

RESOLUCIÓN 221 DE 2013

(febrero 11)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016>

Por la cual se establecen lineamientos para el programa de Bienestar Social y el Sistema General de Estímulos para los Servidores Públicos del SENA

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Doctrina Concordante

Concepto SENA [64428](#) de 2017

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el Decreto [1567](#) de 1998, la Ley [909](#) de 2004 y su Decreto Reglamentario [1227](#) de 2005, modificado parcialmente por el Decreto 4661 de 2005, y

CONSIDERANDO:

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 Sistema General de Estímulos del SENA debe mantenerse acorde con las exigencias del Decreto [1567](#) de 1998, orientando sus fines a la prevalencia de la eficacia, el desarrollo y el bienestar social de sus servidores públicos y garantizando un reconocimiento permanente a 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 público y su núcleo familiar.

Que el Decreto Ley [1567](#) de 1998 determina 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.

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 estén en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

Que de conformidad con el artículo [29](#) del Decreto Ley 1567 de 1998, “Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”.

Que el Decreto 1227 de 2005 reglamenta en sus artículos [65](#) a [85](#) el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos, disponiendo en su artículo [85](#) que “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 artículo 1o del Decreto 4661 de 2005, modificó el párrafo 1o del artículo [70](#) del Decreto 1227 de 2005, así: "Párrafo 1o. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. //También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.

Que el Decreto 1227 de 2005 dispone en su artículo [73](#) que “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: // 73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad. // 73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. // Párrafo. 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 mediante la Resolución No. [3588](#) del 3 de diciembre del 2010, el SENA estableció las “pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en el SENA”.

Que en virtud de lo dispuesto en el numeral 8 del Artículo [8o](#) de la Ley 1437 de 2011, se publicó en la página web de la entidad el texto del proyecto de esta Resolución, durante cinco (5) días calendario, desde el 31 de enero de 2013, no se recibieron sugerencias.

Que en mérito de lo anterior expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

TITULO I.

DEL BIENESTAR SOCIAL EN EL SENA.

CAPITULO I.

OBJETIVOS.

ARTÍCULO 1o. OBJETIVOS. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes:

- a. Crear las condiciones favorables que permitan a los servidores públicos del SENA, un clima laboral adecuado para el trabajo, la integración y el desarrollo personal.
- b. Favorecer y propiciar los espacios adecuados para la expresión artística, deportiva, cultural y social, que coadyuven a mantener un adecuado clima laboral en la entidad.
- c. Integrar a los servidores públicos y su grupo familiar a través de los programas de bienestar social.
- d. Desarrollar programas encaminados a estimular la capacitación, el desarrollo personal, las habilidades y las aptitudes necesarias para su mejor desempeño en la entidad.
- e. Desarrollar actividades de capacitación para los servidores públicos que estén próximos a su retiro laboral, que contribuya a crear un nuevo proyecto de vida.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Concordancias

Circular SENA [74](#) de 2014

Doctrina Concordante

Concepto SENA [55934](#) de 2013

CAPITULO II.

COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL.



ARTÍCULO 2o. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL EN LA DIRECCIÓN GENERAL. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: El Comité de Bienestar Social en la Dirección General estará conformado por los siguientes funcionarios:

1. El Secretario General o su delegado, quien lo presidirá.
2. El Coordinador del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General.
3. El servidor Público del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano encargado de organizar actividades deportivas, recreativas, culturales y sociales para la Dirección General.
4. Los dos (2) representantes de los empleados públicos en la Comisión de Personal de la Dirección General que hubiesen sido elegidos con la mayor votación, o en su defecto su(s) suplente(s).

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Doctrina Concordante

Concepto SENA [18](#) de 2015



ARTÍCULO 3o. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL REGIONAL. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: En cada una de las Regionales del SENA deberá constituirse un Comité de Bienestar Social Regional, conformado de la siguiente manera:

1. El Director Regional o su delegado, quien lo presidirá.
2. Los Subdirectores de los Centros de Formación, o su delegado. En las Regionales donde hayan más de tres (3) Centros de Formación, el Director Regional escogerá los tres (3) Centros que conformarán el Comité.
3. El Coordinador del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto de la Regional.
4. El servidor público encargado de las actividades de bienestar en la Regional.
5. Un Instructor de deportes designado por el Director Regional.
6. Los dos (2) representantes de la Comisión de Personal de la Regional elegidos por los funcionarios, o en su defecto su(s) suplente(s).

