su intervención hacia el logro o alcance de la integralidad en los distintos procesos llevados a cabo en el interior de la misma, a su vez realiza el papel de eje articulador y conciliador en las relaciones de los distintos actores que participan en este contexto.

Se presenta el impacto que las distintas estrategias han tenido en la población.

Coordinación de actividades de atención primaria en salud.

En este caso particular la convocatoria se realizó a la totalidad de población de aprendices del centro, esto con la intención de crear un panorama de factores de riesgo psicosocial y en salud y a su vez identificar casos específicos que requieren focalización específica.

La estrategia implementada para realizar la convocatoria fue mediante la difusión de información a través de los voceros estudiantiles así como la ubicación de folletos. De igual manera a medida que se iba prestando la atención a los aprendices se llevaba un control y registro particular por aprendiz con el fin de medir la cobertura de la actividad que fue del 90% de la población, esta se realiza en dos jornadas de día completo con intervalo de una semana, la actividad fue reconocida por la comunidad educativa como de relevancia para la continuidad en los distintos procesos de los individuos asimismo se deja ver la importancia de la realización de las mismas por lo menos dos veces por semestre.

Convocatoria, selección de aprendices y asignación de apoyos de sostenimiento

Esta convocatoria como parte de un programa institucional a nivel nacional de apoyo a población en condición de vulnerabilidad y en riesgo de deserción de los programas de formación, caso particular el profesional en Trabajo Social y en funciones establecidas para el Coordinador de Bienestar al Aprendiz el cual establece criterios de clasificación y asimismo selecciona a los beneficiarios, para este proceso comprendía quince (15) cupos para aprendices del centro. El proceso de selección se realiza de forma transparente y acorde a la focalización de necesidades acreditadas por los aprendices postulantes el cual genera satisfacción en la comunidad educativa. Se selecciona el 100% de cupos para

aprendices de apoyo de sostenimiento, de igual modo se realiza la inducción a los aprendices elegidos del compromiso adquirido y de las actividades a realizar (proyectos productivos) para mantener este beneficio. Transversalmente a la ejecución de las distintas estrategias de intervención se realiza seguimiento continuo de los aprendices en su proceso al final del proceso de práctica se excluyeron del beneficio a seis (6) aprendices que luego de reuniones reiterativas no cumplieron con los requerimientos establecidos y fueron reportados por el sistema interno a dirección general en la ciudad de Bogotá.

Presupuesto general de coordinación de bienestar al aprendiz, asignación, convocatoria y selección de apoyo alimentario

La realización de este ejercicio deja un balance positivo principalmente en el Trabajador Social en proceso de formación en la creación de competencias en planeación y asignación de presupuesto proyectando las distintas áreas de intervención y la inversión que se debe establecer en cuanto a personal y rubros presupuestales. (Anexo 3.). De la misma forma este proceso requiere de la aprobación por parte de instancias administrativas y financieras del centro caso particular el sub Director del mismo, ante las cuales se evidencia la capacidad de negociación y gestión de recursos para la implementación de los distintos planes de acción.

Realización de talleres distribuidos y realizados a los distintos grupos en formación.

Estos talleres se encontraban encaminados hacia el total de la población de aprendices, lo cual no se pudo realizar en su totalidad puesto que la población de beneficiarios es bastante amplia y en muchas oportunidades el tiempo y condiciones de tipo académica y de horarios no posibilitaron el cubrimiento del

100%, se logró alcanzar un cubrimiento del 60%, con la consideración de que se dio representatividad de todos los grupos en formación, el eje central de estos y su orientación hacia el proceso de participación activa y desarrollo de propuestas en el mejoramiento de sus condiciones y desarrollo personal e institucional, así como la elección de voceros estudiantiles y representante de centro ante instancias administrativas.

Aunque la realización de estas sesiones de formación deja resultados concretos se ve la necesidad de generar propuestas más estructurales que incentiven la participación, la creación de cultura ciudadana y formación de liderazgos sociales efectivos que se reflejen en la dinámica institucional y en la sociedad.

Participación e integración entre los distintos grupos en los eventos deportivos, lúdicos y artísticos.

El entusiasmo de los aprendices en la participación activa deja en evidencia una de las características principales de la población juvenil su continuo dinamismo y energía que permitieron evidenciar la implicación de la totalidad de grupos en formación en las distintas actividades que se generaron en estos espacios, el papel del equipo de Trabajo Social como planificador y organizador de los distintos eventos. Asimismo estas actividades como “gancho” para generar procesos dinámicos en los estudiantes, de interacción y compañerismo. En la realización de estas tareas se presentaron dificultades principalmente en la ubicación de espacios puesto que el centro no cuenta con los mismos, lo cual obliga a buscar espacios alternativos en instituciones educativas aledañas.

Prestación del servicio de atención individualizada a los aprendices del SENA C.A.S.A.

La prestación de este servicio a la comunidad educativa y en especial a casos particulares que lo requerían se brindó durante el proceso de práctica profesional y aunque se lograron objetivos esenciales para su desarrollo como la generación de empatía entre el profesional en formación y los aprendices, en muchas oportunidades este se veía obstaculizado principalmente por la carga laboral y el amplio nivel de compromiso y tiempo que las distintas acciones que desde Coordinación de Bienestar se debían establecer, sin embargo estos inconvenientes fueron superados y se ofrece a los aprendices el acompañamiento requerido.

Convivencias realizadas a los grupos de aprendices en proceso de formación.

Durante la interacción con los aprendices y luego de realizar un análisis de los distintos casos y conflictos que se presentaban entre la población objeto de intervención se determina trabajar la comunicación asertiva en los aprendices mediante la realización de convivencias por grupos, en donde se realizan sesiones reflexivas encaminadas a la sensibilización de los aprendices, estas sesiones se realizaron a un total de cinco (5) grupos de formación en la sede recreacional de la institución, el balance a rescatar es el impacto positivo que generan estas actividades, expresada por parte de los aprendices como la importancia de tomar conciencia del buen trato entre compañeros con la finalidad de generar ambientes agradables para la interacción entre los mismos y un aprendizaje adecuado.

De la misma manera se coordinaron actividades “macro” dirigidas a toda la comunidad de la institución las cuales permitieron generar espacios de integración y acercamiento entre los aprendices y demás comunidad educativa.

El alcance de todos estos logros, así como la gestión de recursos, planeación y ejecución de actividades requiere de la influencia de distintas variables de gran relevancia para la consecución de los mismos, entre los que podemos relacionar el perfil, profesionalismo y dinamismo del Coordinador del Área de Bienestar en la implementación de metodologías adecuadas que generen impacto en la población, pero, igualmente, es relevante e importante la asignación respectiva de recursos humanos, financieros y logísticos suficientes para el correcto desarrollo e implementación de las estrategias planeadas.

De acuerdo a la experiencia vivenciada la práctica profesional ayuda integrar la formación que se adquiere en los procesos a las distintas áreas, aportando a la complementariedad y realización de estrategias profundas que lleven a cambios y mejoramiento de problemáticas sociales, por esto la importancia y trascendencia de la Escuela de Trabajo Social para seguir ofreciendo y seleccionando para sus estudiantes buenos campos como el SENA C.A.S.A Guatiguará, el cual brinda toda las posibilidades y espacios para alcanzar una labor adecuada de intervención y a su vez ser un apoyo fundamental en la institución, todo ello gracias al buen posicionamiento del practicante ante la comunidad educativa.

6. CONCLUSIONES

- La práctica profesional como componente fundamental en el proceso de formación y en el desarrollo de habilidades, competencias e integración entre componentes académicos y de intervención propias del desempeño profesional en las distintas áreas específicas de Trabajadoras y Trabajadores Sociales.
- Relevancia en cuanto a la intervención del profesional en Trabajo Social, además de su elevado nivel de formación académica su compromiso ético y personal con las distintas responsabilidades y funciones que su rol y población le exigen.
- Resaltar la importancia de la visión holística del ser humano reflejada en la formación integral y su implementación urgente en los distintos escenarios educativos como plan de contingencia o mitigación de las problemáticas que se representan en los contextos de la juventud menos favorecida.

7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN “MULTIPLICADORES DE LIDERAZGO UN PROYECTO EDUCATIVO TRANSFORMADOR”

7.1 JUSTIFICACIÓN

El liderazgo de una u otra manera y en distintas circunstancias han marcado el rumbo o el destino de grupos humanos, comunidades países y regiones enteras en distintos ámbitos desde la política, la religión, la raza; es así, como se ha venido ilustrando y documentando la importancia y trascendencia del este por medio de diversos estudios e investigaciones, análisis y generación de referentes o perspectivas académicas que permiten su estudio, profundización y caracterización; hoy día podemos expresar la importancia del liderazgo en los distintos contextos, fundamental para el desarrollo de procesos; ahora para profundizar en particular y para la presente propuesta nos ubicamos específicamente desde la teoría del superliderazgo la cual nos brinda gran cantidad de herramientas para poder estructurar una propuesta de un “liderazgo social” un “superliderazgo” que no solo se enmarque en pretensiones individuales o limitadas a grupos específicos, sino, por el contrario un liderazgo interesado por el progreso de una sociedad y a su vez, preocupado por el desarrollo del contexto que le rodea y por ende de grupos humanos y colectivos.

El liderazgo día a día ha venido tomando más relevancia, lo cual ha generado estudios profundos y analíticos, primero a nivel de grandes organizaciones empresariales y posteriormente su expansión a otros niveles tales como el comunitario, educativo entre otros. Su implementación involucra la preocupación constante y la necesidad de fomentar estrategias con la finalidad de que las distintas instituciones que en él implican se preocupen por la continua formación

de líderes o por lo menos generar representatividad en las distintas instancias que cualquier tipo de institución u organización conforma; es verificable la inexistencia o ausencia de espacios de formación y concientización de la incidencia en el desarrollo de cualquier institución que un adecuado proceso de liderazgo puede generar.

