



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

EL DIRECTOR DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y por el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública 1083 de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2 de la Constitución Política establece *“Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.”*

Que el artículo 42 de la Carta Política, establece a la familia como núcleo fundamental de la sociedad, razón por la cual, se incluye al grupo familiar dentro de los programas de bienestar social de la entidad.

Que la Ley 1857 de 2017, modificatoria de la Ley 1361 de 2009 *“Por la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia”*, estableció en su artículo 1, *“La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.”*

En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.”

Que por disposición del artículo 45 del Decreto 1014 de 1978, *“El SENA, tanto en la Dirección General como en cada una de sus Regionales, presupuestará para cada vigencia una partida que permita adelantar actividades deportivas, culturales, recreativas y sociales, con el fin de contribuir al desarrollo integral del empleado y su familia. Dicha partida se presupuestará con base en una programación previa de este tipo de actividades y en la medida en que los recursos financieros lo permitan”.*

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, creó el *“Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.*

Que el artículo 14 del mencionado Decreto, estableció como finalidades del sistema de estímulos, *“a) Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados; b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados; c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades; d) Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.”*

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 determinó, que los programas de incentivos y de estímulos deben fomentar las condiciones que propicien el excelente desempeño de los empleados públicos y el reconocimiento efectivo de su contribución al desarrollo del trabajo en equipo y de la institución. Del mismo modo el sistema de incentivos debe exaltar no solo la calidad del servicio prestado sino también constituir un estímulo para que el empleado público pueda renovar sus conocimientos o ampliarlos.



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 ordena que *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”*.

Que el Sistema General de Estímulos del SENA debe mantenerse acorde con las exigencias del Decreto Ley citado, de manera que oriente sus fines hacia la prevalencia de la eficacia, el desarrollo y el bienestar social de sus servidores públicos, de sus empleados garantizando un reconocimiento permanente de esta labor. De igual manera, las normas sobre estímulos respecto al bienestar social, deben actualizarse para mantener condiciones que permitan el desarrollo integral de los empleados públicos y su núcleo familiar.

Que el Decreto 1083 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en su título 10 establece el sistema de estímulos, el cual consiste en un grupo de programas que tengan como fin motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Que el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015 preceptúa, *“La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad. 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo”*.

Que el artículo 2.2.10.17 del citado Decreto, señala *“Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”*

Que el Decreto 51 de 2018, el cual modificó el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, extendió los beneficios de los programas de bienestar social, protección y servicios sociales a los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Que por disposición del artículo 9 de la Ley 4° de 1976, estableció *“A partir de la vigencia de la presente Ley, las empresas o patronos otorgarán becas o auxilios para estudios secundarios, técnicos o universitarios, a los hijos de su personal pensionado en las mismas condiciones que las otorgan o establezcan para los hijos de los trabajadores en actividad”*

Que en la sentencia C-577 de 2011, la Corte Constitucional estableció: *“A modo de conclusión conviene reiterar que “el concepto de familia no incluye tan solo la comunidad natural compuesta por padres, hermanos y parientes cercanos, sino que se amplía incorporando aún a personas no vinculadas por los lazos de la consanguinidad, (...)”*

Que el 22 de septiembre de 2015, atendiendo lo reglado en el Decreto 160 de 2014 compilado por el Decreto 1072 de 2015, sobre negociación colectiva de los empleados públicos del estado, el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA y SINSINDESENA firmaron el Acta de Concertación Laboral.

Que en el numeral 2.1.1 de la mencionada acta señala: *“En el mes de enero de cada vigencia presupuestal, el SENA asignará los recursos y divulgará el programa de bienestar social para los empleados públicos de la entidad y sus familias que se implementará durante el respectivo año teniendo en cuenta las fechas especiales de tipo nacional o regional; lo anterior de conformidad con el plan anual nacional de bienestar y el de las regionales que se*



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

establezca con la participación de los comités de bienestar de la entidad, a los que se les hará seguimiento trimestral en la ejecución de actividades y en el presupuesto.

En la vigencia 2016 y 2017, la asignación presupuestal para los programas de bienestar tendrá como base para el cálculo de su valor el del año anterior, como mínimo el IPC proyectado para la respectiva vigencia, en todo caso el incremento será proporcional al crecimiento del número de trabajadores de planta.

En las actividades de bienestar que se programe, por ningún motivo el SENA exigirá aportes monetarios a los empleados ni a sus familias.

Para los efectos de este punto, se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años (naturales, adoptivos e hijastros) o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. El SENA expedirá un acto administrativo que reglamente las condiciones de accesibilidad al plan de Bienestar"

Que por lo anterior, dentro del reglamento sobre la accesibilidad al Plan de Bienestar incluyendo, de concertación citada deben incluirse como beneficiarios del mismo a los hijastros de los empleados públicos, siempre y cuando el hijo entenado no reciba pago de cuota alimentaria por parte del padre biológico ni suministro de alimentos por ninguna vía.

Que el Decreto 553 de 2017, creó una "planta de empleos temporales en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones", planta que ha sido prorrogada mediante los Decretos 2147 de 2017 y 1217 de 2019.

Que la Corte Constitucional en Sentencia C-288 de 2014 destacó "La carrera administrativa constituye un principio del ordenamiento superior y del Estado Social de Derecho con los siguientes objetivos: (i) realizar la función administrativa (art. 209 superior) que está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, (ii) cumplir con los fines esenciales del Estado (art. 2 constitucional) como lo son el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales, (iii) garantizar el derecho de participación en la conformación, ejercicio y control del poder político a través del acceso al desempeño de funciones y cargos públicos (art. 40-7 de la Constitución), (iv) proteger el derecho a la igualdad (art. 13 de la Carta), y (v) salvaguardar los principios mínimos fundamentales de la relación laboral contemplados en el artículo 53 de la Carta."

Que con base en lo normado sobre negociación colectiva de los empleados públicos del Estado, en el Decreto 160 de 2014 compilado por el Decreto 1072 de 2015, se suscribió el 6 de diciembre de 2018, el Acuerdo Colectivo entre el SENA y SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA y COSSENA.

Que el Acuerdo Colectivo del 6 de diciembre de 2018, en su numeral 3.1.4 hace referencia a incluir lo dispuesto en el Decreto Ley 894 de 2017 para los nombramientos provisionales y temporales.

Que el artículo 1 del Decreto Ley 894 modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto 1567 de 1998, en su aplicación señala que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional conforme a la Sentencia de la Corte Constitucional C-527 de 2017.

Que mediante el artículo 3 de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, nuevamente se modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto 1567 de 1998, establece que los servidores públicos



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

independientemente de su vinculación, pueden acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad según las necesidades y presupuesto asignado.

Que en el numeral 3.1.5 del Acuerdo Colectivo suscrito el 6 de diciembre de 2018, se pactó modificar la Resolución 0059 de 2016 en la definición de familia de acuerdo con lo establecido en el Decreto 51 del 2018 con el fin de incluir los hijos hasta los veinticinco (25) años.

Que el numeral 3.1.7 del citado Acuerdo Colectivo, posibilitó la participación de los Comités de Bienestar Regional en la programación de eventos de la semana de la confraternidad, realizando actividades fuera de la jurisdicción del Centro de Formación Integral o de la Regional teniendo en cuenta las condiciones geográficas, logísticas y presupuestales.

Que bajo el radicado 8-2019-052889, la Dirección Jurídica del SENA emitió concepto donde precisó *"La Ley 1960, que está rigiendo desde el 27 de junio de 2019, es de carácter general y aplica para el SENA."*

El artículo 3° de la mencionada Ley, que modificó el literal g) del artículo 6° del Decreto 1567 de 1998, aplica para todos los servidores públicos de esta entidad, posibilitando su acceso a los programas de capacitación y de bienestar del SENA, independientemente de su tipo de vinculación con esta entidad.

El acceso de los servidores públicos a los programas de capacitación y de bienestar del SENA no es absoluto, depende de las necesidades de la entidad y del presupuesto asignado para la atención de esos dos programas en cada vigencia fiscal.

Si el presupuesto es insuficiente en la vigencia fiscal, el SENA debe dar prioridad en esos programas a los empleados con derechos de carrera administrativa, hasta agotar la disponibilidad de recursos.

Para cumplir el numeral 3.1.4 del Acuerdo Colectivo suscrito el 6° de diciembre de 2018, el SENA puede:

- 1. Expedir la Resolución modificatoria acogiendo la norma legal expedida con posterioridad al Acuerdo, por ser más favorable, o*
- 2. Acordar con las Organizaciones firmantes del acuerdo Colectivo, mediante Acta, la inclusión de lo dispuesto en la nueva Ley a fin de cumplir con ese numeral."*

Que se hace necesario modificar y adicionar las disposiciones correspondientes a programas de Bienestar Social para los empleados públicos del SENA, con base en el Decreto 51 de 2018, que modificó el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015; el Acuerdo Colectivo suscrito el 6 de diciembre de 2018 entre el SENA y SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA y COSSENA y la Ley 1960 de 2019 que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, y demás normas concordantes.

Que en virtud de lo dispuesto en el numeral 8° del artículo 8° de la Ley 1437 de 2011, se publicó en la página web de la entidad el texto del proyecto de esta resolución, durante tres (4) días hábiles, desde el 22 de enero al 28 de enero de 2020, y no se recibieron sugerencias.

