



CIRCULAR

1-2020

No: 01-3-2021-000014

Bogotá D.C.

02/02/2021 04:54:05 p.m.

PARA: DIRECTORES REGIONALES, SUBDIRECTORES DE CENTRO Y COORDINADORES DE LOS GRUPOS DE TALENTO HUMANO REGIONALES, O EN SU DEFECTO, GRUPOS DE APOYO ADMINISTRATIVO.

ASUNTO: Lineamientos del Plan de Bienestar Social e Incentivos

De manera atenta remito los lineamientos del Plan de Bienestar Social e Incentivos correspondiente a la vigencia 2021, 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 26 de febrero del 2021 al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano para el seguimiento y cumplimiento.

Cordialmente,

Firmado digitalmente por Verónica Ponce Vallejo
Fecha: 2021.02.02 15:50:21 -05'00'

Verónica Ponce Vallejo
Secretaria General

Anexo: lineamientos

Proyecto: José Joaquín Reyes Farak
Profesional Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Reviso: Claudia Yazmín Cañas Beltrán 
Coordinadora Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



LINEAMIENTOS

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

**DIRECCIÓN GENERAL SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Bogotá D.C.
Febrero de 2021**



Tabla de contenido

1. Justificación	4
2. Objetivo General	6
2.1. Objetivos Específicos	6
3. Alcance. -	6
4. Responsable. -	7
5. Políticas de bienestar. -	9
6. Cobertura. - Beneficiarios del programa de bienestar social.....	12
7. Diseño y formulación del programa de Bienestar Social e incentivos. -	12
8. Metodología para el diagnóstico de necesidades de Bienestar Social e incentivos. –	13
8.1. Caracterización de la población	13
8.2. Autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano GETH.	21
8.3. Diseño, tabulación y análisis del diagnóstico de bienestar.	23
9. Líneas de Acción del Plan de bienestar Social e Incentivos. –	37
10. Programas de bienestar social para atender las necesidades detectadas	37
10.1. Ejes del programa de Bienestar Social e incentivos.	37
10.2. Eje 1: Equilibrio psicosocial - Programas de Educación	55
10.2.1. Auxilio Educativo	55
10.2.2 Programa de Educación Formal	58
10.2.3 Apoyo a hijos y/o hijastros, cónyuge o compañera (o) permanente de empleados públicos e hijos de pensionados, para adelantar estudios de pregrado en universidades con convenio 59	
10.3. Eje 1: Equilibrio psicosocial - Programa de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual.	59
10.3.1 Deportes	59
10.3.2 Recreación	62
10.3.3 Cultural y artísticos	65
10.3.4 Capacitación en artes y/o artesanías	66
10.3.5 Bienestar Espiritual	67
10.4. Eje 1: Equilibrio psicosocial - Otros Apoyos y Estímulos a Servidores Públicos	68
10.4.1 Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia	68



10.4.2	Programa de préstamos de calamidad doméstica.....	68
10.4.3	Programa Educativo para Trabajadores Oficiales.	68
10.4.4	Programa con la Caja de Compensación Familiar.	68
10.4.5	Programa servimos.....	69
10.4.6	Programa de preparación de los Prepensionados para el retiro del servicio o desvinculación asistida.....	69
11.	Programas de incentivos para atender las necesidades detectadas	75
11.1.	Incentivos no pecuniarios:	75
11.2.	Incentivos Pecuniarios:	76
Tabla 1	Distribución Regionales	14
Tabla 2	Distribución nivel jerárquico.....	14
Tabla 3	Actividades para el Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022	40
Tabla 4	Cronograma de trabajo mejores equipos de trabajo	77
Ilustración 1	Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico	15
Ilustración 2	Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar - ejes del programa de bienestar	38



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

1. Justificación

Con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022¹, dio las directrices para aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado, con el fin de reconocer y ubicar a los Servidores Públicos en el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), por ser el activo más importante que posee una organización.

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, busca construir un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades e intereses de los servidores, esta gestión tiene como corazón al talento humano y su desarrollo. Por lo anterior, en este plan se define el diseño de los programas de bienestar social y de incentivos en el SENA y cómo llevarlos a cabo en las Regionales, quienes pueden ajustarlos de acuerdo con las necesidades y particularidades de cada región del país.

¹ Función Pública. (2021). Recuperada 22 enero 2021, desde https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37826733



En virtud de los casos y evolución del COVID-19- Coronavirus, el Ministerio de Salud y Protección Social expidió la Resolución No. 2230 de noviembre 27 de 2020, “Por la cual prorroga nuevamente la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la Covid-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, modificada por la Resolución 1462 de 2020”, prorrogado hasta el 28 de febrero de 2021. La entidad con el fin de garantizar la protección de los derechos fundamentales de los funcionarios y colaboradores, tales como la vida, la integridad, salud, dignidad humana y con base en el principio de solidaridad, ha sido enfática en la importancia del autocuidado y hetero cuidado, así como el trabajo en casa acorde con las actividades de los funcionarios, tal como lo establece el gobierno nacional al decretar las medidas anteriormente citadas.

Por lo anterior, con el fin de brindar bienestar a los funcionarios y a sus familias durante esta emergencia, las Regionales deben acatar las siguientes medidas:

- Cada regional con su Comité Regional de Bienestar, serán responsables de proponer las actividades de la vigencia y que estas se ejecuten acorde con las disposiciones jurídicas vigentes, contexto geográfico y costumbres locales, siempre en garantía de la integridad, salud y vida humana.
- Las actividades planeadas, aprobadas y desarrolladas por cada Regional, deben cumplir estrictamente las disposiciones legales emitidas en el marco de la emergencia sanitaria, los protocolos de bioseguridad establecidos nacional y departamentalmente de acuerdo con los riesgos de la población, así como la normatividad vigente en cuanto a la asignación presupuestal en actividades de bienestar social y estímulos.
- En este sentido, la Dirección General del SENA, únicamente brinda lineamientos a las regionales para que se apliquen buenas prácticas en el Plan de Bienestar y ejecución de recursos.



Este plan fue aprobado el 14 de diciembre de 2020, en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según consta en el Acta No 10 de esa fecha.

2. Objetivo General

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

2.1. Objetivos Específicos

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física, mental y espiritual de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

3. Alcance. -

El Plan de bienestar social e incentivos está dirigido a los Servidores Públicos y su grupo familiar, en la Dirección General, Regionales y Centros de Formación Profesional Integral.



Inicia con la formulación del diagnóstico de necesidades y finaliza con la evaluación y seguimiento.

4. Responsable. -

El Control y vigilancia para la aplicación de este Plan y su correcta ejecución corresponde a la Secretaría General, con el apoyo del Comité de Bienestar de la Dirección General, los Comités Regionales en cabeza de los Directores Regionales y los colaboradores apoyos de bienestar en los Despachos Regionales.

Los Grupos de Secretaría General y otras dependencias que intervienen en el Programa de Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 -2022 son:

- Secretaria General - Grupo de Relaciones Laborales
- Secretaria General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
- Secretaria General -Grupo Salarios
- Secretaria General -Grupo Pensiones
- Secretaria General -Grupo Servicio Médico Asistencial.
- Secretaria General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
- Oficina de Sistemas
- Dirección Jurídica

Definiciones. -

Se transcriben las establecidas en la Guía de estímulos para los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-2.

²Información tomada de la Guía de estímulos para los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-
[file:///D:/Downloads/Gu%C3%ADa%20de%20est%C3%ADmulos%20de%20los%20servidores%20p%C3%ABlicos%20-%20Versi%C3%B3n%201%20-%20Septiembre%20de%202018%20\(3\).pdf](file:///D:/Downloads/Gu%C3%ADa%20de%20est%C3%ADmulos%20de%20los%20servidores%20p%C3%ABlicos%20-%20Versi%C3%B3n%201%20-%20Septiembre%20de%202018%20(3).pdf). Septiembre de 2018, Pág. 12-35



- **Bienestar laboral:** hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.
- **Sistema de estímulos:** busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.
- **Programas de bienestar social:** encaminados a la protección y de servicios sociales que mejoren la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- **Programas de incentivos:** son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.
- **Calidad de vida laboral:** Calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.
- **Familia:** Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor y los hijos hasta los 25 años o personas en condición de discapacidad que dependan económicamente del servidor. ((Decreto 1083 de 2015; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4))



5. Políticas de bienestar. -

Conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a generar 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, direccionado a crear un clima organizacional adecuado. Los responsables del talento humano en las Direcciones Regionales deben:

1. Llevar a cabo la indagación de la oferta de actividades, programas y proyectos de la entidad y de los organismos públicos municipales, departamentales o nacionales, para definir el inventario o batería de alternativas disponible.
2. Indagar en las organizaciones sociales del municipio por las fundaciones, asociaciones de usuarios, comunales, y similares, y por la oferta de actividades, cursos, capacitaciones, etc., que puedan ayudar a resolver lo detectado en el diagnóstico de necesidades.
3. Revisar el presupuesto asignado para conocer el monto de recursos que fue destinado al Plan de Bienestar Social e Incentivos.
4. Elaborar un plan de bienestar regional (plan de trabajo), de conformidad con los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2021, que contiene este documento y las características especiales de la Regional, el cual consiste en un cronograma, de modo que queden definidas secuencialmente las actividades a desarrollar, fecha en que se ejecutará la actividad día/mes/año, la descripción u objetivos de las actividades a desarrollar, el operador y/o responsables de las actividades, presupuesto a invertir, relación de los escenarios deportivos, culturales o lugares donde se desarrollarán las actividades, definir a quienes van dirigidas y la proyección número de beneficiarios.

Nota 1: Este plan debe ser revisado y aprobado por el Comité Regional de Bienestar y enviado al Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General en el mes de febrero de 2021 en el formato GTH-F-255.



Nota 2: Las actividades que se definan en el plan de bienestar (formato GTH-F-255), deben responder a las necesidades de bienestar que contiene el resultado de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2021. El cual se encuentra en el siguiente enlace por cada Regional:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaNWl0MjhhMWEtOTUxNC00NDI4LWE1ZTMtOTI4YjI1MDE1NGlzliwidCI6ImNiYzJiMzgxLTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWNIYslmMiOjR9&pageName=ReportSection>

Además, el plan debe guardar coherencia con las rutas, las subrutas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

5. Enviar la programación de las actividades a desarrollar durante la Semana de Confraternidad, las cuales deben estar aprobadas por el Comité de Bienestar Social Regional y discriminadas por presupuesto a ejecutar, número de participantes por nivel jerárquico y actividades a desarrollar para cada día.
6. Orientar el desarrollo de la estrategia atendiendo los detalles programados en lo relacionado con responsables, fechas, cobertura, etc. Esta ejecución debe verse reflejada cada fin de mes, en el Formato GTH-F-057 Actividades Bienestar en la Vigencia y el informe.
7. Realizar control a la cartera de préstamos de calamidad doméstica y préstamos educativos, enviando los primeros cinco (5) días de cada mes el resultado de esta gestión mediante el formato GTH-F-198 Informe mensual de préstamos educativos y calamidad doméstica.
8. Evaluar las actividades realizadas que permitan conocer la percepción de los participantes. Revisar y tabular la información recogida con el Formato GTH-F-144 Evaluación Programas de Bienestar. Se debe enviar a los funcionarios el formulario de evaluación cada trimestre y según sea el caso evaluar individualmente cada actividad en el formulario allí dispuesto.
9. Elaborar conclusiones sobre la información tabulada en la Evaluación Programas de Bienestar y establecer con ella líneas de actuación a implementar en el Programa de Bienestar Social actual y el de la próxima vigencia. Esta información debe ser



presentada al Comité Regional de Bienestar en las reuniones bimensuales que se realicen.

- 10.** Realizar reuniones bimensuales con el Comité Regional de Bienestar y levantar acta de reunión, la cual debe ser enviada cada fin de bimestre al Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General.
- 11.** Los Directores Regionales en coordinación con los Comités de Bienestar deben hacer seguimiento mensual al cumplimiento de los Programas de Bienestar Social de los empleados públicos y su núcleo familiar.
- 12.** 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.
- 13.** 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 con las actividades que se establezcan en el plan de bienestar regional que se adopte con la participación y el seguimiento del Comité de Bienestar.
- 14.** Las Regionales que efectuaron solicitud de recursos para mantenimiento de los gimnasios deberán velar por que se asignen estos por mantenimiento de maquinaria y equipo y sean ejecutados durante la vigencia.
- 15.** La Dirección General, las Regionales y los Centros de Formación de común acuerdo otorgaran 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 a los entrenamientos deportivos o ensayos artísticos. Para dicha actividad se utilizarán los escenarios deportivos de los centros del SENA, o los habilitados por la entidad para dicha actividad.
- 16.** La Dirección General, a través del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General, realizará el seguimiento a la ejecución del



presupuesto, al desarrollo de las políticas y programas institucionales de Bienestar, a través de las metas e indicadores que mensualmente las regionales deberán remitir de las actividades ejecutadas que permitan evaluar el cumplimiento del plan de bienestar social.

- 17.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1083 de 2015; Ver Concepto Sala De Consulta C. E. 00096 de 2017)
- 18.** El plan de bienestar social e incentivos estará sujeto a las disposiciones del Gobierno Nacional y el SENA, que contribuyan a proteger la salud de los funcionarios frente al COVID 19.

6. Cobertura. - Beneficiarios del programa de bienestar social

Acorde con lo establecido por los Decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015 y 051 de 2018, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, serán todos los servidores públicos de la entidad y sus familias (se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor).

7. Diseño y formulación del programa de Bienestar Social e incentivos. -

El Programa de Bienestar Social e incentivos 2021, se elabora de conformidad con la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020, donde se establecen los criterios para desarrollar los programas de Protección y servicios sociales (deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos, culturales, de apoyo para educación formal), y la calidad de vida laboral dirigidas a los funcionarios y sus familias. De manera adicional se deben tener en cuenta los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública



en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022.

8. Metodología para el diagnóstico de necesidades de Bienestar Social e incentivos. –

Teniendo en cuenta que el Plan de Bienestar Social e incentivos debe incluir las necesidades de todos los funcionarios del SENA a nivel nacional, para el correcto diagnóstico se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

8.1. Caracterización de la población

Para la construcción del sistema de estímulos es necesario tener en cuenta la caracterización de los servidores públicos. El SENA es responsable de esta, para así tener claridad sobre qué tipo de programas de bienestar o programas de incentivos van a ser más atractivos para los servidores y van a responder eficazmente a sus necesidades.

El SENA cuenta con una planta de personal de 10.186 cargos³, la cual se encuentra distribuida en las diferentes regionales de la siguiente forma:

Regional	Número de funcionarios
Amazonas	45
Antioquia	1212
Arauca	57
Atlántico	516
Bolívar	350
Boyacá	323
Caldas	307
Caquetá	66
Casanare	67
Cauca	257
Cesar	231
Chocó	69
Cordoba	198
Cundinamarca	566
Dirección General	312

³Información aportada por Grupo de Relaciones Laborales de la planta asignada para octubre de 2020.