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Doctrina Concordante

Concepto SENA [18](#) de 2015



ARTÍCULO 4o. FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: Los Comités de Bienestar Social tendrán las siguientes funciones:

1. Velar por que en cada vigencia, se designe el presupuesto y el recurso humano para adelantar las actividades de bienestar.
2. Verificar que se implementen 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 servidores públicos de la Dirección General y de cada Regional y Centro de Formación, sobre la planeación y el desarrollo de las actividades deportivas, recreativas, culturales y sociales.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Doctrina Concordante

Concepto SENA [18](#) de 2015

Concepto SENA [55934](#) de 2013



ARTÍCULO 5o. SECRETARIA TÉCNICA DE LOS COMITÉS DE BIENESTAR <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: SOCIAL. La Secretaría Técnica de los Comités de Bienestar Social será ejercida por la persona encargada de organizar actividades deportivas, recreativas, culturales y sociales para la Dirección General o para la respectiva Regional.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 6o. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LOS COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: La Secretaría Técnica de los Comités de Bienestar Social tendrá a cargo las siguientes funciones:

1. Elaborar las actas del Comité de Bienestar
2. Recibir y dar trámite a las solicitudes que presenten los servidores públicos del SENA 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 y a los funcionarios de la entidad.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

CAPITULO III.

PRESUPUESTO.



ARTÍCULO 7o. PRESUPUESTO. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: En cada vigencia fiscal, la Dirección General asignará las partidas presupuestales a la Dirección General, las Direcciones Regionales y 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 servidores públicos y su grupo familiar.

PARÁGRAFO. Es responsabilidad del Director Regional y del Comité de Bienestar Regional la elaboración del Plan de Bienestar para la Regional y sus Centros de Formación Profesional, así como de su desarrollo y ejecución.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

CAPITULO IV.

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.



ARTÍCULO 8o. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: Los servidores públicos de la entidad contarán con los siguientes programas de bienestar:

- Actividades Deportivas: en esta área se desarrollarán campeonatos internos, escuelas deportivas, entrenamientos, participación en campeonatos externos, festivales infantiles, intercambios entre regionales, celebración de juegos deportivos zonales y nacionales en las disciplinas de mayor dedicación. Para garantizar los entrenamientos deportivos, se deberá contar con entrenadores y suscribir convenios con Cajas de Compensación, que permitan el desarrollo de los programas descritos.
- Actividades Recreativas: Estos programas deberán desarrollarse con el fin de lograr una verdadera integración entre los servidores públicos de la entidad y su bienestar general; las actividades recreativas pueden ser: caminatas ecológicas, ciclo paseos, campañas ecológicas, recorridos o paseos turísticos, campismo y vacaciones recreativas para los hijos de los servidores públicos menores de 15 años de edad.
- Actividades artísticas y culturales: Estos programas tienen como propósito incrementar las aptitudes artísticas e intelectuales de los servidores públicos de la entidad, en actividades como: 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. En esta categoría se incluye la celebración del día de San Juan Bosco, día de la secretaría, día de la madre, día del padre, cumpleaños del SENA, día del

conductor, día del instructor, día de la familia, y otros que las regionales consideren propios por hacer parte de su idiosincrasia.

d) Aguinaldo infantil: está destinado a los hijos de los servidores públicos hasta los doce (12) años de edad; debe desarrollarse dentro de los quince (15) primeros días calendario del mes de diciembre de cada año.

e) Semana de la confraternidad: Se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Resolución [0950](#) del 17 de mayo del 2012.

f) Actividades de gestión de beneficios: Están dirigidos a los servidores públicos de la entidad, en las condiciones señaladas por la normatividad vigente, entre los cuales están los préstamos por calamidad doméstica, apoyo económico semestral para pregrado de hijos de empleados públicos y pensionados del SENA, apoyo a empleados públicos para programas de educación formal y el auxilio educativo para los hijos de los empleados públicos.

g) Subsidio Familiar: Afiliación del servidor público y su grupo familiar a la caja de compensación familiar y trámite de la cuota monetaria.

h) Programa de preparación de prepensionados para el retiro de la entidad: La Secretaría General elaborará el programa que será acogido por la Dirección general y por todas las Regionales, en el cual podrán participar los servidores públicos que se encuentran 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 como: adopción de hábitos de vida saludable, pautas de convivencia familiar y reorganización de roles, alternativas para el uso del tiempo libre, economía familiar y manejo financiero, así como la transferencia de conocimientos en el marco del relevo generacional.