En mérito de lo anterior,



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

RESUELVE:
PARTE I
DISPOSICIONES COMUNES

TÍTULO I

Artículo 1. Definiciones. Para los efectos de la presente resolución, se definen los conceptos aplicables al Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA.

a) Calidad de vida laboral. Entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.19.6.10 del Decreto 1083 de 2015.

b) Educación Formal. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

c) Empleados públicos. Son los servidores cuya vinculación se formaliza a través del acto de nombramiento y la posesión. Su relación laboral se encuentra establecida por la ley o por reglamentos. Los requisitos, funciones, jornada laboral, remuneración y prestaciones, situaciones administrativas, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, capacitación, causales de retiro y responsabilidad disciplinaria se encuentran determinados en el manual de funciones o en la ley.

Los empleados públicos están comprendidos por los de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

d) Grupo Familiar. El cual podrá estar integrado por el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado público que dependan económicamente de él, los hijos menores de 25 años o discapacitados que dependan económicamente de él. Entiéndase por hijo en su concepto amplio al incorporar al de los cónyuges, respecto del otro, es decir, los hijos e hijastros; esta última noción tomada literalmente de los Acuerdos.

e) Planes de Incentivos. Se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado público de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

f) Programas de Bienestar Social. Se organizan a partir de las iniciativas de los empleados públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezca el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio que presta el SENA.

g) Protección y Servicios Sociales. Dirigida a la satisfacción de las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado público y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

h) Sistema de Estímulos. Conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

y bienestar de los empleados públicos del Estado, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 2. Presupuesto. En virtud de las funciones asignadas o la norma que en adelante lo modifique o derogue, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo de la Dirección General en cada vigencia fiscal, asignará las partidas presupuestales a la Secretaría General, a las Direcciones Regionales y a los Centros de Formación, para los programas y actividades de Bienestar Social. Estas partidas no podrán ser trasladadas para otros fines diferentes al bienestar de los empleados públicos y su grupo familiar.

Parágrafo. Es responsabilidad de la Secretaría General del SENA, la expedición de los lineamientos para la elaboración de los planes regionales de bienestar, con base en ellos, las Direcciones Regionales deben expedir el plan regional y asegurar su ejecución.

PARTE II DEL BIENESTAR SOCIAL

TÍTULO I OBJETIVOS

Artículo 3. Objetivos. Son objetivos de la política de bienestar social del SENA, los siguientes:

- 1) Crear las condiciones favorables que permitan a los empleados públicos del SENA, un clima laboral adecuado para el trabajo, la integración y el desarrollo personal.
- 2) Favorecer y propiciar los espacios adecuados para la expresión artística, deportiva, cultural y social que coadyuven a mantener un adecuado clima laboral al interior de la Entidad.
- 3) Integrar a los empleados públicos y a su grupo familiar a través de los programas de bienestar social.
- 4) Desarrollar programas encaminados a estimular la capacitación, el desarrollo personal, las habilidades y las aptitudes necesarias para su mejor desempeño en la Entidad.
- 5) Programar y desarrollar actividades de capacitación para los empleados públicos que estén próximos a su retiro laboral, que contribuyan a crear un nuevo proyecto de vida.

TÍTULO II COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL

Artículo 4. Comité Nacional de Bienestar Social. Se crea el Comité Nacional de Bienestar Social, el cual estará conformado por:

- 1) El Secretario(a) General o su delegado, quien lo presidirá.
- 2) El Coordinador (a) del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General.
- 3) El empleado público del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano encargado de las actividades deportivas, recreativas, culturales y sociales a nivel nacional, en la Dirección General, quien realizará la secretaría técnica.
- 4) Dos (2) representantes de los empleados públicos en la Comisión Nacional de Personal, que hubiesen sido elegidos con la mayor votación a nivel nacional o sus suplentes.

Artículo 5. Comité Regional de Bienestar Social. En cada una de las Regionales del SENA, deberá constituirse un Comité Regional de Bienestar Social, el cual estará conformado de la siguiente manera:

- 1) El Director(a) Regional o su delegado, quien lo presidirá.



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

- 2) Los Subdirectores de los Centros de Formación Profesional, o su delegado. En las Regionales donde existan más de tres (3) Centros de Formación, el Director Regional escogerá los tres (3) Centros que conformarán el comité.
- 3) El Coordinador(a) del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto de la Regional.
- 4) El empleado público encargado de las actividades de bienestar en la Regional, quien realizara la secretaría técnica.
- 5) Un instructor (a) de deportes y cultura designado por el Director Regional.
- 6) Dos (2) representantes de la Comisión de Personal de la Regional elegidos por los empleados públicos, o en su defecto su(s) suplente(s).

Artículo 6. Funciones de los Comités de Bienestar Social. Los Comités de Bienestar Social tendrán las siguientes funciones:

- 1) Propender porque en cada vigencia, se designe en cada regional el presupuesto y recurso humano de planta, para adelantar las actividades de bienestar social.
- 2) Verificar la implementación de las políticas de bienestar para la entidad, a través de un plan anual.
- 3) Proponer y evaluar las actividades de bienestar que periódicamente se deban desarrollar en la Entidad.
- 4) Informar y orientar a los empleados públicos de la Dirección General y de cada Regional y Centro de Formación, sobre la planeación y desarrollo de las actividades deportivas, recreativas, culturales y sociales.

Parágrafo. Los Comités de Bienestar Regionales trimestralmente deberán remitir al Comité Nacional de Bienestar, la ejecución de sus actividades y ejecución presupuestal.

Artículo 7. Funciones de la Secretaría Técnica de los Comités de Bienestar Social. La Secretaría Técnica de los Comités de Bienestar Social, tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- 1) Elaborar las actas correspondientes del Comité de Bienestar.
- 2) Recibir y dar trámite a las solicitudes que presenten los empleados públicos del SENA al comité sobre actividades de bienestar.
- 3) Convocar a los miembros del Comité de Bienestar Social con cinco (5) días de antelación, para que participen en la correspondiente sesión.
- 4) Presentar los informes requeridos sobre bienestar a los miembros del Comité de Bienestar Social.
- 5) Realizar la guarda y custodia de las actas del Comité de Bienestar Social.

TÍTULO III GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Artículo 8. Organización. Las actividades del programa de bienestar deberán ser organizadas y ejecutadas con plena observancia de las normas vigentes de conformidad con los lineamientos sobre austeridad del gasto público, atendiendo el régimen de contratación de presupuesto públicos.

Las actividades deberán realizarse en las sedes de la Regional del SENA o de la Dirección General, en alianza con la ARL y/o la Caja de Compensación Familiar correspondiente; solo cuando sea imprescindible podrán contratarse con un proveedor externo, dejando la correspondiente justificación en el estudio previo.

Parágrafo. La Secretaría General, mediante circular, establecerá las directrices de acceso a las actividades de gestión de beneficios contempladas en esta Resolución.



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

Artículo 9. Recurso Humano. En la Dirección General y en cada una de las Regionales, se debe designar un empleado público de planta responsable de gestionar y desarrollar el respectivo programa de bienestar y las correspondientes actividades. En las regionales donde no se cuente con la planta de personal suficiente, se proveerán aquellos empleos vacantes con personal que tenga derecho a encargo, previsto en la Ley 909 de 2004, la que la modifique o sustituya, en todo caso el SENA garantizará la prestación del mencionado servicio, de acuerdo a la ley.

Artículo 10. Permisos. Para facilitar la asistencia a las actividades que propenden por el ejercicio físico del empleado público y/o ensayos culturales correspondientes a los programas de bienestar social, la entidad destinará dos (2) horas de la jornada laboral a la semana y otorgará los correspondientes permisos.

Parágrafo 1. Estas actividades se realizarán en los escenarios de los Centros de Formación Profesional Integral y Direcciones Regionales y Dirección General del SENA, o los habilitados por la Entidad para dichas actividades.

Parágrafo 2. Durante la vigencia de la concertación laboral, en la programación de los instructores y personal que desempeñen funciones administrativas, se debe concertar entre éstos y el respectivo jefe inmediato, las dos (2) horas que de común acuerdo se utilizarán para las actividades mencionadas.

Artículo 11. Sanciones. Los empleados públicos y beneficiarios de los programas de bienestar y capacitación, que incumplan con los compromisos adquiridos, o se retiren sin causa justificada, deberán cancelar en la Tesorería de la Entidad, el valor individual del costo del programa.

Parágrafo 1. Los empleados o beneficiarios que se inscriban en los programas de bienestar, deben suscribir un acta de compromiso de asistencia a las actividades.

Parágrafo 2. La justificación de retiro de las actividades o programas establecidos, por parte del empleado público y/o de su beneficiario, se presentará mediante escrito dirigido al Coordinador del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General Dirección General o al funcionario de la regional encargado del programa de bienestar social, según el caso. Dicho retiro solo podrá hacerse efectivo una vez el servidor público reciba la respuesta de aceptación, o si al cabo de cinco (5) días hábiles de haber presentado la solicitud, no recibe la respuesta en ese tiempo, se entenderá aceptado el retiro.

PARTE III PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES DE ACCESIBILIDAD

Artículo 12. Requisitos de participación en los programas de protección y servicios sociales para los hijos y/o hijastros.