Distrito Capital	1601
Guainía	33
Guajira	179
Guaviare	48
Huila	292
Magdalena	181
Meta	220
N. Santander	245
Nariño	219
Putumayo	45
Quindío	191
Risaralda	253
San Andres	63
Santander	586
Sucre	89
Tolima	324
Valle	983
Vaupés	26
Vichada	32
Total, general	10.186

Tabla 1 Distribución Regionales

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla No 1, se resalta que la mayor proporción de los servidores públicos se encuentran ubicados en la grandes Capitales de Colombia. En cuanto a la distribución de planta de personal por nivel jerárquico, se distribuye de la siguiente manera:

Nivel Jerárquico	# De Funcionarios	Part. %
Asesor	42	0,4%
Directivo	150	1,5%
Asistencial	512	5,0%
Trabajador Oficial	665	6,5%
Técnico	725	7,1%
Profesional	1964	19,3%
Instructor	6128	60,2%
Total general	10.186	100,0%

Tabla 2 Distribución nivel jerárquico

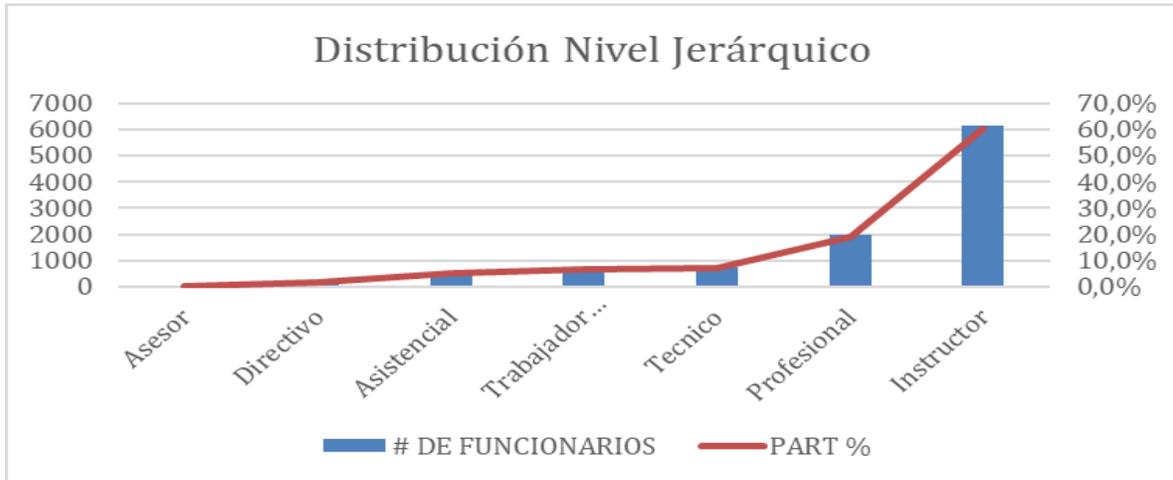


Ilustración 1 Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico

De acuerdo con los datos anteriores (tabla 2), se observa que el mayor porcentaje de la planta pertenece al nivel Instructor, representando el 60.2% de esta, mientras que en los niveles restantes la planta ocupa el 39.8%.

Para la caracterización de la población se diseñó una encuesta que fue socializada con el Comité Nacional de Bienestar y enviado en noviembre de 2020, a todos los Servidores Públicos del SENA y contó con la participación de 6.743 funcionarios, el 66% de la planta de personal SENA.

La tabulación de los resultados fue realizada en la herramienta Power BI, los cuales se pueden visualizar por Regional y/ Centro de Formación Profesional Integral en el siguiente enlace:

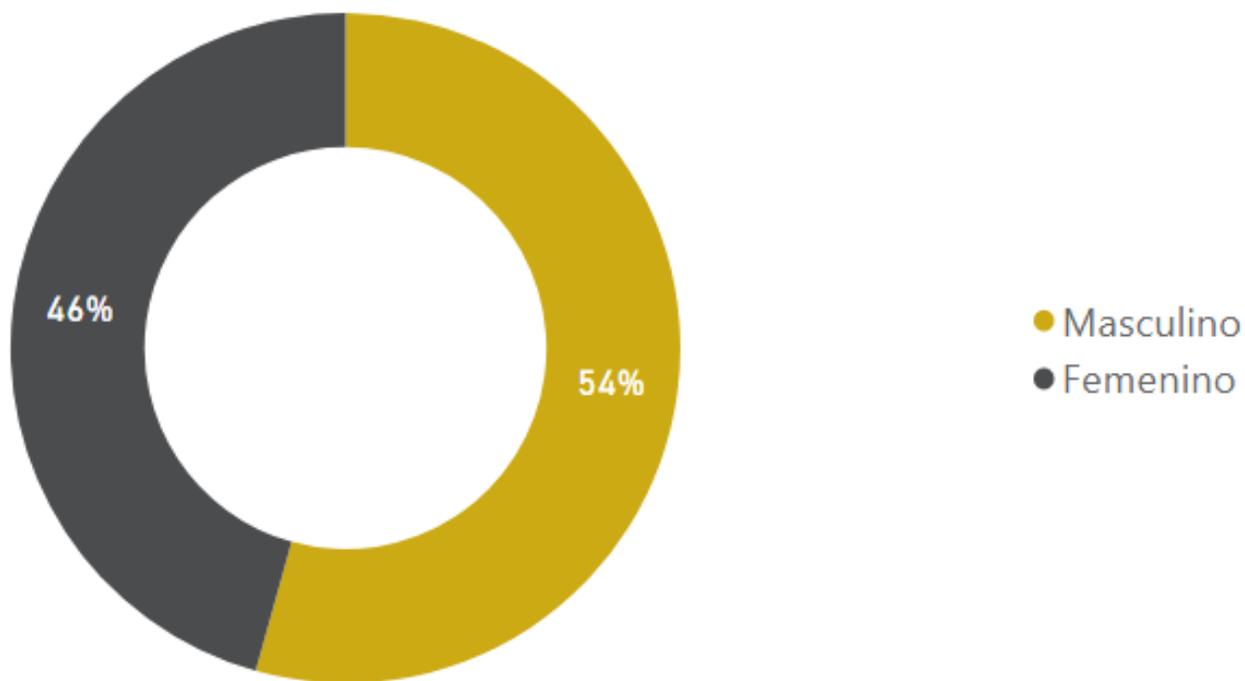
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaWl0MjhhMWEtOTUxNC00NDI4LWE1ZTMtOTI4YjI1MDE1NGlziwiwidCI6ImNiYzJjMzgxLTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWNIYlslmMiOjR9&pageName=ReportSection>

Los resultados para la caracterización de la población para el Plan de Bienestar Social e incentivos 2021 a nivel nacional son los siguientes:



- El 54% de los funcionarios son de género masculino, mientras que el 46% son de género femenino.

Género de los Funcionarios SENA

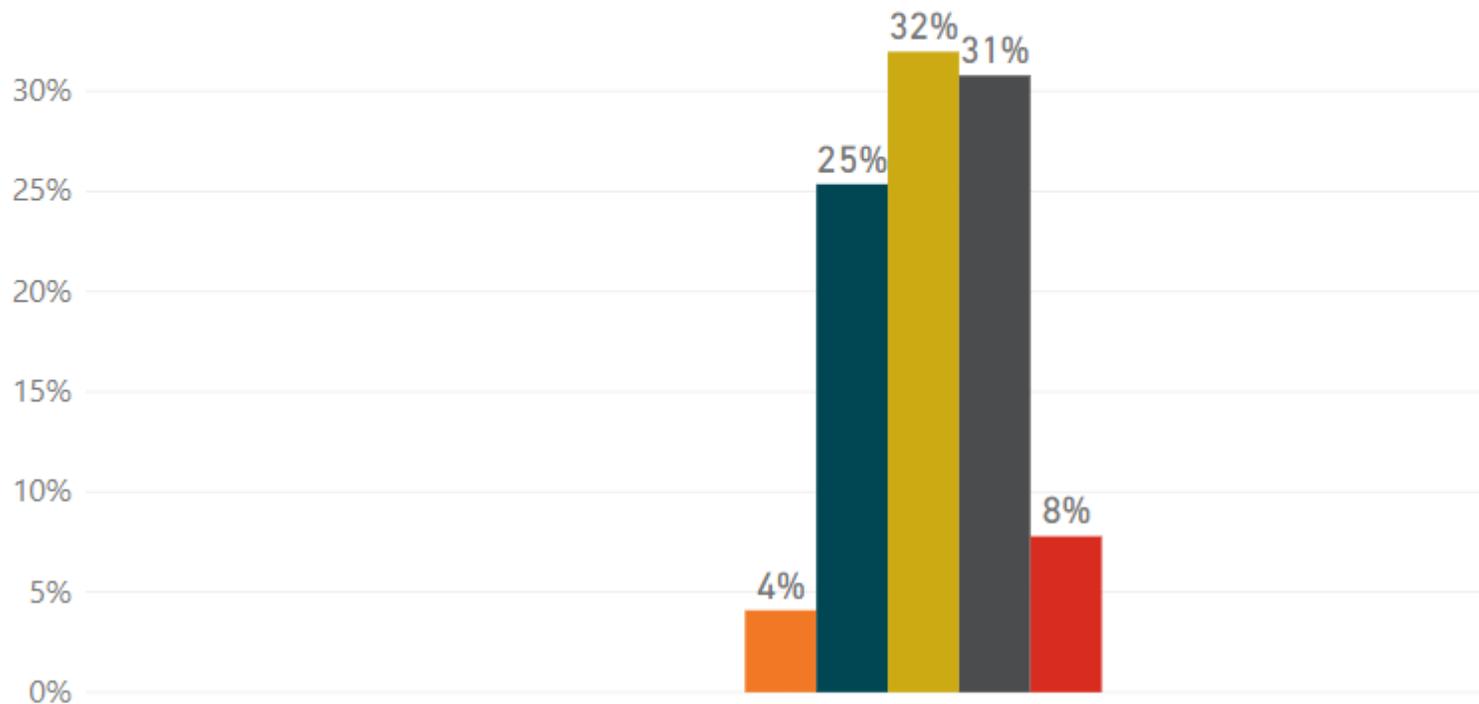




- El 32% de la población encuestada se encuentra en el rango de edad de 40 años, el 31% se encuentran entre los 50 años, el 25% está en los 30 años.

Rango de Edad de los Funcionarios

Rango de Edad por Decada ● 20 ● 30 ● 40 ● 50 ● 60

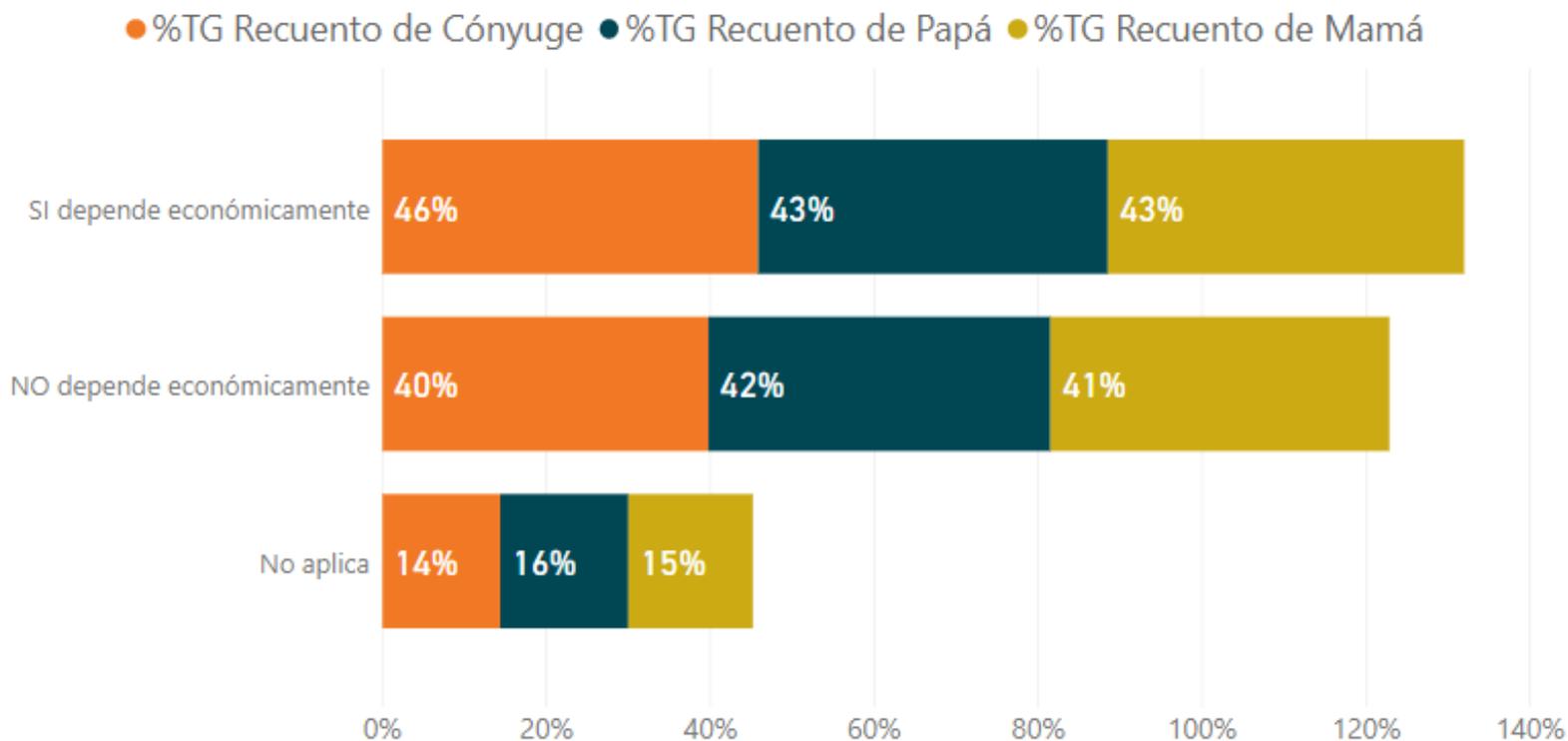




- El 46% de los funcionarios responde económicamente por el cónyuge, el 43% por el papá y mamá.

Dependencia Económica de los Funcionarios

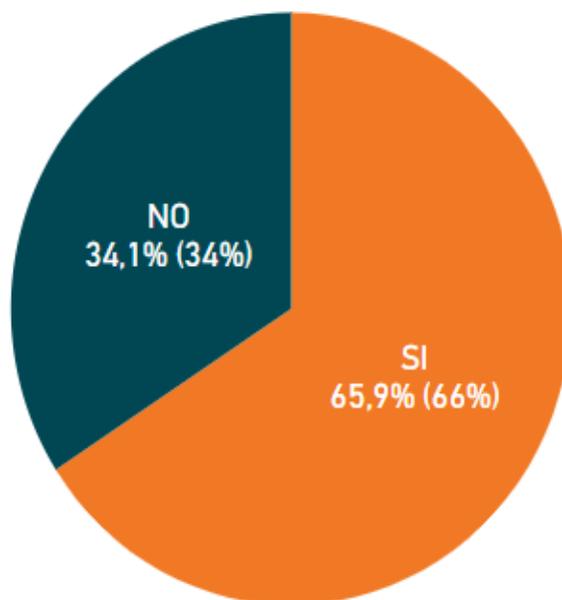
Respuesta a la Pregunta: ¿Su Cónyuge/Papá/Mamá dependen económicamente de usted?