PARÁGRAFO. Las actividades del programa de bienestar deberán ser programadas y ejecutadas con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de los empleados públicos, austeridad del gasto público, régimen de contratación pública, presupuesto público, anticorrupción.

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.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Doctrina Concordante

Concepto SENA [18](#) de 2015

Concepto SENA [5](#) de 2015

ARTÍCULO 9o. GRUPO FAMILIAR. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: Cuando la naturaleza de las actividades de bienestar social permita la participación de la familia del empleado, deberá indicarse expresamente ese hecho en la programación y divulgación de la(s) misma(s).

Se entiende por grupo familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del funcionario y los hijos menores de 18 años o discapacitados que dependan económicamente de él, de conformidad con lo dispuesto en el artículo [70](#) del Decreto 1227 de 2005.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 10. RECURSO HUMANO. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: La Dirección General y cada una de las Regionales, debe designar un funcionario responsable de gestionar y desarrollar el respectivo programa de bienestar y las correspondientes actividades.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 11. PERMISOS. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: Para facilitar la asistencia de los seleccionados a los entrenamientos deportivos o ensayos artísticos, la entidad destinará dos (2) horas hábiles de trabajo a la semana por actividad y otorgará los correspondientes permisos.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 12. SANCIONES. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: Los servidores públicos y beneficiarios que se inscriban en los programas de bienestar e 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. La justificación debe ser

presentada por el servidor público antes de retirarse, al Coordinador del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General o al funcionario de la Regional encargado del programa de bienestar social, según el caso; el retiro solo podrá hacerse efectivo una vez el servidor público reciba la respuesta de aceptación, o al cabo de 15 días hábiles de haber presentado la solicitud, si no recibe la respuesta en ese tiempo.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

TITULO II.

CAPITULO I.

APOYO PARA EDUCACION FORMAL PARA HIJOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y DE PENSIONADOS DEL SENA.



ARTÍCULO 13. APOYO ECONÓMICO EN PREGRADO PARA HIJOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PENSIONADOS DEL SENA DENTRO DEL MARCO DE CONVENIOS DE CONTRAPRESTACION VIGENTES ENTRE EL SENA E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: La Secretaría General por intermedio del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano adelantará una convocatoria semestral para que los empleados públicos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción y los pensionados del SENA, puedan postular a sus hijos con el propósito de que la entidad, en el marco de los convenios de contraprestación que tenga vigentes con instituciones de educación superior, les otorgue un apoyo económico cuyo monto dependerá de los saldos disponibles del correspondiente convenio, y que no podrá exceder del 70% del valor de la matrícula del periodo del programa de pregrado que se vaya a cursar en la respectiva institución de educación superior.

PARÁGRAFO 1o. Para poder participar en las convocatorias, los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Tener mínimo un (1) año de servicio continuo a la entidad.
2. Acreditar que el hijo por el que solicita el apoyo cumpla los siguientes requisitos para la fecha en que se cierra la convocatoria:
 - 2.1 Máximo 25 años de edad.
 - 2.2 No está cursando más de un programa de pregrado, ni poseer título profesional.
 - 2.3 No haber perdido materias en el semestre anterior y en ese periodo haber mantenido un promedio de calificaciones de 3.5 sobre 5.0 (o su escala equivalente), salvo en los casos en que el apoyo se pida para el primer semestre; éste requisito se acredita con el reporte de notas del periodo anterior.

2.4 No haber sido beneficiario del auxilio educativo durante la respectiva vigencia.

2.5 Dependier económicamente del empleado público.

3. Aportar copia auténtica del registro civil de nacimiento del hijo con fecha de expedición no mayor de tres (3) meses a la fecha de presentación de la solicitud.

Los Pensionados deben cumplir con los requisitos señalados en los numerales 2 (del 2.1 al 2.5) y 3 de este párrafo.

