

CIRCULAR 55 DE 2015

(Marzo 12)

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Pérdida de fuerza ejecutoria por cumplimiento del término para el cual fue expedida.

PARA DIRECCIONES REGIONALES Y SUBDIRECTORES DE CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL

ASUNTO Plan de Bienestar 2015

De manera atenta remito el Plan de Bienestar Social correspondiente a la vigencia 2015, con el fin de que sea tenido en cuenta para la elaboración del Plan Interno de la Regional, de acuerdo con los parámetros aquí establecidos y enviar una copia antes del 30 de marzo del 2015 al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano para el seguimiento y cumplimiento.

Cordialmente,

MILTON NUÑEZ PAZ

Secretario General

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

SECRETARÍA GENERAL

GRUPO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS 2015

Bogotá D.C. marzo de 2015

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2015

1. JUSTIFICACIÓN

El talento humano es el activo más importante que posee una organización por lo que se hace necesario desarrollar políticas y procedimientos para el manejo del recurso humano, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes de la Entidad, propiciando una adecuada cultura y fomento de valores para crear un buen clima organizacional que favorezca la integración, la participación y el trabajo en equipo para la consecución del propósito común.

Con este propósito el SENA, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto Ley [1567](#) de 1998, la Ley [909](#) de 2004, el Decreto [1227](#) de 2005 referentes del Bienestar Social, Estímulos e incentivos, para mejorar el nivel de vida y el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Entidad, buscando mejorar el clima laboral, el trabajo en equipo, la identificación e intervención de la cultura organizacional, desarrolla el programa de Bienestar Social contemplado en la Resolución [0221](#) del 11 de febrero de 2013, donde se establece la calidad y protección de vida laboral y los servicios sociales (deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos, culturales y de

educación formal) dirigidos a los funcionarios y sus familias.

Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración lo reglamentado y proyectar la continuidad del Programa de Bienestar Social para la vigencia 2015, buscando el bienestar de los servidores como un propósito que permita promover una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad, donde se entenderá el Bienestar Social como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público.

Estos programas y actividades son definidos por la Dirección General, y para su correcta ejecución deben ser ajustados a las necesidades y particularidades de cada una de las regiones del país.

2. Objetivo General

Fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los funcionarios para contribuir a su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia.

2.1. Objetivos Específicos

- Brindar espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo-mente (estilos saludables de vida).
- Facilitar y propender por la integración del talento humano de la Entidad, a través de actividades deportivas y recreativas que redunden en beneficio del ambiente organizacional y la calidad de vida laboral.
- Promover equipos de mejoramiento continuo.
- Propiciar la participación, innovación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción del talento humano del SENA.
- Sensibilizar en los directivos y coordinadores de grupo en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y pluralismo.
- Fomentar la participación de los servidores públicos en el diseño, ejecución y evaluación de los programas de bienestar social.

Alcance.- En este Plan se contemplarán las necesidades de servicios sociales de los funcionarios de las diferentes regionales de la Entidad.

4. Responsable.- El Control y vigilancia para la aplicación de este Plan y su correcta ejecución corresponde a la Secretaria General, con el apoyo del Comité de Bienestar de la Dirección General y los comités Regionales en cabeza de los Directores Regionales.

5. Definiciones.

Programa de Bienestar Social.- Es un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad de las entidades estatales.

Bienestar.- Conjunto de factores que permiten mantener la calidad de vida del ser humano y que hacen que su vida posea todos aquellos elementos que den lugar a su tranquilidad y satisfacción.

Aptitud.- Conjunto de características emocionales y de personalidad que junto con la capacidad y

competencias permite al recurso humano realizar una labor.

Compromiso organizacional.- Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

Sistema de Estímulos.- Se entiende por sistema de estímulos 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 y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Desarrollo del Sistema de Estímulos.- Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de los servidores públicos con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementaran a través de los programas de Bienestar Social.

6. Políticas de bienestar.

Es deber de la Entidad, proveer los espacios y oportunidades que fomenten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el sentido de pertenencia y la motivación de cada uno de los funcionarios, de tal forma que se direcciona a crear un clima organizacional adecuado.