- El 66% de los funcionarios que resolvieron la encuesta tiene hijos.

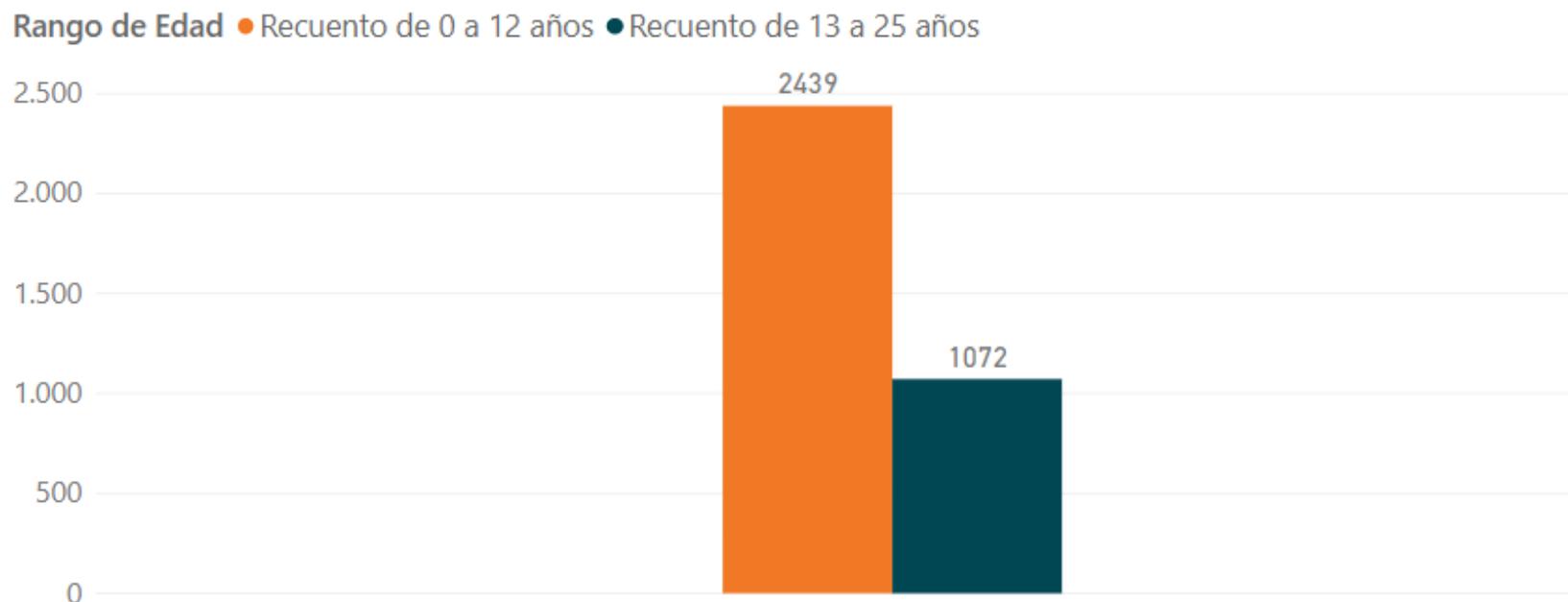
¿Tiene Hijos?





- El 69% de los hijos de funcionarios se encuentra en el rango de edad de 0 a 12 años y el 31% se encuentra en el rango de edad de 13 a 25 años.

Número de Hijos de los Funcionarios por Rango de Edad



Rango de edad de los hijos de funcionarios SENA. de 0 a 12 años o de 13 a 25 años.



8.2. Autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano GETH.

De conformidad al diagnóstico de las variables de la matriz de GETH se evidencia una calificación de 90,2 ubicándola en un nivel de madurez: “CONSOLIDACION”:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	87
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	95
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	93
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	91
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	88
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	88
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	89	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	90
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	88
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	88
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	88	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	88

Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano, septiembre 2020

En este sentido el sistema de estímulos debe encaminarse a estrategias que incluyan.

Ruta de la felicidad:

- Brindar esparcimiento, espacios y tiempos para que los funcionarios puedan realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia, para su



crecimiento personal o profesional, o inclusive para actividades de ocio. Ya que si el trabajador siente que la entidad respeta estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades.

- Incentivos como una palabra de felicitación o un evento público en donde se reconozca su aporte o su tiempo de vinculación pueden ser elementos que contribuyan de manera importante a la motivación y al compromiso de un servidor.
- Propiciar elementos que permitan que las ideas se expresen y que la innovación surja.

Ruta del Servicio:

- Implementar una cultura basada en el servicio, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y el bienestar de los servidores públicos, de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.
- Implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar: la cultura a la que se apunta no puede dejar de centrarse en valores y en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estarán permanentemente presentes.

Las rutas de creación de valor, para el caso particular de la Entidad, están alineadas con el proceso de renovación cultural siendo un elemento fundamental que contribuye al logro de los resultados con valores, es decir, bienes y servicios que tengan efecto en el mejoramiento del bienestar de los ciudadanos. En este contexto, se tiene como propósito avanzar hacia una cultura organizacional cada vez más humanista, responsable y competitiva que trabaja para construir entornos sostenibles que le permitan lograr la excelencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales, y se articula a partir de 5 pilares priorizados (talento,



principios, innovación, liderazgo y relaciones) con la meta de reducir la brecha entre la cultura deseada y la existente.

8.3. Diseño, tabulación y análisis del diagnóstico de bienestar.

Se diseñó un formulario diagnóstico de necesidades de bienestar, el cual fue socializado con el Comité Nacional de Bienestar y enviado en noviembre de 2020, a todos los Servidores Públicos del SENA, con el propósito de identificar sus necesidades y establecer estrategias para que estas puedan tener la mayor cobertura posible.

La encuesta de bienestar fue enviada a todos los Servidores Públicos a nivel nacional y contó con la participación de 6.743 funcionarios, el 66% de la planta de personal SENA. La tabulación de los resultados fue realizada en la herramienta Power BI, los cuales se pueden visualizar por Regional y/ Centro de Formación Profesional Integral en el siguiente enlace:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaWl0MjhhMWEtOTUxNC00NDI4LWE1ZTMtOTI4YjI1MDE1NGlziwiwidCI6ImNiYzJjMzgxLTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWNI NyIsImMiOiR9&pageName=ReportSection>

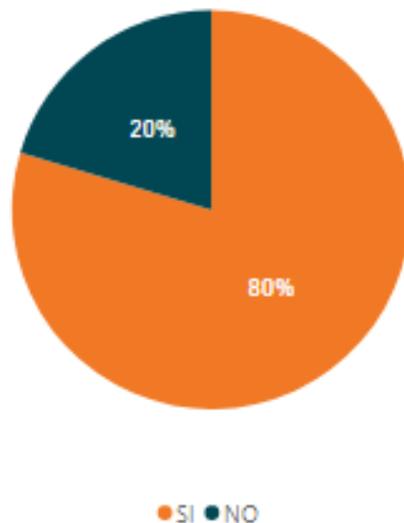
Los resultados para el diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2021a nivel nacional son los siguientes:



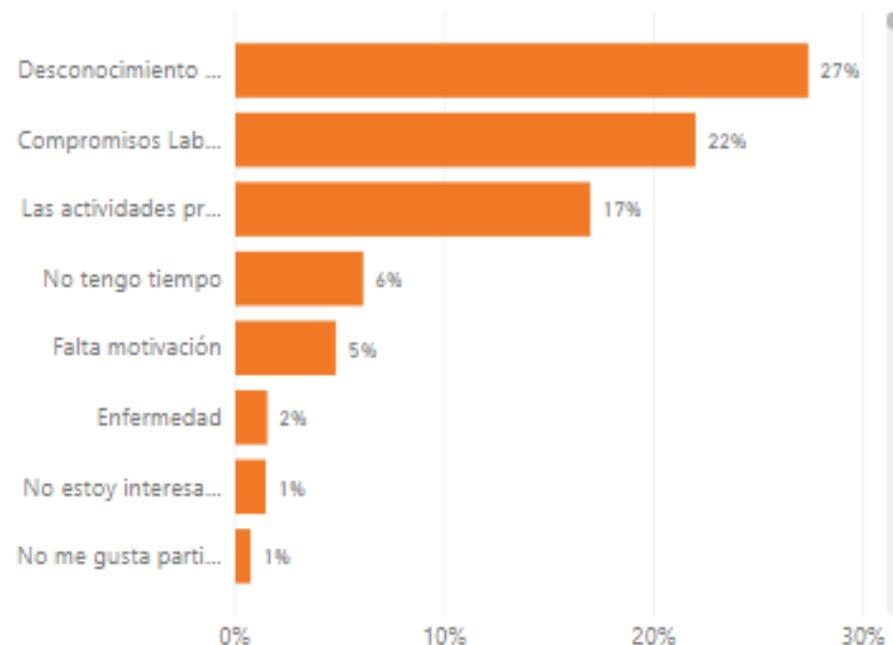
- El 80% de los funcionarios del SENA conoce los programas de bienestar y hace uso de estos. Del 20% de los funcionarios del SENA que no ha participado en el plan de bienestar social e incentivos, el 27% indica que la razón es por desconocimiento de las actividades programadas y el 22% por compromisos laborales.

Participación en Actividades de Bienestar

¿Ha participado usted en programas de Bienestar Social e incentivos en su Regional?



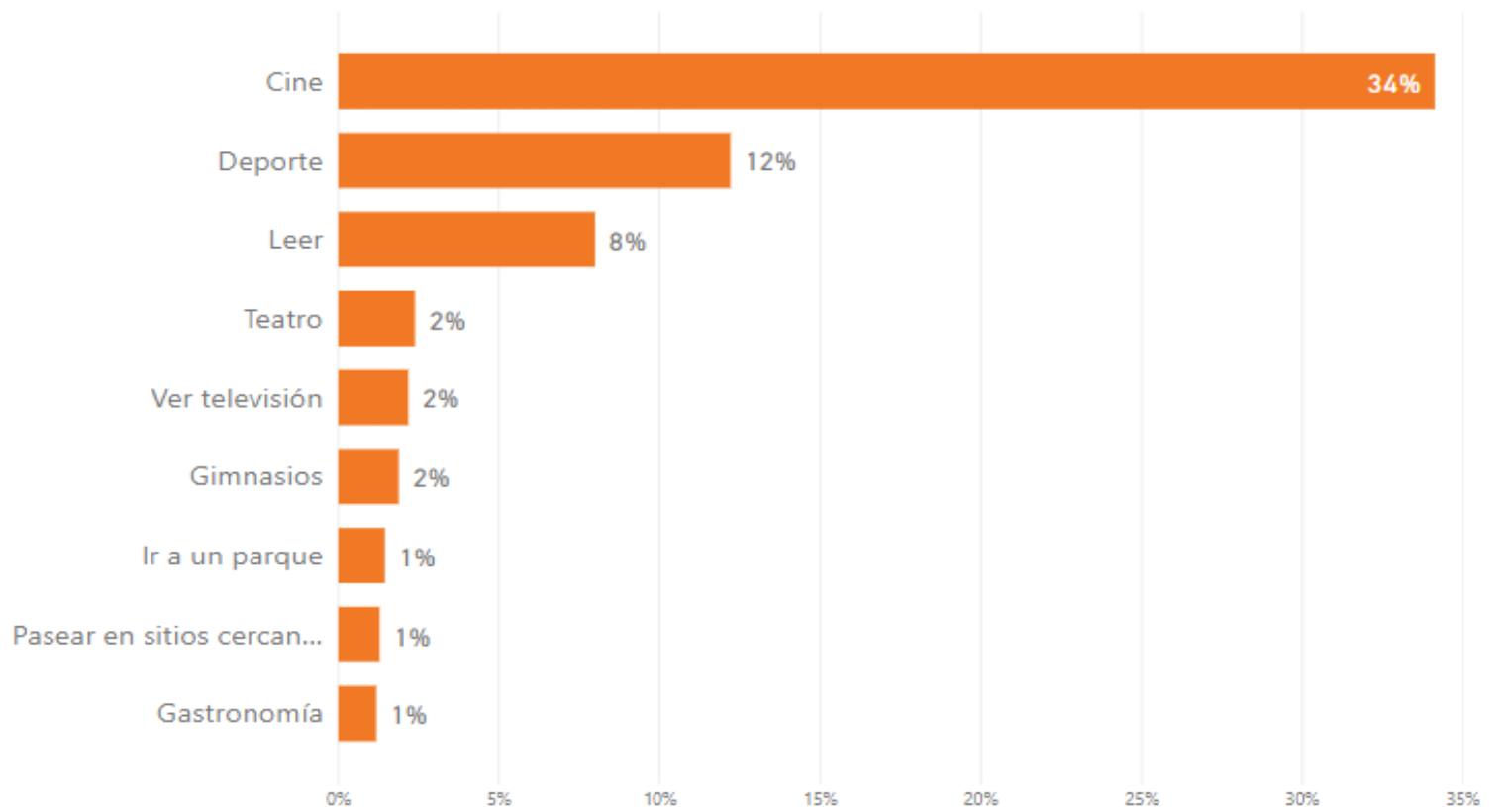
Razón principal por la cual no ha participado en actividades de bienestar





- Para el 34% de la población encuestada en su tiempo libre le gusta ir a cine, al 12% el deporte, 8% leer, al 2% ir a teatro, ver televisión e ir gimnasio.