PARÁGRAFO 2o. El apoyo económico solo podrá usarse para cubrir un programa académico a la vez.

PARÁGRAFO 3o. El apoyo económico no podrá emplearse para cubrir el mismo periodo, semestre o ciclo para el cual se había utilizado previamente; en caso de pérdida de semestre, cambio de carrera o de universidad la matrícula debe ser asumida con recursos propios del empleado público o del pensionado del SENA, hasta el periodo o ciclo que el SENA le apoyó previamente.

PARÁGRAFO 4o. El semestre del programa de pregrado debe cursarse en jornada diurna, salvo que la institución educativa lo ofrezca únicamente de manera nocturna, caso en el cual deberá anexarse una certificación emitida por el establecimiento en este sentido.

PARÁGRAFO 5o. La información suministrada por el empleado público o por el pensionado del SENA para participar en la convocatoria semestral debe ser completa, exacta y verídica. De comprobarse con posterioridad a la inscripción que el aspirante consignó datos falsos, que no correspondan a la realidad, o adulterados, perderá el derecho a recibir o continuar recibiendo el beneficio.

Doctrina Concordante

Concepto SENA [3](#) de 2014

PARÁGRAFO 6o. La Secretaría General, las Direcciones Regionales y las Subdirecciones de Centro del SENA harán gestiones permanentes con instituciones de educación superior para celebrar nuevos convenios.

PARÁGRAFO 7o. En todo caso se respetará la reglamentación interna de las Universidades, en cuanto al rendimiento académico que deben tener los beneficiarios de los apoyos económicos.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Concordancias

Circular SENA [134](#) de 2015

Circular SENA [66](#) de 2015

Circular SENA [74](#) de 2014

CAPITULO II.

APOYO PARA EDUCACION FORMAL PARA EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION.



ARTÍCULO 14. APOYO PARA EMPLEADOS PÚBLICOS EN PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: La Secretaría General por intermedio 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 del SENA de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, se postulen para que el SENA les apoye en un porcentaje el valor de la matrícula del respectivo semestre, en un programa de pregrado o posgrado impartido por una institución de educación superior, de conformidad con lo establecido en el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos de que trata el Decreto No. [1567](#) de 1998.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 15. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: Para poder participar en la convocatoria semestral los empleados públicos del SENA deben cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo a la entidad en carrera administrativa o en un cargo de libre nombramiento y remoción.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicios.
3. No deberán estar cursando más de un programa de pregrado, ni poseer título profesional cuando se pretenda obtener apoyo para optar por un programa de pregrado.

PARÁGRAFO 1o. Para adelantar programas académicos en el exterior, adicionalmente deberán cumplirse los requisitos contenidos en la normatividad vigente y verificar que tanto el programa académico como la Universidad tengan el registro calificado de la entidad competente en el país de origen, o su equivalente.

PARÁGRAFO 2o. La información suministrada por el empleado público durante su participación en la convocatoria semestral debe ser completa, exacta y verídica puesto que de comprobarse algún tipo de irregularidad en este sentido el empleado público no podrá volver a

participar en la convocatoria durante un (1) año contado a partir del momento en que se evidencie el hecho y sin perjuicio de las demás acciones legales a las que hubiere lugar.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Concordancias

Circular SENA [135](#) de 2015

Circular SENA [68](#) de 2015

Circular SENA [176](#) de 2014

Circular SENA [78](#) de 2014

Doctrina Concordante

Concepto SENA [58848](#) de 2013



ARTÍCULO 16. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: El apoyo se pagará directamente por el SENA a la institución de educación superior y en todo caso cobijará al empleado público beneficiado con el porcentaje que le corresponda del valor de la matrícula del período correspondiente al programa de pregrado o posgrado, impartido por una institución de educación superior.