- 1) Encontrarse dentro del rango de edad establecido para acceder a cada uno de los programas de bienestar. (Máximo 25 años)
- 2) Demostrar que dependen económicamente del empleado público.
- 3) Acreditar que integran el grupo familiar de manera permanente.
- 4) Aportar copia del registro civil de nacimiento del hijo del empleado público cuando no repose en su hoja de vida, con fecha de expedición no mayor de tres (3) meses.
- 5) Aportar certificación de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, con fecha de expedición no mayor de tres (3) meses.



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

- 6) El empleado público debe encontrarse activo.

Parágrafo 1. Cuando la naturaleza de las actividades de bienestar social permita la participación de los hijastros del empleado público, además de los requisitos antes enumerados, deberán cumplir en su totalidad los siguientes:

- 1) Aportar copia del registro civil de nacimiento del hijo de su compañero(a) permanente cuando no repose en la hoja de vida del empleado público y depender económicamente de éste.
- 2) El hijastro no debe recibir pago de cuota alimentaria por parte del padre o madre biológico(a), ni suministro de alimentos por ninguna vía, situación que debe declararse bajo juramento.
- 3) Demostrar que la unión marital de hecho entre compañeros permanentes, ha sido declarada por cualquiera de los siguientes medios:
 - a) Por escritura pública ante Notario, por mutuo consentimiento de los compañeros permanentes.
 - b) Por Acta de Conciliación suscrita por los compañeros permanentes, en centro legalmente constituido.
 - c) Por sentencia judicial, mediante los medios ordinarios de prueba consagrados en el Código General del Proceso, con conocimiento de los Jueces de Familia de Primera Instancia.

Parágrafo 2. La manifestación escrita de dependencia económica e integración permanente de la familia, así como todas aquellas en las cuales el legislador no ha establecido medios probatorios en específico, se surtirá de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Decreto 019 de 2012.

Parágrafo 3. Respecto de los requisitos para acceder al apoyo en programas de pregrado en el marco de convenios suscritos con las Instituciones de Educación Superior y el SENA, se acreditarán además, los siguientes:

- 1) No estar cursando más de un programa de pregrado.
- 2) No poseer título profesional.
- 3) No haber perdido materias en el semestre anterior y mantener el promedio mínimo de aprobación exigido por la respectiva Institución de Educación Superior, salvo en los casos en que el apoyo se solicite para el primer semestre.
- 4) No haber sido beneficiario del apoyo educativo durante la vigencia de la presentación a la convocatoria.
- 5) Cumplir con los requisitos exigidos por la Institución de Educación Superior a la cual pretende aspirar.
- 6) Acatar las normas internas, el Manual de Convivencia y demás políticas de la respectiva Institución de Educación Superior.

Artículo 13. Programas de Protección y Servicios Sociales. Los beneficios de protección y servicios sociales comprenden los siguientes programas:

- 1) Deportivos, recreativos, artísticos y culturales.
- 2) Gestión de beneficios.
- 3) De apoyo en estudios de pregrado para hijos y/o hijastros de empleados públicos e hijos de pensionados del SENA, dentro del marco de convenios suscritos entre las Instituciones de Educación Superior y el SENA.
- 4) Apoyo en estudios de pregrado y posgrado para empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

TÍTULO II

PROGRAMAS DEPORTIVOS, RECREATIVOS, ARTÍSTICOS Y CULTURALES.



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

Artículo 14. Programas de Bienestar. Los empleados públicos de la entidad contarán con los siguientes programas de bienestar:

1) Actividades Deportivas. Comprende campeonatos internos y externos, escuelas deportivas, entrenamientos, festivales infantiles, intercambios entre regionales, celebración de juegos deportivos zonales y nacionales en las disciplinas de mayor dedicación. Para garantizar los entrenamientos deportivos se debe contar con entrenadores o realizar alianzas o convenios con cajas de compensación, ligas deportivas, institutos de recreación y deporte que permitan el desarrollo de los programas descritos. En los programas de escuelas deportivas y festivales infantiles podrán inscribir los hijos y/o hijastros menores de veinticinco (25) años.

2) Actividades Recreativas. Comprende acciones tales como caminatas ecológicas, ciclo paseos, campañas ecológicas, recorridos o paseos turísticos, campismo y vacaciones recreativas para los hijos y/o hijastros de los empleados públicos menores de quince (15) años de edad.

3) Actividades artísticas y culturales. Con el fin de incrementar las aptitudes artísticas e intelectuales de los empleados públicos de la entidad se desarrollará: teatro, tuna, danzas, coros, grupos musicales, chirimías, solistas, dueto, tríos, cuartetos, programa en las áreas manual y del hogar, concursos nacionales en fotografía, poesía, cuento, festival del cantante, encuentro nacional cultural, festival nacional de orquestas, programas culturales mensuales, cine club, pintura, día de la familia; en estas actividades se pueden inscribir los hijos y/o hijastros menores de veinticinco (25) años.

En esta categoría se incluyen actividades tales como: día de la secretaria, día de la madre, día del padre, día del empleado público, día del instructor, día del conductor, así como las demás que las regionales consideren propias por hacer parte de su idiosincrasia.

4) Aguinaldo infantil. Está destinado a los hijos y/o hijastros de los empleados públicos hasta los doce (12) años, debe desarrollarse entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre de cada año. El valor establecido para cada vigencia tendrá un incremento del IPC establecido por el gobierno nacional.

5) Semana de la confraternidad. Se realizará teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Resolución 057 del 23 de enero de 2016 o la norma que modifique o sustituya. Los Comités de Bienestar Regional participarán en la programación de los eventos de la semana de la confraternidad teniendo en cuenta las condiciones geográficas, logísticas y presupuestales; se podrán realizar las actividades fuera de la jurisdicción del Centro o de la Regional, dejando constancia de las razones y de los criterios que se tuvieron en cuenta.

Se desarrollará, en las fechas establecidas en la resolución anual del calendario académico que se expida en cada vigencia por la Dirección de Formación Profesional y en la cual se programarán mínimo dos (2) días de actividades lúdicas, recreativas y de integración, entre el lunes y el viernes, en la que participarán todos los empleados públicos además de los establecidos en la resolución mencionada, previa programación que no afecte el servicio en la Entidad.

Se continuará programando el sábado de la semana de la confraternidad, como el día de la familia; actividad en la que participarán los empleados públicos.

Parágrafo. Serán beneficiarios de los programas de bienestar los empleados públicos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción y los vinculados por nombramiento provisional.



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

6) Cumpleaños del SENA. Se realizará un acto público en el que se exaltará a nivel regional y de la Dirección General, a los i) empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 años de servicio, ii) a los mejores empleados públicos escogidos conforme al procedimiento vigente, iii) a los empleados que ingresan se les dará la bienvenida y iv) a quienes se retiran de la institución para disfrutar de su pensión se les dará la despedida.

TÍTULO III BENEFICIOS

Artículo 15. Programa de Gestión de Beneficios. Está dirigido a los empleados públicos de la Entidad, en las condiciones señaladas por la normatividad vigente, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- 1) Préstamos por calamidad doméstica, excepto para los empleados públicos vinculados con nombramiento provisional y en planta temporal.
- 2) Apoyo económico semestral para hijos y/o hijastros, cónyuge o compañera (o) permanente de los empleados públicos o hijos de los pensionados del SENA, para programas de educación formal de pregrado en el marco de los convenios entre las Instituciones de Educación Superior que el SENA tenga vigentes, excepto para los empleados públicos vinculados con nombramiento provisional y en planta temporal.
- 3) Apoyo a empleados públicos para programas de educación formal excepto para los empleados públicos vinculados con nombramiento provisional y en planta temporal.
- 4) Auxilio educativo para los hijos y/o hijastros menores de veinticinco (25) años de edad, que dependan económicamente del empleado público y/o pensionado, en los términos consagrados en el acuerdo 9 de 2019 o la norma que lo modifique o sustituya.

CAPÍTULO I PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA

Artículo 16. Préstamos por Calamidad Doméstica. Los préstamos por calamidad doméstica, se concederán únicamente a los empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA, en los siguientes casos:

- 1) Enfermedad grave del cónyuge, compañero (a) permanente, hijos o hijastros del empleado público, o por grave enfermedad de los padres del empleado público soltero, entendiéndose por tal la lesión o perturbación funcional que pone en peligro la vida o la integridad física o psíquica de una persona.
- 2) Incendio: Destrucción total o parcial ocasionada por el fuego en la vivienda o en lo enseres del empleado público.
- 3) Hurto: Sustracción de bienes muebles y enseres de la vivienda del empleado público de la entidad.
- 4) Graves daños: Deterioro grave que sufra la vivienda de propiedad del empleado público y que pone en peligro la integridad física o la salud de las personas que conviven bajo el mismo techo y que sean consecuencia de humedad, filtraciones de aguas, sistema eléctrico, vendavales, inundaciones, movimientos sísmicos, explosiones, por alteración del orden público o sabotaje.

Parágrafo. Las mejoras locativas no son consideradas como préstamo por calamidad doméstica.

Artículo 17. Solicitud. El interesado en solicitar el préstamo deberá dirigir una comunicación escrita al Director Regional si se trata de empleados públicos de una Regional, o al Subdirector de Centro, si se trata de un empleado público de un Centro de Formación Profesional o de la Dirección General del SENA, dicha comunicación debe



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

dirigirse al Coordinador del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes de la ocurrencia del hecho o de haber tenido conocimiento del mismo.