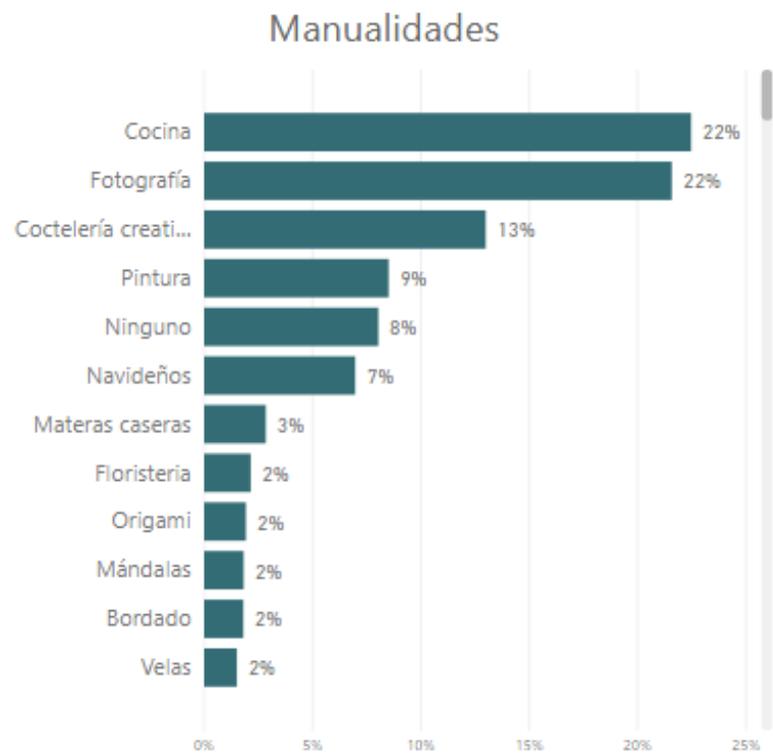
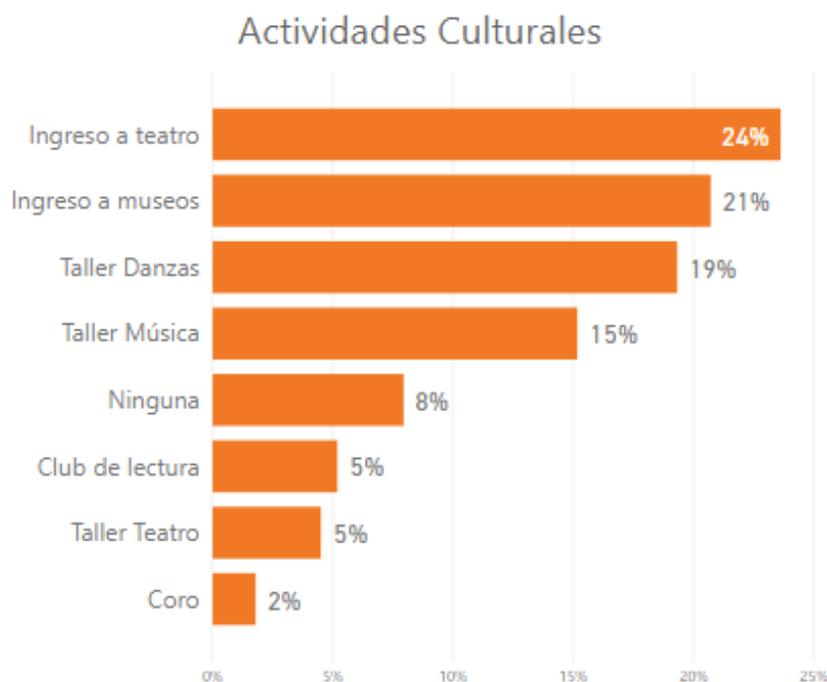
Manejo del tiempo libre





- Las tres principales preferencias de los funcionarios en actividades culturales son: ingreso al teatro 24%, ingreso a museos 21%, taller de danzas 19%. Respecto a las Manualidades las tres principales preferencias son: cocina y fotografía 22% cada una y coctelería creativa 13%.

Prioridad en actividades culturales

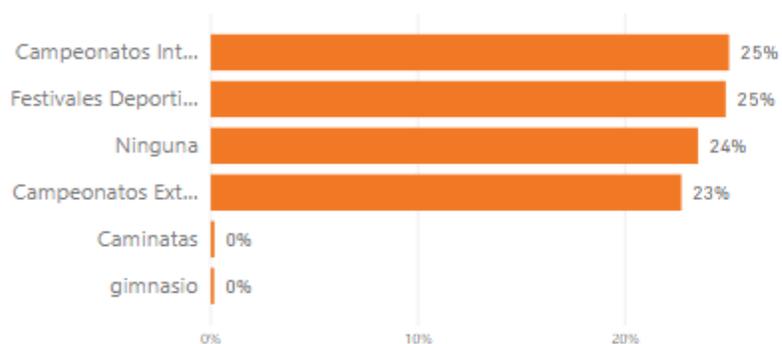




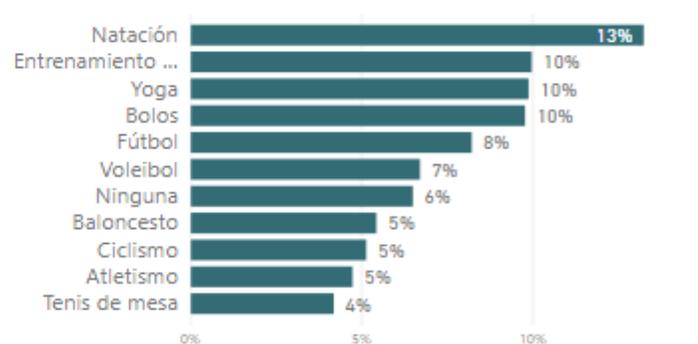
- Las cuatro principales preferencias de los funcionarios en Actividades deportivas son: campeonatos internos 25%, Festivales deportivos 25%, ninguna 24%. Para entrenamientos deportivos a funcionarios las preferencias son: Natación 13%, Entrenamiento funcional- Rumba 10% y yoga el 10%. Por último, la preferencia en escuelas deportivas para el grupo familiar es: baile 28%, natación 23% y gimnasio 14%.

Prioridad en actividades deportivas

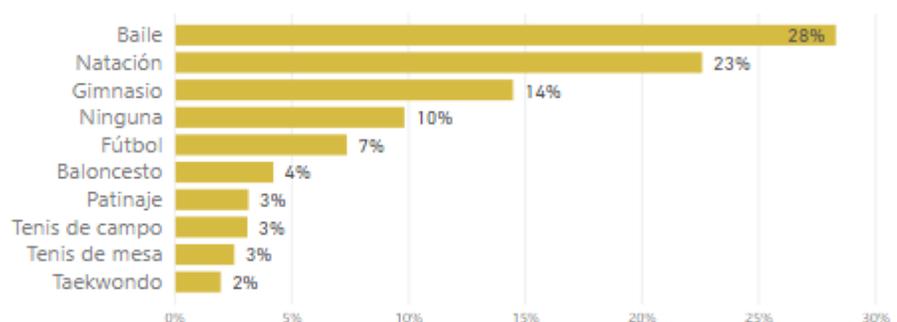
Actividades deportivas



Entrenamientos para Funcionarios



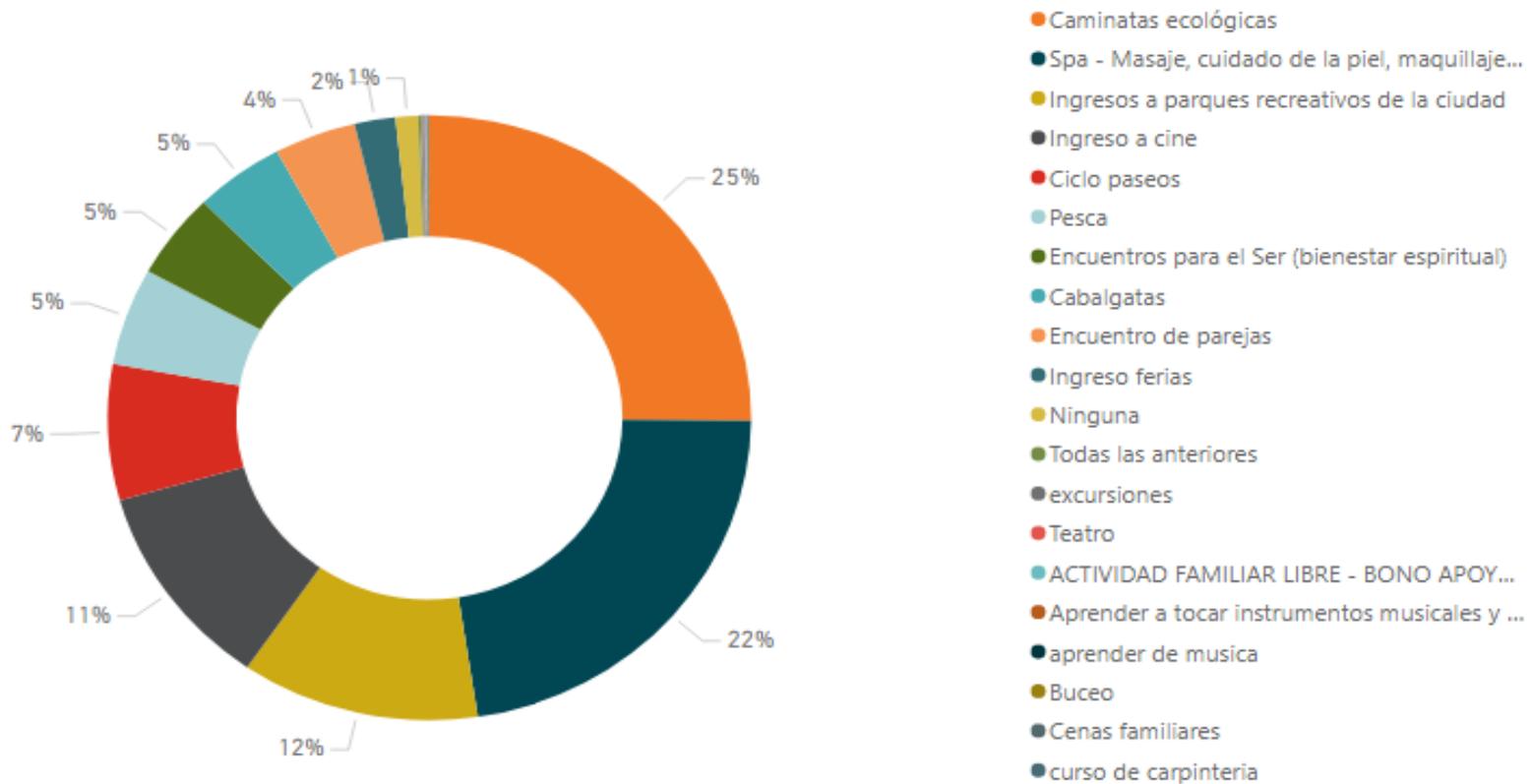
Escuelas deportivas grupo familiar





- Las cuatro principales preferencias en actividades recreativas para los funcionarios son: caminatas ecológicas 25%, Spa - Masaje, cuidado de la piel, maquillaje, exfoliación 22%, Ingresos a parques recreativos de la ciudad el 12% e ingresos a cine el 11%.

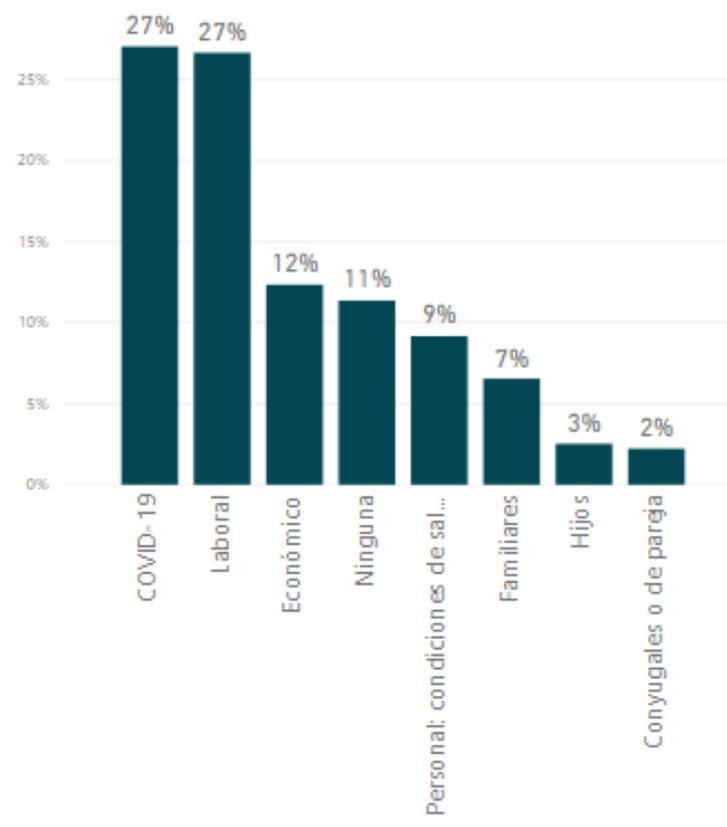
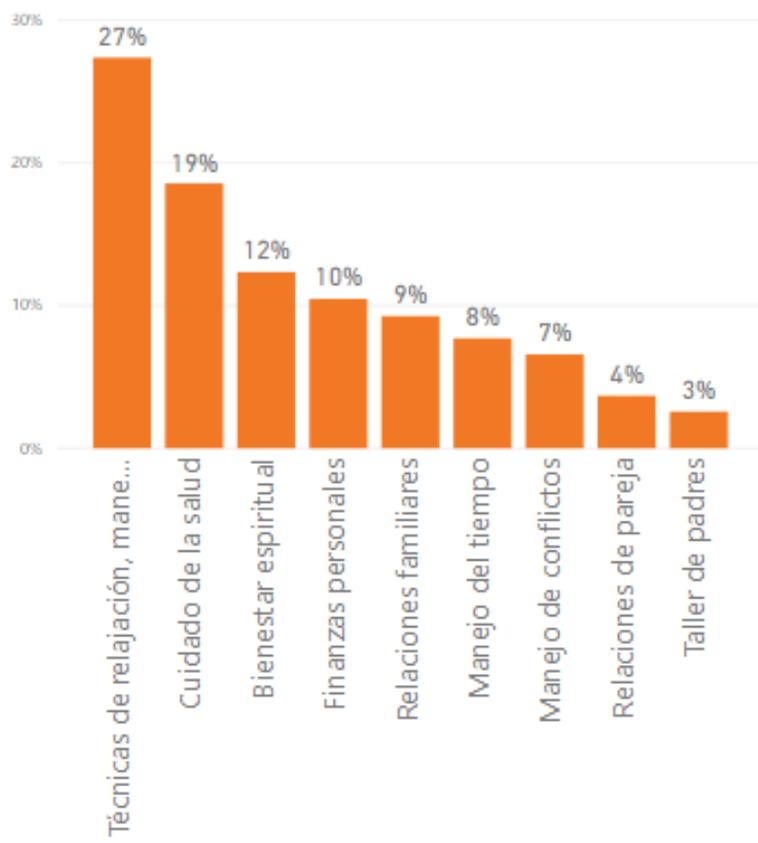
Prioridades en actividades recreativas





- Las tres prioridades en calidad de vida laboral para los funcionarios son: Técnicas de relajación manejo del estrés 27%, Cuidado de la salud el 19% y bienestar espiritual 12%. Las tres principales condiciones que generan a los funcionarios preocupación o estrés es el tema COVID 19 y lo laboral cada uno con el 27% el tema económico 12%.

