



ACTA No. 1627

NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN:

Reunión presencial del área de sistemas (Seguimiento académico, administrativo y Bienestar) junio 2026

CIUDAD Y FECHA:	Sogamoso, 11 de junio de 2026	HORA INICIO: 07:00 a.m.	HORA FIN: 12:30 p.m.
LUGAR Y/O ENLACE:	Sede corpoune Aula 205	DIRECCIÓN / REGIONAL / CENTRO: Km 7 vía morca sector Bata, Regional Boyacá, Centro Minero.	

AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR:

1. Disciplina, puntualidad y sentido de pertenencia (Instructores y Aprendices).
2. Seguridad de los ambientes de formación y control de llaves.
3. Procesos administrativos, deserciones (Circular 120) y manejo de tutelas/PQRs.
4. Conducto regular disciplinario: Llamados de atención académicos vs. actitudinales y Planes de Mejoramiento.
5. Intervención de Bienestar al Aprendiz: Acoso laboral (Ley 1010 de 2006) y debido proceso.
6. Estructura y lineamientos normativos para el Comité de Evaluación y Seguimiento.



OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN:

Objetivo General:

Unificar criterios operativos, académicos y disciplinarios entre el equipo de instructores del área de sistemas y coordinación, garantizando el debido proceso, la seguridad en los ambientes y la aplicación correcta del Reglamento del Aprendiziz.

Objetivos Específicos:

- Establecer directrices claras sobre el cumplimiento de horarios para instructores y aprendices.
- Definir el conducto regular exacto para la aplicación de llamados de atención (verbales formalizados y escritos) dependiendo de la naturaleza de la falta (académica o comportamental).
- Socializar con el área de Bienestar al Aprendiz los lineamientos sobre prevención de acoso laboral y el manejo de casos con menores de edad.
- Estandarizar la composición y los tiempos del debido proceso para los Comités de Evaluación y Seguimiento.



DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Disciplina, puntualidad y sentido de pertenencia

Se enfatizó en la necesidad de que los instructores den el ejemplo en el cumplimiento estricto de los horarios de formación. Las llegadas tarde de los aprendices no son negociables y deben ser gestionadas con la respectiva falla y llamado de atención, sin vulnerar su derecho a ingresar al ambiente (se permite el ingreso, pero se registra la inasistencia o retardo). Se reiteró la prohibición del consumo de alimentos en las aulas para proteger los equipos tecnológicos.

2. Seguridad de los ambientes de formación y control de llaves

Debido a incidentes anteriores de pérdida y mala manipulación de equipos (especialmente en las Workstations), se prohíbe rotar o entregar las llaves de los ambientes a los aprendices o voceros. Son los instructores los únicos responsables de abrir y cerrar las aulas para garantizar la custodia del inventario.

3. Procesos administrativos, deserciones y manejo de tutelas/PQRs

Coordinación Académica informó sobre los procesos de la Circular 120 (reintegros especiales). Se hizo un llamado vehemente a los instructores para que documenten toda novedad y lean los correos de coordinación. Frente al aumento de PQRs y tutelas, se recomendó mantener una estricta distancia profesional con los aprendices (evitar tratos de excesiva confianza o contacto físico que puedan ser malinterpretados o usados para acusaciones de acoso).

4. Conducto regular: Llamados de atención y Planes de Mejoramiento

Se aclaró la diferencia procedimental entre faltas académicas y actitudinales:

Faltas Académicas: Requieren un 1er llamado (dejando constancia escrita/correo), un 2do llamado (que obligatoriamente debe incluir una estrategia pedagógica como material de apoyo adicional), y si hay incumplimiento, se califica como "No Aprobado", escalando a Comité para la asignación del Plan de Mejoramiento (uno por competencia en la fase).

Faltas Actitudinales / Comportamentales: Se realiza un pre-llamado al orden, seguido de un llamado de atención verbal formal (con registro escrito/correo firmado por testigos si el aprendiz se niega). Si hay reincidencia, se reporta inmediatamente a Coordinación y a Bienestar al Aprendiz, quienes asumen la competencia para citación o remisión a Comité.

5. Intervención de Bienestar al Aprendiz (Ley 1010 de 2006)

La mentora/psicóloga Fernanda intervino para aclarar los conceptos de Acoso Laboral (Mobbing). Se explicó que, para constituir acoso, las conductas (maltrato, persecución, entorpecimiento, desprotección o inequidad) deben ser sistemáticas y demostrables. Se aclaró que no constituye acoso la exigencia del cumplimiento de deberes, horarios, entregas académicas, ni las órdenes necesarias para mantener la disciplina en el ambiente.



La profesional de Bienestar al Aprendiz realizó una intervención detallada para establecer límites claros entre la exigencia académica y el acoso, recordando que los ambientes del SENA simulan entornos laborales reales. Se abordaron a profundidad los siguientes lineamientos:

Concepto de Mobbing vs. Bullying: Se aclaró que el término correcto para estos entornos es Acoso Laboral o Mobbing, ya que el bullying se reserva para entornos escolares de educación básica.

Criterios de Acoso: Para que una situación se constituya como acoso, la conducta debe ser persistente, demostrable y sistemática. Su objetivo debe ser infundir miedo, intimidación, generar desmotivación o inducir a la deserción/renuncia. Un hecho aislado o una salida de tono puntual, aunque pueda ser una falta, no se tipifica como acoso laboral si no hay frecuencia en el tiempo.

Direccionalidad del Acoso: Se advirtió que el acoso no solo se da de superior a subalterno (Instructor a Aprendiz), sino que también ocurre entre pares (Aprendiz a Aprendiz / Instructor a Instructor) y de subalterno a superior (Aprendiz hacia Instructor). Los instructores también deben protegerse de aprendices desafiantes o intimidatorios.

Tipificación de Conductas (Ley 1010 de 2006): Se explicaron las cinco modalidades legales:

Maltrato: Actos de violencia física, moral o sexual. Se recomendó a los instructores modular su lenguaje, ya que algunos aprendices descontextualizan los comentarios para victimizarse.

Persecución: Carga excesiva de trabajo o cambios arbitrarios para inducir la deserción.

Entorpecimiento: Acciones que obstaculizan, ocultan o retardan el cumplimiento de los deberes académicos.

Desprotección laboral: Poner en riesgo la integridad física o mental.

Inequidad: Asignación de funciones para menospreciar a la persona.

Validez de Pruebas y Grabaciones: Para sostener una acusación se requiere material probatorio sólido (correos, audios, chats, testigos). Sobre el uso de celulares, se especificó que realizar grabaciones sin el consentimiento de la otra persona está permitido únicamente cuando se busca evidenciar la vulneración de un derecho fundamental (acoso sexual, agresión física o verbal inminente). Grabar a un instructor con el fin de intimidarlo o sabotearlo es una falta disciplinaria.

Conductas que NO constituyen Acoso: Se brindó total respaldo a los instructores, dejando constancia de que no es acoso y hace parte de sus funciones legítimas:



Exigir el cumplimiento estricto de los horarios, la puntualidad y los deberes establecidos en el Reglamento del Aprendiz y en las guías de aprendizaje.

Emitir órdenes necesarias para mantener la disciplina, el respeto y el orden dentro de los ambientes de formación.

Realizar llamados de atención (verbales o escritos) o aplicar actas para ejercer la potestad disciplinaria correspondiente.

6. Estructura del Comité de Evaluación y Seguimiento

Bienestar y Coordinación recalcaron las normas para la validez de un Comité:

Debe contar con 5 integrantes obligatorios: Coordinador de Formación, Coordinador Académico, Instructor del caso, Representante de la jornada y Vocero de la ficha. (4 con voz y voto; el vocero solo con voz).

Debido proceso: Se debe citar con tiempo suficiente (mínimo sugerido de 5 días hábiles, nunca inferior a 72 horas) especificando claramente las presuntas faltas.

Menores de edad: Para procesos disciplinarios con menores, es absolutamente obligatorio citar y contar con la presencia del acudiente/tutor legal registrado.

Se expuso el caso de la verificación de incapacidades médicas, recordando que presentar documentación falsa es una falta gravísima que da para cancelación de matrícula.

- **El conducto regular y el debido proceso son el escudo legal del instructor;** saltarse pasos (como poner un "No Aprobado" sin los llamados previos y la estrategia pedagógica) invalida los procesos ante cualquier tutela.
- Toda comunicación disciplinaria, incluso los llamados de atención verbales, deben formalizarse mediante un correo electrónico a Coordinación con copia al aprendiz para generar trazabilidad.
- **El manejo de la disciplina en el aula es autonomía del instructor;** Bienestar interviene en procesos actitudinales reiterativos o graves, pero el primer filtro de control y exigencia es el instructor.
- Los comités de evaluación se caerán legalmente si no se respeta la conformación de los 5 miembros establecidos o si se vulnera el tiempo de defensa del aprendiz.

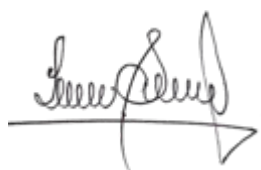



Proposiciones y varios

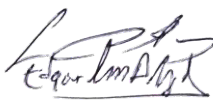




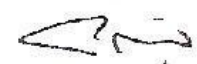

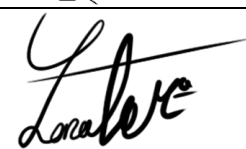
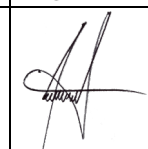
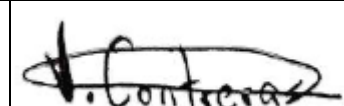
CONCLUSIONES

- No subir versiones de programación a plataformas hasta que sean definitivas.
- Exigir el uniforme completo todos los días, sin excepción.
- Implementar el formato de control de ambientes para programas transversales de forma inmediata.
- Filtrar el inventario: Solo enviar reportes de equipos de la Ing. Joana; excluir Topografía y estaciones no asignadas.
- Verificar deserciones del grupo de 29 aprendices en el sistema.

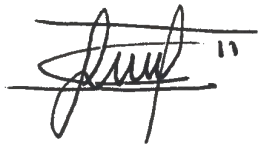

ESTABLECIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPROMISOS

ACTIVIDAD /DECISIÓN		FECHA	RESPONSABLE	FIRMA O PARTICIPACIÓN	
Resolución de dudas en grupo WhatsApp		Permanente	Todos los instructores presentes en la reunión.		
NOMBRE	DEPENDENCIA/ EMPRESA	APRUEBA (SI/NO)	OBSERVACIÓN	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL	
Lilia Ana Sandoval Pineda	Centro Minero / SENA				
Yaneth Giovanna Lopez	Centro Minero / SENA				

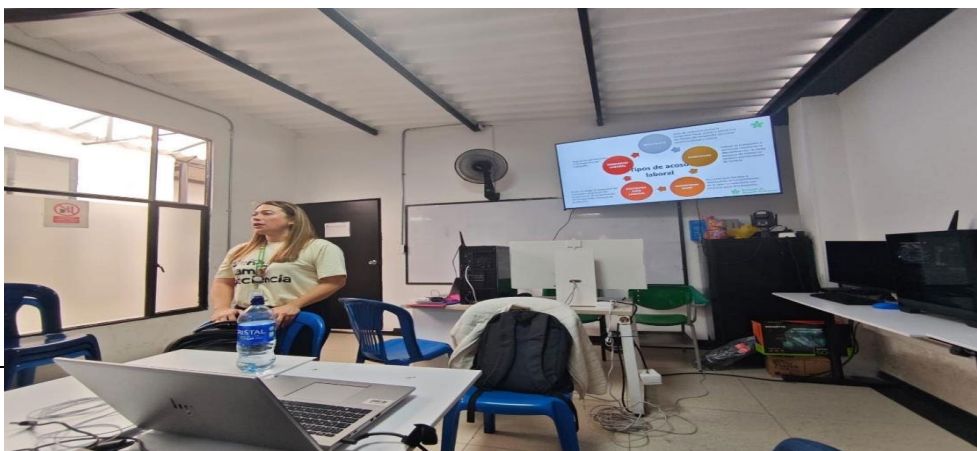


Edgar Fabian Alvarez Rozo	Centro Minero / SENA			
Diego Alonso Ojeda Medina	Centro Minero / SENA			
Jhon Sebastian Bernal Maldonado	Centro Minero / SENA			
Jenny Guio	Centro Minero / SENA			
Cesar Orlando Mejía Patiño	Centro Minero / SENA			
Yecid Freddy Higuera Becerra	Centro Minero / SENA			
Andrés Felipe Sandoval Higuera	Centro Minero / SENA			
Yonatan Rodriguez Martinez	Centro Minero / SENA	si		
Antonny Botello	Centro Minero / SENA			
Victor Contreras	Centro Minero / SENA			



Luis Edilberto Diaz Sandoval	Centro Minero / SENA			Luis Edilberto Díaz
David Fernando Guerrero	Centro Minero / SENA			David Guerrero
Dana Ximena Ayure Fula	Centro Minero / SENA			
Juan Carlos Quintero	Centro Minero / SENA			

ANEXOS





--