Se debe propender por alianzas con otras instituciones que permitan la posibilidad de brindar programas de protección y servicios sociales a los funcionarios y sus familias.

Las actividades de Bienestar Social están orientadas al desarrollo de actividades deportivas, culturales y recreativas, que impacten y mejoren la integración personal y laboral.

Las actividades recreativas pueden ser caminatas, excursiones, paseos y otras en las cuales se pueda incluir el núcleo familiar.

Mejorar el sentido de pertenencia y participación de los funcionarios con la Entidad, mediante una buena motivación y clima laboral.

7. Cobertura.- El programa de Bienestar Social cubrirá a los servidores públicos de la Entidad y sus familias.

9. Formulación del programa de Bienestar Social.-

El Programa de Bienestar Social 2015, se elabora de conformidad con la Resolución [0221](#) del 11 de febrero de 2013, donde se establece la calidad y servicios sociales (deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos, culturales, de apoyo para educación formal), dirigido a los funcionarios y sus familias.

10. Metodología del Plan.- Teniendo en cuenta las necesidades de Bienestar de los funcionarios, el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano y aplicó una encuesta en octubre de 2014, sobre los programas de Bienestar en los cuales desearían participar, con el fin de conocer las expectativas y prioridades de los funcionarios. (Anexo al final del Plan el modelo de la encuesta) participaron las regionales: Antioquia, Casanare, Bolívar, Cesar, Boyacá, Choco, Caldas, Córdoba, Cesar, Cundinamarca, Dirección General, Distrito Capital, Guainía, Guajira, Guaviare, Huila, Magdalena, Meta, Quindío, San Andrés, Risaralda, Santander, Tolima, Valle y Vaupés.

10.1. Diseño, tabulación y análisis de la encuesta

Diligenciaron la encuesta 3.993 funcionarios de las diferentes regionales, que se interesaron en hacer parte del proceso de mejora del Talento Humano de la Entidad.

Los resultados se presentan a continuación:

VER IMAGEN

En Desarrollo del Plan de Bienestar se establecieron líneas de acción que inciden en el cumplimiento de la misión institucional, donde es necesario entender que esto se logrará en la misma manera en que generemos condiciones convenientes para el servidor público, el cual es cambiante por su naturaleza y por su campo de acción, de la misma manera entregarle herramientas para enfrentar situaciones del entorno que en cualquier momento pueden incidir en la Institución.

Se hace necesario fomentar actividades que incidan en el refuerzo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, las cuales causen el fortalecimiento de los valores morales, éticos y principios en los funcionarios quienes con sus actuaciones y comportamientos son los que le imprimen una imagen a la Institución.

11. Líneas de Acción.- Para su desarrollo se tiene previsto un conjunto de programas y beneficios que se estructuraron como parte de la solución a las necesidades del individuo y su núcleo familiar y para facilitar su ejecución, cada regional dispondrá de un funcionario que tendrá la responsabilidad de coordinar, ejecutar y controlar el Plan de Bienestar en cada una de las líneas de acción.

En los casos que sea necesario, la Regional o los Centros suscribirán convenios, contratos o alianzas con Cajas de Compensación, Ligas de Deportes u otras entidades que cuenten con infraestructura deportiva, para que los funcionarios y sus familias tengan acceso a ellos y a actividades, cursos o entrenamientos, de acuerdo a las actividades que se establezcan en el plan regional de bienestar que se adopte con la participación y el seguimiento del Comité de Bienestar.

Cada Regional elaborará su respectivo Plan de Bienestar el cual debe ser aprobado por el Comité de Bienestar Regional y remitido a la Dirección General antes del 18 de febrero de 2015, teniendo en cuenta los lineamientos que a continuación de enuncian.

11.1. PROGRAMAS

11.1.1. EDUCACION.

11.1.1.1. Auxilio Educativo

Está orientado a facilitar el pago por concepto de matrícula o de pensión o pago de útiles escolares en estudios académicos regulares o especiales, guardería, jardín infantil, párvulos, enseñanza preescolar, primarios, secundarios, técnicos, tecnológicos, universitarios o de postgrado de los hijos de los empleados públicos con más de un año de servicio a la entidad, así como de los hijos de sus pensionados.

La Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación deberán cancelar el auxilio educativo durante el primer semestre de 2015 para los beneficiarios que cursen

estudios en Calendario A, y, durante el segundo semestre, para las personas inscritas en calendario B.

Para estos efectos deberán observarse las estipulaciones contenidas en la Ley [119/94](#), los Acuerdos [27](#) y [30](#) del 1º. y 24 de octubre de 1991 y [02](#) de 1995 y la Resolución [2443](#) de 1993.

- Procedimiento
- Expedir el certificado de disponibilidad presupuestal
- Abrir la convocatoria
- Recepcionar los documentos

Revisar requisitos de conformidad con los Acuerdos [27](#) y [30](#) de 1991 y [02](#) de 1995 y La Resolución [2443](#) de 1993

- Cancelar el auxilio al funcionario por nómina

Beneficiarios

Tienen derecho al auxilio educativo los hijos de:

- Los empleados públicos de tiempo completo con más de un año de servicios continuos, cuyo sueldo no exceda seis (6) salarios mínimos mensuales vigentes.

Pensionados, cuya pensión no exceda seis (6) salarios mínimos legales vigentes.

Nota: Este beneficio se reconocerá, siempre y cuando dependan económicamente del funcionario o pensionado información que será verificada por la Entidad.

Para el caso de los hijos de empleados públicos e hijos de pensionados con problemas de aprendizaje que requieran educación especial se concederá el valor anual equivalente a tres (3) veces al que corresponda para hijos en situación de aprendizaje normal. Para su reconocimiento y pago se exigirá certificado médico expedido por el Servicio Médico Asistencial del SENA.

NOTA: Por grupo familiar, padre y madre que trabajen en el SENA, se concederá el valor del programa educativo a uno (1) sólo de ellos; preferentemente a la madre, siempre y cuando no exceda los topes establecidos.

Requisitos:

1. El funcionario deberá alcanzar en la última evaluación del desempeño, mínimo el concepto de satisfactorio, anexando a la solicitud copia de la última evaluación del desempeño. Para el caso de los nombramientos provisionales, para esta única finalidad deberán ser evaluados de acuerdo con el formato anexo.
2. Presentar la solicitud en el formulario establecido para el auxilio educativo.
3. Demostrar que fue aceptado por el colegio, establecimiento, entidad, centro o institución educativa legalmente reconocida.
4. Presentar certificado de aprobación del año lectivo o semestre académico inmediatamente anterior.

NOTA 1: En caso de fallecimiento del Servidor Público, sus hijos podrán disfrutar del Programa

Educativo durante el año en que ocurra el deceso y dos (2) periodos académicos más, siempre y cuando acrediten el cumplimiento de los requisitos ya citados.

NOTA 2: El pago del auxilio educativo de los pensionados se debe hacer a través de resolución, la cual debe ser enviada por las Regionales al Grupo de Presupuesto en la Dirección General para el correspondiente registro presupuestal, reconocimiento y pago anexando certificación de la cuenta bancaria y fotocopia de la cédula de ciudadanía al 150% del pensionado. Así mismo deben enviar una copia del CI por radicar con dichos documentos al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano para el respectivo control presupuestal.

Pérdida del programa educativo

1. Por retiro del empleado de la Entidad.
2. Por haber perdido el beneficiario el año lectivo o el semestre académico correspondiente.
3. Tabla de valores a reconocer Vigencia 2015

Ingreso salarial de los empleados	Universitario o carrera técnica o tecnológica 100%	Secundaria 80%	Primaria o preescolar 60%
Hasta tres (3) SMLMV. 100% de \$644.350 a \$1.933.050,00	\$ 644.350,00	\$ 515.480,00	\$ 386.610,00
Hasta Cuatro (4) SMLMV. 80% de \$1.933.050 a \$2.577.400,00	\$ 515.480,00	\$412.384,00	\$ 309.288,00
Hasta cinco (5) SMLMV. 60% de \$2157.400 a \$3.221.750,00	\$ 386.610,00	\$ 309.288,00	\$ 231.966,00
Hasta seis (6) SMLMV. 40% de \$3.221.750 a \$3.866.100,00	\$ 257.740,00	\$ 206.192,00	\$ 154.644,00