Prioridades en Calidad de vida laboral

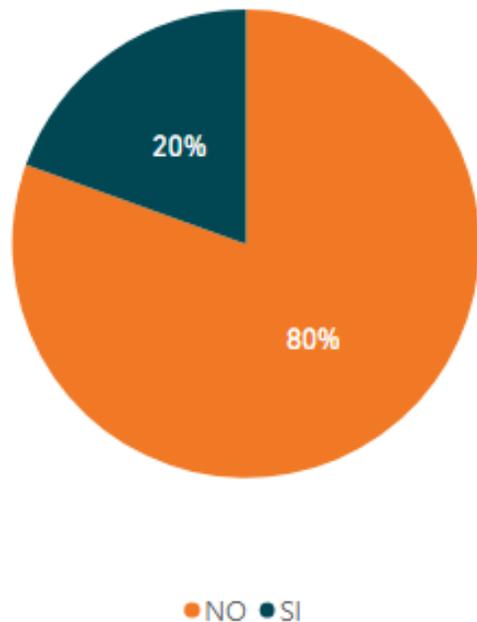




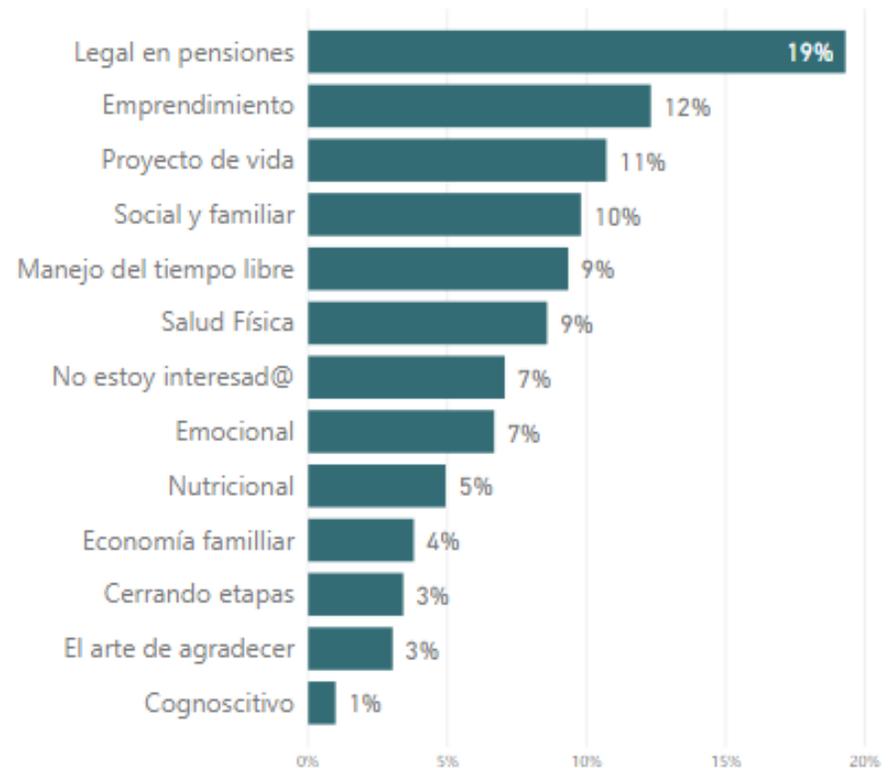
- Del 80% de funcionarios que tienen la edad para participar del programa de Pre-Pensionados, el 19% desea participar en los temas legal en pensiones, el 12% en temas de emprendimiento y el 11% en proyecto de vida

Programa Pre-pensionados

¿Tiene la edad para participar del programa de Pre Pensionados?



Sesiones en las que le gustaría participar

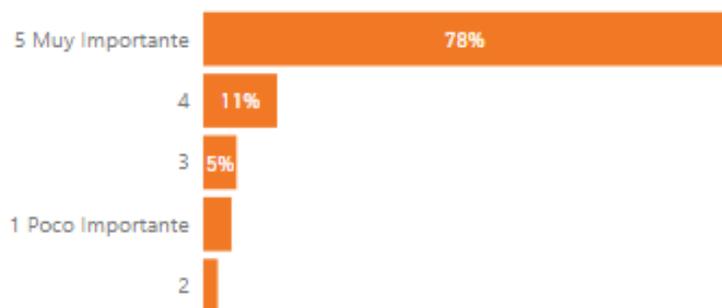




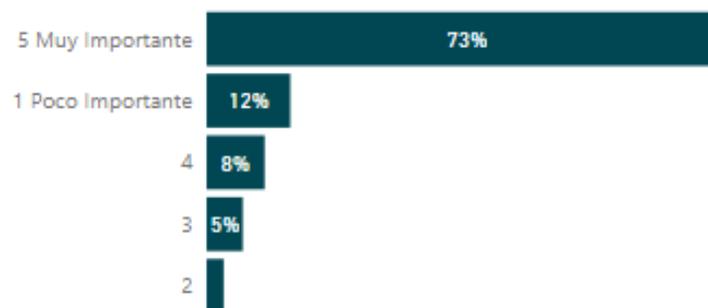
- Las cuatro principales prioridades de bienestar para los funcionarios son el apoyo económico para educación formal con el 78%, auxilio educación de hijos e hijastros con el 73%, la Semana de Confraternidad con el 71% y los convenios con instituciones de educación superior con el 68%.

Orden de importancia actividades de bienestar

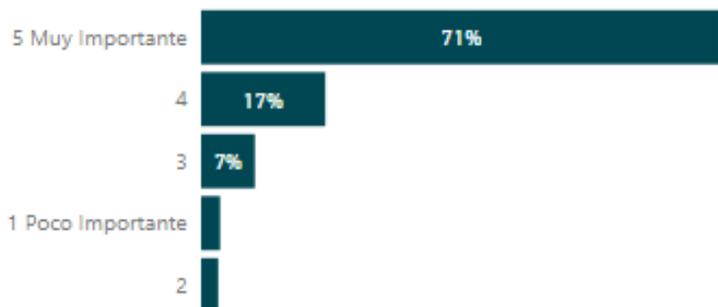
Apoyos economicos para educación funcionarios



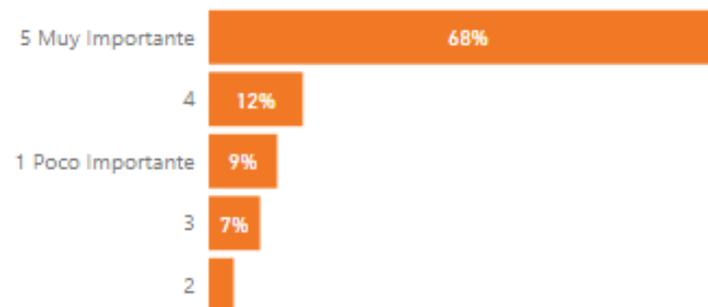
Auxilio educativo hijos y/o hijastros



Semana de Confraternidad



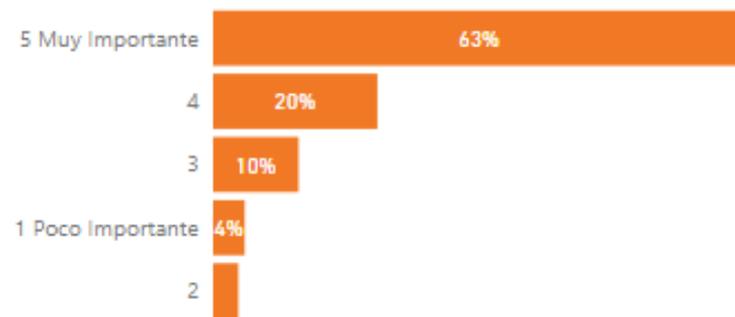
Convenios para descuentos educación



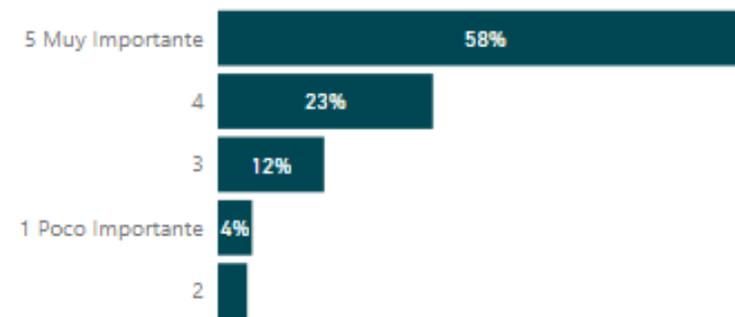


Orden de importancia actividades de bienestar

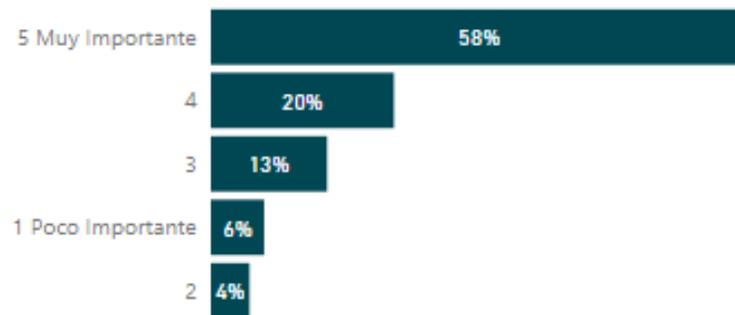
Préstamo calamidad domestica



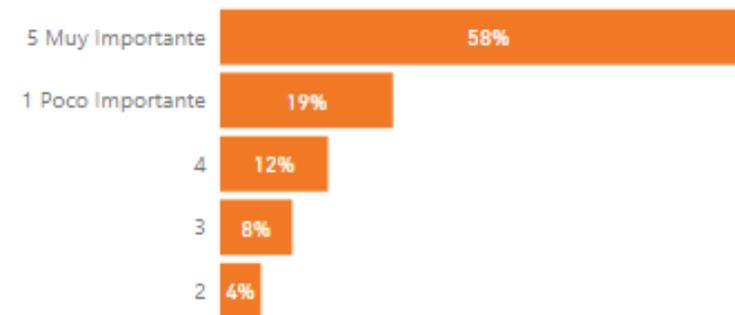
Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios



Reconocimiento público por su trabajo



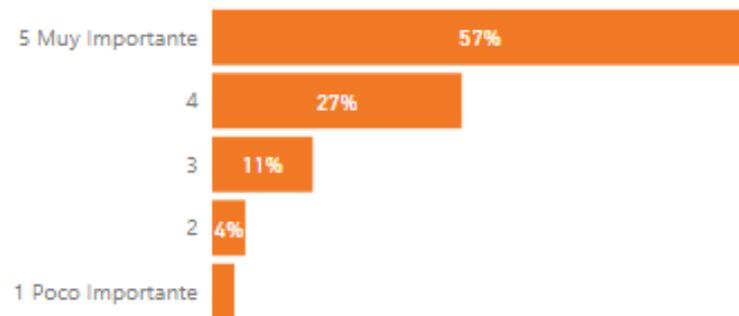
Aguinaldo Infantil para hijos y/o hijastros



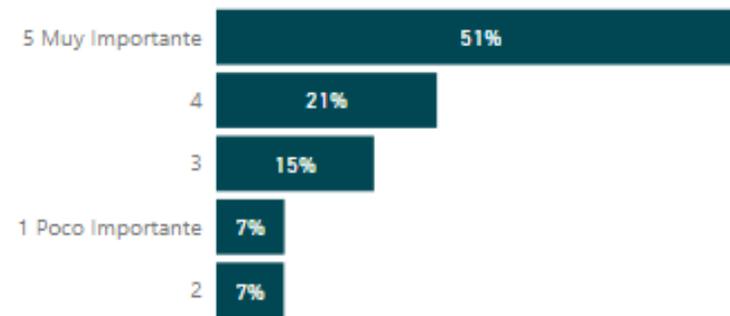


Orden de importancia actividades de bienestar

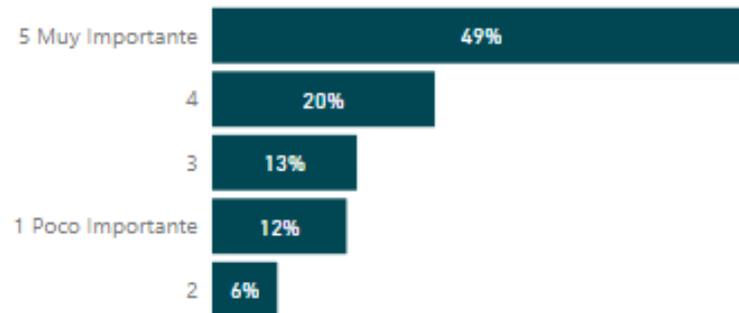
Actividades recreativas



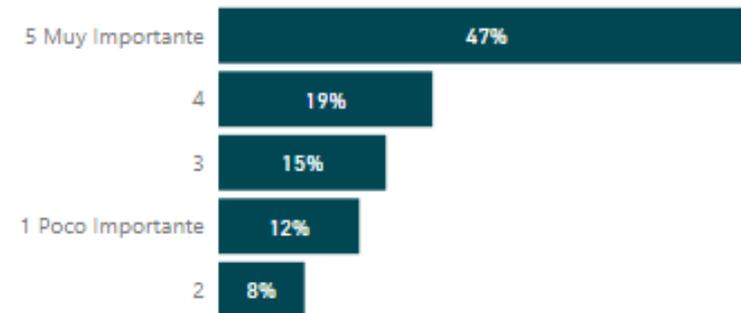
Actividades deportivas



Programa Prepensionados para el retiro



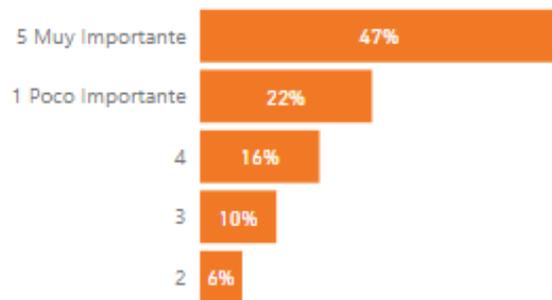
Juegos deportivos Zonales y Nacionales



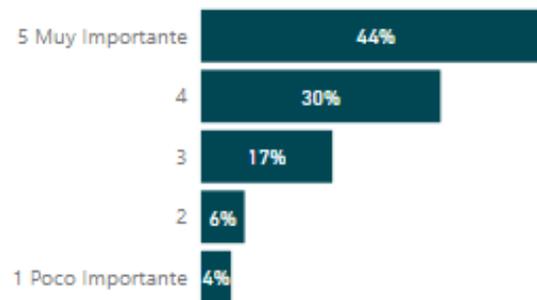


Orden de importancia actividades de bienestar

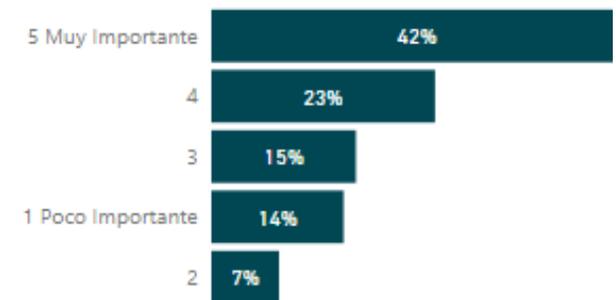
Vacaciones recreativas hijos y/o hijastros