En la solicitud se debe anexar, fotocopia de la cédula de ciudadanía, certificación bancaria, capacidad de endeudamiento para créditos con terceros emitido por nómina, además de los siguientes documentos acorde a la causal del préstamo:

- 1) Si la solicitud obedece a enfermedad del cónyuge, compañero(a) permanente, hijos, hijastros, o progenitores del empleado público, debe adjuntarse:
 - a) Certificado médico que acredite la existencia de la enfermedad.
 - b) Documento idóneo y vigente que acredite el parentesco.
 - c) Los demás documentos y certificados que acrediten el gasto ocasionado por la calamidad doméstica.
- 2) Si la solicitud obedece a incendio debe adjuntar certificado de la autoridad competente (Cuerpo de bomberos, comandante de la Estación de Policía o Funcionario competente de la Alcaldía Local).
- 3) Si la solicitud obedece a hurto debe adjuntar copia de la denuncia presentada ante la autoridad competente en donde se relacionen en forma detallada los bienes hurtados.
- 4) Si la solicitud se presenta por graves daños debe aportar presupuesto de obra expedido por un arquitecto o maestro de obra y avalúo elaborado por un profesional idóneo.

Parágrafo. El SENA constatará el tiempo de servicios del empleado público, los compromisos financieros que lo afecten y las prestaciones sociales que posee, en general su capacidad de pago; verificará además la relación entre los documentos que presenta como soporte de la solicitud y el hecho invocado como causal. Los documentos anexos deben estar vigentes a la fecha de presentación de la solicitud.

Artículo 18. Autorización. Los préstamos de calamidad doméstica serán autorizados por resolución expedida por el funcionario competente, previa obtención del certificado de disponibilidad presupuestal, de acuerdo con lo siguiente:

- 1) El Consejo Directivo Nacional aprobará las solicitudes de préstamos por calamidad doméstica que presente el Director General del SENA.
- 2) El Director General del SENA o su delegado aprobará las solicitudes de préstamo por calamidad doméstica de los demás empleados públicos de la Entidad.

Parágrafo. La resolución que autorice el préstamo por calamidad doméstica debe expresar el plazo y la forma de pago, así como los demás aspectos que sean necesarios para la identificación del crédito y del deudor.

Artículo 19. Plazo del Préstamo de Calamidad Doméstica. El plazo máximo para cancelar el préstamo por calamidad doméstica es de sesenta (60) meses, durante los cuales no se causarán intereses.

Artículo 20. Cuantía del Préstamo. A juicio del SENA se concederá préstamo para calamidad doméstica hasta por un valor igual a cinco (5) veces la asignación básica mensual devengada por el empleado público en el momento de radicar la respectiva solicitud.

Artículo 21. Garantías. El beneficiario del préstamo por calamidad doméstica debe suscribir antes de su desembolso, un pagaré en blanco con carta de instrucciones a favor del SENA,



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

en el cual se requiere un codeudor solidario con capacidad de pago que garantice el cumplimiento de la obligación.

Adicionalmente el beneficiario debe autorizar una libranza para descontar de su salario mensualmente, las cuotas de amortización previamente determinadas para cubrir el valor del préstamo, en esta libranza también se autoriza que en caso de retiro de la entidad, se deduzca el saldo total del préstamo de la respectiva liquidación de prestaciones sociales.

Artículo 22. Nuevo Préstamo por Calamidad. Los empleados públicos deudores de préstamos por calamidad doméstica, no pueden solicitar un nuevo préstamo por este concepto hasta que no hayan cancelado el anterior, a menos que en la solicitud se incluya, junto con la cuantía requerida, el saldo pendiente de pago del préstamo anteriormente concedido y se amplíe la garantía para cubrir el nuevo monto del préstamo.

Artículo 23. Comprobación del Destino del Préstamo por Calamidad. El SENA se reserva la facultad de comprobar la correcta utilización de los préstamos que otorgue por calamidad doméstica.

En los casos en que el empleado público presente información o documentación que no corresponda a la realidad, con el fin de tramitar y obtener de un préstamo por calamidad doméstica, o cuando lo utilice para fines no autorizados, la situación será puesta inmediatamente en conocimiento de la Oficina de Control Interno Disciplinario o de las autoridades competentes, para que adelanten la correspondiente investigación y adopten las decisiones que correspondan en derecho.

CAPÍTULO II

APOYO ECONÓMICO SEMESTRAL EN PROGRAMAS DE PREGRADO PARA HIJOS Y/O HIJASTROS, CÓNYUGE O COMPAÑERO(A) PERMANENTE DE EMPLEADOS PÚBLICOS E HIJOS DE PENSIONADOS DEL SENA, EN EL MARCO DE CONVENIOS SUSCRITOS ENTRE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL SENA

Artículo 24. Beneficiarios del Apoyo para Pregrado en el Marco de Convenios Suscritos entre las Instituciones de Educación Superior y el SENA. Dirigido a los hijos y/o hijastros, cónyuge o compañero(a) permanente de los empleados públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y los hijos de los pensionados del SENA, para adelantar programas de pregrado en Instituciones de Educación Superior.

Artículo 25. Orden de Asignación de Apoyos en el Marco de Convenios Suscritos entre las Instituciones de Educación Superior y el SENA. Para la asignación de apoyos económicos en el marco de Convenios suscritos entre las Instituciones de Educación Superior y el SENA, se tendrá en cuenta el siguiente orden:

- 1) Los empleados públicos.
- 2) Los hijos de los empleados públicos y de los pensionados.
- 3) Los hijastros de los empleados públicos.
- 4) El cónyuge o compañero(a) permanente que no posea título profesional universitario y que no tenga hijos y/o hijastros.

Artículo 26. Requisitos de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, y de los Pensionados. Teniendo en cuenta que los convenios suscritos entre el SENA y las diferentes Instituciones de Educación Superior, son producto de un acuerdo de voluntades en el marco de las políticas y normas internas de cada entidad y con el propósito de participar en las convocatorias semestrales, se hace necesario que los aspirantes a acceder a estos apoyos cumplan los siguientes lineamientos:



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

- 1) El empleado público de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción debe tener mínimo un (1) año de servicio continuo a la entidad.
- 2) El empleado público o pensionado debe suscribir el formato correspondiente dirigido al SENA, que se entenderá presentado bajo la gravedad de juramento sobre dependencia económica e integración permanente de la familia.
- 3) Los empleados públicos y pensionados son responsables por los costos de inscripción, así como los demás trámites y procesos de admisión ante la Institución de Educación Superior.
- 4) Pagar la matrícula ordinaria, luego de aplicado el apoyo económico con cargo al convenio.
- 5) El empleado público solicitante no puede tener sanción disciplinaria vigente, ni haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER AL APOYO EN PROGRAMAS DE PREGRADO PARA HIJOS Y/O HIJASTROS, CÓNYUGE O COMPAÑERO(A) PERMANENTE DE EMPLEADOS PÚBLICOS E HIJOS DE PENSIONADOS DEL SENA EN EL MARCO DE CONVENIOS SUSCRITOS ENTRE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IES) Y EL SENA

Artículo 27. Convocatoria Semestral. La Secretaría General por intermedio del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, adelantará una convocatoria semestral para que los hijos y/o hijastros, cónyuge o compañero(a) permanente de los empleados públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción e hijos de pensionados del SENA, puedan ser postulados para adelantar programas de pregrado.

Se otorgará un apoyo o descuento económico que cubra un porcentaje del valor de la matrícula, conforme a los convenios vigentes de contraprestación celebrados con las respectivas Instituciones de Educación Superior.

Las solicitudes que no cumplan con todos los requisitos establecidos en la convocatoria, serán rechazadas; situación que será informada por la Dirección General o cada Regional oportunamente a los interesados.

Parágrafo Primero. Se garantiza la amplia divulgación en lugares visibles y de fácil acceso al público, al interior de la Entidad, además de la utilización de los medios de comunicación institucionales a los que se tenga acceso.

Parágrafo Segundo. El beneficiario del apoyo económico en la institución con convenio, debe adelantar de forma autónoma las correspondientes diligencias de inscripción y proceso de admisión ante el SENA y la respectiva Institución de Educación Superior.

Parágrafo Tercero. Los beneficiarios que hayan recibido descuentos porcentuales en las Instituciones de Educación Superior con convenio, deben cumplir con los requisitos exigidos por cada Institución para continuar disfrutando el beneficio; podrán presentar su solicitud en el formato adoptado por el SENA, adjuntado la totalidad de documentos requeridos para tal fin, dentro de las fechas establecidas por la convocatoria.

Parágrafo Cuarto. La convocatoria se encuentra dirigida a los hijos o beneficiarios de los empleados públicos, para el inicio de estudios en pregrado, y no como parte del proceso de homologación de titulaciones obtenidas con el SENA, u otras entidades de formación.

Artículo 28. Rendimiento Académico. El beneficiario del apoyo económico deberá aprobar la totalidad de las materias cursadas, como requisito para continuar disfrutando del beneficio, además de cumplir la reglamentación interna de la Institución de Educación Superior, en cuanto al promedio académico de aprobación.



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

Al final de cada semestre, las áreas encargadas de gestionar y responder por el proceso de bienestar, deben solicitar formalmente a las Instituciones de Educación Superior con convenio, el registro de notas y promedio obtenido por la totalidad de beneficiarios del semestre inmediatamente anterior, a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos señalados para acceder al apoyo económico y/o para poder continuar disfrutándolo en el semestre inmediatamente siguiente.