Caso particular el SENA Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A. Guatiguará, que, como es sabido representa una de las instituciones a nivel académico y metodológico más completas y representativas del país, la cual brinda espacios de asociación importantes para los distintos actores que interactúan en su continuo desarrollo, uno de estos se encuentra centrado en la intervención de sus aprendices en la discusión y toma de decisiones de los distintos procesos que se llevan a cabo y es aquí, en este ambiente donde se centra la propuesta de creación y consolidación de espacios que representen una comunidad de aprendices enfocada en la participación propositiva y constructiva de propuestas en pro del desarrollo de su contexto inmediato es decir, consciente y comprometida de su papel transformador. De igual manera, se ve la necesidad de su implementación producto de percepciones erradas por parte de los mismos aprendices, en cuanto a las distintas funciones, responsabilidades, incidencia e importancia de la participación esta, reflejada en los voceros de cada proceso de formación y, a su vez, manifestado por el bajo nivel de la misma en distintas áreas de discusión y construcción de ideas que la institución brinda y que hasta el momento no han sido aprovechados consciente y responsablemente por los mismos aprendices, esta impresión diagnóstica identificada mediante la observación e intervención desde el área de orientación y consejería durante el desarrollo de las distintas actividades orientadas a generar participación estudiantil. Se identificaron falencias y vacíos de conocimiento en cuanto a la importancia de estos espacios, su relevancia e incidencia en el desarrollo de procesos democráticos de trascendencia en la institución, por lo anterior se ve la necesidad de implementar desde la Escuela de Trabajo Social de la Universidad

Industrial de Santander, del espacio que ella representa en esta institución con su campo de práctica, una propuesta seria con bases académicas, teóricas y metodológicas sólidas que permitan generar en el aprendiz conciencia de la importancia de estos procesos y a su vez la consolidación de líderes con sentido y compromiso social.

7.2 MARCO DE REFERENCIA

Cuando se busca generar procesos de participación activa del individuo en las instituciones o en la sociedad que les rodea se investigan mecanismos que permitan alcanzar este fin, el estudio y trabajo sobre el liderazgo es uno de estos mecanismos, que desde la educación como eje transformador permitirá generar cambios de incidencia en la sociedad.

Hoy una de las corrientes teóricas de mayor relevancia e implementación tanto en políticas internacionales y nacionales y a su vez comprometida con el avance de las sociedades y del individuo de una forma integral es el Desarrollo Humano y a su vez el Enfoque de Capacidad, ya que, observa y analiza el desarrollo desde una perspectiva más holística e integral del ser humano y a su vez establece pautas para alcanzarlo.

Para el caso particular de la incentivación de procesos de liderazgo y organización en los y las aprendices del SENA C.A.S.A. se vale de una de las premisas del Desarrollo Humano, la adquisición de conocimientos y el desarrollo de capacidades de las personas y por ende su participación activa y real, por esto la importancia de crear espacios que dinamicen y generen actitudes encaminadas hacia la consolidación de una comunidad dinámica, personas líderes, participativas comprometidas con el desarrollo de la institución, de sus familias y de la sociedad en la que se desenvuelven.

El estudio del liderazgo resulta muy importante a la hora de generar acciones tendientes a mejorar la calidad de vida cualquier población, organización social o institución, es decir, es ésta un tópico que no debe desconocerse si se trabaja con grupos humanos en estrategias de formación tendientes al logro de objetivos comunes. Si bien, la mayor parte estudios e intervenciones relacionados sobre este se encuentran inmiscuidos en el sector organizacional, estas teorías se

convierten en un aporte significativo y aplicable para la construcción de liderazgo efectivo en otros ámbitos diferentes del empresarial, en campos o áreas tan amplias como lo son comunidades enteras, poblaciones específicas y en espacios de formación y aprendizaje democráticos; el liderazgo juega un papel trascendental en la realización de distintos procesos en cada área mencionada e impulsando el desarrollo.

DEFINICIONES DE LIDERAZGO

“El liderazgo es el proceso de llevar a un grupo(s) en una determinada dirección fundamentalmente por medios no coercitivos. Un liderazgo eficiente se define como aquel que produce un movimiento hacia el otro de lo que es mejor a largo plazo para el grupo²⁰”

“Es un proceso mediante el cual una persona o un grupo de personas influyen sobre otras para que éstas realicen un trabajo adaptativo necesario para enfrentar una situación que requiere cambio²¹”

TEORIAS EXPLICATIVAS SOBRE EL LIDERAZGO

LIDERAZGO CARISMÁTICO. “Este tipo de liderazgo hace énfasis en características especiales de la personalidad del individuo que le permiten emerger como agente de cambio de su grupo; estas personas lo son por vocación, se caracterizan por ser impacientes, tienen capacidades para resolver dificultades y motivar el cambio, llegando a poder estimular profundo sentido del compromiso en sus seguidores, características hacen que se considere a éstos líderes como una fuente potencial para adelantar transformaciones en las organizaciones a las

²⁰ KOTTER, J. El Factor Liderazgo. Ediciones Díaz Santos. España.1988.Pág. 24

²¹ La Naturaleza del Liderazgo, Instituto FES de Liderazgo. Bogotá.1990. Pág.7

que ellos pertenecen²². El carisma es un concepto amplio, intangible y en cierta forma inalcanzable. Como se dijo anteriormente es un liderazgo que hace énfasis en características de la personalidad, pero aún así sus seguidores adquieren un tipo de compromiso con el grupo, lo que hace fácilmente predecible que al desaparecer la figura del líder, el compromiso de sus partidarios se pierde y el grupo tiende a desaparecer ya que durante el proceso no se motiva a los miembros para que ellos desarrollen habilidades y capacidades para liderar.

LIDERAZGO MOTIVACIONAL. Desde esta perspectiva se destaca la presencia de tres motivadores fundamentales: poder, logro y afiliación, que activan y dirigen la conducta de las personas aunque no necesariamente están presentes en igual intensidad en cada persona y en la mayoría de los casos sólo uno de ellos determina el tipo de conducta que manifiesta el líder; los líderes que han alcanzado cierto crecimiento personal conducen a sus seguidores a la búsqueda del mismo, entendiendo este crecimiento como un proceso por el cual la persona genera construcciones integradoras cada vez más complejas sobre su realidad interior y exterior. Para esta teoría un líder es una persona en crecimiento, que no teme equivocarse y que cuando lo hace está dispuesto a corregirse, para él no existen verdades absolutas y sus planteamientos son conjeturas sujetas a verificación; es hábil para escuchar a los demás y se aproxima a la gente expresando un interés genuino. Quienes le siguen lo hacen no por temor sino por identificación, respeto y confianza en sus juicios y decisiones: es un inspirador que tiene las ventajas del poder propio del cargo que ostenta. Desde esta propuesta todas las personas tienen las condiciones potenciales necesarias para convertirse en líderes, dependiendo no solo de la instrucción y el entrenamiento, sino además de la actitud y el interés del individuo, pero al igual que las otras teorías no busca potenciar a sus seguidores a desarrollar habilidades para el ejercicio del liderazgo.

²² AGUIRRE, Rodolfo. Tipos de Liderazgo.
(en línea) <http://www.educadis.uson.mx/peon/Estudio%20Doctorado%20TTDE/Cur-ITDE-7001-Documentos/1a%20Asig-liderazgo-2209003.htm>

LIDERAZGO SITUACIONAL. “Este modelo profundiza sobre el apoyo socio – emocional que el líder proporciona a sus seguidores así como los requisitos situacionales que éste pueda ejercer, es decir, el apoyo que el líder presta en una situación determinada, el liderazgo depende de la situación y por lo tanto esta resulta relevante²³.”

TEORIA DEL SUPERLIDERAZGO.

Es un punto de vista teórico que se basa en la posibilidad de que todo hombre y mujer tienen la capacidad de ser líder, dirigir efectivamente a otros para lo cual sólo necesitan espacios adecuados y la formación en áreas específicas de desarrollo personal. Es decir, el liderazgo desde esta perspectiva se asume como la capacidad de definir las aspiraciones y metas propias, establecer los cursos de acción a través de los cuales se lograrán y se afirma en la convicción de que dicha claridad llevará a que los otros se motiven y decidan actuar de la misma manera asumiendo responsablemente su desarrollo y a través de él propiciar el de los colectivos en los que se encuentran suscritos cada uno. Es decir, el superliderazgo es ejercicio del liderazgo de equipo fundamentado en el autoliderazgo.

“La preocupación que surge de este escenario es precisamente cómo elevar los niveles de excelencia empresarial sin descuidar las potencialidades de cada uno de los miembros de la organización y la alternativa que plantea este enfoque es: aprovechar las capacidades, la creatividad y el entusiasmo que cada persona posee a través del superliderazgo²⁴”.

En el superliderazgo, la concepción del líder es sustancialmente diferente a la noción del líder carismático o transformacional que posee una automotivación a toda prueba y una visión excepcional del trabajo de la organización, y cuya influencia en los otros es única y determinante. El superlíder contrariamente a lo

²³ *Ibíd.*

²⁴ MANZ, Charles y AIMA, Henry. *Superliderazgo: Como Enseñar a otros a Autoliderarse en la Empresa*. Editorial Paidós. Barcelona, 1993. Pág. 329

que pudiera pensarse por el término, es un individuo capaz de guiar a los otros a influirse a sí mismos, es decir, el propósito del superlíder es propiciar las condiciones para que cada persona desencadene sus propias motivaciones y potencialidades, logrando un desarrollo autodirigido que al sumarse al de los demás, genere niveles de productividad y eficiencia mayores.

Su papel es entonces más sutil y profundo, sus acciones se centran en lograr la autodisciplina y el autocontrol de manera paulatina, logrando con ello que las personas participen de manera voluntaria y entusiasta en las tareas de la organización. Concretamente el superlíder propicia el autoliderazgo de las personas. El ser superlíder es una cuestión de aprendizaje, de modificación de percepciones y conductas hacia el trabajo propio y el de los demás.

La transformación que propicia el superlíder es trascendente; los individuos que se autodirigen no sólo lo harán en la organización, su autocontrol estará presente en todos los ámbitos en los que se desempeñe: la familia, los grupos políticos y sociales, redundando en un cambio social paulatino. Es decir, el superliderazgo implica cambios sistemáticos en la conducta y los pensamientos de las personas, se basa en la formación de nuevos hábitos que se constituyen en herramientas necesarias para generar cambios en la familia, los grupos a los que se pertenece y con ello se enriquece la dinámica social.