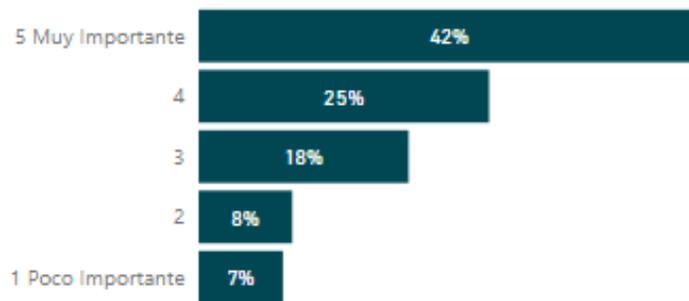
Actividades culturales y artísticas



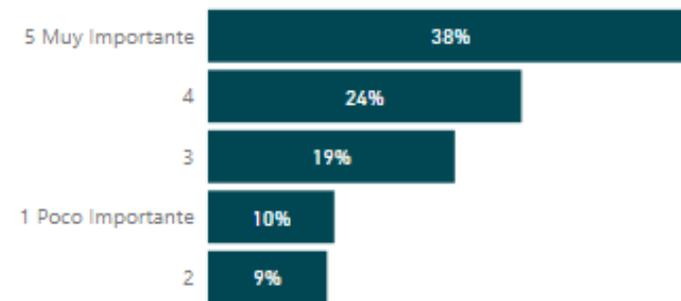
Escuelas deportivas



Bienestar espiritual



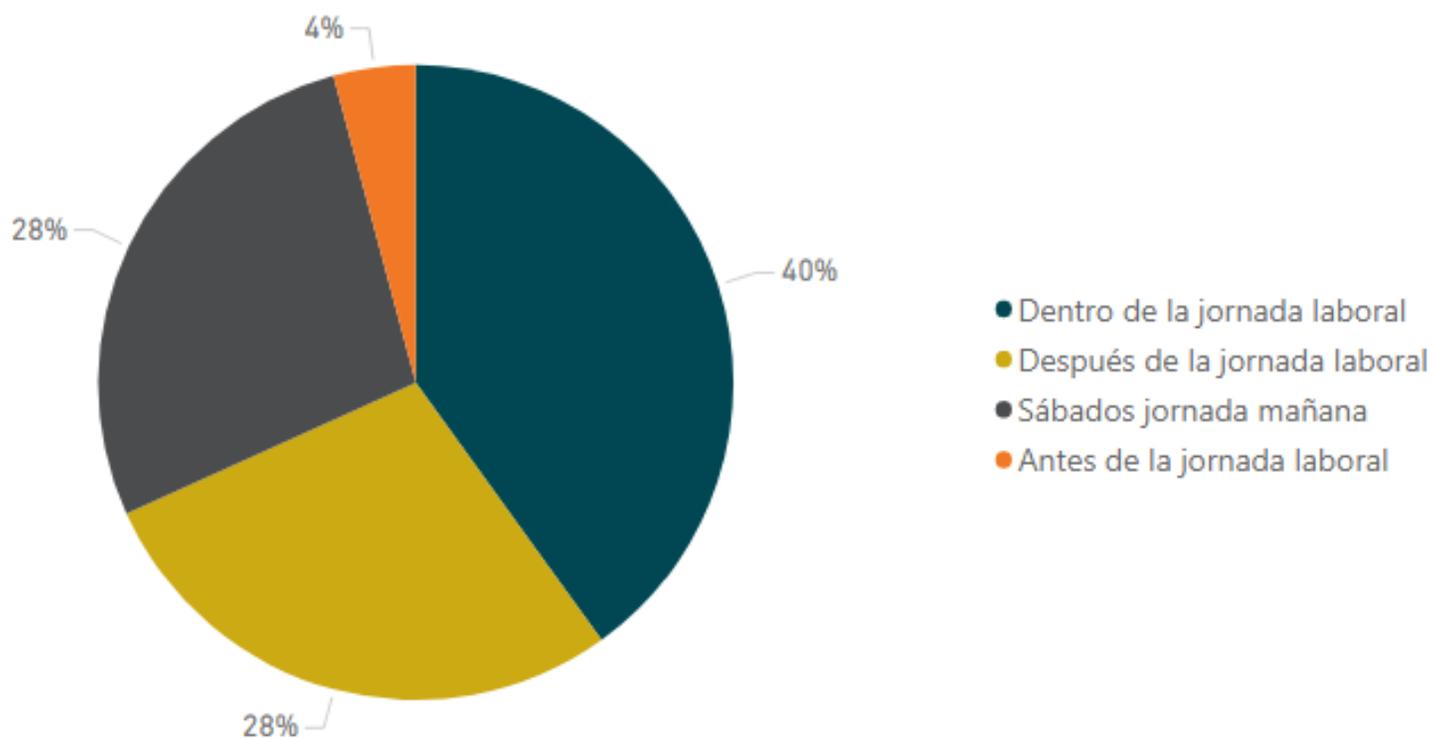
Encuentro Nacional Cultural





- El 40% de los funcionarios, prefiere que las actividades de bienestar se realicen dentro de la jornada laboral y el 28% después de la jornada laboral y sábados en la jornada de la mañana.

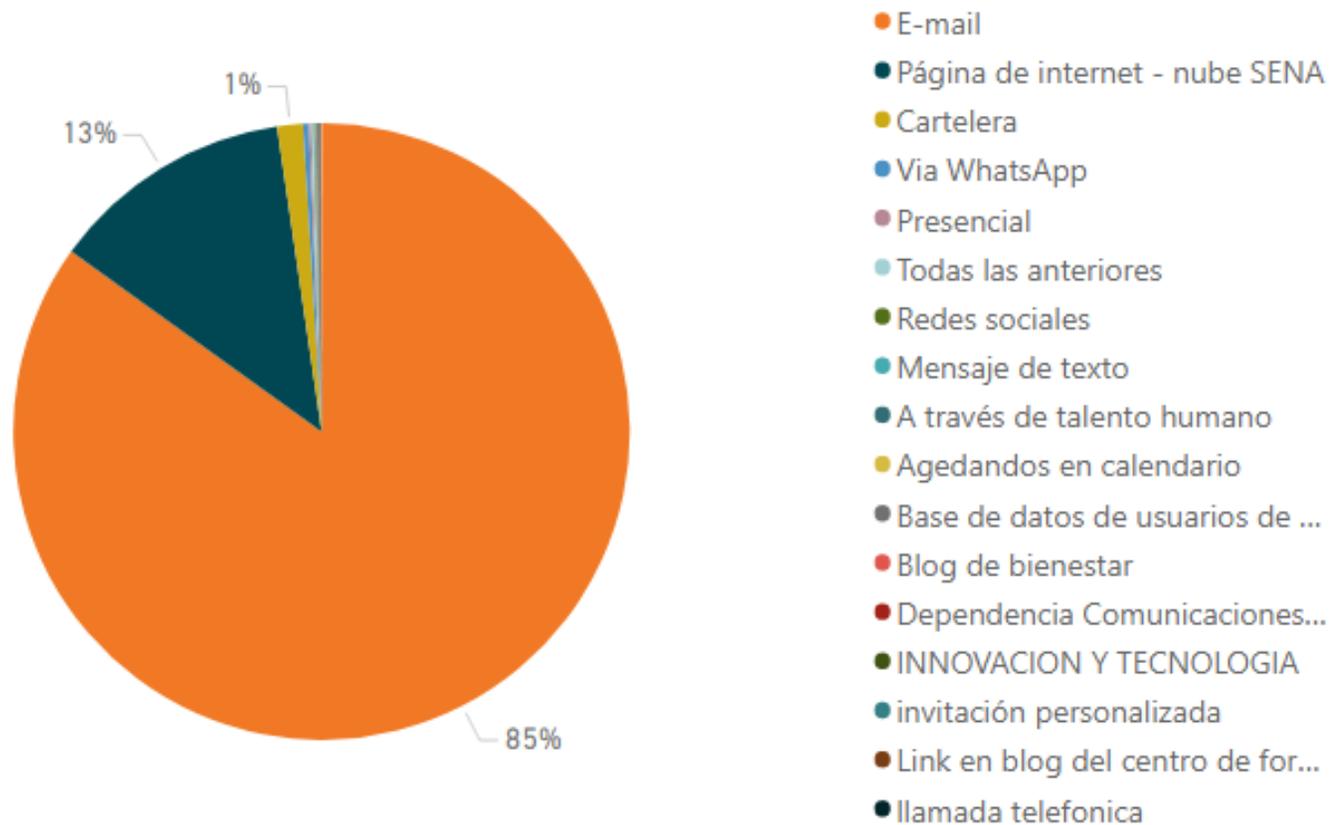
Horario prefiere que se realicen las actividades de bienestar





- El 85% de los funcionarios, prefiere conocer los programas de bienestar mediante E-mail y el 13% mediante la Página de internet - nube SENA.

¿Cómo le gustaría conocer los programas de bienestar?





9. Líneas de Acción del Plan de bienestar Social e Incentivos. –

Teniendo en cuenta las necesidades de Bienestar de los funcionarios y su grupo familiar, 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 se generen condiciones convenientes para el empleado público, el cual es cambiante por su naturaleza y por su campo de acción, de la misma manera suministrar herramientas para enfrentar situaciones del entorno que en cualquier momento puedan incidir en la Institución.

Se hace necesario fomentar actividades que incidan en el refuerzo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, para obtener 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.

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 Gestor de Felicidad que tendrá la responsabilidad de coordinar, ejecutar y controlar el Plan de Bienestar en cada una de las líneas de acción.

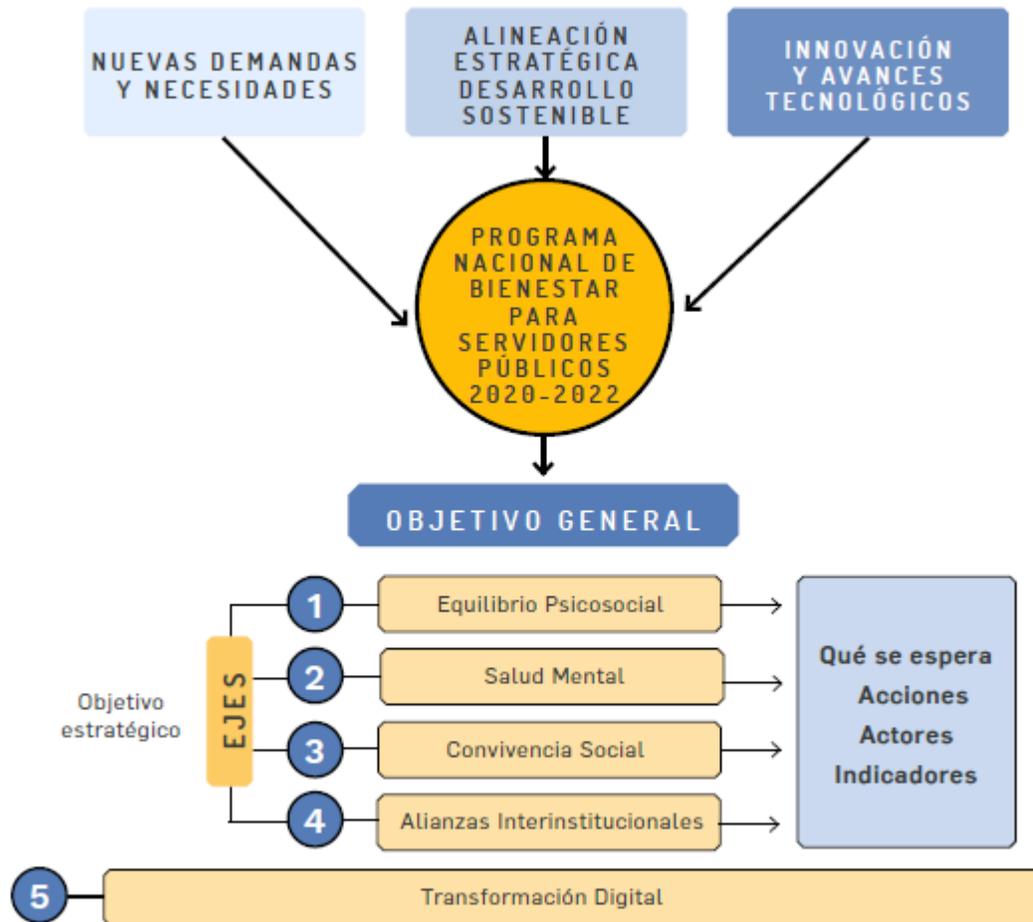
10. Programas de bienestar social para atender las necesidades detectadas

10.1. Ejes del programa de Bienestar Social e incentivos.

Los programas de bienestar social e incentivos deben incluir cinco ejes que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, el Departamento Administrativo de la Función Pública lo formuló de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definió la siguiente estructura conceptual y ejes del programa, siendo la transformación digital es el eje transversal del programa:



Ilustración 2 Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar - ejes del programa de bienestar



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública 2020⁴

Eje 1: Equilibrio psicosocial: busca la adaptación a las nuevas situaciones de trabajo que afectan el equilibrio entre la vida personal, laboral familiar. Este eje tiene tres componentes: factores psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y familiar, calidad de vida laboral.

⁴Imagen tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, FUNCIÓN PÚBLICA (marzo2020) <http://www.funcionpublica.gov.co/guias>, Pág 33.



Eje 2: Salud Mental: Comprende la higiene mental, como la prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia.

Eje 3: Convivencia social: hace referencia a las acciones que se deben realizar para el fomento de la inclusión, diversidad y representatividad, como la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

Eje 4: Alianzas interinstitucionales: abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas en materia de bienestar.

Eje transversal: transformación digital. Las entidades públicas se deben transformar a organizaciones inteligentes, que apliquen la tecnología, los datos y las nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Comprende la creación de cultura digital para el bienestar, analítica de datos para el bienestar y la creación de ecosistemas digitales.