El programa académico apoyado deberá desarrollarse en horas no laborales y 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, 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.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Concordancias

Circular SENA [135](#) de 2015

Circular SENA [68](#) de 2015

Circular SENA [176](#) de 2014

Circular SENA [78](#) de 2014



ARTÍCULO 17. <Resolución derogada por el artículo 84 de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: En caso de que se haga necesario aplicar un criterio de desempate para la adjudicación del apoyo para 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:

De 95 a 100 puntos		25
De 90 a 94 puntos		20
I. Evaluación del desempeño	De 85 a 89 puntos	15
laboral	De 80 a 84 puntos	10
De 75 a 79 puntos		5
De 70 a 74 puntos		2
De 9 a 10 años en adelante		25
II. Tiempo de servicio en una entidad	De 7 a 8 años	20
pública como funcionario de carrera	De 5 a 6 años	15
administrativa o de libre	De 3 a 4 años	10
nombramiento y remoción	De 1 a 2 años	5
Bachiller		25
Técnico		20
III. Nivel académico que posee el	Tecnólogo	17
empleado público	Pregrado	15
Pregrado adicional		12
Especialización		10
Especialización adicional		8
Maestría		5
Doctorado		2
Ninguno		25
Pregrado		20
IV. Apoyos anteriores otorgados por el SENA	Especialización	15
Especialización adicional		10
Maestría		5
Doctorado		2

PARÁGRAFO 1o. En caso de persistir el empate una vez aplicados los anteriores criterios, se tendrán en cuenta los siguientes en su orden: prevalecerán aquellos aspirantes que posean la evaluación más alta de desempeño laboral, luego, los que tengan más años de servicio en el sector público y posteriormente los que nunca hubiesen obtenido este tipo de apoyo por parte del SENA; si persiste algún empate, el respectivo Comité de Bienestar señalará el criterio objetivo adicional de desempate que se aplicará.

PARÁGRAFO 2o. Contra la resolución emitida por la Secretaria General a través de la cual se concrete el apoyo semestral procederá el recurso de reposición ante este mismo funcionario, que deberá interponerse en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a ella, debidamente sustentado con los motivos de inconformidad y las

pruebas.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Concordancias

Circular SENA [68](#) de 2015

Circular SENA [78](#) de 2014



ARTÍCULO 18. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes:El apoyo solo amparará un programa de pregrado; tratándose de posgrados no habrá tal restricción. Para volver aspirar a un nuevo apoyo en un programa de posgrado debe haber transcurrido mínimo un (1) año contado a partir de la fecha de grado del posgrado cubierto con el apoyo del SENA, salvo en los casos que el programa de postgrado sea prerrequisito de una segunda titulación superior, en el periodo inmediatamente posterior.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Concordancias

Circular SENA [135](#) de 2015

Circular SENA [68](#) de 2015

Circular SENA [176](#) de 2014

Circular SENA [78](#) de 2014



ARTÍCULO 19. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes:El apoyo no podrá emplearse para cubrir el mismo periodo para el cual se había utilizado previamente; en caso de pérdida de semestre, cambio de carrera o de universidad, la matricula debe ser asumida con recursos propios del empleado público.

El apoyo no podrá utilizarse para conceptos distintos a la matricula, tales como inscripción, seguros y carnetización etc.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 20. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: El empleado público beneficiado con el apoyo 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. En caso de que decida cambiar de programa solo podrá aspirar nuevamente al apoyo ofrecido por la entidad a partir del periodo siguiente al que fue cubierto anteriormente por el SENA.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Concordancias

Circular SENA [135](#) de 2015

Circular SENA [68](#) de 2015

Circular SENA [176](#) de 2014

Circular SENA [78](#) de 2014



ARTÍCULO 21. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: Los porcentajes de la matrícula que se pueden cubrir con el apoyo para empleados públicos, es el siguiente, expresado en salarios mínimos legales mensuales vigentes:

APOYO PARA PROGRAMA DE PREGRADO:

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:

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%

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Doctrina Concordante

Concepto SENA [55934](#) DE 2013



ARTÍCULO 22. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: El empleado público beneficiado con el apoyo deberá suscribir un acta en la que asume el compromiso de cursar todo el semestre. En caso de abandonar los estudios de pregrado o de posgrado, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente probados y aceptados por el respectivo Comité de Bienestar, el funcionario deberá reintegrar el monto total de lo desembolsado por el SENA y sólo podrá aspirar nuevamente al apoyo un (1) año después de la fecha en que debía terminar el semestre que no culminó.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Concordancias

Circular SENA [135](#) de 2015

Circular SENA [68](#) de 2015

Circular SENA [176](#) de 2014

Circular SENA [78](#) de 2014



ARTÍCULO 23. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: El empleado público beneficiario del apoyo también se comprometerá por medio de un acta a prestar sus servicios a la entidad por un periodo mínimo de un (1) año contado a partir de la terminación de materias del último período académico apoyado. En el evento en que esto no se cumpla como consecuencia de un retiro voluntario o de una sanción disciplinaria, el beneficiario deberá reintegrar el monto desembolsado del último semestre, ciclo o periodo apoyado de la siguiente manera:

1	100%	2	98%	3	96%
4	94%	5	92%	6	90%
7	88%	8	86%	9	84%
10	82%	11	80%	12	78%
13	76%	14	74%	15	72%
16	70%	17	68%	18	66%
19	64%	20	62%	21	60%
22	58%	23	56%	24	54%
25	52%	26	50%	27	48%
28	46%	29	44%	30	42%
31	40%	32	38%	33	36%
34	34%	35	32%	36	30%
37	28%	38	26%	39	24%
40	22%	41	20%	42	18%

43	16%	44	14%	45	12%
46	10%	47	8%	48	6%
49	4%	50	2%	51	0%

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Concordancias

Circular SENA [135](#) de 2015

Circular SENA [68](#) de 2015

Circular SENA [176](#) de 2014

Circular SENA [78](#) de 2014



ARTÍCULO 24. CONTINUIDAD DEL APOYO. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: Los empleados que se encuentren adelantando un programa de educación formal, apoyado económicamente por el SENA, pueden continuar contando con dicho apoyo hasta la terminación del programa respectivo, siempre que presenten oportunamente los documentos solicitados en las convocatorias, presenten un promedio de 3.5. sobre 5.0 (o su escala equivalente) en el período inmediatamente anterior, y en caso de pérdida de materias, estas deben encontrarse niveladas en el momento de presentar el reporte de notas para acceder a la continuidad del apoyo (la nivelación de las materias en todo caso debe ser asumida con recursos propios del funcionario).

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Concordancias

Circular SENA [78](#) de 2014

TITULO III.

PLAN DE INCENTIVOS.

CAPITULO I.

COMITÉS DE INCENTIVOS.



ARTÍCULO 25. COMITÉ NACIONAL DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: En la Dirección General del SENA se conformará un Comité Nacional de

Incentivos, con los siguientes integrantes:

1. El Secretario General.
2. El Director de Planeación y Direccionamiento Corporativo.
3. Director de Formación Profesional.
4. Los 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(a) del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, o su equivalente, hará las veces de Secretario(a) Técnico(a) y adelantará los trámites relacionados con la operatividad de este Comité.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 26. FUNCIONES DEL COMITÉ NACIONAL DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: El Comité Nacional de Incentivos tendrá a su cargo el proceso de selección de:

- Los mejores empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en cada uno de los niveles ocupacionales que correspondan.
- El mejor empleado público de la entidad.
- El mejor equipo de trabajo del SENA.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 27. COMITÉ DE INCENTIVOS REGIONAL. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: 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 de Administrativo Mixto de la Regional.
3. El Coordinador del Grupo de Formación Profesional de la Regional o quien haga sus veces.
4. Los 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 de Incentivos Regional será presidido por el Director Regional. El Coordinador del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto hará las veces de Secretario Técnico y adelantará los trámites relacionados con la operatividad de este Comité.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 28. FUNCIONES DEL COMITÉ DE INCENTIVOS REGIONAL. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: Este Comité deberá 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, instructor, técnico, asistencial, y determinará los criterios en caso de empate, en concordancia con lo establecido en el artículo [79](#) del Decreto 1227 de 2005.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

Concordancias SENA

Circular SENA [37](#) de 2014

CAPITULO II.

SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS.



ARTÍCULO 29. SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: El proceso de selección de los mejores empleados de la Entidad se debe realizar con base en la evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de carrera administrativa, y para los de libre nombramiento y remoción se hará con base en los resultados de los acuerdos de gestión.

La Secretaría General del SENA divulgará cada año el cronograma de las actividades que deben adelantar la Dirección General, las Regionales y los Comités, para la selección de los mejores empleados de la entidad y los mejores equipos de trabajo, con suficiente antelación, teniendo en cuenta que por disposición del artículo [83](#) del Decreto 1227 de 2005, 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, será el 30 de noviembre de cada año, y que en las entidades donde existen regionales, como el SENA, se seleccionará al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

En la Dirección General y en cada Regional se deberá 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 de la Dirección general o de la Regional que hayan alcanzado en la evaluación del desempeño niveles de excelencia.

Con base en esa información, y dentro del plazo que establezca el cronograma divulgado por la Secretaría General, el Comité de Incentivos respectivo en la Dirección General y en cada Regional, seleccionará como el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico, a quienes hayan obtenido la más alta calificación.

El mejor empleado de carrera de la Dirección General y de las Regional que competirá para ser el mejor empleado de la entidad, será el que tenga la más alta calificación entre los seleccionados como mejores de cada nivel.

De las deliberaciones y decisiones que tomen los Comité se elaborará un acta que deberán firmar todos sus integrantes asistentes; los Comités Regionales deben enviar copia de esa(s) Acta(s) al Comité Nacional de incentivos en las fechas que señale el cronograma que establezca la Secretaria General, para que el Comité Nacional de Incentivos pueda hacer la selección a nivel Nacional.

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

- a. Para el Nivel Directivo: El grado de cumplimiento en los indicadores de gestión.
- b. Para los Grupos Ocupacionales Asesor, Profesional e Instructor: 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.
- c. 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 final de escogencia.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

CAPITULO III.

SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.



ARTÍCULO 30. OBJETO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: Los equipos de trabajo que participen en los planes de incentivos

pecuniarios tendrán por objeto 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, o 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.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 31. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: Para el desarrollo de los proyectos, los equipos de trabajo deben cumplir las siguientes condiciones:

1. Inscribirse oportunamente en las fechas y con los requisitos establecidos en el cronograma que divulgue la Secretaría general del SENA.
2. Los proyectos presentados por Instructores y Trabajadores Oficiales para el SSEMI o para el plan de ascensos no podrán participar para esta selección.
3. Los proyectos presentados deben haber concluido en su totalidad para ser calificados por los Comités de Incentivos.
4. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
5. Cada equipo de trabajo estará integrado como mínimo por dos (2) empleados de carrera y/o de libre nombramiento y remoción.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 32. PROCEDIMIENTO PARA LA INSCRIPCIÓN Y SELECCION DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: 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 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 y el proyecto deben ser inscritos en el formulario divulgado por la Secretaría General.

3. La recepción de las Inscripciones de los equipos de trabajo las hará el Secretario del Comité de Incentivos de cada Regional o de la Dirección General, según el caso. Los proyectos interregionales deben ser inscritos ante el Secretario del Comité Nacional de Incentivos y calificados por éste.

4. Los proyectos seleccionados por los Comités Regionales deberán ser remitidos a la Coordinación de Relaciones Laborales de la Dirección General, para ser presentados al Comité Nacional de Incentivos para su estudio.

5. Todos los trabajos tendrán una presentación escrita que debe observar las Normas Técnicas Colombianas -NTC- vigentes, sobre presentación de trabajos de grado.

6. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

7. En caso de comprobarse plagio en trabajos o proyectos presentados por alguno de los equipos participantes, dicha situación dará lugar a su descalificación, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

PARAGRAFO. Cada Regional y la Dirección General seleccionará su mejor equipo de trabajo, y entre ellos se escogerá a los tres primeros lugares de la entidad, en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 33. CALIFICACION DE LOS PROYECTOS. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: 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. PRESENTACION: Es el cumplimiento de los requisitos y la forma de presentación del documento establecidos en la presente Resolución y en las Normas Técnicas Colombianas - NTC - vigentes sobre presentación de trabajos de grado:

EXCELENTE: Cuando el proyecto presentado cumple en la forma y en el contenido en el 100% de los requisitos de forma y presentación relacionados con esta resolución y en las Normas Técnicas Colombianas -NTC - vigentes sobre presentación de trabajos de grado. BUENO: Cuando el proyecto presentado cumple en la forma y en el contenido en un porcentaje no inferior

al 80% de los requisitos de forma y presentación relacionados con esta resolución y en las Normas Técnicas Colombianas -NTC - vigentes sobre presentación de trabajos de grado.