Artículo 29. Fallecimiento del Empleado Público de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción o Pensionado. En caso del fallecimiento del empleado público o pensionado, sus beneficiarios podrán disfrutar del apoyo económico en la Institución de Educación Superior con convenio, durante el año en que ocurra el deceso y dos (2) periodos académicos más, siempre y cuando acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos en la presente resolución.

Artículo 30. Pérdida del Apoyo en Programas de Pregrado. El apoyo se perderá por las siguientes circunstancias:

- 1) En caso de pérdida de semestre o periodo académico.
- 2) Por cambio de programa pregrado o de Institución de Educación Superior; caso en el cual, el valor de la matrícula debe ser asumido con recursos propios del empleado público, o del pensionado del SENA.
- 3) Por renuncia regularmente aceptada, declaratoria de insubsistencia, suspensión en el ejercicio del cargo o destitución por sanción disciplinaria sin perjuicio de la inhabilidad impuesta.
- 4) Por aportar datos, información o documentos que no correspondan a la realidad.

Artículo 31. Cobertura del Apoyo. El apoyo económico cubre semestralmente la matrícula de un (1) programa académico de pregrado en una Institución de Educación Superior y no otro tipo de conceptos, como pago de inscripciones, formularios u otros. Este apoyo solo podrá ser utilizado para acceder únicamente a programas profesionales de pregrado, con un único porcentaje de descuento establecido en los convenios suscritos entre el SENA y la Institución de Educación Superior.

Artículo 32. Veracidad de la Información. La información suministrada por el empleado público o el pensionado del SENA para participar en la convocatoria semestral, debe ser completa, exacta y verídica. De comprobarse que él o su aspirante consignaron datos o aportaron documentos que no correspondan a la realidad, o se encuentren adulterados o enmendados, además de perder el derecho a recibir o continuar recibiendo el apoyo, serán sujetos de la investigación disciplinaria y/o penal a que haya lugar.

Artículo 33. Asignación de Cupos Disponibles. La asignación de apoyos económicos se realizará con base en el cruce de cuentas y la información o reporte académico enviado entre la Institución de Educación Superior y el SENA.

Artículo 34. Porcentaje. Para los hijos y/o hijastros y el cónyuge o compañero(a) permanente del empleado público y el hijo del pensionado, el porcentaje de financiación será el que acuerde el SENA en el convenio con la respectiva Institución de Educación Superior, lo cual será indicado en la convocatoria que se realizará para la asignación de los cupos.

Artículo 35. Acatamiento de Directrices. Los términos y condiciones de las convocatorias semestrales se deben aplicar a nivel Regional, en el marco de los convenios con Instituciones de Educación Superior de carácter local.



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

Artículo 36. Nuevos Convenios. La Secretaría General con el apoyo de las Direcciones Regionales y las Subdirecciones de Centro del SENA, realizará gestión continua para celebrar nuevos convenios con Instituciones de Educación Superior.

Parágrafo. La Dirección General a través de la Secretaría General, con acompañamiento de las Regionales, es la única autorizada y competente para impulsar y/o gestionar la suscripción de convenios con Instituciones de Educación Superior, que incluyan apoyos económicos destinados a los empleados públicos del SENA o sus beneficiarios. Dichos convenios serán firmados por el Director General y tendrán cobertura nacional.

CAPÍTULO IV

APOYO PARA EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN EN PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Artículo 37. Beneficiarios de Programas de Pregrado y Posgrado. Como estímulo al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados públicos y dentro del programa de bienestar, se apoyará a los empleados públicos del SENA de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en un porcentaje del valor de la matrícula del respectivo semestre o periodo académico.

Artículo 38. Requisitos de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción. Para poder participar en la convocatoria semestral, los empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA deben cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad, en un cargo de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- 2) Los empleados públicos de carrera administrativa que soliciten apoyo de continuidad o nuevas solicitudes de apoyo, deben acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.
- 3) Para el caso de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, deben acreditar nivel sobresaliente en el consolidado definitivo anual del sistema de evaluación de acuerdos de gestión.
- 4) Los beneficiarios no deben poseer título profesional cuando se pretenda obtener apoyo para optar por un programa de pregrado.
- 5) Las nuevas solicitudes deben presentar junto al formulario de solicitud de apoyo, original y/o copia del programa de la carrera a cursar expedido por la respectiva institución de educación superior, donde se evidencie el nombre del programa, duración, tipo de periodos, número de periodos y valor de la inversión. Los formularios de nuevas solicitudes y de continuidad, deben ser presentados en las fechas establecidas en las respectivas convocatorias, previa radicación donde el empleado labore (Regional, Centro de Formación o Dirección General).
- 6) El beneficiario no puede tener sanción disciplinaria vigente, ni haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

Parágrafo. Los empleados públicos vinculados con nombramiento provisional, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal ofrecidos por la Entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 39. Cómputo del Año de Servicio. El año de servicio para los cargos de carrera administrativa, se empezará a contar a partir de la culminación del periodo de prueba, y para los cargos de libre nombramiento y remoción desde la fecha de posesión.

Artículo 40. Requisitos de las Instituciones de Educación Superior y de los Programas. En Colombia los programas de pregrado y posgrado deben tener registro



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

calificado vigente y las Instituciones de Educación Superior que lo impartan deben estar registradas en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES del Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo 1. Tratándose de programas en el exterior, éstos deben ser impartidos por instituciones de educación superior o instituciones legalmente reconocidas por la autoridad competente en el respectivo país de origen para expedir títulos de educación superior. Adicionalmente la institución o el programa académico debe estar acreditado o debe contar con un reconocimiento equivalente por parte de una entidad certificadora o evaluadora de alta calidad reconocida en el país de origen o en su defecto, el título debe haber sido previamente convalidado por el Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo 2. Así mismo, los estudios adelantados en el exterior tienen que ser convalidados por el Ministerio de Educación Nacional de acuerdo a las normas vigentes para este tema, es responsabilidad directa del funcionario desarrollar el proceso de convalidación.

Por lo anterior, el SENA no otorgará apoyos económicos para cursar estudios en Instituciones de Educación Superior del exterior, si el postulante no acredita la posibilidad de convalidación de los mismos por parte del Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 41. Programas Académicos en el Exterior. El empleado que deba asistir a actividades presenciales propias de la formación fuera del país, incluidas dentro del pensum académico del programa, está sujeto al cumplimiento de los trámites y requisitos para las comisiones de estudios en el exterior ante la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.

Artículo 42. Jornada de los Programas Académicos. El programa académico apoyado debe desarrollarse en horas no laborales, las excepciones serán autorizadas por el Coordinador del Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General o por el Coordinador del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto en las Regionales y Centros de Formación, previo visto bueno del jefe inmediato. El Director General autorizará el respectivo permiso para el caso de los Directores Regionales y estos a su vez autorizarán los permisos para los Subdirectores de Centro.

Artículo 43. Desarrollo de los Programas Académicos. El empleado beneficiado deberá desarrollar el programa académico aprobado en los tiempos programados por la Institución de Educación Superior. El SENA no reconocerá tiempos adicionales a los establecidos en la duración del programa académico, ni pasantías, ni seminarios o cualquier otro adicional para optar por el título que conlleva el estudio.

Artículo 44. Pago a la Institución de Educación Superior. El apoyo será pagado directamente por el SENA a la Institución de Educación Superior.

Artículo 45. Descuentos. Cuando se presenten descuentos por votación electoral, el SENA tomará el valor establecido antes de efectuado el descuento para liquidar el apoyo, que se respetará como beneficio al empleado público.

Artículo 46. Continuidad del Apoyo. Las solicitudes de continuidad del apoyo económico se atenderán de manera prioritaria a las solicitudes de nuevos apoyos, para garantizar la permanencia del empleado público en el programa académico.

Con el fin de hacer efectiva la continuidad del apoyo, los empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, deben radicar en las fechas establecidas en las respectivas convocatorias, los soportes requeridos en las convocatorias donde el empleado labore (Regional, Centro de Formación o Dirección General).



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

Artículo 47. Adjudicación de Nuevos Apoyos. Una vez sean atendidas las solicitudes de continuidad, se estudiarán las nuevas solicitudes de apoyos presentadas por los empleados públicos dentro de la fecha establecida en la respectiva convocatoria, que cumplen con los requisitos y que fueron certificadas por el respectivo Director Regional.

Se ordenarán por puntaje de mayor a menor, de acuerdo con la ponderación realizada a nivel nacional. En todo caso, siempre se tendrá en cuenta el mayor puntaje y se otorgarán apoyos hasta donde los recursos presupuestales lo permitan.

Artículo 48. Rendimiento Académico. Para mantener el apoyo económico para educación formal, el funcionario debe acreditar el promedio mínimo de aprobación exigido por la respectiva Institución de Educación Superior; en el caso de pérdida de materias o asignaturas, éstas deben estar niveladas o aprobadas en el momento de presentar el reporte de notas.

Artículo 49. Presupuesto. En cada vigencia fiscal, la Dirección General asignará las partidas presupuestales a la Secretaría General y a las Direcciones Regionales, para que realicen el reconocimiento y pago de los apoyos de continuidad y nuevos hasta donde los recursos presupuestales lo permitan.