El mayor aporte de este enfoque es que logra que las relaciones de poder de las organizaciones se modifiquen de manera sustantiva al trasladar la toma de decisiones a quien efectivamente realiza el trabajo; de ahí que el beneficio se pueda capitalizar, pues bajo este enfoque se integra una nueva fuerza de trabajo autónoma, automotivada y creativa.

Ahora, es importante señalar que desde Coordinación de Bienestar se pueden acceder espacios que permitan generar este tipo de procesos en los aprendices, además se ve la necesidad de crear una escuela de liderazgo ya que la participación de los aprendices es muy reducida, y a su vez se identifica la necesidad de formación en participación, ya que esta hace parte de la formación

integral, desde la normatividad se ve reflejada en el artículo segundo de la ley 375 que expresa:

“La vinculación y participación activa en la vida nacional, en lo social, lo económico y lo político como joven y ciudadano. El Estado debe garantizar el respeto y promoción de los derechos propios de los jóvenes que le permitan participar plenamente en el progreso de la Nación²⁵”.

Otro aspecto a resaltar es el dinamismo y compromiso ético del profesional de Trabajo Social en la creación de estrategias que posibiliten el desarrollo de capacidades en los aprendices, en este caso el de la generación de competencias en liderazgo, participación y creación de propuestas para el mejoramiento en la institución y a su vez en el contexto que le rodea.

7.3 POBLACIÓN OBJETO

El proyecto se encuentra encaminado a la población de aprendices del Centro de Atención al Sector Agropecuario C.A.S.A. matriculados en procesos de formación presenciales de tipo técnico y tecnológico.

²⁵ Ley 375 de juventud

7.4 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los procesos de liderazgo y organización de los aprendices SENA Centro de Atención al sector Agropecuario C.A.S.A. mediante la creación de espacios educativos y participativos que posibiliten el desarrollo de capacidades y la generación de alternativas de transformación y desarrollo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un estudio exploratorio de las distintas ideas e imaginarios de liderazgo que existen en los aprendices del SENA Centro de Atención al sector Agropecuario C.A.S.A. de Piedecuesta.
- Consolidar la Escuela de Liderazgo para los aprendices del SENA Centro de Atención al sector Agropecuario C.A.S.A. de Piedecuesta, mediante la creación de estrategias educativas que permitan fortalecer las capacidades y la formación de aprendices multiplicadores.
- Crear y fortalecer la red juvenil de democracia y participación con la población de aprendices donde se promuevan espacios de discusión, formación, reflexión y generación de propuestas entorno al mejoramiento del contexto institucional.

7.5 PROCESO METODOLOGICO.

OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES
Realizar un estudio exploratorio de las distintas ideas e imaginarios de liderazgo que existen en los aprendices del SENA Centro de Atención al sector Agropecuario C.A.S.A. de Piedecuesta.	Creación de un instrumento de tipo cualitativo que permita recolectar información.	Consolidar un instrumento de tipo cualitativo, acorde a los objetivos de la propuesta.	Instrumento terminado y listo para su implementación.
	Aplicación del instrumento.	Implementar el instrumento en la totalidad de población de aprendices del SENA C.A.S.A	Total de instrumentos aplicados a los aprendices.
	Organización de la información recolectada	Recolección y organización correcta del total de la información.	Información del instrumento organizada e introducida en una base de datos.
	Análisis de información y resultados.	Posterior a la recolección de información focalizar y realizar el análisis de la información recolectada.	Informe y conclusiones del análisis realizado.

OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES
Consolidar la Escuela de Liderazgo para los aprendices del SENA Centro de Atención al sector Agropecuario C.A.S.A. de Piedecuesta, mediante la creación de estrategias educativas que permitan fortalecer las capacidades y la formación de aprendices multiplicadores	Convocatoria a las y los aprendices voceros y representantes de los distintos procesos de formación del SENA C.A.S.A.	Participación del 100% de las y los voceros y representantes del del SENA C.A.S.A.	▪Nº de aprendices participantes / Nº de aprendices convocados
	Conformación del grupo base en el centro de formación	Iniciar la escuela de liderazgo con la representatividad de todos los grupos en formación del SENA C.A.S.A.	Dos (2) aprendices por grupo en proceso de formación en la escuela de liderazgo.
	Reunión con las y los participantes para la estructuración de los ejes temáticos, estipular horarios y la duración de la escuela.	Abarcar en los ejes de la escuela un total de 6 temáticas	Nº de temáticas ejecutadas / Nº de temáticas planteadas
	Diseño de los módulos guía del proceso.	Crear un modulo guía para cada temática.	Nº de módulos creados / Nº de módulos propuestos
	Puesta en marcha de la escuela.	Realizar un trabajo formativo de 120 horas.	Nº de horas de jornadas formativas
	El grupo multiplicador elaborara un proyecto educativo, planificando el trabajo a realizar en el SENA C.A.S.A.	Implementar un proyecto educativo en el SENA C.A.S.A.	Proyecto educativo presentado
	Puesta en marcha de la escuela.	▪Realizar un trabajo formativo de 120 horas.	Nº de reuniones de seguimiento y capacitaciones / Nº de reuniones de seguimiento y capacitaciones propuestas

OBJETIVO ESPECIFICO 3.	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES
Crear y fortalecer la red juvenil de democracia y participación con la población de aprendices donde se promuevan espacios de discusión, formación, reflexión y generación de propuestas entorno al mejoramiento del contexto institucional	Convocatoria a las y los aprendices del SENA C.A.S.A.	Asistencia del 90% de los aprendices en proceso de formación.	Nº de aprendices participantes/ Nº de aprendices convocados.
	Creación de los centros estratégicos en la red.	Establecer cinco comités encargados del funcionamiento de la red	Nº de comités en marcha / Nº de comités establecidos
	Concertación con los miembros de la red, la periodicidad de las reuniones y sus tiempos.	Realización de una reunión quincenal.	Reunión Quincenal.
	Capacitación y formación constante de los miembros de la red.	Realización del 100% de las sesiones programadas.	Nº de sesiones de capacitación llevadas a cabo / Nº de sesiones programadas
	Elaboración del plan de trabajo en red, como acciones articuladas para el desarrollo del componente de mejoramiento institucional.	Generación de propuestas en búsqueda del desarrollo del bienestar al aprendiz.	Nº de propuestas presentadas.

7.6 METODOLOGÍA

La escuela de liderazgo se caracterizará por la implementación de talleres participativos, compuestos por teoría y dinámicas lúdicas, acerca del desarrollo de capacidades de participación y liderazgo que posibiliten generar espacios de transformación y desarrollo, además de la creación de propuestas y redes de trabajo por parte de los aprendices de la institución.

7.7 ROL DEL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

- **INVESTIGADOR:** Realizar las labores propias para obtener el conocimiento de tipo diagnóstico.
- **COORDINADOR:** Organizar el curso de acción de las distintas estrategias a implementar, con el fin de aprovechar los distintos recursos adquiridos.
- **PLANIFICADOR:** Organizar los planes de trabajo, los presupuestos y actividades, formular propuestas de acción y de mejoramiento.
- **EDUCADOR:** Fortalecer y enriquecer el proceso de conocimiento de los aprendices.
- **EJECUTOR:** Administrar recursos e información.

BIBLIOGRAFIA

AGUIRRE, Rodolfo. Tipos de Liderazgo. Tomado de:
<http://www.educadis.uson.mx/peon/Estudio%20Doctorado%20TTDE/Cur-ITDE-7001-Documentos/1a%20Asig-liderazgo-2209003.htm>.

CASTRO, Jorge Orlando., NOGUERA, Carlos E. y MARTÍNEZ, Boom Alberto. Currículo y Modernización. Cuatro Décadas de Educación En Colombia. Bogotá. Universidad Pedagógica Nacional. Cooperativa Editorial Magisterio. 2003

CINEP. Centro de Investigación y Educación Popular. Tomado de:
http://www.cinep.org.co/sobre_cinep.htm.

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL PARA LA DEFENSA DE LA MESETA DE BUCARAMANGA CDMB. Estudio de Factibilidad y Diseño para el Manejo, Tratamiento y Disposición Final de Aguas Residuales del Municipio de Piedecuesta Volumen I, Aspectos Generales. Bucaramanga Marzo de 2005.

ERNEST, Paúl. Principios de Constructivismo Social. Tomado de
[p://educacion.idoneos.com](http://educacion.idoneos.com).

FUNDACIÓN NACIONAL PARA LA CAPACITACIÓN LABORAL. INFOCAL. Bolivia. Tomado de <http://www.infocalcbba.edu.bo>.

INSTITUTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL INFOP. HONDURAS. Tomado de
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/info./index.htm>.

INSTITUTO FES DE LIDERAZGO. La naturaleza del Liderazgo. Bogotá. 1990.

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
INFOTEP. República Dominicana. Tomado de <http://www.infotep.gov.do>.

INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD (INTECAP)
Guatemala. Tomado de <http://www-ilomirror.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/intecap/index.htm>.

KOTTER, J. El Factor Liderazgo. España: ediciones Díaz Santos. S.a. 1988.

LEY 375 de 1997. Tomado de:
http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/L0375_97.HTM

MANZ. Charles y AIMA, Henry. Gestión y Estrategia, Hacia Nuevas Formas de
Liderazgo. Tomado de
<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num8/doc11.htm>.20/02/08

MANZ. Charles y AIMA, Henry. Superliderazgo: Como Enseñar a otros a
Autoliderarse en la empresa. Paidós. Barcelona, 1993.

PEREZ. Guzmán Diego. De calles, parches, galladas y escuelas:
Transformaciones en los procesos de socialización de los jóvenes de hoy.
CINEP. Santa Fe de Bogotá, 1996.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. Tomado
de: <http://www.desarrollohumano.org.ar/Glosario.asp>.