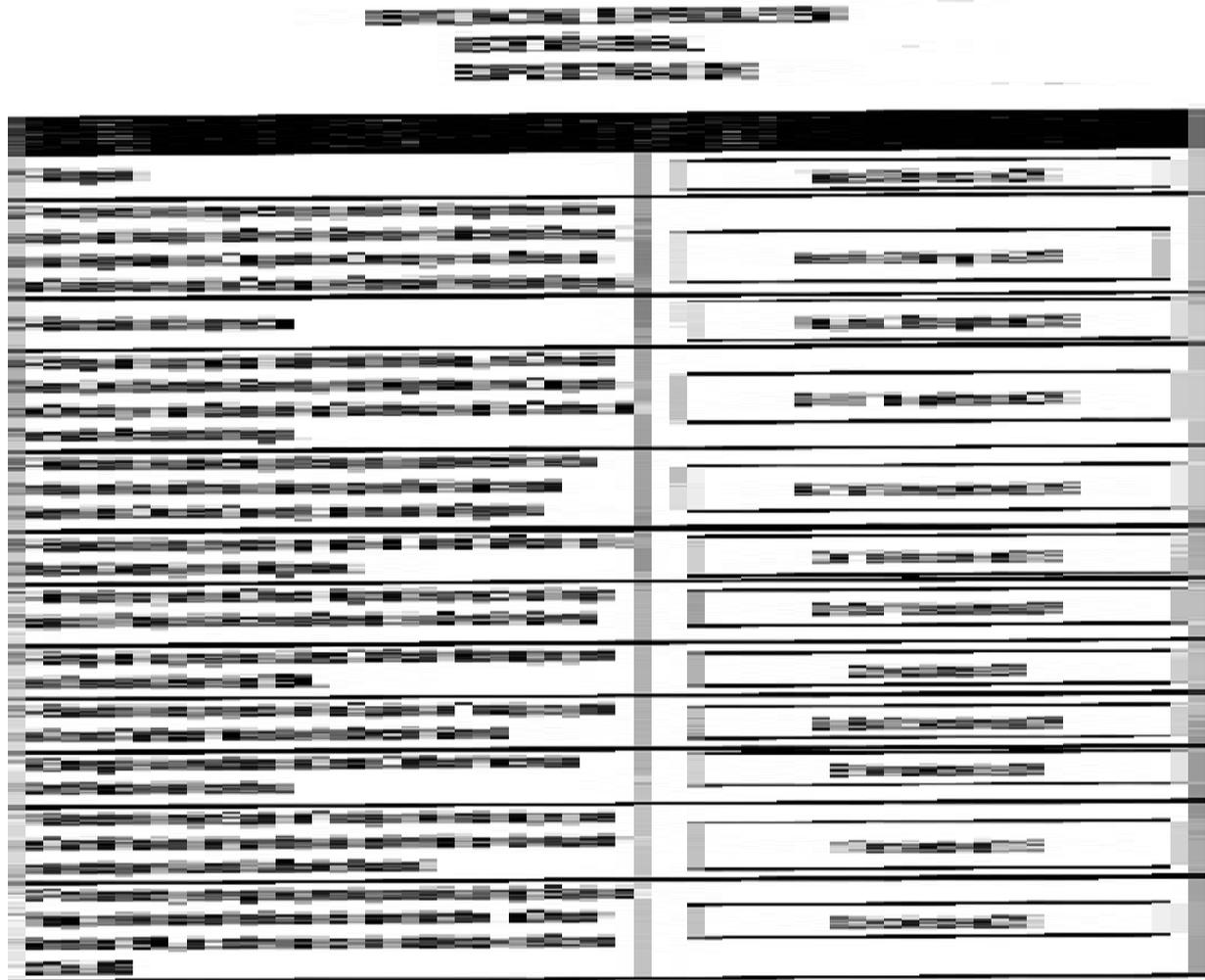
11.1.1.2. Programas de Educación Formal

Como un estímulo a su crecimiento personal, la Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal o los convenios suscritos con instituciones educativas, deberán brindar apoyo a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera, de conformidad con lo establecido en el artículo [73](#) del Decreto 1227 de 2005 y las Resoluciones No. 0221 del 11 de febrero de 2013.

Para efectos de asignar los apoyos económicos para nuevas solicitudes y continuidad de estudios de educación formal para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera, que cumplan los requisitos establecidos por las normas citadas, la Dirección General realizara las convocatorias en cada vigencia, y teniendo en cuenta las solicitudes nacionales y la aplicación del artículo 17 de la Resolución No. 0221 de 2013 por parte de las Regionales, para asignar los nuevos apoyos se hará la ponderación de puntaje de mayor a menor y se tomaran de cada regional las primeras solicitudes, posteriormente los segundos y así sucesivamente hasta donde el presupuesto asignado lo permita, las Direcciones Regionales realizaran el proceso de reconocimiento y pago de los apoyos de acuerdo a la resolución emitida por la Secretaría General

y la disponibilidad presupuesto.

11.1.1.3. Apoyo a hijos de servidores públicos y de pensionados para adelantar estudios de pregrado en universidades con convenio



12. PROGRAMA DE DEPORTE, RECREACION Y CULTURA

12.1. DEPORTES

OBJETIVO

Fomentar la integración de los servidores públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en actividades deportivas.

Representar al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en eventos deportivos institucionales.

Promover acciones que incentiven y optimicen el uso de los escenarios deportivos con que cuente la Entidad por parte de los funcionarios y su grupo familiar.

ETAPAS

- Motivación -Inscripción -Conformación de equipos deportivos
- Reglamentación
- Programación y ejecución del evento deportivo

- Premiación deportiva
- Evaluación del evento deportivo

ACTIVIDADES

a. Escuelas y Entrenamiento Deportivo.

La Dirección General las Regionales y Centros de Formación deberán garantizar a todos los servidores públicos y a sus beneficiarios (cónyuge o compañero permanente, padres del servidor público, hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él), la formación y entrenamiento en disciplinas deportivas tales como: Natación, buceo, patinaje, squash, taekwondo, ajedrez, baloncesto, fútbol, gimnasia, voleibol, billar, tenis, tenis de mesa, ajedrez, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, softbol y/o aquellas disciplinas que de acuerdo con la región se practiquen.

Para el desarrollo de estos programas, se tiene previsto que desde el primer trimestre se inicie el proceso de contratación de entrenadores deportivos y culturales que permitan una práctica permanente durante el año y así lograr mejores niveles de competencia en el funcionario y su núcleo familiar a través de a las escuelas deportivas y las alianzas con las cajas de compensación familiar; aprovechando al máximo los escenarios deportivos con que cuente la Entidad.

La Dirección General, las Regionales y los Centros de Formación otorgarán dentro de la jornada laboral permiso de dos (2) horas semanales a sus funcionarios para la práctica deportiva, cultural y recreativa, como estímulo que permita facilitar la asistencia de los seleccionados a los entrenamientos deportivos o ensayos artísticos de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Resolución 0221 de 2013.

b. Realización de Campeonatos Internos

Las Direcciones Regionales y los Centros de Formación deberán garantizar la organización y participación de los servidores públicos del SENA, en campeonatos internos alrededor de disciplinas deportivas tales como: Natación, ajedrez, baloncesto, fútbol, gimnasia, voleibol, billar, tenis, tenis de mesa, ajedrez, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, softbol y/o aquellas disciplinas que de acuerdo con la región se practiquen.

c. Torneos representativos Interinstitucionales y/o interempresas

Fomentar la participación de los equipos deportivos de cada Regional o Centro de Formación Profesional en las competencias organizadas a nivel regional o nacional.

Para cumplir dicho cometido se atenderán los siguientes parámetros:

Se podrán conformar equipos de varias regionales para incentivar la participación de las regionales pequeñas.

Se programarán juegos interdependencias en las disciplinas emblemáticas de la Regional, que impliquen el fomento de la salud, la sana convivencia y el desarrollo personal de las respectivas habilidades.

Los participantes contarán con dotación necesaria y con entrenadores contratados, para lo cual los Centros de Formación deben apropiarse los recursos necesarios.

d. Juegos deportivos del SENA

Para la presente vigencia la Dirección General y las Regionales que sean designadas sedes, organizarán los XVII Juegos Deportivos SENA.

1- Juegos Deportivos Nacionales.

Nacional de Atletismo masculino y femenino, Natación masculino y femenino, Bolos masculino y femenino softbol masculino:

Sede Regional Santander (Bucaramanga) del 11 al 15 de junio de 2015

Nacional de fútbol, baloncesto masculino y femenino, voleibol masculino y femenino, tejo masculino, mini tejo femenino, billar masculino, tenis de mesa masculino y femenino y ajedrez masculino y femenino:

Sede Regional Norte de Santander (Cúcuta) del 15 al 20 de julio de 2015. 12.2.

12.2 RECREACION

OBJETIVO

Contribuir al mantenimiento físico y mental de los servidores públicos que participen en las actividades recreativas, programadas y realizadas por la Entidad.

Lograr la participación del grupo familiar de los servidores públicos del SENA en las vacaciones recreativas, y demás actividades.

Fomentar integraciones recreativas para la familia de los servidores públicos de la Entidad.

ETAPAS

Motivación

Inscripción

Entrenamientos

Seguimiento

Evaluación

ACTIVIDADES

a. Vacaciones Recreativas

La Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación, deberán realizar al menos una vez al año un programa de vacaciones recreativas dirigidas a los hijos de los servidores públicos, que contemplen actividades lúdicas, culturales, formativas y que incentiven el adecuado manejo del ocio y del tiempo libre. Los beneficiarios deberán tener menos de 15 años de edad.

b. Programas de entrenamiento físico y mental

Podrán programarse actividades continuas de entrenamiento físico tales como: aeróbicos,

spinning, Pilates, yoga, thai chii, que propendan por la salud física y mental de los servidores públicos y su grupo familiar.

c. Programa de manualidades y del hogar

Deberán programarse cursos de cocina, sistemas, inglés, marquetería, floristería, pintura, arte, etc. Durante la vigencia

d. Programa de aguinaldo Infantil para los hijos de los servidores públicos.

De conformidad al Decreto 3632 de 1985, la Entidad otorgará este beneficio por valor de \$226.544 pesos M/cte para la vigencia 2015 a los hijos de los servidores públicos que en el momento de la entrega tengan la edad de 12 años y 364 días, el cual deberá ser entregado en la primera quincena del mes de diciembre y se entregará por cada hijo del funcionario. Este beneficio no cubre a las madres gestantes.

Los funcionarios que se encuentren en comisión en las Regionales y que tengan hijos con derecho al aguinaldo infantil deberán ser tenidos en cuenta en el Centro o Dependencia donde se encuentre laborando para el otorgamiento de este beneficio.

e. Otras actividades recreativas

Dependiendo de la región y costumbres de cada departamento o municipio, cada Dirección Regional o Subdirección de Centro, deberá programar actividades tales como: caminatas ecológicas, salidas turísticas y pesca recreativa, que integren el grupo familiar.

f. Jornada de Integración para la comunidad educativa

En la jornada de integración para instructores y trabajadores oficiales comprendida entre el 22 al 27 de junio de 2015 inclusive (Resolución [02204](#) del 14 de octubre de 2014) se programarán actividades deportivas, recreativas y culturales, que contribuyan a su bienestar integral:

Se programará actividades lúdicas, recreativas, deportivas y de integración, en ella participarán durante toda la semana los instructores y trabajadores oficiales.

Se programará un día de esa semana para que participen los funcionarios de la parte administrativa, asegurando la prestación de aquellos servicios impostergables, dando aplicación a lo establecido en el literal e de la Resolución [00950](#) del 17 de mayo de 2012.

El sábado 27 de junio se programarán actividades lúdicas, recreativas y de integración para la celebración del día de la familia con los instructores, trabajadores oficiales, administrativos y su núcleo familiar (cónyuge e hijos).

Estas actividades serán programadas y coordinadas a nivel regional con la participación y el seguimiento del respectivo Comité de Bienestar.

Cada regional garantizará el presupuesto para la ejecución y desarrollo de la jornada de integración

12.3. CULTURA

OBJETIVO

Contribuir a fomentar la cultura como un medio de sensibilización, de esparcimiento y de apreciación de valores artísticos y culturales.

a.

Celebraciones especiales	Fechas
Día de San Juan Bosco	31 de enero
Día internacional de la mujer	8 de marzo
Día de la secretaria	24 de abril
Día del niño	26 de abril
Día de la madre	11 de mayo
Día del instructor	21 de junio
Cumpleaños del SENA	21 de junio
Día del Servidor Público	27 de junio
Día de la familia	27 de junio
Día del conductor	12 de julio

b. Formación artística y cultural

Motivar y garantizar la participación de los servidores públicos y sus familiares en actividades de formación artística y cultural como pintura, escultura, danza, canto, interpretación de instrumentos musicales, teatro, etc.

c. Conformación de los grupos artísticos del SENA

Deberán conformarse grupos artísticos como danza, grupos musicales, teatro etc.

d. Encuentro Nacional Cultural

De conformidad con el plan de austeridad en el gasto y en concordancia con la directiva presidencial, este año no se realizará el encuentro cultural, el cual se efectuara en la vigencia 2016.

e. Otras actividades

- Tertulias de arte, historia, cine, música, literatura, poesía
- Conferencias en derechos humanos, adolescencia, relaciones de parejas
- Programa de integración para servidores públicos

13. OTROS APOYOS Y ESTÍMULOS A SERVIDORES PÚBLICOS

13.1 Subsidio para funerales de Familiares:

El SENA pagará al trabajador oficial al servicio de la entidad, un subsidio equivalente a 4 meses del salario mínimo legal vigente, para los funerales del cónyuge, compañero (a), hijos, padres, hermanos, siempre y cuando el fallecido dependiera directa y económicamente del trabajador. Para el caso de los empleados públicos se pagará el valor correspondiente al sueldo que devengará el funcionario en el momento del fallecimiento de su familiar.

13.2 Subsidio para Funerales de Empleados:

Cuando fallezca un trabajador oficial al servicio del SENA, la entidad pagará un subsidio funeral equivalente a 3.5 meses del salario mínimo legal vigente, artículo 103 Convención Colectiva de Trabajo. En el caso de empleados públicos el SENA pagará un sueldo, equivalente al valor devengado por el funcionario en el momento de su fallecimiento.

13.3 Programa de préstamos de calamidad doméstica:

Este programa será para los servidores públicos que presenten una necesidad urgente plenamente demostrable y que enmarcada dentro del Acuerdo 0005 de 2012. Las Dirección General asignará los recursos previa solicitud remitida por los Directores Regionales o Subdirectores de Centros de Formación Profesional.

13.4 Programa Educativo para Trabajadores Oficiales:

Este programa será para los trabajadores de acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva Vigente

13.5. Programa con la Caja de Compensación Familiar.

Se deberán promocionar y tramitar los programas que ofrezcan las Cajas para los servidores públicos del SENA.

14. PROGRAMA DE PREPARACIÓN DE LOS PREPENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO

El objetivo fundamental de la preparación de los prepensionados es la de contribuir al bienestar y la calidad de vida de los pensionados, el programa debe promover espacios de reflexión para facilitar la toma de decisiones que permita afrontar el retiro del trabajo formal de manera responsable y constructiva a través del taller de Preparación para la Jubilación.

Adicionalmente la política de Pre-Retiro Marco propone contemplar acciones de preparación a la jubilación con planes a largo plazo dirigidos a quienes están a tres (3) años de terminar su vida laboral; con planes a mediano plazo para quienes están a dos (2) años de terminar su vida laboral y finalmente con planes a corto plazo para aquellos que están a un año (1) de terminar su vida laboral.

La propuesta para todas las Regionales para el desarrollo de actividades de Preparación para la Jubilación tiene como objetivos específicos:

- Aportar elementos teóricos sobre la jubilación desde un enfoque positivo, ofreciendo elementos teóricos en los aspectos psicológicos, legales, físicos y de proyecto de vida.
- Proponer la reflexión grupal e individual en los aspectos arriba señalados con miras a que los trabajadores diagnostiquen su situación actual y preparen un plan integral de vida en la nueva etapa de jubilación. Por lo tanto este plan se debe mover en las cinco esferas que a continuación se propone:

VER IMAGEN



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