ACEPTABLE: Cuando el proyecto presentado cumple en la forma y en el contenido en un porcentaje no inferior al 60% de los requisitos de forma y presentación relacionados con esta resolución y en las Normas Técnicas Colombianas -NTC - vigentes sobre presentación de trabajos de grado.

2. COBERTURA: Es el nivel de cubrimiento en términos de beneficiarios. Se refiere al número de personas que se benefician con la implantación del proyecto.

EXCELENTE: Cuando el proyecto presentado beneficia al 100% de la totalidad del sector o área que recibe los servicios del SENA.

BUENO: Cuando el proyecto presentado beneficia un porcentaje no inferior al 80% del sector o área que recibe los servicios del SENA.

ACEPTABLE: Cuando el proyecto presentado beneficia en un porcentaje no inferior al 60% del sector o área que recibe los servicios del SENA.

3. INNOVACION: Se refiere a modernización, al planteamiento nuevo, novedoso, mejorado del producto, proyecto o procedimiento.

EXCELENTE: Cuando el proyecto presentado es totalmente novedoso generando un avance único en el campo del conocimiento científico o de la tecnología.

BUENO: Cuando el proyecto presentado posee por lo menos un 80% de componentes nuevos, generando un mejoramiento en el campo del conocimiento científico o de la tecnología.

ACEPTABLE: Cuando el proyecto presentado posee no menos del 60% componentes nuevos y genera algún mejoramiento en el campo del conocimiento científico o de la tecnología.

4. APLICABILIDAD: Es el que se relaciona directamente con la capacidad del trabajo o producto para resolver problemas productivos o de gestión de acuerdo con la misión del SENA.

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.

BUENO: Cuando el proyecto presentado puede ser EJECUTADO en un porcentaje no menor del 80% de lo previsto en el SENA, en los Centros de Formación y/o en las dependencias administrativas.

ACEPTABLE: Cuando el proyecto presentado puede ser ejecutado en un porcentaje no menor del 60% de lo previsto, en el SENA, en los Centros de Formación y/o en las dependencias administrativas.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

□

— ARTÍCULO 34. CONFORMACIÓN DEL JURADO CALIFICADOR NACIONAL.
<Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: 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 Empleo y Trabajo o su delegado.
3. El Director de Promoción y Relaciones Corporativas o su delegado.
4. Uno de los representantes de los empleados públicos en la Comisión Nacional de Personal que fueron escogidos por votación.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 35. FUNCIONES DEL JURADO CALIFICADOR NACIONAL. <Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: Son funciones del jurado calificador nacional:

1. Estudiar y evaluar los proyectos presentados por la Secretaría General del SENA de acuerdo con los parámetros establecidos en la presente Resolución; para ello podrán contar con la colaboración de empleados de la entidad expertos en el tema, o externos.
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 mediante Acta, al Comité Nacional de Incentivos.
4. Estudiar y emitir concepto sobre los casos y reclamaciones que a discreción del Comité Nacional y Regional requieran su intervención.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 36. CONFORMACIÓN DE JURADOS CALIFICADORES REGIONALES.
<Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: En cada una de las Regionales se conformará un jurado calificador, con los siguientes integrantes:

1. Un subdirector de Centro designado por el Director Regional
2. El Coordinador de Formación Profesional de la Regional, o quien haga sus veces.
3. Uno de los representantes de los empleados públicos en la Comisión Regional de Personal que

haya sido escogido por votación.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'



ARTÍCULO 37. FUNCIONES DE LOS JURADOS CALIFICADOR REGIONALES.
<Resolución derogada por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 2016> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes: Son funciones de los jurados calificadores regionales:

1. Llevar el registro y control de los trabajos o proyectos presentados en cada vigencia.
2. Estudiar y evaluar los trabajos presentados por los equipos de trabajo de la Regional, para ello podrán contar con la colaboración de empleados expertos de la entidad o externos.
3. Devolver con las observaciones respectivas los trabajos o proyectos que no cumplan con los requisitos establecidos en la presente Resolución.
4. Suscribir las actas correspondientes de los resultados de las evaluaciones de los trabajos o proyectos que cumplen con los requisitos estipulados en la presente Resolución.
5. Remitir al Comité Nacional de Incentivos el mejor trabajo 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.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [84](#) de la Resolución 59 de 23 de enero de 2016, 'por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.'

CAPITULO IV.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y PECUNIARIOS.



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)



logo