A continuación, se transcriben los lineamientos y recomendaciones en la implementación de los programas de bienestar establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022)⁵

⁵ Función Pública. (2021). Recuperada 22 enero 2021, desde https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37826733



Tabla 3 Actividades para el Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022

Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Eventos deportivos y recreacionales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Deporte	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Eventos artísticos y culturales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Cultura	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y las cajas de compensación familiar.	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
	cabo servidores y teletrabajadores.					
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Capacitaciones en artes o artesanías			Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa	Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentari o 884 de 2012) Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54 Decreto Ley 491 de 2020	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Total de servidores que teletrabajaron / Total de servidores susceptibles de teletrabajar Total de servidores públicos en trabajo virtual en casa / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores públicos cuyas funciones puedan ser realizadas de manera remota y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”	Resolución de apertura y premiación por parte del Ministerio de Cultura	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Cultura		Todos los servidores	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Bienestar espiritual	Constitución Política de Colombia, artículo 19	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Cultura y Ministerio del Interior	Total de servidores involucrados / Total de servidores interesados en los programas	Todos los servidores interesados	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Bienestar espiritual: Espacios de reflexión y culto para sus servidores públicos, (programas de yoga y meditación, entre otros) 44%			Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos		Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Horarios flexibles para los servidores públicos	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública		Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública		Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos	Decreto 1740 de 1990	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Ministerio del Interior	Servidores públicos beneficiados / Total de abuelos servidores	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Total de servidores asistentes / Total servidores de la entidad	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación	Ley 724 de 2001	Departamento Administrativo de la Función Pública	Total personas beneficiadas / Total personas inscritas	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Total de servidores beneficiados / Total de servidores que contrajeron nupcias	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Adecuación de salas de lactancia materna	Ley 1823 de 2017	Ministerio de Salud		Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Decreto Ley 1567/98	Según sea el caso	Servidores públicos involucrados en las campañas / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del	Departamento Administrativo de la Función Pública	Total de servidores beneficiados / Total de servidores inscritos	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
		Decreto 1083 de 2015)				
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras). Estas acciones pueden comprender desde una tarjeta virtual hasta pequeñas celebraciones.	Según sea el caso	Según sea el caso	Servidores públicos beneficiados / Total de servidores públicos que cumplen la condición	Todos los servidores que cumplan las condiciones	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración del día del Trabajo Decente (actividades de promoción, divulgación y capacitación en	Decreto 2362 de 2015 (artículo 2.2.9.4.1 del Decreto 1072 de 2015)	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
	relación con el trabajo decente)					
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7	Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidores públicos acompañados / Total de servidores públicos prepensionados en transición Servidores públicos acompañados / Total de servidores públicos desvinculados o en proceso de desvinculación	Todos los servidores que cumplan las condiciones	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo Grupo de Pensiones Grupo de Salarios Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17	Departamento Administrativo de la Función Pública	Cada entidad diseñará los indicadores necesarios según las acciones de bienestar definidas en los programas institucionales de bienestar social.	Todos los servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración de cumpleaños		Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidores públicos beneficiados / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Entorno laboral saludable		Según sea el caso	Servidores públicos involucrados en las campañas / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.		Según sea el caso	Servidores públicos alcanzados con las campañas / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Ley 1811 de 2016 Circular Externa No. 11 de 2017	Ministerio de Transporte y Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidores públicos beneficiados / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales
Eje 2: Salud Mental	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020	Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Planeación, Departamento	Servidores públicos acompañados / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
			Administrativo de la Función Pública			
Eje 2: Salud Mental	Estrategias de trabajo bajo presión		Ministerio de Salud, Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidores públicos sensibilizados o capacitados / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 2: Salud Mental	Prevención del sedentarismo	Decreto 2771 de 2008	Ministerio de Salud, Ministerio del Deporte	Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 2: Salud Mental	Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento		Ministerio de Salud	Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo



Programa Nacional de Bienestar2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje 2: Salud Mental	Telemedicina Teleorientación psicológica	Decreto 2771 de 2008	Ministerio de Salud Ministerio de las TIC Ministerio del Trabajo	Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo Grupo Servicio Médico Asistencial
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Ley 581 de 2000	Ley 581 de 2000 Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015) Decreto 2365 de 2019 Decreto 455 de 2020		Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Relaciones Laborales
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas	Decreto 1232 de 2018	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Interior		Todos los servidores públicos y contratistas	Secretaría General - Grupo Relaciones Laborales
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales	Pacto internacional de derechos civiles y políticos	Departamento Administrativo de la Función Pública		Todos los servidores públicos y contratistas	Secretaría General - Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas		Departamento Administrativo de la Función Pública		Todos los servidores públicos y contratistas	Secretaría General - Renovación Cultural
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	Ley 1010 de 2006	Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidores públicos sensibilizados o capacitados / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidores que participaron en la prevención de acoso laboral / Total de servidores públicos de la entidad Servidores públicos con acompañamiento / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 4: Alianzas interinstitucionales	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de	Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia	Departamento Administrativo de la Función Pública		Todas las entidades públicas	Dirección Jurídica Secretaría General - Grupo de Formación y



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
	actividades de bienestar					Desarrollo del Talento Humano
Eje 4: Alianzas interinstitucionales	Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Número de acciones inscritas en el banco / Total de acciones realizadas por entidad	Todas las entidades	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 4: Alianzas interinstitucionales	Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública		Todas las entidades	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 4: Alianzas interinstitucionales	Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública		Todas las entidades	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje transversal: transformación digital	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano	Decreto ley 91 de 2020	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del Trabajo	Total de servidores públicos que aplican los conocimientos adquiridos / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano Dirección de Formación profesional - ENI
Eje transversal: transformación digital	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar	Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	S.P. de la entidad que aplica la analítica de datos en sus procesos / Número de servidores públicos participantes	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje transversal: transformación digital	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información	Conpes de big data y Conpes de Transformación Digital	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Total de servidores públicos que cambiaron sus hábitos / Total de servidores públicos que la recibieron	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje transversal: transformación digital	Actualización de redes y sistemas de información	Ley 1978 de 2019, por la cual se moderniza el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones y se distribuyen competencias	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Departamento Administrativo de la Función Pública	Información de la base de datos / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General
Eje transversal: transformación digital	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores	Conpes 3975 Transformación Digital: política nacional para la transformación digital e	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Para evaluar el cumplimiento del presente lineamiento se tendrá como indicador de las estrategias del área de talento humano lo siguiente:	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General



Programa Nacional de Bienestar2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
		inteligencia artificial, 2019		información de la base de datos frente al total de servidores públicos de la entidad.		



10.2. Eje 1: Equilibrio psicosocial - Programas de Educación

10.2.1. 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 y/o hijastros menores de veinticinco (25) años de edad, que dependan económicamente del empleado público de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional con más de un (1) año de servicio a la entidad, así como 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 2021 para los beneficiarios que cursen estudios en Calendario A, y, durante el segundo semestre, para las personas inscritas en calendario B, para tal fin cada regional y la Dirección General establecerá la fecha de recibimiento de las solicitudes y documentos en cada periodo para acceder a este beneficio.

Para estos efectos deberán observarse las estipulaciones contenidas en la Ley 119/94, y el Acuerdo 0009 de 2019 expedido por el Consejo Directivo Nacional del SENA.

a) Procedimiento

- Expedición del certificado de disponibilidad presupuestal por parte del Grupo de Presupuesto de la Dirección General.
- Abrir la convocatoria
- Recibir los documentos
- Revisar requisitos de conformidad con el Acuerdos 0009 de 2019 y la Resolución 2443 de 1993 del Director General del Servicio Nacional De Aprendizaje "SENA" "Por la cual se establecen requisitos para acceder al Programa Educativo de Bienestar Social".
- Cancelar el auxilio educativo al servidor público a través de la nómina.



b) Beneficiarios

Tienen derecho al auxilio educativo los hijos de:

- Los hijos y/o hijastros 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.
- Los hijos de los pensionados, cuya pensión no exceda seis (6) salarios mínimos legales vigentes.

Parágrafo 1: Este beneficio se reconocerá, siempre y cuando dependan económicamente del funcionario o pensionado información que será verificada por la Entidad y deben ser menores de 25 años.

Para el caso de los hijos y/o hijastros de empleados públicos y nombramiento provisional 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.

Parágrafo 2: 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.

c) 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 suministrado por la Entidad.

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.

Parágrafo 3: En caso de fallecimiento del Servidor Público, y pensionados, 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.

Parágrafo 4: 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.

d) 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.

Valor por reconocer:

TABLA CON EL INCREMENTO DE 1.5 SMLMV VIGENCIA 2021			
\$1.362.789			
Ingreso salarial de los empleados	Universitario o carrera técnica o tecnológica 100%	Secundaria 80%	Primaria o preescolar 60%
Hasta tres (3) SMLMV. 100% de \$908.526 a \$2.725.578	\$1.362.789	\$1.090.231	\$817.673



TABLA CON EL INCREMENTO DE 1.5 SMLMV VIGENCIA 2021			
\$1.362.789			
Hasta Cuatro (4) SMLMV. 80% de \$2.725.578 a \$3.634.104	\$1.090.231	\$872.185	\$654.139
Hasta cinco (5) SMLMV. 60% de \$3.634.104 a \$4.542.630	\$817.673	\$654.138	\$490.604
Hasta seis (6) SMLMV. 40% de \$4.542.630 a \$5.451.156	\$545.116	\$436.093	\$327.070

10.2.2 Programa 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 la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020.

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 54 de la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020, por parte de las Regionales, para asignar los nuevos apoyos se hará la ponderación de puntaje de mayor a menor 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.



10.2.3 Apoyo a hijos y/o hijastros, cónyuge o compañera (o) permanente de empleados públicos e hijos de pensionados, para adelantar estudios de pregrado en universidades con convenio

La Dirección General abrirá la convocatoria para apoyar a este grupo de beneficiarios y, de acuerdo con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normatividad vigente y la existencia de convenios con instituciones de educación formal, asignará los apoyos correspondientes.

10.3. Eje 1: Equilibrio psicosocial - Programa de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual.

10.3.1 Deportes

a) Objetivo

- Crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo.
- Fomentar la integración de los empleados 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.

b) Etapas

- Programación
- Inscripción
- Conformación de equipos deportivos
- Reglamentación
- Ejecución del evento deportivo
- Premiación deportiva



- Evaluación del evento deportivo

c) **Actividades**

I. **Escuelas y Entrenamiento Deportivo.**

La Dirección General, las Regionales y Centros de Formación deberán garantizar a todos los empleados públicos y a sus beneficiarios (cónyuge o compañero permanente, padres del servidor público, hijos y/o hijastros menores de 25 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 de campo, tenis de mesa, ajedrez, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, softbol y/o aquellas disciplinas que de acuerdo con la región se practiquen. Los entrenamientos que se oferten deben ser los que se identificaron en el diagnóstico de necesidades de bienestar de la Regional.

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.

II. **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 de campo, tenis de mesa, ajedrez, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, softbol entre otras disciplinas que se encuentren en la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021.



III. 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 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 la Dirección Regional deberá apropiar los recursos necesarios.

IV. Entrenamiento físico

Podrán programarse actividades continuas de entrenamiento físico tales como: aeróbicos, spinning, Pilates, que se encuentren en los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021 de la Regional, propendan por la salud física y mental de los servidores públicos y su grupo familiar.

V. Juegos deportivos del SENA

Desarrollado por la Dirección General y las Regionales que sean designadas sedes, organizarán los XXII Juegos Nacionales SENA.

- Sede y fechas por definir: Estará sujeto a las disposiciones del Gobierno Nacional y el SENA, que contribuyan a proteger la salud de los funcionarios frente al COVID 19.

Deportes: Fútbol, masculino, baloncesto masculino y femenino, voleibol masculino y femenino, tejo masculino, mini tejo femenino, billar masculino, tenis de mesa masculino y femenino, ajedrez masculino y femenino, bolos masculino y femenino, entre otros.

Deporte: Atletismo masculino y femenino, Natación masculino y femenino y softbol masculino, entre otros.



10.3.2 Recreación

a) **Objetivo**

- Crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo.
- Contribuir al mantenimiento físico y mental de los empleados públicos que participen en las actividades recreativas, programadas y realizadas por la Entidad.
- Lograr la participación del grupo familiar de los empleados públicos del SENA en las vacaciones recreativas, y demás actividades.
- Fomentar integraciones recreativas para la familia de los servidores públicos de la Entidad.

b) **Etapas**

- Programación
- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

c) **Actividades**

I. **Vacaciones Recreativas**

La Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación, deberán realizar al menos una vez al año un (1) 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, las cuales no pueden superar 2 días de programación. Los beneficiarios deberán tener menos de 15 años.



II. Programa de aguinaldo infantil para los hijos y/o hijastros de los servidores públicos.

De conformidad con el concepto jurídico emitido por el Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, de la Entidad el 24 de noviembre de 2017..." Además, este beneficio de que gozan los hijos de los empleados públicos del SENA se entiende incluido dentro de los derechos y beneficios a que alude el artículo 45 de la Ley 119 de 1994, el cual dispone: **Artículo 45.** Derechos y beneficios. Continuarán vigentes todos los derechos de los empleados públicos derivados de las relaciones laborales actualmente existentes en el SENA, los que no podrán ser desconocidos ni afectados.

Los beneficios vigentes tales como el Fondo Nacional de Vivienda, el Servicio Médico Asistencial y el Auxilio Educativo, entre otros, podrán ser revisados por los órganos competentes del SENA sujetándose a las normas que los rigen. Los derechos y beneficios de los trabajadores oficiales vinculados al SENA continuarán rigiéndose por las convenciones colectivas o laudos arbitrales y las disposiciones laborales vigentes".

Por lo tanto, este beneficio se otorgará a los hijos de los empleados públicos que en el momento de la entrega no superen los 12 años, o sea 12 años 364 días, el valor establecido para el 2021 será de \$270.300 pesos M/cte., el cual deberá ser entregado entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre de 2021. 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.



III. Otras actividades recreativas

De acuerdo con los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2021 se deberá programar actividades tales como: caminatas ecológicas, salidas turísticas, ciclo paseos, pesca recreativa, Spa masaje, cuidado de piel, maquillaje exfoliación, ingresos parques, ingresos Cine, ingreso ferias, cabalgata, entre otros, que integren el grupo familiar.

IV. Jornada de Integración para la comunidad educativa

En la jornada de integración para instructores y trabajadores oficiales comprendida entre el 12 al 16 de julio de 2021 inclusive (Resolución 1-1403 del 9 de noviembre de 2020) 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 dos (2) días de esa semana entre lunes y viernes 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 0057 del 23 de enero de 2016 o la que la modifique o sustituya.
- El sábado 17 de julio de 2021, se programará el día de la familia actividades lúdicas, recreativas y de integración para el 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 adjudicado para los programas de bienestar social para la ejecución y desarrollo de la jornada de integración.



10.3.3 Cultural y artísticos

a) **Objetivo**

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

b) **Etapas**

- Programación
- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

c) **Actividades**

- I. **Reconocimientos especiales:** Día de San Juan Bosco, día internacional de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del niño y la recreación, día de la madre, día del padre, día del instructor, cumpleaños del SENA, día del Servidor Público, día de la familia, día del conductor, día del padre, día del abuelo, día del Trabajo Decente, reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras), reconocimiento por formalizar relación conyugal.

Las Regionales y la Dirección General en el cumpleaños del SENA, en acto público se exaltarán, a los empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 o 45 años de servicio a la entidad; de igual manera se exaltará a los mejores empleados de la entidad escogidos de conformidad con el procedimiento vigente.

Nota: Cuando las fechas especiales sean un fin de semana o festivo se reprogramará para un día hábil antes o después de la fecha establecida.



II. Formación artística y cultural

Motivar y garantizar la participación de los servidores públicos y sus familiares en actividades de formación artística y cultural como teatro, danza, canto, interpretación de instrumentos musicales, entre otros que se encuentren en el diagnóstico de necesidades de la Regional.

III. Conformación de los grupos artísticos del SENA

Deberán conformarse grupos artísticos que se encuentren en los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2021 de la Regional, como danza, grupos musicales, teatro, entre otros.

IV. Encuentro Nacional Cultural

Con el fin que cada Regional pueda mostrar sus expresiones culturales y artísticas, la Dirección General y la sede designada organizarán el XXI Encuentro Nacional Cultural.

- Sede y fechas por definir. Estará sujeto a las disposiciones del Gobierno Nacional y el SENA, que contribuyan a proteger la salud de los funcionarios frente al COVID 19.

V. Otras actividades

- Tertulias de arte, historia, cine, música, literatura, poesía
- Ingreso a museos.
- Otras que se encuentren en los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2021.

10.3.4 Capacitación en artes y/o artesanías

a) **Objetivo:** Desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad

b) **Etapas**

- Programación



- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

c) Actividades

Desarrollar los cursos que se identifiquen en los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2021 de la Regional como: cocina, marquería, floristería, pintura, arte, entre otros.

10.3.5 Bienestar Espiritual

a) Objetivo: Generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal.

b) Etapas

- Programación
- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

c) Actividades: implementar espacios de reflexión y culto para sus servidores públicos, estas actividades se realizarán una vez al año de manera virtual o presencial y se desarrollarán con observancia de la diversidad de religiones e implementando estrategias para dar bienestar espiritual a todos los servidores.

Así mismo, se debe buscar el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen. Las actividades de bienestar espiritual deberán realizarse en apego a las directrices, normatividad vigente y derechos y libertades de los servidores públicos. Incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros que se encuentren en el diagnóstico de necesidad de bienestar.



10.4. Eje 1: Equilibrio psicosocial - Otros Apoyos y Estímulos a Servidores Públicos

10.4.1 Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.

Generar espacios de cultura en familia a través de prácticas y hábitos de vida saludable con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida, dichas actividades podrán ser gestionada mediante alianzas institucionales o por medio de las cajas de compensación familiar, por ejemplo: ferias del libro, presentaciones teatrales, club de lectura, entre otros.

10.4.2 Programa de préstamos de calamidad doméstica.

Este programa será para los servidores públicos que presenten una necesidad urgente plenamente demostrable y que esté enmarcada dentro del Acuerdo 00005 de 2012. La Secretaría General destinará los recursos necesarios a través de un CDP el cual estará centralizado en el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, previa solicitud remitida por los Directores Regionales o Subdirectores de Centros de Formación Profesional.

10.4.3 Programa Educativo para Trabajadores Oficiales.

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

10.4.4 Programa con la Caja de Compensación Familiar.

Se deberán promocionar y tramitar los programas que ofrezcan las Cajas para los servidores públicos del SENA, las regionales deberán promover convenios o alianzas con las Cajas de compensación o instituciones de recreación o cultura, para que los empleados públicos y su familia puedan hacer uso de espacios deportivos entre estos gimnasios.



10.4.5 Programa servimos.

Este programa tiene como propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el otorgamiento de ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, adquiridos a través de la firma de alianzas con diferentes entidades.

El programa está en constante crecimiento y aumento en el número de alianzas, que en este momento se concentran en seis líneas principales de acción, a saber:

- Educación
- Turismo y recreación
- Vivienda
- Seguros
- Salud
- Cultura y medio ambiente

Dentro de las alianzas destacan las siguientes: con el Fondo Nacional del Ahorro, para créditos de vivienda; con Positiva, para seguros de vida, vivienda, <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>

10.4.6 Programa de preparación de los Prepensionados para el retiro del servicio o desvinculación asistida

El objetivo fundamental de la preparación de los prepensionados es acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral.

La preparación para la jubilación constituye un proceso de información – formación para que las personas próximas a jubilar asuman su nuevo rol en forma positiva, lo cual beneficia a los interesados y a la sociedad en general, manteniendo o mejorando la salud física,



psíquica y social de la persona. Contribuye a potenciar en su etapa previa, la prejubilación, una serie de recursos y estrategias para afrontar esta nueva etapa.

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. Los servidores públicos que ya han asistido a tres (3) acciones de preparación a la jubilación, no podrán participar nuevamente en este programa.

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

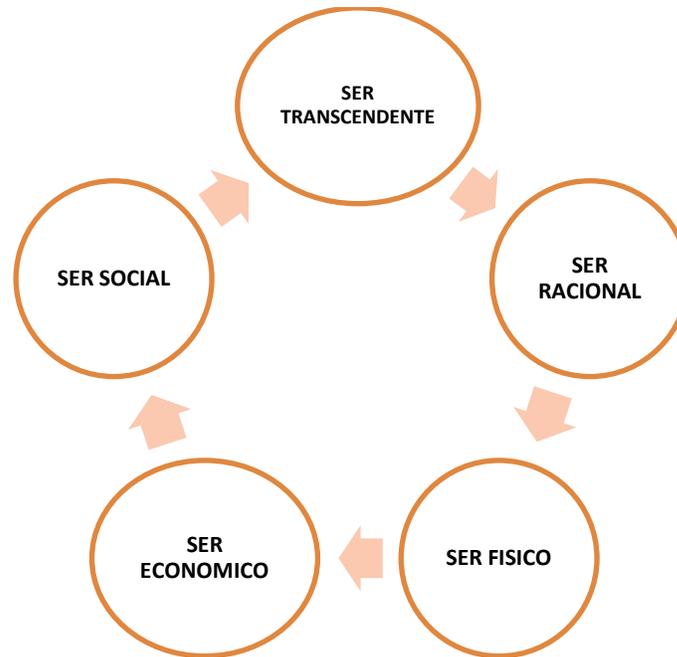
- Aportar elementos teóricos sobre la jubilación desde un enfoque positivo, ofreciendo elementos teóricos en los aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros.
- Proponer la reflexión grupal e individual en los aspectos arriba señalados con miras a que los trabajadores 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.

- **Actividades Sugeridas:**

La propuesta formativa comprende acciones en las que interactúan el ser físico, el racional, social, económico y trascendente el desarrollo de estas dimensiones se propone trabajar a través de las temáticas que se describen a continuación:



DIMENSIONES POR TRABAJAR PARA LA JUBILACIÓN



1. SER TRANSCENDENTE

El trabajo estará orientado hacia el crecimiento personal a través del desarrollo de temáticas, como adaptación al cambio, autoestima, mitos y realidades de la jubilación entre otras, de acuerdo con las necesidades del grupo.

- **Temáticas.** -
 - ✓ Presentación de los asistentes
 - ✓ Identificación de expectativas
 - ✓ Significado y definición de la jubilación
 - ✓ Etapas de la Jubilación
 - ✓ Preparación para el cambio.

2. SER RACIONAL

Fundamentos Proyecto de Vida. -

Los fundamentos del Proyecto de Vida buscan que el funcionario evalúe y redefina su proyecto de vida de manera que visualice un futuro de acuerdo con sus condiciones



personales, fortalezas, oportunidades, intereses y competencias. En el Proyecto de Vida se concretan ideas para hacerlas realidad aún antes del retiro del funcionario de la entidad.

- **Temáticas.** -
 - ✓ Hitos de la vida pasada.
 - ✓ Análisis del presente, pasado y futuro como elementos relacionados
 - ✓ Valorar la satisfacción con la vida en general y en algunas dimensiones
 - ✓ Identificar planes y proyectos: hitos de la vida futura
 - ✓ Manejo del tiempo actual y futuro.

3. SER SOCIAL

Considerando a la familia como soporte emocional y como red más cercana que tiene el trabajador, esta esfera identifica las características de la familia, los cambios y ajustes propios del curso de la vida y del impacto que tiene en la familia, el retiro del trabajador de la empresa por derecho a la pensión.

- **Temáticas.** –
 - ✓ Concepto de la familia
 - ✓ Ciclo de vida familiar
 - ✓ Familia y jubilación
 - ✓ Roles familiares

4. SER ECONÓMICO

Administrando los recursos. -

Esta esfera busca fortalecer las competencias en la administración de los ingresos, los ajustes y reorientación de los recursos familiares.

- **Temáticas.** -
 - ✓ Análisis de recursos
 - ✓ Determinación de prioridades en gastos
 - ✓ Optimización de ingresos



- ✓ Análisis de riesgos
- ✓ Mercadeo doméstico

Emprendimiento. -

El objetivo es ofrecer a los participantes un espacio para el aprendizaje y la aplicación de conocimientos para la innovación, desarrollando competencias como liderazgo, capacidad de ver oportunidades de negocios, creatividad, perseverancia y tolerancia al riesgo que permita transformar una idea, en un proyecto de negocios.

- **Temáticas. -**

- ✓ El espíritu emprendedor
- ✓ Objetivos del emprendimiento.
- ✓ Proceso de Emprendimiento.
- ✓ Los cuatro pasos del Emprendimiento (Visión, estrategia, plan y acción).
- ✓ La importancia de ser emprendedor.

Creación de empresas. -

El objetivo fundamental es proporcionar la orientación necesaria para la creación de empresas, haciendo uso de las habilidades y competencias, que permitan identificar las necesidades del mercado y la viabilidad del nuevo proyecto.

Fase 1.-

- **Temáticas. -**

- ✓ Antecedentes de emprendimiento en Colombia, ¿por qué fracasan las empresas?
- ✓ El pro y el contra de generar empresa en el país.
- ✓ El perfil del nuevo empresario.
- ✓ Las industrias que necesita el mercado.
- ✓ Las 14 megas tendencias de desarrollo empresarial e intelectual en el mundo.
- ✓ Aterrice su idea de negocio.
- ✓ Que es un plan de negocios y como desarrollarlo:
- ✓ Direccionamiento estratégico del negocio:



- ✓ Análisis del mercado
- ✓ Factibilidad técnica y administrativa.
- ✓ Viabilidad financiera.
- ✓ Análisis DOFA del nuevo negocio

Fase 2.-

- **Temáticas. -**
 - ✓ Concepto de empresa y tipos de sociedades.
 - ✓ Fuentes de financiación de la nueva empresa.
 - ✓ Formalización e inscripción de nuevo negocio.
 - ✓ Que son los costos y tipos de costos.
 - ✓ La empresa y las ventas.
 - ✓ Mercadeo Vs. ventas
 - ✓ Los proveedores y las compras

5. SER FISICO

Esta esfera busca reforzar el concepto de vida saludable acercando al participante a la práctica de hábitos que conlleve al mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud personal y familiar. La esfera trabaja en dos aspectos fundamentales

Ejercicio Físico. -

- **Temáticas. -**
 - ✓ Mantenimiento físico y calidad de vida
 - ✓ El ejercicio y su efecto en el envejecimiento activo

Nutrición. -

- **Temáticas. -**
 - ✓ Nutrición en los adultos
 - ✓ Guías alimentarias
 - ✓ Etiqueta nutricional
 - ✓ Repasando la importancia de una alimentación balanceada
 - ✓ Algunas recomendaciones



Metodología para el desarrollo del programa

Las actividades propuestas podrán tener la siguiente metodología:

1. Seminario-taller, en donde se podrán desarrollar con metodología de conferencia, dinámicas y trabajo individual.
2. El programa de Pensionados debe contar con un equipo de profesionales interdisciplinario para el desarrollo de las temáticas propuestas.
3. Al finalizar cada temática se aplicará un formato de evaluación sencillo y fácil de llenar por los participantes, que permite valorar la acción del docente, la organización del evento y finalmente se hace una auto valoración del participante.
4. Los resultados obtenidos en los formatos mencionados serán presentados en un informe final.

11. Programas de incentivos para atender las necesidades detectadas

11.1. Incentivos no pecuniarios:

Para la selección del mejor funcionario de carrera administrativa de la Entidad y de los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, así como del mejor empleado de libre nombramiento y remoción, con desempeño laboral en niveles de excelencia de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, se debe realizar con base en la evaluación del desempeño laboral, tanto para los empleados de carrera administrativa, como para los de libre nombramiento y remoción.

En cada Regional se debe instalar el Comité de Incentivos de conformidad con lo establecido en la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020, para dar inicio al proceso de selección una vez conocido los resultados de las evaluaciones del desempeño. El Comité Regional seleccionará al mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico quien ostente el mayor puntaje en la evaluación de desempeño en el nivel excelente. Para los servidores de libre



nombramiento y remoción, se tendrá en cuenta el mayor puntaje de los indicadores de gestión presentados por el Grupo de Relaciones Laborales de la Dirección General. En caso de empate se deberán tener en cuenta los aportes establecidos en el artículo 76 de la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020.

De las deliberaciones y decisiones que se tomen se elaborará un Acta que deberán firmar todos los miembros del Comité Regional y será enviada al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General, antes del 28 de mayo del 2021 para ser presentadas ante el Comité Nacional de Incentivos.

11.2. Incentivos Pecuniarios:

Para la Selección del mejor equipo de trabajo se tendrá en cuenta lo establecido en la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020y se debe dar cumplimiento al siguiente cronograma. En la plataforma CompromISO, en los formatos del proceso Gestión del Talento Humano, se encuentra el formato mejores equipos de trabajo.

CRONOGRAMA DE TRABAJO	CALENDARIO
1-Divulgación por parte del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano y sus homólogos en cada una de las regionales.	Hasta el 26 de febrero de 2021
2- Elaboración de los proyectos de equipos de trabajo por parte de los interesados	1 de marzo al 30 de julio de 2021
3- Inscripción y entrega de los proyectos totalmente terminados por parte de los integrantes de los equipos de trabajo: En la Dirección General en el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano y en las Regionales ante el Coordinador del Grupo Administrativo Mixto.	2 al 13 de agosto de 2021
4- Realización de audiencias públicas para la sustentación de los proyectos: En la Dirección General ante el Comité Nacional de Incentivos y regionales ante el Comité regional de Incentivos, en estas audiencias se deben invitar a los servidores públicos.	Del 17 al 31 de agosto de 2021



CRONOGRAMA DE TRABAJO	CALENDARIO
5- Evaluación de los proyectos por parte del Jurado Calificador en la Dirección General y en cada una de las Regionales.	Del 1 al 17 de septiembre de 2021
6- Remisión por parte del Director Regional del mejor proyecto de equipo de trabajo al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General.	Del 20 al 30 de septiembre de 2021
7- Entrega de los proyectos por parte Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General del SENA del al Jurado Calificador Nacional.	5 de octubre de 2021
8- Evaluación de los proyectos de los Equipos de Trabajo por parte del Jurado Calificador Nacional en la Dirección General.	Del 7 al 20 de octubre de 2021
9- Entrega de los resultados por parte del Jurado Calificador Nacional al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.	Del 21 al 29 de octubre de 2021
10-Selección de los tres (3) mejores equipos de trabajo a nivel nacional por parte del Comité Nacional de Incentivos de conformidad con la evaluación presentada por el Jurado Calificador Nacional.	Del 3 al 16 de noviembre de 2021
11- Proclamación y entrega del premio pecuniario al mejor equipo de trabajo a nivel nacional mediante acto administrativo del Director General del SENA, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.	30 de noviembre de 2021

Tabla 4 Cronograma de trabajo mejores equipos de trabajo

Vo.Bo. Dra. Claudia Yasmín Cañas Beltrán

Coordinadora Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Elaboró: José Joaquín Reyes Farak, Profesional Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.

Luisa Constanza Calderon Duque, Contratista Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.