El apoyo no puede emplearse para conceptos distintos a la matrícula, tales como inscripción, seguros, carnetización, derechos de grado, tesis, cursos adicionales o complementarios, derechos especiales, etc.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER AL APOYO PARA EDUCACIÓN FORMAL PREGRADO Y POSGRADO A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Artículo 50. Convocatoria. La Secretaría General a través del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, como parte del Programa de Bienestar Social, adelantará una convocatoria semestral para que los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, se postulen para que el SENA les apoye en un porcentaje del valor de la matrícula del respectivo semestre académico, en un programa de pregrado o posgrado.

Artículo 51. Acatamiento de Directrices. La Secretaría General establecerá los lineamientos para el proceso de las convocatorias, las cuales deben ser desarrolladas en cada una de las Regionales y Dirección General en los tiempos previstos para ello.

Artículo 52. Veracidad de la Información. La información suministrada por el empleado público durante su participación en la convocatoria semestral debe ser completa y verídica, de comprobarse algún tipo de irregularidad o alteración en la documentación aportada, no podrá volver a participar en la convocatoria durante tres (3) años contados a partir del momento en que se evidencie el hecho o hasta el momento de su desvinculación y sin perjuicio de las demás acciones legales (penales, disciplinarias y fiscales) a las que hubiere lugar.

Artículo 53. Cobertura del Apoyo. Para garantizar la cobertura y profesionalización de los empleados públicos de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción, el SENA apoyará un único programa de pregrado para los que han alcanzado niveles de estudio de educación media, técnica o tecnológica y programas de postgrado en la modalidad de especialización, maestría y/o doctorado.

Se requiere que en todos los niveles de formación académica, que el SENA apoye represente un beneficio en el logro de los objetivos de la entidad



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

Artículo 54. Factores de Evaluación. Para la adjudicación del apoyo, con el fin de cursar estudios de pregrado o de posgrado para los empleados públicos, se dará aplicación a los siguientes factores de evaluación:

CRITERIOS PARA ADJUDICAR EL APOYO A EMPLEADOS PÚBLICOS:

PARÁMETRO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE
I. Evaluación de desempeño	100%	25
	De 98% a 99.9	24
	De 96% a 97.9	23
	De 94% a 95.9	22
	De 92% a 93.9	21
	De 90% a 91.9	20
II. Nivel de formación que posee el empleado público	Bachiller	25
	Técnico	20
	Tecnólogo	17
	Universitario	15
	Pregrado adicional	12
	Especialización	10
	Maestría	8
III. Tiempo de servicio en la Entidad como empleado de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción	Doctorado	5
	De 9 años en adelante	25
	De 7 a 8 años	20
	De 5 a 6 años	15
	De 3 a 4 años	10
IV. Apoyos anteriores otorgados por el SENA	De 1 a 2 años	5
	Ninguno	25
	Pregrado	20
	Especialización	10
	Maestría	5
	Doctorado	2

Parágrafo. Para la adjudicación de los nuevos apoyos se tendrá en cuenta la ponderación que se realiza a nivel nacional de las solicitudes que cumplieron con los requisitos establecidos y atendiendo estrictamente el orden descendiente de los puntajes obtenidos por los nuevos solicitantes, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos en ese rubro.

Artículo 55. Empate. En caso de empate, se tendrán en cuenta los siguientes criterios en el orden que se detalla:

- 1) Aspirantes que lleven más tiempo en la Entidad.
- 2) Aspirantes que tengan el menor número de apoyos económicos otorgados por parte del SENA.
- 3) Aspirantes que ostenten un nivel de formación académico más bajo, al momento de la postulación.
- 4) En caso de empate entre empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, tendrán prelación los empleados públicos de carrera administrativa.

Artículo 56. Porcentaje de Apoyo. El porcentaje de apoyo en programas de pregrado y posgrado será aplicable al valor de la matrícula ordinaria del correspondiente periodo académico. Si el valor presentado por el empleado público en la convocatoria varía por



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

motivos distintos al pago de carné, papelería, cursos adicionales, materiales, tesis, seguros, derechos de grado o cualquier otro concepto diferente a la matrícula, el SENA realizará el ajuste a que haya lugar.

APOYO PARA PROGRAMA DE PREGRADO

VALOR DE LA MATRÍCULA (SMLMV**)	Porcentaje para el primer año académico	Porcentaje para el segundo año académico	Porcentaje para el tercer año académico	Porcentaje para el cuarto año académico	Porcentaje para el quinto año académico
De 1 a 5,99 SMLMV	70%	80%	90%	92%	95%
De 6 a 10,99 SMLMV	60%	70%	80%	82%	85%

APOYO PARA PROGRAMA DE POSGRADO

VALOR DE LA MATRÍCULA (SMLMV**)	Porcentaje para el primer año académico	Porcentaje para el segundo año académico	Porcentaje para el tercer año académico	Porcentaje para el cuarto año académico
De 1 a 10,99 SMLMV	80%	90%	92%	95%
De 11 a 20,99 SMLMV	50%	60%	62%	65%
De 21 a 35,99 SMLMV	30%	40%	42%	45%

Artículo 57. Acta de Compromiso. El empleado público beneficiario del apoyo debe suscribir un acta en la que asume el compromiso de cursar todo el período académico y se compromete a prestar sus servicios a la entidad mínimo por un (1) año, contado a partir de la terminación de materias del último período académico apoyado.

Artículo 58. Plazo para Aceptar el Apoyo. Una vez aprobado y notificado el apoyo, el empleado público deberá informar por escrito su aceptación o desistimiento dentro de los diez (10) días siguientes en la Regional, Centro de Formación o Dirección General donde presentó la solicitud. En caso de no manifestarse, se entenderá que no hará uso del apoyo, razón por la que no podrá participar en la convocatoria inmediatamente siguiente.

Parágrafo. Una vez aceptado el apoyo y antes del desembolso, las solicitudes presentadas por los funcionarios que impliquen modificaciones en el tipo de programa, programa, duración, tipo de período académico (semestre, ciclo, trimestre, año, etc.) o Institución de Educación Superior a las inicialmente aprobadas, deben ser comunicadas al Coordinador del Grupo de Formación y Desarrollo de Talento Humano para su validación y trámite.

Artículo 59. Recurso de Reposición. Contra la resolución que autoriza y otorga los apoyos nuevos o de continuidad, procederá el recurso de reposición dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal, de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011 o la ley que la sustituya o modifique.

Artículo 60. Terminación del Programa Académico. El empleado público beneficiado está obligado a concluir el programa de pregrado o posgrado, para el cual solicitó apoyo en el marco de la convocatoria del Sistema General de Estímulos realizada por la Secretaría



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

General, en el tiempo establecido por la Institución de Educación Superior, salvo casos de fuerza mayor o caso fortuito, justificados oportunamente ante el SENA.

Artículo 61. Pérdida del Apoyo. El apoyo se perderá por la ocurrencia de alguna de las siguientes causales:

- 1) Pérdida del período académico.
- 2) Cambio de programa académico.
- 3) Cambio de Institución de Educación Superior.
- 4) Inoportuna presentación de la solicitud de continuidad.
- 5) Renuncia regularmente aceptada, declaratoria de insubsistencia, suspensión en el ejercicio del cargo por sanción disciplinaria, destitución, sin perjuicio de inhabilidad impuesta.
- 6) Presentación de datos, información o documentos que no corresponden a la realidad.

Parágrafo. El beneficio de apoyo sólo podrá solicitarse en los casos de los numerales 1, 2 y 3 del presente artículo, transcurrido dos (2) años después de ocurrida la causal respectiva. En todo caso el SENA no apoyará económicamente semestres de programas académicos ya cursados o que fueron objeto de apoyo por parte de la entidad.

Artículo 62. Deserción del Programa de Pregrado o Posgrado. En caso de abandonar los estudios de pregrado o de posgrado, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente probados, el empleado público podrá aspirar nuevamente al apoyo un (1) año después de la fecha en que debía terminar el semestre o periodo académico que no culminó y deberá reintegrar el cien por ciento (100%) del monto del apoyo económico desembolsado.

Artículo 63. Retiro de la Entidad del Empleado Público Beneficiario del Apoyo. El empleado público beneficiario del apoyo que no cumpla con la prestación de sus servicios a la entidad por un periodo de un (1) año, contado a partir de la terminación de materias del último período académico apoyado como consecuencia de un retiro voluntario o de una sanción disciplinaria, deberá reintegrar el 100% del monto desembolsado del último semestre, ciclo o periodo apoyado.

Artículo 64. Finalización de Estudios de Educación Formal Apoyados por el SENA. Una vez finalizados los estudios de educación formal apoyados por el SENA, el beneficiario debe entregar copia del diploma y acta de grado, al encargado del proceso de estímulos en la Dirección General o quien haga las veces en las Regionales, para que los remita al Grupo de Relaciones Laborales y reposen en la hoja de vida.

Para los programas de pregrado que requieran la obtención de tarjeta profesional o matrícula para el ejercicio de la profesión, el beneficiario debe entregar al menos la constancia del inicio del trámite ante la institución, colegio o consejo profesional respectivo; una vez sea expedido el documento debe entregar copia.

Artículo 65. Plazo para Acceder a Nuevo Apoyo Económico. Sólo se podrá aspirar a un nuevo apoyo económico, una vez transcurrido un (1) año contado a partir de la fecha de grado.