SANDOVAL. Carlos. Desarrollo Humano un Punto de Vista Alternativo. Centro
Internacional de Educación y Desarrollo Humano CINDE. Marzo 1994.Madrid,
1995.

SEN. Amartya. Nuevo Examen de la desigualdad. Alianza Editorial Madrid, 1995.

SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN SECAP. Ecuador. Tomado de: <http://www.secap.gov.ec>.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA, Bogotá DC. Resolución 000655 del 22 de Abril de 2005.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA. Estatuto de la Formación Profesional Integral del SENA, Acuerdo N° 008 de 1997.

SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL SENATI. Perú. Tomado de <http://www.senati.edu.pe>.

STOGDILL, Rallph. Teoría de los Rasgos. Tomado de <http://www.elergonomista.com/lidrasgos.html>

TÓPICOS GERENCIALES. Liderazgo Social. Tomado de: <http://topicosgerenciales.wordpress.com/2008/01/24/liderazgo-social>

YARCE, Jorge. Instituto Latinoamericano de Desarrollo Humano. El líder ¿nace o se hace? Tomado de: <http://www.educadis.uson.mx/peon/Educaci%F3n/Curs-GC-MIE/Md6-PGNAA-documentos/Lider-sehace-nonace.doc>).

YARCE, Jorge. Instituto Latinoamericano de Desarrollo Humano. El líder ¿nace o se hace?, <http://www.educadis.uson.mx/peon/Educaci%F3n/Curs-GC-MIE/Md6-PGNAA-documentos/Lider-sehace-nonace.doc>

ANEXOS

ANEXO 1. PLAN NACIONAL INTEGRAL DE BIENESTAR A LOS ALUMNOS DEL SENA

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA,

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial la prevista en el artículo 4º, numeral 10 del Decreto 249 de 2004, y

CONSIDERANDO QUE

De acuerdo con el artículo 67 de la Constitución Política, la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social, que debe procurar el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. Y, en concordancia con los artículos 45 y 52 de la Carta Constitucional, la formación integral debe comprender, además, la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre para el mejoramiento cultural, científico y tecnológico y para la protección del medio ambiente, garantizando la participación activa de los jóvenes.

La Ley 375 de 1997 (Ley de la Juventud) establece las políticas que deben orientar la formación integral del joven en todas sus dimensiones, marco normativo para la definición del Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

El artículo 2° de la Ley 119 de 1994 establece que el Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA tiene la misión de ofrecer y ejecutar 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; formación que hace parte del servicio público educativo. Por lo tanto, la Formación Profesional Integral debe contar con una estructura normativa y un plan general de bienestar que propicien la promoción y ejecución de acciones tendientes a la creación de ambientes educativos que faciliten el desarrollo del potencial individual y colectivo de los alumnos.

El Estatuto de la Formación Profesional Integral del SENA, adoptado por el Consejo Directivo Nacional del SENA mediante Acuerdo No. 008 de 1997, define la formación profesional integral como un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo 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.

El numeral 3.4.2. Del mismo estatuto determina que "El ambiente educativo es el resultado de las interacciones que se dan dentro del proceso de formación, vincula lo tecnológico con lo pedagógico, en donde son componentes fundamentales: la información, los procesos comunicativos, el espacio físico, el equipamiento y la dinámica sociocultural, [...] debe contribuir al desarrollo de las potencialidades individuales necesarias para construir proyectos de vida personales y sociales. // Las interacciones sociales que configuran el ambiente educativo, generan procesos formativos, conjugan comportamientos, actitudes y valores entre la comunidad educativa. // El ambiente educativo considera el bienestar institucional, como condición determinante para el desarrollo eficiente y de calidad de la formación profesional,..."

Que la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, debe adoptar el Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos, según lo previsto en el Decreto 249 de 2004, artículo 4°, numeral 10, a fin de que los Subdirectores de los Centros de Formación Profesional dirijan la implementación anual del Programa de Bienestar de los Alumnos, dando cumplimiento a lo ordenado en el artículo 27, numeral 19 de la misma disposición.

RESUELVE

Adoptar el Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el siguiente articulado:

Artículo 1°.- El bienestar de los alumnos 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.

El bienestar debe ser eje fundamental en los programas de formación profesional integral ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, que compromete a la institución como un todo y a los Subdirectores de Centro como responsables de la implementación y ejecución del Plan

Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos en los Centros de Formación Profesional.

Desde esta perspectiva, para el bienestar de los alumnos es de vital importancia el proceso de inducción, en el cual se apropia de las condiciones de permanencia en la institución durante su proceso formativo y las condiciones de egreso para su proyección en el mundo del trabajo y en el mundo de la vida.

Artículo 2°.- El Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA determina las políticas y directrices generales para su implementación anual y ejecución del Programa Integral de Bienestar de los Alumnos en cada Centro de Formación Profesional, constituido por 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. Así mismo, es el resultado de un ambiente educativo que garantice el éxito del proceso adecuado y el desarrollo de los procesos de inducción, permanencia y egreso de la institución

Artículo 3°.- PRINCIPIOS. Los Principios que orientan el Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, son:

Transversalidad. El Bienestar de los Alumnos es el eje transversal de la Formación Profesional integral del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. El bienestar es un derecho y un deber de los alumnos que implica responsabilidades y compromisos de los alumnos. En el proceso de formación, la institución facilitará y promoverá el bienestar de los alumnos.

Equidad. Los planes, programas, proyectos y acciones de bienestar ofrecerán condiciones adecuadas y oportunas de acceso, de acuerdo con los diagnósticos que se realicen, las prioridades y los recursos disponibles.

Responsabilidad. Los alumnos del SENA deberán tener presente que el acceso y permanencia en los servicios y acciones de bienestar implican el estricto cumplimiento de los deberes. Por ejemplo, quienes disfrutan de los servicios de internado gozan de privilegios adicionales que generan responsabilidad frente a la observancia de las disposiciones especiales que los regulen expedidas por el SENA.

Reciprocidad. El acceso y permanencia en servicios y acciones de bienestar y, el cumplimiento de los deberes por parte de los alumnos se consideran correlativos y en relación recíproca, lo cual supone el respeto por el otro, así como el uso adecuado y conservación de los recursos y bienes públicos de la Entidad, dispuestos para ofrecer unas condiciones óptimas que favorezcan el proceso formativo con calidad y la convivencia armónica de la comunidad educativa.

Calidad de vida. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, parte del valor supremo de la vida, asume que toda persona es un fin en sí mismo, que merece respeto y valoración. El SENA velará por el respeto a la dignidad humana de los alumnos.

Desarrollo Humano. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se ocupará de potenciar y maximizar las capacidades humanas de los alumnos en sus distintas dimensiones con el fin de aumentar sus posibilidades de proyección y desenvolvimiento en la sociedad.

Articulación con la Formación. El bienestar de los alumnos debe articularse con el desarrollo de los distintos programas y procesos formativos que se ofrezcan, en cumplimiento de la misión, de los objetivos y las funciones del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Las acciones formativas previstas en las distintas áreas en el Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos complementarán o reforzarán los Programas de

Formación Profesional en sus componentes de formación básica y de política institucional.

Artículo 4°.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN. Contribuir a la formación integral de los alumnos propiciando condiciones y 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.

Artículo 5°.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS. El Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos tiene los siguientes objetivos específicos:

1. Estimular al alumno para que diseñe y desarrolle planes de mejoramiento y de crecimiento personal y grupal, que fortalezcan su participación en el proceso de Formación Profesional Integral.
2. Contribuir al desarrollo físico mental y de la salud ocupacional de los Alumnos.
3. Proporcionar alternativas que estimulen en los alumnos el desarrollo y la apreciación de manifestaciones artísticas y, al mismo tiempo, aquellas que preserven la identidad cultural, patrimonio de las personas, de los pueblos y de las regiones.
4. Establecer e implementar mecanismos de información y comunicación que mejoren las relaciones interpersonales y organizacionales de los

distintos actores de la comunidad educativa, su integración y la de los Centros de Formación Profesional Integral con el entorno.

5. Ofrecer y fortalecer servicios que contribuyan a la permanencia en la Institución, la protección y la seguridad del alumno, con los cuales se garanticen condiciones que le faciliten un mejor desempeño académico y la culminación exitosa de su proceso formativo.

Artículo 6°.- ÁREAS DEL BIENESTAR. El Plan Integral de Bienestar de los Alumnos en cada Centro de Formación Profesional del SENA debe 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

Artículo 7°- ÁREA DE SALUD. El Área de Salud procurará el mejoramiento permanente de las condiciones ambientales, físicas, nutricionales, psíquicas, emocionales y de salud ocupacional de los alumnos del SENA mediante acciones preventivas y correctivas que contribuyan a un buen desempeño en el proceso formativo, a mejorar su calidad de vida y a la adopción de un estilo de vida saludable.

Cada Centro de Formación Profesional Integral debe considerar en forma especial las situaciones de emergencia o de alto riesgo de los alumnos, en

las aulas, talleres, instalaciones o lugares de práctica y demás espacios de permanencia de los mismos.

De acuerdo con las condiciones de cada Centro de Formación Profesional, sus prioridades y capacidad presupuestal, se sugieren las siguientes acciones:

- a) Programar exámenes médicos y nutricionales en concertación o alianzas con instituciones públicas o privadas, para alumnos de formación titulada, de las jornadas diurna y nocturna y que no cuenten con contrato de aprendizaje.
- b) Organizar campañas preventivas sobre nutrición, salud física, psíquica y emocional; salud sexual y reproductiva; alcoholismo, tabaquismo, drogadicción y demás problemáticas que puedan poner en riesgo la salud integral de los alumnos del Centro, mediante convenios o alianzas estratégicas con el sector público o privado.
- c) Diseñar campañas que prevengan los riesgos ambientales y ocupacionales.
- d) Coordinar campañas educativas sobre primeros auxilios y seguridad social en salud y promover la vinculación de los Alumnos que no cuenten con contrato de aprendizaje, al régimen subsidiado de salud.
- e) Gestionar alianzas o convenios para el suministro de complementos nutricionales y subsidios de alimentación para Alumnos matriculados en programas de formación titulada, con recursos económicos insuficientes para satisfacer estas necesidades durante el proceso formativo y que no cuenten con contrato de aprendizaje.

- f) Controlar en las cafeterías y restaurantes los horarios y la calidad en la atención, la higiene, los precios, el balance nutricional y la variedad de los alimentos, así como recomendar menús balanceados y la venta de productos nutritivos.
- g) Velar por el mantenimiento, aseo y mejoramiento de los servicios sanitarios y de los espacios destinados para las actividades de formación y de esparcimiento, que contribuyen a la consolidación de un buen ambiente educativo; al igual que al establecimiento de zonas comunes para alimentación y salas de estudio.
- h) Velar por la provisión oportuna y adecuada de botiquines, elementos de seguridad industrial y por la dotación indispensable para los alumnos matriculados en programas de Formación Titulada, según lo requerido para el oficio u ocupación.

Artículo 8°- ÁREA DE DESARROLLO INTELECTUAL. El área de Desarrollo Intelectual debe procurar espacios que propicien el encuentro de las personas y el aprovechamiento del tiempo libre; la adaptación y desempeño excelente dentro de la comunidad, incentivando los mejores logros y las realizaciones destacadas. Lo intelectual comprende la formación y desarrollo del pensamiento, del intelecto, de las capacidades cognitivas, analíticas y creativas; de habilidades para el aprendizaje autónomo y el trabajo en equipo para afrontar, plantear y resolver problemas, tomar decisiones y tener iniciativa; adaptabilidad a los cambios constantes de la productividad, desenvolvimiento en la estructura ocupacional y de emprendimiento y empresarismo.

Se adelantarán diferentes acciones formativas que contribuyan a consolidar los conocimientos y competencias que se desarrollan en el proceso de aprendizaje y se sugiere tener en cuenta las siguientes acciones entre otras:

- a) Ofrecer cursos de Inglés a través del Programa SENA BILINGÜE
- b) Ofrecer cursos de informática y utilización de nuevas tecnologías.
- c) Promover eventos como: ferias y olimpiadas de conocimiento.
- d) Impulsar relaciones interinstitucionales de doble vía, a nivel nacional e internacional, a través de pasantías, homologías, becas, etc., en entidades de formación homólogas, universidades o empresas.
- e) Programar conferencias de los egresados exitosos.
- f) Programar eventos académicos de contexto científico, tecnológico y cultural, Ubicación del estudiante y del SENA en el país, la subregión y el mundo, Prospectiva e innovaciones tecnológicas. Logros intelectuales e institucionales en Colombia y Latinoamérica

Artículo 9°.- ÁREA DE CONSEJERÍA Y ORIENTACIÓN. El Área de Consejería y Orientación está integrada por el conjunto de actividades formativas, encaminadas a lograr en el alumno del SENA el conocimiento de sí mismo y de los demás miembros de la comunidad que le propicie un mejor desempeño en el ámbito educativo y en los entornos familiar, laboral y social.

De acuerdo con las condiciones de cada Centro de Formación Profesional, sus prioridades y capacidad presupuestal, se sugieren las siguientes acciones:

- a) Programar y llevar a cabo la inducción y la socialización del Reglamento para Alumnos del SENA.
- b) Propiciar una relación respetuosa y armónica entre alumnos, instructores y personal administrativo.
- c) Organizar planes de mejoramiento a través de consejerías, tutorías estudiantiles y cursos de nivelación académica para alumnos de programas de Formación Titulada.

- d) Establecer estrategias para prevenir la deserción estudiantil y el bajo rendimiento académico.
- e) Ofrecer a los alumnos orientación laboral.
- f) Capacitar a los alumnos sobre elaboración de hojas de vida, presentación de pruebas y entrevistas, para mejorar sus posibilidades de inserción laboral.
- g) Impulsar la Escuela de Padres de Familia SENA.
- h) Programar talleres de proyección personal y ocupacional: en liderazgo, relaciones interpersonales y otros temas de interés

Artículo 10°.- ÁREA DE PROMOCIÓN SOCIOECONÓMICA. El Área de Promoción Socioeconómica integra el conjunto de acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida y las condiciones socioeconómicas de los alumnos de escasos recursos, con el fin de procurar su permanencia en la Entidad durante el proceso formativo y, al mismo tiempo, contribuir en la identificación de posibilidades para su proyección y desenvolvimiento en la sociedad y en el mundo del trabajo.

De acuerdo con las condiciones de cada Centro de Formación Profesional, sus prioridades y capacidad presupuestal, se sugieren las siguientes acciones:

- a) Promover y apoyar la gestión del contrato de aprendizaje, buscando que se formalice desde la etapa lectiva; asimismo, velar por la correcta y efectiva aplicación de los apoyos de sostenimiento previstos en el artículo 41 de la Ley 789 de 2002, según su reglamentación y del Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción

“FIC”, con criterios de equidad y transparencia y de acuerdo con la normatividad vigente.

- b) Fomentar la participación, la asociatividad, el liderazgo y el trabajo en equipo.
- c) Impulsar y apoyar empresas experimentales didácticas y de formación - producción.
- d) Impulsar iniciativas de estudiantes y de egresados del SENA, de semilleros de empresas y planes de negocio que puedan ser apoyados por el Fondo Emprender o por otras fuentes de financiación.
- e) Promover la participación de los Alumnos y egresados en ferias empresariales y en eventos de carácter socioeconómico, así como en ferias y olimpiadas de conocimiento.
- f) Divulgar los trabajos de investigación y experiencias socioeconómicas exitosas de alumnos y egresados del SENA.
- g) Contribuir en la búsqueda de oportunidades para el emprendimiento, el empresarismo y la organización de los alumnos.

En función de fortalecer el proyecto SENA proveedor del SENA, los Centros de Formación Profesional Integral evaluarán y aprobarán proyectos presentados por aprendices, asociaciones de aprendices o egresados para prestar servicios al SENA.

Artículo 11°.- ÁREA DE RECREACION Y DEPORTE. El Área de Recreación y Deporte pretende el desarrollo de las dimensiones física y psicológica de los alumnos. Contribuye a su salud integral estimulando el

desarrollo de sus cualidades físicas básicas, de la motivación para la práctica y el conocimiento de deportes y de fomento al espíritu de superación.

De acuerdo con las condiciones de cada Centro de Formación Profesional, sus prioridades y capacidad presupuestal, se sugieren las siguientes acciones:

- a) Fomentar la práctica y el aprendizaje de disciplinas deportivas, recreativas, el manejo del tiempo libre y del ocio creativo en los escenarios del Centro de Formación Profesional Integral o en aquellos que se logren por convenios o alianzas estratégicas.
- b) Promover la participación de alumnos en eventos a nivel de Centro, regional, zonal o nacional.
- c) Gestionar la dotación de implementos deportivos y el mantenimiento de escenarios para la práctica de la lúdica, del deporte y la recreación.
- d) Optimizar la utilización de las instalaciones deportivas y recreativas de los Centros
- e) Gestionar y establecer convenios con entidades públicas o privadas para ofrecer alternativas complementarias.
- f) Las actividades deportivas de orden recreativo, formativo y competitivo se orientaran de acuerdo con aficiones, preferencias y recursos disponibles en los Centros de Formación Integral.

Artículo 12°.- ÁREA DE ARTE Y CULTURA. El Área de Arte y Cultura comprende el conjunto de actividades que le permitan al alumno desarrollar su dimensión estética, a través de la identificación y el fomento de las diversas manifestaciones artísticas y culturales. Además, está orientada a

preservar la identidad cultural de nuestra Nación, mediante el reconocimiento y la valoración corporal, el fomento a la lúdica y el estímulo a la creatividad.

De acuerdo con las condiciones de cada Centro de Formación Profesional, sus prioridades y capacidad presupuestal, se sugieren las siguientes acciones:

- a) Organizar actividades que fomenten la apreciación artística y el acceso a distintas expresiones culturales (danzas, teatro, música, literatura, poesía, artes plásticas, etc.).
- b) Realizar la promoción institucional de concursos y festivales de arte y cultura.
- c) Promover la conformación de agrupaciones para el desarrollo e interpretación de expresiones artísticas y culturales.
- d) Organizar actividades que fomenten el hábito de la lectura de diversos sistemas simbólicos (textos documentales, literatura, cine, teatro, y otros lenguajes gráficos y audiovisuales) que contribuyan al proceso de formación y al aprovechamiento del tiempo libre.
- e) Establecer una programación que permita el acceso a las diferentes manifestaciones de la cultura tales como: cine club, conferencias, teatro, presentaciones artísticas, exposiciones, danzas, conciertos y recitales, pintura, narración oral y escrita, entre otros.
- f) Los Centros de Formación Profesional deben articularse al Plan Nacional de Lectura a través de la Biblioteca Nacional y de las bibliotecas públicas municipales y del Ministerio de la Cultura. Así mismo, a los demás programas gubernamentales que tengan como finalidad el estímulo y desarrollo artístico y cultural de la población colombiana.

Artículo 13°.- ÁREA DE INFORMACION Y COMUNICACION. El Área de Información y Comunicación comprende el conjunto de acciones orientadas al logro de una interacción asertiva y eficaz, así como a garantizar un clima organizacional apropiado, a través del establecimiento e implementación de mecanismos de información y comunicación que mejoren las relaciones interpersonales y organizacionales de los distintos actores de la comunidad educativa, su integración y la de los Centros de Formación Profesional Integral con el entorno.

De acuerdo con las condiciones de cada Centro de Formación Profesional, sus prioridades y capacidad presupuestal, se sugieren las siguientes acciones:

- a) Difundir en la comunidad educativa con oportunidad y claridad el Programa Integral de Bienestar de los Alumnos, así como los avances de los proyectos del Centro.
- b) Proporcionar información oportuna sobre los servicios institucionales para el bienestar de los Alumnos.
- c) Divulgar las iniciativas estudiantiles y oportunidades de inserción laboral para alumnos.
- d) Ofrecer mecanismos para la atención y orientación al alumno tales como buzones de sugerencias, boletines, carteleras, entre otros.
- e) Facilitar la información y la divulgación de los programas de los candidatos a la representación estudiantil, así como de los avances de la ejecución de los proyectos de voceros y representantes de alumnos.

- f) Divulgar el Reglamento para Alumnos, la reglamentación del contrato de aprendizaje, de apoyos de sostenimiento previstos en el artículo 41 de la Ley 789 de 2002 y, del Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción "FIC"; incentivos y estímulos por desempeño académico excelente y demás temas institucionales de interés para los alumnos.
- g) Propiciar la integración de la comunidad educativa a través de las jornadas establecidas en el calendario académico además de otros medios idóneos para ello.

Artículo 14°.- ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS INSTITUCIONALES.

El Área de Protección y Servicios Institucionales tiene el propósito de orientar el ofrecimiento y fortalecimiento de servicios que minimicen algunas de las contingencias económicas y sociales de los alumnos que contribuyan a elevar su calidad de vida, y la culminación exitosa de su proceso formativo.

De acuerdo con las condiciones de cada Centro de Formación Profesional, sus prioridades y capacidad presupuestal, se sugieren las siguientes acciones:

- a) **Internados o Servicios de Hospedaje**, para alumnos de formación titulada, en las condiciones que se establecen en el Artículo 16° de la presente Resolución.
- b) **Transporte** Este servicio se prestará desde cada Centro de Formación Profesional, para la realización de actividades programadas como parte o complementación de las acciones de formación profesional denominadas jornadas o visitas técnicas.

Los Centros de Formación Profesional que se encuentren fuera del perímetro urbano y para los cuales no existe servicio público de

transporte permanente, se prestará este servicio entre el Centro de Formación y el Centro urbano donde se facilite la movilidad de los alumnos a sus viviendas. Este servicio se prestará prioritariamente a formación titulada cuya jornada exceda seis (6) horas diarias.

Este servicio podrá prestarse mediante el servicio automotor del SENA o mediante contrato con terceros. En cualquier caso podrá establecerse un sistema de tiquetera o de compensación, que el alumno adquirirá a un costo no mayor al 30% del valor del pasaje urbano de la ciudad respectiva.

- c) **Cafeterías, comedores y restaurantes**, ya sea que su administración se establezca por contratación externa o en el marco de la política SENA proveedor SENA.
- d) **Servicio médico o de enfermería**, para atención de emergencias, que cubra a alumnos matriculados en programas de formación titulada, que no estén afiliados a los regímenes contributivo o subsidiario de salud y, de manera preferencial a los internos de los Centros Agropecuarios, ofrecido a través de convenios, alianzas o por contratación externa.
- e) **Póliza de seguro de accidentes** para los Alumnos del Centro, de conformidad con reglamentación que para el efecto se adopte.
- f) **Aulas de informática, aulas itinerantes** y de **bilingüismo**, salas de audiovisuales, salas de estudio y demás espacios de formación y permanencia de los alumnos.
- g) **Unidades de información:** Bibliotecas, centros de documentación, bibliotecas virtuales y en red.

- h) **Servicio de fotocopidora y de papelería**, administrado por contratación externa o por cooperativas de alumnos SENA.

Artículo 15°.- UNIDADES DE INFORMACIÓN. La gestión institucional debe procurar el fortalecimiento de las Unidades de Información, entendidas como recurso académico sustancial para la formación profesional integral y como instrumento de acceso a la cultura y al conocimiento.

De acuerdo con las condiciones de cada Centro de Formación Profesional, sus prioridades y capacidad presupuestal, se sugieren las siguientes acciones:

- a) Ampliación y actualización de la base bibliográfica y hemerográfica disponible (libros y revistas en papel) para la formación profesional, el acceso a la cultura y al conocimiento.
- b) Dotación de equipamiento informático requerido y actualización tecnológica.
- c) Adquisición de bases de datos, revistas electrónicas, E-books.
- d) Adecuación y mantenimiento de espacios locativos.
- e) Implementación del proyecto de biblioteca en red.
- f) Ofrecimiento de servicios en diversas modalidades para atender las necesidades de los usuarios (jornadas diurnas y nocturnas, atención en fines de semana, préstamo externo de libros, entre otros).
- g) Articulación de las unidades de informática con las bibliotecas para el mejor aprovechamiento de recursos y servicios.

Los Centros de Formación Profesional Integral deben contar con una Unidad de Información Técnica (bibliotecas y centros de documentación) en ambiente virtual y en convenio nacional e internacional con universidades y centros de formación profesional para el trabajo, líderes en los programas homólogos a los que dicta el Centro.

El Subdirector de Centro debe apoyar el fortalecimiento de las Unidades de Información Técnica, las cuales requieren contar con un presupuesto propio, diferente al de Bienestar de Alumnos, para la normalización de los procesos técnicos de las colecciones, su digitalización, el desarrollo de las colecciones y la renovación de suscripciones de publicaciones periódicas y bases de datos. Cada Centro debe garantizar un porcentaje mínimo de conexiones que posibilite el acceso de estudiantes a la biblioteca virtual.

Artículo 16°.- INTERNADOS. Los Centros de Formación Profesional Integral que ofrecen servicios de internado, propios o por contratación, deben procurar su fortalecimiento y garantizar las condiciones básicas de alojamiento y estadía de los alumnos que residen en regiones apartadas del Centro y que no cuentan con recursos para su sostenimiento durante el proceso de formación. Los Subdirectores de Centro gestionarán su mantenimiento y podrán establecer alianzas y convenios con el sector público o privado para la consecución de recursos dirigidos a atender las necesidades básicas de cada internado.

Artículo 17°.- PROCESO DE INDUCCIÓN DE LOS ALUMNOS ADMITIDOS EN EL SENA. El proceso de inducción debe crear conciencia de la responsabilidad personal y social del nuevo alumno al integrarse a la comunidad educativa del SENA; desarrollar sentido de pertenencia y de identidad con la institución para que su proceso formativo y su participación estén articulados a la función social y a la misión de la Entidad, como Institución de carácter público y nacional.

Artículo 18°.- PERMANENCIA EN LA FORMACION. El bienestar de los alumnos debe articularse a la formación profesional integral implementando proyectos, estrategias y acciones de apoyo y seguimiento para alumnos con alto riesgo de deserción que conduzcan a la permanencia y culminación de los procesos formativos, en procura de un mejoramiento progresivo en el rendimiento académico.

La definición de acciones y estrategias, de acuerdo con la identificación de factores de riesgo, deben estar orientadas a brindar:

- a. Refuerzo con contenidos complementarios no contemplados en el diseño curricular del programa, que resulten fundamentales para la superación de debilidades en la formación o en el aprendizaje como mecanismos de nivelación académica.
- b. Apoyo de orden psicosocial para el manejo de situaciones personales, familiares o sociales y, de aquellas relacionadas con el proceso formativo y la interacción con los distintos actores comprometidos en éste.
- c. Orientación sobre herramientas y técnicas de estudio y práctica para mejorar el desempeño académico y el proceso de aprendizaje.

Artículo 19°.- TUTORÍAS ESTUDIANTILES. Las Tutorías Estudiantiles pretenden que los alumnos más aventajados en su desempeño académico puedan servir de apoyo como orientadores y guías de aquellos que recién ingresan a la institución o de los alumnos que presentan factores de riesgo hacia la deserción del proceso formativo por bajo rendimiento.

Artículo 20°.- PROMOTORES DE BIENESTAR. El Subdirector de Centro de Formación Profesional Integral podrá conformar un grupo de alumnos promotores de bienestar con los voceros y representantes estudiantiles, para

que se ocupen de algunas actividades de apoyo para la ejecución del Programa Integral de Bienestar de los Alumnos.

Artículo 21°.- PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL. La participación estudiantil además de estar referida a la representación estudiantil en los escenarios institucionales previstos en el Reglamento para los Alumnos o, en instancias colegiadas de tipo académico, disciplinario o de bienestar, comprende:

- a. **Posibilidades de interacción e integración en la comunidad educativa, de actitud proactiva en los ámbitos académico, laboral, de bienestar, y en general en la prospección de la Institución.**
- b. Presencia y participación en eventos académicos o extracurriculares, deportivos, recreativos y culturales a nivel nacional e internacional, por medio de lo cual se propicien canales de comunicación con la sociedad, con otras culturas y saberes, que incidan no sólo en la formación integral del participante sino que contribuya a la construcción de nuevas propuestas de fortalecimiento de la Institución.
- c. Intercambio de experiencias y reconocimiento de diversas perspectivas en torno a asuntos de orden académico, cultural o, a problemáticas sociales, económicas o políticas con las cuales se desarrollan habilidades de interacción en escenarios externos al medio formativo, en donde se deben asumir posturas que exigen criterio y decisión.

El apoyo institucional para la participación de alumnos en eventos extracurriculares es otra forma de articular la excelencia académica con el bienestar y resulta pertinente e importante para complementar la formación profesional integral a partir del conocimiento de otros contextos, del intercambio de experiencias y del acceso a diversas fuentes de información.

El concurso abierto para la selección de los alumnos debe ser el mecanismo institucional para hacer posible la participación en eventos, garantizando la publicidad y transparencia en dicho proceso.

Artículo 22°.- INICIATIVAS ESTUDIANTILES. Con el propósito de consolidar formas de integración, participación y de complementar el proceso formativo, deben implementarse estrategias de apoyo institucional y de cooperación para el desarrollo de proyectos e iniciativas estudiantiles, en las áreas comprendidas en el bienestar de los Alumnos o, para formación extracurricular.

Artículo 23°.- INCENTIVOS O ESTÍMULOS POR DESEMPEÑO ACADÉMICO EXCELENTE. De manera complementaria a las distinciones y estímulos previstos en el Reglamento para Alumnos y dadas las condiciones socioeconómicas de la mayoría de los alumnos del SENA matriculados en programas de formación titulada, es importante gestionar a través de alianzas y convenios, incentivos o estímulos como reconocimiento y exaltación del desempeño académico con resultados de excelencia, cuya asignación esté mediada por un concurso abierto que ofrezca transparencia y seriedad en el proceso de selección. Los incentivos o estímulos pueden concretarse en becas o exención de pago de cursos de capacitación más avanzada; pasantías a nivel nacional o internacional en universidades y otras entidades; apoyo para asistir a eventos internacionales o nacionales en representación de la entidad; monitorías académicas, monitorías para cursos de extensión, tutorías estudiantiles, labores como promotor de bienestar, opciones que pueden otorgarse ad-honórem o con reconocimiento económico mensual, si existe disponibilidad presupuestal; u otras alternativas que puedan concebirse para estimular la excelencia en la formación y propiciar la integralidad con calidad y equidad.

Artículo 24°.- INTEGRACIÓN ESTUDIANTIL. Con el propósito de lograr un ambiente educativo adecuado, en lo concerniente a los componentes

de carácter subjetivo de índole actitudinal y comunicativo, se deben propiciar escenarios de integración que favorezcan el reconocimiento de las diversas tendencias académicas, culturales y estéticas; de comunicación, convivencia y participación, reforzando la identidad y pertenencia con la Entidad y con su función social. Así mismo, intercambio de los distintos estamentos de la comunidad educativa por medio de los cuales se consoliden procesos de responsabilidad y respeto, por el uso adecuado y conservación de los recursos y bienes públicos del SENA y en procura del cumplimiento de la misión institucional

Artículo 25°.- INSERCIÓN SOCIO-LABORAL. Partiendo de la particularidad de la formación profesional integral dirigida a atender las necesidades del sector productivo y empresarial del país, pero también al fomento de la implementación de iniciativas económicas de sostenimiento de egresados del SENA, desde la perspectiva del bienestar y del cumplimiento de los objetivos trazados para la entidad, se deben diseñar estrategias efectivas para la promoción de los perfiles ocupacionales de las personas formadas en la Institución y buscar su inserción socio laboral, o la consecución de recursos para el montaje de propuestas productivas, empresariales o de autogestión, generados por los egresados, quienes podrán seguir beneficiándose del programa que la Entidad promueva para el desarrollo de competencias emprendedoras de los alumnos, brindando apoyo a iniciativas innovadoras que conduzcan a la formulación y puesta en marcha de proyectos productivos y a la creación de nuevas empresas, contando con el acompañamiento y asesoría permanente del SENA.

Artículo 26°. **ESCUELA DE PADRES DE FAMILIA SENA.** El proyecto Escuela de Padres de Familia SENA hace parte de las políticas institucionales de bienestar de los Alumnos, a partir del cual debe ofrecerse orientación y capacitación en “Formación para Ser Padres de Familia”, tanto a los alumnos como a sus padres. Éstos últimos deben ser involucrados en el

desarrollo y formación integral de sus hijos, en razón de su rol de educadores en el ámbito familiar, por lo cual deben recibir, a través de la Escuela de Padres de Familia, herramientas que mejoren el entorno familiar y social y con ello la calidad de vida del alumno y la familia.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, establecerá alianzas con entidades públicas y privadas para el desarrollo del proyecto en los Centros de Formación Profesional y Direcciones Regionales, impulsando los siguientes ejes temáticos:

- a. Relaciones intra familiares
- b. Valores éticos, familiares y ciudadanos.
- c. Influencia del entorno en la formación de los hijos
- d. Salud sexual y reproductiva
- e. Alimentación y nutrición
- f. Prevención de alcoholismo y drogadicción
- g. Empresas de familia
- h. La Entidad, organización y cambios.

Como complemento, al interior de la Entidad, se definirán las siguientes acciones:

1. Abrir espacios de reflexión-acción en los que participen de manera proactiva instructores, directivos y representantes de padres de familia, a fin de incidir positivamente en el plan de formación de los alumnos SENA.
2. Propiciar su acercamiento a las aulas de formación a fin de poner en conocimiento de los padres, los logros y dificultades de sus hijos en el proceso formativo.

3. Brindar la posibilidad a los padres de familia para que participen en los procesos de formación de sus hijos, adquiriendo competencias para el trabajo.

Artículo 27°.- CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DE ALUMNOS ATENDIDOS EN EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL. Para la definición anual del Plan Integral de Bienestar de los Alumnos, es necesario realizar la caracterización de la población de alumnos atendidos en el Centro de Formación Profesional, con base en las fichas sociales y de inscripción para las estructuras, salidas y módulos de Formación utilizados en la aplicación Gestión Académica de Centros, analizando las siguientes variables: edad, género, nivel y grado de escolaridad, estado civil, información familiar, estrato socioeconómico, poblaciones con prioridad de ingreso, descripción de la vivienda, situación socioeconómica, experiencia laboral, afiliación a régimen contributivo o subsidiado de salud, patrocinio y expectativas de los alumnos.

Así mismo, se debe complementar esta información con la registrada en actas del Comité de Evaluación y Seguimiento, evaluaciones de instructores, derechos de petición, quejas y reclamos de estudiantes, y demás problemáticas detectadas en la población estudiantil del Centro.

El análisis correspondiente debe enfocarse en beneficiarios de las distintas especialidades o titulaciones, modalidades de formación presencial y desescolarizada y, en las diferentes jornadas académicas.

El Subdirector del Centro de Formación Profesional determinará la conformación de un equipo de funcionarios que realizará esta labor, bajo su liderazgo. Se debe prever la participación del responsable de planeación, de

coordinadores académicos y funcionarios con profesión en áreas sociales si en el Centro se cuenta con dicho recurso humano.

Artículo 28°.- DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES, DEBILIDADES Y FORTALEZAS. A partir de la caracterización de la población de alumnos, se realizará un diagnóstico anual en el que se identifiquen necesidades para el desarrollo humano de los alumnos y para el fortalecimiento del proceso formativo, considerando debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades para definir las acciones en cada área de bienestar, los proyectos y servicios institucionales que conformarán el Programa Integral de Bienestar de los Alumnos en el Centro de Formación Profesional, de conformidad con lo señalado en la presente resolución.

Artículo 29°.- FORMULACIÓN ANUAL DE ACCIONES, PROYECTOS Y SERVICIOS PARA EL PLAN INTEGRAL DE BIENESTAR DE LOS ALUMNOS. El Subdirector del Centro de Formación Profesional formulará de manera prioritaria, proyectos y servicios institucionales que contribuyan a superar los problemas y necesidades identificados, las condiciones de infraestructura física y tecnológica del Centro, los recursos humanos, físicos y financieros requeridos, con criterios de viabilidad y pertinencia, y las capacidades instaladas en la región para el establecimiento de alianzas.

Para la definición de los, proyectos y servicios institucionales se promoverá la participación de voceros y representantes de los alumnos y como facilitadores, la participación de los instructores de módulos básicos y de política institucional.

La formulación de proyectos debe contener la siguiente información: caracterización del mismo, incluyendo área de bienestar, nombre del proyecto, justificación, características de la población beneficiaria, cobertura y

duración; objetivo general y objetivos específicos, resultados esperados; actividades, entendidas como el conjunto de acciones y tareas, precisando en cada caso indicadores de logro cuantitativos y cualitativos, recursos humanos requeridos (de planta o por contratación externa y de prestación de servicios), recursos físicos, recursos financieros y finalidad del gasto. Igualmente, el plan financiero del proyecto, precisando el código de gestión presupuestal, desagregando la información en los rubros “gastos de bienestar al alumnado”, “otros gastos variables” e “inversión física”, siguiendo las orientaciones señaladas por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo para la elaboración del Plan Operativo de cada vigencia.

Los Subdirectores de los Centros de Formación Profesional presentarán anualmente el Plan Integral de Bienestar de los Alumnos como soporte para la ejecución del presupuesto en el rubro “gastos de bienestar del alumnado” y de manera parcial por otros rubros del presupuesto de gestión del Centro, de acuerdo con las directrices establecidas en la presente Resolución.

Parágrafo Primero: Las Direcciones Regionales deberán promover, coordinar y articular alianzas y convenios con el fin de lograr el efectivo desarrollo de los proyectos previstos en los Programas de Bienestar de los Alumnos de los Centros de Formación Profesional, a través de la integración de esfuerzos, proyectos y recursos.

Parágrafo Segundo: Durante el resto de la vigencia de 2005, los Subdirectores de Centro ajustarán los Programas de Bienestar teniendo en cuenta la capacidad presupuestal real y el Programa Integral de Bienestar al Alumnado del Centro, deberá ser elaborado aplicando lo establecido en la presente Resolución para la vigencia presupuestal de 2006.

Artículo 30°.- RESPONSABLE DE LA GESTIÓN Y RESULTADOS DEL PLAN INTEGRAL DE BIENESTAR DE LOS ALUMNOS. La gestión anual del Programa Integral de Bienestar de los Alumnos es responsabilidad del Subdirector de Centro, comprende la planeación, ejecución y el seguimiento a los proyectos. La gestión implica evaluar trimestralmente la cobertura, la pertinencia y la eficiencia de los proyectos de bienestar, así como de estudiar el impacto en los alumnos, con el fin de determinar los planes de mejoramiento.

El desarrollo de los proyectos en cada una de las áreas de Bienestar debe estar debidamente sistematizado, como base para el seguimiento, evaluación y control de los mismos. Esta información deberá estar disponible para el momento en el que sea requerida por la Dirección de Formación Profesional.

Artículo 31°.- EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN INTEGRAL DE BIENESTAR DE LOS ALUMNOS. Las Direcciones Regionales, de conformidad con las funciones previstas en el artículo 24 del Decreto 249 de 2004, deben asegurar, apoyar, controlar y evaluar el cumplimiento de las políticas institucionales de bienestar en la implementación y ejecución anual del Programa Integral de Bienestar de los Alumnos en los Centros de Formación Profesional de su jurisdicción.

Las Direcciones Regionales enviarán los informes trimestrales de evaluación de la gestión y ejecución del Plan Integral de Bienestar de los Alumnos de los Centros de Formación Profesional de su jurisdicción, con observaciones y recomendaciones a la Dirección de Formación Profesional y a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, a fin de que presten asesoría a los Subdirectores de Centro en la determinación de las acciones correctivas y preventivas pertinentes y en la definición de los planes de mejoramiento.

Antes de finalizar cada vigencia, las Direcciones Regionales presentarán un informe de evaluación por Centro de Formación Profesional, sobre la gestión y ejecución del Programa Integral de Bienestar de los Alumnos. La Dirección de Formación Profesional y la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo presentarán el informe de evaluación anual, consolidado a nivel nacional, a la Dirección General.

Artículo 32°.- FINANCIACIÓN DEL PLAN INTEGRAL DE BIENESTAR DE LOS ALUMNOS EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, destinará anualmente por lo menos el dos por ciento (2%) de su presupuesto para atender adecuadamente las acciones del Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos en los Centros de Formación Profesional Integral. Se considerará un periodo de transición de tres años, de tal forma que para la vigencia presupuestal de 2007 que se haga efectiva esta disposición.

Cada Subdirector de Centro de Formación Profesional y los Directores Regionales deberán gestionar la consecución de 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 Integral de Bienestar de los Alumnos.

Artículo 33°.- RELACIONES DE COORDINACIÓN Y ARTICULACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR DE LOS ALUMNOS EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL. El Subdirector de Centro de Formación Profesional Integral deberá asegurar una adecuada coordinación y articulación con la Dirección General, las Direcciones de Área, Regionales y otros Centros, para la implementación y ejecución anual del Plan Integral de Bienestar de los Alumnos a nivel de Centro, en procura del mejor aprovechamiento de recursos.

Artículo 35°.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 109 de 1997 y las demás que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 22 ABR 2005

ORIGINAL FIRMADO

DARIO MONTOYA MEJIA

Director General

ANEXO 2. FORMATO CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Fecha de diligenciamiento

DIA	MES	AÑO
-----	-----	-----

INFORMACIÓN GENERAL

NOMBRE Y APELLIDOS DEL APRENDIZ	EDAD	NIVEL DE ESCOLARIDAD	CARRERA, TECNICA, TECNOLOGIA	CÓDIGO	CÓDIGO APRENDIZ

DIRECCION ACTUAL DE LA VIVIENDA	BARRIO	CIUDAD	ESTRATO SOCIOECONOMICO	TELÉFONO

CONDICIÓN LABORAL

PATROCINIO

LECTIVA PRODUCTIVA Nombre de la Empresa Patrocinadora _____

SI	NO	SI	NO
----	----	----	----

REALIZA ALGUNA ACTIVIDAD LABORAL SI _____ ACTIVIDAD _____

NO _____

EMPRESA _____

SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL

SISBEN NIVEL

SI	NO	1	2	3
----	----	---	---	---

EPS - ARS

SI	NO
----	----

Nombre de la Entidad _____

ARP

SI	NO
----	----

Nombre de la Entidad _____

HABITABILIDAD Y FAMILIA

VIVE CON:

PADRES

SI	NO
----	----

Especifique _____

HERMANOS

SI	NO
----	----

Especifique _____

FAMILIARES

SI	NO
----	----

Especifique _____

SI	NO
----	----

Especifique _____

HIJOS

SI	NO
----	----

Nº _____

ESTADO CIVIL

CASADO/A _____

SOLTERO/A _____

UNION LIBRE _____

SEPARADO/A _____

VIUDO/A OTROS _____

ANEXO 3. PLAN OPERATIVO ANUAL “POA.”

CUADRO 1. PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO ANUAL POA AREA ARTE Y CULTURA

AREA: ARTE Y CULTURA						
ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACION	No. BENEFICIARIOS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL DEL RUBRO DE BIENESTAR	GRAN TOTAL
TALLER DANZAS	11/02/2008	12/12/2008	150	450.000	4,500,000	4,500,000
TALLER MUSICA	11/02/2008	12/12/2008	60	720.000	7,200,000	7,200,000
TALLER PINTURA	15/03/2008	22/11/2008	50	360.000	2,880,000	2,880,000
ADQUISICION INSTRUMENTOS-PINTURAS-TRAJES	15/02/2008	31/10/2008	260	400	3.000.000	3,000,000
FESTIVAL DE LA CANCION	15/02/2008	31/10/2008	300	133	1,000,000	1,000,000
TOTAL						18,580,000

CUADRO 2. PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO ANUAL POA AREA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

AREA: INFORMACION Y COMUNICACIÓN								
ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACION	No. BENEFICIARIOS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL DEL RUBRO DE BIENESTAR	NOMBRE DE OTROS RUBROS PPTALES	VALOR TOTAL ASEGURADO EN OTROS RUBROS PPTALES POR EL CENTRO	GRAN TOTAL
PLEGABLE VIRTUAL	03/03/2008	01/12/2008	510	0	0	0	0	0
PUBLICACION Y PROM. ACT.	18/01/2008	09/12/2008	510	0	0	0	0	0
TOTAL								0

CUADRO 3. PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO ANUAL POA AREA CONSEJERÍA Y ORIENTACIÓN

AREA: CONSEJERIA Y ORIENTACION								
ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACION	No. BENEFICIARIOS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL DEL RUBRO DE BIENESTAR	NOMBRE DE OTROS RUBROS PPTALES	VALOR TOTAL ASEGURADO EN OTROS RUBROS PPTALES POR EL CENTRO	GRAN TOTAL
INDUCCIÓN – REINDUCCIÓN	11/02/2008	30/09/2008	510	43.000	300.000	0	0	300.000
CONVIVENCIAS	24/03/2008	28/11/2008	400	222.230	2,000,000	0	0	2.000.000
TALLERES DE LIDERAZGO	17/03/2008	28/11/2008	20	250.000	2,000,000	0	0	2.000.000
REUNIONES ETAPA PRODUCTIVA	07/03/2008	29/08/2008	100	160000	800.000	0	0	800.000
ESCUELA DE PADRES	02/04/2008	21/11/2008	200	33340	200000	0	0	200000
ELECCION REP. Y VOCEROS.	28/02/2008	28/11/2008	15	22230	200000	0	0	200000
ENCUENTRO NACIONAL	26/03/2008	29/10/2008	4	666670	2000000	0	0	2000000
PROFESIONAL TRABAJO SOCIAL	01/02/2008	15/12/2008	510	2415000	24150000	0	0	24150000
TOTAL								33.250.000

CUADRO 4. PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO ANUAL POA AREA SALUD

AREA: SALUD								
ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACION	No. BENEFICIARIOS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL DEL RUBRO DE BIENESTAR	NOMBRE DE OTROS RUBROS PPTALES	VALOR TOTAL ASEGURADO EN OTROS RUBROS PPTALES POR EL CENTRO GRAN TOTAL	
EXAMEN INGRESO	11/02/2008	10/01/2008	330		4.000.000			4.000.000
MEDICINA PREVENTIVA	15/02/2008	10/12/2008	510		4.000.000			4.000.000
CURSO PRIMEROS AUX. BRIGADAS EMERGENCIA	17/03/2008	30/10/2008	40			FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL	2500000	2.500.000
DOTACION SUMINISTROS BOTIQUIN	15/02/2008	14/11/2008	510		4.000.000			4.000.000
TOTAL					12.000.000			12.000.000

CUADRO 5. PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO ANUAL POA AREA PROMOCIÓN SOCIOECONÓMICA

AREA: PROMOCION SOCIOECONOMICA								
ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACION	No. BENEFICIARIOS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL EN DEL RUBRO DE BIENESTAR	NOMBRE DE OTROS RUBROS PPTALES	VALOR TOTAL ASEGURADO EN OTROS RUBROS PPTALES POR EL CENTRO	GRAN TOTAL
DIFUSION DE APOYOS DE SOST.	01/02/2008	19/12/2008	50	0	0	0	0	0
PROMO. FERIAS EMPRESARIALES	30/04/2008	19/10/2008	200	333,34	2.000.000	0	0	2.000.000
TALLERES PROM. ECONOM. SOLIDARIA	03/03/2008	07/11/2008	100	0	0	0	0	0
TOTAL					2.000.000			2.000.000

CUADRO 6. PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO ANUAL POA AREA RECREACIÓN Y DEPORTES.

AREA: RECREACION Y DEPORTES								
ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACION	No. BENEFICIARIOS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL DEL RUBRO DE BIENESTAR	NOMBRE DE OTROS RUBROS PPTALES	VALOR TOTAL ASEGURADO EN OTROS RUBROS PPTALES POR EL CENTRO	GRAN TOTAL
INSTRUCTOR CULTURA FISICA	15/02/2008	15/12/2008	300	800.000	8.000.000	0	0	8.000.000
ADECUACION GIMNASIO	15/02/2008	15/12/2008	510	2000000	20.000.000	0	0	20.000.000
CAMPEONATO DEPORTIVO INTRM.	15/02/2008	15/12/2008	300	400000	4.000.000	0	0	4.000.000
PARTICIPACION CAMP. ZONAL, NAL	01/07/2008	28/11/2008	65		3.000.000	0	0	3000000
JORNADAS INTEGRACION	03/03/2008	12/12/2008	510		7000000	0	0	7000000
TOTAL					42.000.000			42.000.000

CUADRO 7. PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO ANUAL POA AREA CONSEJERÍA Y ORIENTACIÓN

AREA: PROTECCION Y SERVICIOS INSTITUCIONALES								
ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACION	No. BENEFICIARIOS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL DEL RUBRO DE BIENESTAR	NOMBRE DE OTROS RUBROS PPTALES	VALOR TOTAL ASEGURADO EN OTROS RUBROS PPTALES POR EL CENTRO	GRAN TOTAL
SUB. ALIM. INTERNADO	01/02/2008	19/10/2008	90(MES)	3,510,000	280.800.000	0	0	280.800.000
SUB. ALIM. GUATIGUARA	15/02/2008	19/12/2008	15(MES)	907200	9.072.000	0	0	9.072.000
ATENCION EMERGENCIAS PLAYON	01/02/2008	19/10/2008	90	875000	7000000	0	0	7000000
PREPARACION REFUERZO ALIMENTARIO	18/02/2008	19/12/2008	50	150000	1500000	0	0	1500000
TOTAL PRESUPUESTO C. BIENESTAR					298.372.000		0	298.372.000