TÍTULO IV CALIDAD DE VIDA LABORAL

CAPÍTULO I PROGRAMA PREPARACIÓN PRE-PENSIONADOS

Artículo 66. Programa de Preparación de Pre-Pensionados para el Retiro de la Entidad. La Secretaría General elaborará el programa para pre-pensionados que será acogido por la



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

Dirección General y por todas las Regionales, en el cual podrán participar los empleados públicos que se encuentren a tres (3) años de cumplir requisitos para pensión, indemnización sustitutiva o retiro forzoso.

El programa que se estructure debe contribuir a la reorientación de proyecto de vida, en temas tales como: adopción de hábitos de vida saludable, pautas de convivencia familiar y de reorganización de roles, la economía familiar y manejo financiero, alternativas para el uso del tiempo libre (esferas para la preparación para la jubilación), así como la transferencia de conocimiento en el marco del relevo generacional.

CAPÍTULO II COMITÉS DE INCENTIVOS

Artículo 67. Comité Nacional de Incentivos. En la Dirección General del SENA se conformará un Comité Nacional de Incentivos con los siguientes integrantes:

- 1) El Secretario General o su delegado.
- 2) El Director de Planeación y Direccionamiento Corporativo o su delegado.
- 3) El Director de Formación Profesional o su delegado.
- 4) Dos (2) representantes de los empleados públicos ante la Comisión Nacional de Personal que hayan sido elegidos con la mayor votación.

Parágrafo. El Comité Nacional de Incentivos será presidido por el Secretario General. El Coordinador del Grupo de Formación de Desarrollo del Talento Humano o su equivalente, hará las veces de Secretario Técnico y adelantará los trámites relacionados con la operatividad de este Comité.

Artículo 68. Funciones del Comité Nacional de Incentivos. El Comité Nacional de Incentivos tendrá a su cargo el proceso de selección de:

- 1) Mejores empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en cada uno de los niveles ocupacionales que correspondan.
- 2) Mejor empleado público de la entidad.
- 3) Mejor equipo de trabajo del SENA.
- 4) Proponer las acciones pertinentes para que los empleados públicos premiados puedan ser exaltados con incentivos no pecuniarios dentro de los seis (6) meses siguientes de haber obtenido el reconocimiento.

Artículo 69. Comité Regional de Incentivos. En cada una de las Regionales del SENA se establecerá un Comité Regional de Incentivos, integrado por:

- 1) El Director de la Regional.
- 2) El Coordinador del Grupo Administrativo Mixto de la Regional.
- 3) El Coordinador Misional de la Regional o quien haga sus veces.
- 4) Dos (2) representantes de los empleados públicos en la Comisión de Personal de la Regional, que hubiesen sido elegidos con la mayor votación.

Parágrafo. El Comité Regional de Incentivos será presidido por el Director Regional. El Coordinador del Grupo Administrativo Mixto hará las veces de Secretario Técnico y adelantará los trámites relacionados con la operatividad de este Comité.

Artículo 70. Funciones del Comité Regional de Incentivos. Este Comité debe encargarse de adelantar un proceso de selección que le permita escoger en su regional al mejor equipo de trabajo, al mejor empleado público de libre nombramiento y remoción y al mejor empleado público de carrera del nivel asesor, profesional, técnico, asistencial y determinará los criterios en caso de empate, en concordancia con lo establecido en el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015.



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

CAPÍTULO III SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 71. Selección de los Mejores Empleados Públicos. Se seleccionarán los mejores empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que cumplan con los requisitos que se describen a continuación:

- 1) Acreditar tiempo de servicio continuo en el SENA no inferior a un (1) año.
- 2) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- 3) Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño debidamente ejecutoriada o en el acuerdo de gestión, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 72. Proceso de Selección. El proceso de selección de los mejores empleados públicos de la Entidad se debe realizar con base en la evaluación del desempeño laboral para los de carrera administrativa, y para los de libre nombramiento y remoción será hará con base en los resultados de los acuerdos de gestión.

Artículo 73. Cronograma. La Secretaría General del SENA divulgará cada año con suficiente antelación, el cronograma de las actividades que deben adelantar la Dirección General, las Regionales y los Comités de Incentivos, para la selección de los mejores empleados públicos de la entidad y los mejores equipos de trabajo, teniendo en cuenta que por disposición del parágrafo 2 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, el plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados públicos, será el 30 de noviembre de cada año.

Se seleccionará al mejor empleado público de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la escogencia del mejor empleado de la entidad.

Artículo 74. Comité de Incentivos. En la Dirección General y en cada Regional se debe instalar el Comité de Incentivos para dar inicio al proceso de selección, dentro de las fechas previstas en el cronograma, el Coordinador correspondiente deberá remitir al respectivo Comité el listado de los empleados públicos de la Dirección General o de la Regional que hayan alcanzado en la evaluación del desempeño niveles de sobresaliente.

El comité de incentivos en la Dirección General y en cada Regional, dentro del plazo que establezca el cronograma divulgado por la Secretaría General, seleccionará el mejor empleado público de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, con base en las calificaciones más altas.

Artículo 75. Deliberaciones y Decisiones del Comité de Incentivos. Los Comités de incentivos deliberarán para escoger a los mejores empleados públicos, sus decisiones deben constar en acta firmada por todos sus integrantes.

Los Comités Regionales enviarán copia del acta, al Comité Nacional de Incentivos en las fechas que señale el cronograma fijado por la Secretaría General, para que el Comité Nacional de Incentivos pueda hacer la selección a nivel nacional. En todo caso, se elegirá al que tenga la más alta calificación, entre los seleccionados como mejores empleados públicos de cada nivel.



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

Artículo 76. Criterios de Desempate. En caso de empate en la selección de los mejores empleados públicos a nivel Regional y en la Dirección General, así como a nivel nacional, se deberán tener en cuenta los siguientes criterios de desempate:

- 1) Para el Nivel Directivo: el grado de cumplimiento en los indicadores de gestión.
- 2) Para los Grupos Ocupacionales Asesor, Profesional: la producción intelectual de ensayos, investigaciones, libros, o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, así como sus participaciones en representación de la entidad como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros.
- 3) Para los Niveles Técnico y Asistencial: las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o cambiar procedimientos.

En caso de persistir empate después de la aplicación de los mencionados criterios, el Comité respectivo determinará el criterio de escogencia.

CAPITULO IV SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Artículo 77. Propuestas de los Equipos de Trabajo. Los equipos de trabajo que participen en los planes de incentivos pecuniarios, deben proponer y desarrollar proyectos técnicos, tecnológicos, pedagógicos, operativos o administrativos que sean aplicables en el corto plazo, en la innovación o mejora de la formación profesional integral, el diseño curricular, el mejoramiento de la efectividad y calidad de los procesos administrativos y operativos, que propicien el fortalecimiento de la capacidad administrativa y el desempeño institucional del SENA.

Artículo 78. Requisitos. El proyecto presentado por los equipos de trabajo debe reunir los siguientes requisitos:

- 1) Estar concluido al momento de su inscripción.
- 2) Responder a criterios de excelencia.
- 3) Generar aportes a la misión institucional de la entidad.

Los equipos de trabajo deben inscribirse junto con el proyecto en las fechas y cumpliendo las condiciones establecidas en el cronograma que divulgue la Secretaría General del SENA. Los equipos de trabajo deben estar integrados como mínimo por dos (2) empleados públicos de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción.

Parágrafo. No podrán participar para esta selección los proyectos presentados por Instructores y Trabajadores Oficiales para el SSEMI o para el plan de ascensos.

Artículo 79. Procedimiento para la Inscripción y Selección de Mejores Equipos de Trabajo. El procedimiento para la inscripción y selección de los mejores equipos de trabajo, es el siguiente:

- 1) El calendario para el proceso de participación de equipos de trabajo en el plan de incentivos pecuniarios, será divulgado cada año por la Secretaría General, teniendo en cuenta que el plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios a los equipos de trabajo es el 30 de noviembre de cada año.
- 2) El equipo de trabajo debe diligenciar el formulario de inscripción divulgado por la Secretaría General.
- 3) Las inscripciones de los equipos de trabajo se realizarán ante el Secretario del Comité de Incentivos de cada Regional, Seccional o de la Dirección General, según sea el caso. Los proyectos interregionales deben ser inscritos ante el Secretario del Comité Nacional de Incentivos y calificados por este.



RESOLUCIÓN No. DE 2020

Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

- 4) Los proyectos seleccionados por los Comités Regionales deben ser remitidos a la Coordinación de Relaciones Laborales de la Dirección General, para ser presentados al Comité Nacional de Incentivos para su estudio.
- 5) Los proyectos tendrán una presentación escrita que debe observar las normas vigentes, sobre presentación de trabajos de grado.
- 6) Los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deben efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados públicos de entidad.

Si se comprueba de manera sumaria plagio en los trabajos o proyectos presentados por alguno de los equipos participantes, se procederá a su descalificación, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Parágrafo. La Dirección General y cada Regional seleccionarán su mejor equipo de trabajo, y entre ellos se escogerá a los tres (3) primeros lugares de la entidad, en estricto orden de mérito con base en las evaluaciones obtenidas.

Artículo 80. Calificación de los Proyectos. Para la calificación de los proyectos se determinan los siguientes factores, de acuerdo con el nivel de cumplimiento de cada uno de ellos:

No	FACTORES	PUNTAJE		
		Excelente 10	Bueno 8	Aceptable 6
1	Presentación			
2	Cobertura			
3	Innovación			
4	Aplicabilidad			
	TOTAL PUNTOS			

- 1) **Presentación:** Se evalúa el cumplimiento de los requisitos y la forma de presentación del documento establecidos en la presente resolución y en las normas vigentes sobre la estructuración de trabajos de grado:
 - a. Excelente: Cuando el proyecto presentado cumple en la forma y en la presentación en el 100% de los requisitos relacionados con esta resolución y en las normas vigentes sobre presentación de trabajos de grado.
 - b. Bueno: Cuando el proyecto presentado cumple en la forma y en la presentación en un porcentaje no inferior al 80% de los requisitos relacionados con esta resolución y en las normas vigentes sobre presentación de trabajos de grado.
 - c. Aceptable: Cuando el proyecto presentado cumple en la forma y en la presentación en un porcentaje no inferior al 60% de los requisitos relacionados con esta resolución y en las normas vigentes sobre presentación de trabajos de grado.
- 2) **Cobertura:** Se evalúa el nivel de cobertura en términos de beneficiarios con la implementación del proyecto.
 - a. Excelente: Cuando el proyecto presentado beneficia al 100% de la totalidad del sector o área que recibe los servicios del SENA.
 - b. Bueno: Cuando el proyecto presentado beneficia un porcentaje no inferior al 80% del sector o área que recibe los servicios del SENA.
 - c. Aceptable: Cuando el proyecto presentado beneficia en un porcentaje no inferior al 60% del sector o área que recibe los servicios del SENA.
- 3) **Innovación:** Se evalúa el contenido del proyecto en términos de modernización, innovación o mejora.
 - a. Excelente: Cuando el proyecto presentado es 100% novedoso generando un avance único en el campo del conocimiento científico o de la tecnología.
 - b. Bueno: Cuando el proyecto presentado posee un porcentaje no inferior al 80% de componentes nuevos, generando un mejoramiento en el campo del conocimiento científico o de la tecnología.



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

- c. Aceptable: Cuando el proyecto presentado posee un porcentaje no inferior al 60% componentes nuevos y genera algún mejoramiento en el campo del conocimiento científico o de la tecnología.

4) Aplicabilidad: Se evalúa la capacidad del proyecto para resolver problemas productivos o de gestión de acuerdo con la misión del SENA.

- a. Excelente: Cuando el proyecto presentado puede ser ejecutado en un 100% en el SENA, en los Centros de Formación y/o en las dependencias administrativas.
- b. Bueno: Cuando el proyecto presentado puede ser ejecutado en un porcentaje no inferior al 80% en los Centros de Formación y/o en las dependencias administrativas.
- c. Aceptable: Cuando el proyecto presentado puede ser ejecutado en un porcentaje no inferior al 60% en los Centros de Formación y/o en las dependencias administrativas.

Artículo 81. Conformación del Jurado Calificador Nacional. El jurado calificador nacional de los proyectos estará conformado en la Dirección General del SENA por:

- 1) El Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo o su delegado.
- 2) El Director de Formación Profesional o su delegado
- 3) El Director de Planeación y Direccionamiento Corporativo o su delegado
- 4) Dos (2) representantes de los empleados públicos ante la Comisión Nacional de Personal que fueron escogidos por votación.

Artículo 82. Funciones del Jurado Calificador Nacional. Son funciones del jurado calificador nacional:

- 1) Estudiar y evaluar los proyectos presentados por la Secretaría General y/o el Coordinador de Relaciones Laborales de dicha dependencia, de acuerdo con el procedimiento señalado en la presente resolución, para lo cual podrán contar con la colaboración de los empleados públicos de la entidad o personal externo con experiencia en el tema objeto del proyecto.
- 2) Proponer al Comité Nacional de Incentivos las recomendaciones que considere necesarias.
- 3) Consolidar los resultados de calificación de los proyectos y emitir sus decisiones al Comité Nacional de Incentivos, lo que se hará constar en acta.
- 4) Estudiar y emitir concepto sobre los casos y reclamaciones que a discreción del Comité Nacional y Regional requieran su intervención.

Artículo 83. Conformación de Jurados Calificadores Regionales. En cada una de las Regionales se conformará un jurado calificador con los siguientes integrantes:

- 1) Director Regional o su delegado.
- 2) Un subdirector de Centro designado por el Director Regional.
- 3) El Coordinador de Formación Profesional de la Regional, o quien haga sus veces.
- 4) Dos representantes de los empleados públicos ante la Comisión Regional de Personal que haya sido escogido por votación.

Artículo 84. Funciones de los Jurados Calificadores Regionales. Son funciones de los jurados calificadores regionales:

- 1) Llevar el registro y control de los proyectos presentados en cada vigencia.
- 2) Estudiar y evaluar los proyectos presentados por los equipos de trabajo de la Regional, para ello podrán contar con la colaboración de empleados públicos expertos de la entidad o personal externo.
- 3) Devolver con las observaciones respectivas los proyectos que no cumplan con los requisitos establecidos en la presente Resolución.



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

- 4) Suscribir las actas correspondientes de los resultados de las evaluaciones de los proyectos que cumplen con los requisitos estipulados en la presente Resolución.
- 5) Remitir al Comité Nacional de Incentivos el mejor proyecto de la Regional, con los respectivos soportes.
- 6) Velar por el efectivo cumplimiento de las normas que reglamentan la selección de los mejores equipos de trabajo del SENA.

CAPÍTULO V

INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS

Artículo 85. Incentivos no pecuniarios. Los incentivos no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como el mejor empleado público de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos, así como a los mejores equipos de trabajo.

De conformidad con lo establecido en los artículos 33 del Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto 1083 del 2015 artículo 2.2.10.9, se podrán otorgar los siguientes incentivos no pecuniarios:

- 1) Bono recreativo hasta por un valor equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales.
- 2) Asistencia a cursos, eventos, seminarios que se desarrollen en cualquier ciudad del país hasta por dos (2) SMLMV, incluida inscripción, transporte y manutención.
- 3) Pasantías, incluido transporte y manutención hasta por un valor equivalente a dos (2) SMLMV.
- 4) Publicación de trabajos a dos tintas máximo de 1.000 ejemplares, hasta por un valor equivalente a dos (2) SMLMV.
- 5) Traslados.
- 6) Comisiones.
- 7) Beca para educación formal.
- 8) Participación en proyectos especiales.
- 9) Reconocimiento público a labor meritoria.
- 10) Financiación de investigación.

Parágrafo 1. Los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley. En caso de traslado y comisiones, estos se registrarán por las disposiciones que sobre la materia se encuentren vigentes y aquellas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Parágrafo 2. Los incentivos serán personales e intransferibles por parte de los ganadores, en los casos que procedan deberán ser usados dentro del año siguiente a su otorgamiento so pena de que se pierdan los beneficios correspondientes.

Artículo 86. Incentivos Pecuniarios. Están constituidos por el reconocimiento económico que se asignará al mejor equipo de trabajo de la Entidad a nivel nacional. Este reconocimiento será hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles de los señalados en esta resolución.

Artículo 87. Requisitos para ser Beneficiarios de los Planes de Incentivos. Todos los empleados públicos premiados deberán reunir los siguientes requisitos:

- 1) Acreditar tiempo de servicio continuo en el SENA no inferior a un (1) año.
- 2) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.



Por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA

- 3) Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño debidamente ejecutoriada o en el acuerdo de gestión, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

CAPÍTULO VI OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS Y PUBLICACIÓN DE RESULTADOS

Artículo 88. Acto Administrativo. El Director General del SENA proferirá acto administrativo en el cual se establecen los ganadores en cada una de las categorías de incentivos, de acuerdo a los resultados que reporte el Comité Nacional de Incentivos y asignará los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que les corresponda.

El acto administrativo deberá ser motivado y no procede en su contra ningún recurso, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Decreto 1567 de 1998.

La Secretaría General del SENA en coordinación con la Oficina de Comunicaciones, informará a través de los medios institucionales disponibles los resultados del proceso de selección de los mejores empleados públicos, los equipos de trabajo y los planes de incentivos otorgados.

Artículo 89. Divulgación. La Secretaria General y cada Director Regional deben comunicar formalmente el contenido de la resolución a los integrantes de los respectivos Comités de Bienestar Social y al de Incentivos, así como a los Subdirectores de Centro de su jurisdicción y propiciarán la divulgación periódica de la misma entre los empleados públicos de la entidad para su conocimiento y participación.

PARTE IV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 90. Campo de Aplicación. La presente resolución aplica a los empleados públicos del SENA, conforme a los requisitos específicos para cada disposición.

Artículo 91. Vigencia y Derogatoria. La presente resolución rige a partir de su expedición, deroga las Resoluciones 059, 2001 de 2016 y las demás disposiciones que le sean contrarias, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1437 de 2011.

Publíquese en la página web del SENA.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá. D.C., a los

**Carlos Mario Estrada Molina
Director General SENA**

Vo. Bo: Óscar Julián Castaño Barreto - Director Jurídico
Vo Bo: Verónica Ponce Vallejo - Secretaria General
Revisó: Antonio José Trujillo Illera - Coordinador Grupo Conceptos Jurídicos y Producción Normativa
Mariela Díaz Torres- Profesional Grupo Conceptos Jurídicos y Producción Normativa
Revisó: Fabio Andrés Forero - Asesor Secretaría General
Claudia Fernández B - Contratista Secretaría General
Claudia Cañas Beltrán.- Coordinadora Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano
Proyectó: Eddy Viviana Valbuena F, Contratista Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano