



No: 3-2015-000212
30/12/2015 05:01:34 P.M.

CIRCULAR

1-2025

Bogotá, D.C.

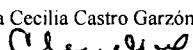
PARA: DIRECCIONES REGIONALES Y SUBDIRECTORES DE CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

ASUNTO: Plan de Bienestar 2016

De manera atenta remito el Plan de Bienestar Social correspondiente a la vigencia 2016, con el fin de que sea tenido en cuenta para la elaboración del Plan Interno de la Regional, de acuerdo con los parámetros aquí establecidos y enviar una copia antes del 30 de marzo del 2016 al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano para el seguimiento y cumplimiento.

Cordialmente,


MILTON NUÑEZ PAZ
Secretario General

Proyecto: José J. Reyes Farak y Naida Cecilia Castro Garzón
Revisó: Claudia Yazmín Cañas B. 

Ministerio del Trabajo
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
Dirección General – Secretaría General-Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Calle 57 No. 8-69 – PBX (57 1) 5461500
www.sena.edu.co - Línea gratuita nacional: 01 8000 9 10 270



Dirección General

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

**LINEAMIENTOS
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS 2016**

Bogotá D.C. diciembre de 2015

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS 2016

1. JUSTIFICACIÓN

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas del Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado, siendo el talento humano el activo más importante que posee una organización por lo que se hace necesario desarrollar políticas y procedimientos para el manejo del recurso humano, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes de la Entidad, propiciando una adecuada cultura y fomento de valores para crear un buen clima organizacional que favorezca la integración, la participación y el trabajo en equipo para la consecución del propósito común.

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, el SENA desarrolla el programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos para el año 2016, promoviendo el desarrollo personal, laboral y familiar de los empleados públicos, logrando así una mayor eficiencia, eficacia en el desempeño de sus funciones, en mejora de su calidad de vida.

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

2. Objetivo General

Fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos para contribuir a su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.

2.1. Objetivos Específicos

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

3. Alcance.- En este Plan se contemplarán las necesidades de servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos de los funcionarios de las diferentes regionales de la Entidad.

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

5. Definiciones.-

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

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

Aptitud.- Conjunto de características emocionales y de personalidad que junto con la capacidad y competencias permite al recurso humano realizar una labor.

Compromiso organizacional.- Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea (Robbins, 2009: 79).

Sistema de Estímulos.- Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados del SENA, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

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

6. 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.

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

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

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

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

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

8. Formulación del programa de Bienestar Social.-

El Programa de Bienestar Social 2016, se elabora de conformidad con la Resolución 0221 del 11 de febrero de 2013, o la que la modifique o sustituya, donde se establecen los criterios para desarrollar las actividades de Protección la calidad 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.

9. Metodología del Plan.- Teniendo en cuenta las necesidades de Bienestar de los funcionarios, el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano y aplicó una encuesta en octubre de 2015, sobre los programas de Bienestar en los cuales desearían participar, con el fin de conocer las expectativas y prioridades de los funcionarios. (Anexo al final del Plan el modelo de la encuesta) con la participación de funcionarios de 31 regionales y de la Dirección General.

9.1. Diseño, tabulación y análisis de la encuesta.

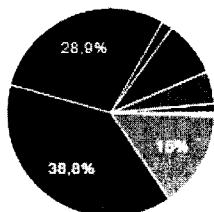
Las Regionales pueden consultar los resultados en el siguiente link

<https://docs.google.com/a/misena.edu.co/forms/d/1IX5kuxWkkn0qkct5SykJ2ssJ8caKmU2wuDFyQE4KWZY/viewanalytics>

Diligenciaron la encuesta 1.126 funcionarios de las diferentes regionales, que se interesaron en hacer parte del proceso de mejora del Talento Humano de la Entidad.

Los resultados más relevantes se presentan a continuación:

Nivel de escolaridad



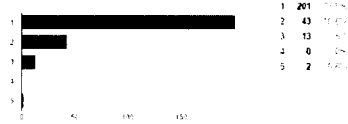
Pos doctorado	3	0.3%
Doctorado	3	0.3%
Maestría	168	15%
Especialización	434	38.8%
Profesional	323	28.9%
Licenciado	20	1.8%
Tecnologo	96	8.6%
Tecnico	57	5.1%
Bachiller	15	1.3%
Primaria	0	0%

La Entidad cuenta con el 38.8% (434) de funcionarios que se encuentran con nivel de estudio de especialista y encontramos que un 1.3% (15) son bachilleres.

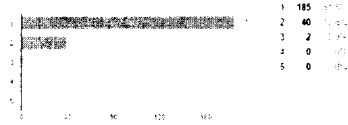
Conformación del Grupo Familiar por edades

Los hogares de los funcionarios

de 0 a 5 años [CONFORMACIÓN GRUPO FAMILIAR]



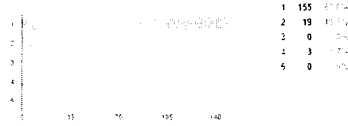
de 6 a 10 años [CONFORMACIÓN GRUPO FAMILIAR]



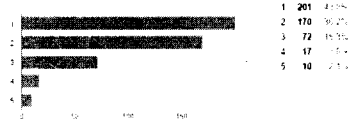
de 11 a 15 años [CONFORMACIÓN GRUPO FAMILIAR]



de 16 a 18 años [CONFORMACIÓN GRUPO FAMILIAR]



Mayores de 18 [CONFORMACIÓN GRUPO FAMILIAR]



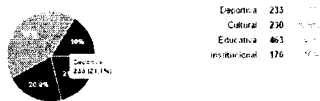
Participación de los funcionarios en las actividades de Bienestar en las regionales

¿Ha participado usted en programas de Bienestar social laboral en su Regional?



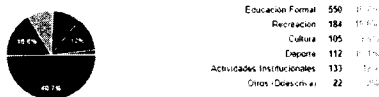
Actividades que se deben fortalecer en las regionales:

Que actividad desarrollada en su Regional considera que se debe fortalecer?



Preferencia de inversión en Bienestar Social

Preferencia de inversión:



Horario de preferencia para las actividades deportivas

En que horario prefiere que se organicen las actividades deportivas?



Horario	Contador	Porcentaje
Antes de la jornada laboral	61	7.0%
Después de la jornada laboral	294	33.8%
Sabados y Domingos	477	55.2%
Dentro de la jornada laboral	262	30.0%

Preferencia de participación de los funcionarios en actividades deportivas y recreativas

ACTIVIDADES DEPORTIVAS RECREATIVAS



Actividad	Contador	Porcentaje
Atletismo	56	6.4%
Baloncesto	86	9.8%
Batav	32	3.7%
Bolos	134	15.4%
Ciclismo	42	4.8%
Futbol	96	11.0%
Natacion	167	19.1%
Softbol	21	2.4%
Teniz	53	6.1%
Tenis de mesa	47	5.4%
Tenis de campo	52	6.0%
Gimnasia	289	33.4%

Escuelas Deportivas



Actividad	Contador	Porcentaje
Base	100	11.6%
Base	100	11.6%
Baloncesto	45	5.2%
Futbol	91	10.5%
Natacion	200	23.1%
Patinage	53	6.1%
Squash	12	1.4%
Taekwondo	32	3.7%
Tenis de campo	91	10.5%
Camisetas Ecologicas	250	28.8%

Preferencia de las actividades culturales

ACTIVIDADES CULTURALES



Actividad	Contador	Porcentaje
Cancion	405	46.8%
Teatro	166	19.2%
Coros	30	3.5%
Clarin	56	6.5%
Grupo Ritmico	178	20.5%
Colectividad	12	1.4%
Otro	182	21.1%

Otras actividades culturales



Actividad	Contador	Porcentaje
Cursos artisticos	266	30.8%
Curso de culinaria	371	43.4%
Talleres de manualidades	178	20.5%
Orientacion familiar	146	17.0%
Otro	104	12.2%

Artístico y cultural



Actividad	Contador	Porcentaje
Semana cultural	209	24.2%
Cineforos	44	5.1%
Cine	212	24.6%
Teatro	94	10.9%
Camisetas Ecologicas	426	49.7%
Visita a museos	105	12.3%

Preferencia en programación de horarios

En que horario prefiere que se organicen las actividades culturales?



Horario	Contador	Porcentaje
Antes de la jornada laboral	41	4.7%
Después de la jornada laboral	298	34.5%
Sabados y Domingos	401	46.9%
Dentro de la jornada laboral	355	41.4%

Evaluación de las actividades de Bienestar Social

EVALUACION DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL REALIZADAS



Evaluación	Contador	Porcentaje
Excelente	143	16.5%
Buena	566	65.8%
Regular	315	36.5%
Mala	58	6.7%

Pueden consultar los resultados por regionales en el siguiente link

<https://docs.google.com/a/misena.edu.co/forms/d/1IX5kuxWkkn0qkte5SykJ2ssJ8caKmU2wuDFyQ E4KWZY/viewanalytics>

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

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

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

Cada Regional elaborará su respectivo Plan de Bienestar el cual debe ser aprobado por el Comité de Bienestar Regional y remitido a la Dirección General antes del 18 de febrero de 2016, teniendo en cuenta los lineamientos que a continuación de enuncian.

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

Las Regionales que efectuaron solicitud de recursos para mantenimiento de los gimnasios deberán velar para que se asignen estos por mantenimiento de maquinaria y equipo y sean ejecutados durante la vigencia.

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

La Dirección General, la Secretaría General, a través del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, 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.

9.2. NOTA ACLARATORIA

Actualmente la Secretaria General y la Dirección Jurídica trabajan en la modificación de la Resolución 221 de 2013, para dar cumplimiento a la concertación laboral suscrita el 22 de septiembre de 2015, entre los sindicatos de empleados públicos y el SENA.

Uno de los ajustes es la inclusión de nuevos beneficiarios de los empleados públicos dentro de los programas del Plan de Bienestar como los hijastros y los cónyuges para el caso de apoyos económicos en el marco de los convenios de Cooperación con Universidades.

Por lo anterior, una vez emitido el acto administrativo correspondiente, serán incluidos como beneficiarios de este Plan de Bienestar, previo el cumplimiento de los requisitos y condiciones señalados en el mencionado acto para cada uno de los programas.

11. PROGRAMAS

11.1. EDUCACION.

11.1.1. Auxilio Educativo

Está orientado a facilitar el pago por concepto de matrícula o de pensión o pago de útiles escolares en estudios académicos regulares o especiales, guardería, jardín infantil, párvulos, enseñanza preescolar, primarios, secundarios, técnicos, tecnológicos, universitarios o de postgrado de los hijos de los empleados públicos con más de un (1) año de servicio a la entidad, así como de los hijos de sus pensionados.

La Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación deberán cancelar el auxilio educativo durante el primer semestre de 2016 para los beneficiarios que cursen estudios en Calendario A, y, durante el segundo semestre, para las personas inscritas en calendario B.

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

Procedimiento

- Expedir el certificado de disponibilidad presupuestal
- Abrir la convocatoria
- Recepcionar los documentos
- Revisar requisitos de conformidad con los Acuerdos 27 y 30 de 1991 y 02 de 1995 y la Resolución 2443 de 1993
- Cancelar el auxilio al funcionario por nómina

Beneficiarios

Tienen derecho al auxilio educativo los hijos de:

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

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 de edad.

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

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.

Requisitos:

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

Parágrafo 3: En caso de fallecimiento del Servidor Público, sus hijos podrán disfrutar del Programa Educativo durante el año en que ocurra el deceso y dos (2) periodos académicos más, siempre y cuando acrediten el cumplimiento de los requisitos ya citados.

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. Así mismo deben enviar una copia del CI por radicar con dichos documentos al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano para el respectivo control presupuestal.

Pérdida del programa educativo

1. Por retiro del empleado de la Entidad.
2. Por haber perdido el beneficiario el año lectivo o el semestre académico correspondiente.

AUXILIO EDUCATIVO 2016

Tabla de valores a reconocer

Ingreso salarial de los empleados	Universitario o carrera técnica o tecnológica 100%	Secundaria 80%	Primaria o preescolar 60%
Hasta tres (3) SMLMV. 100% de \$689.454 a \$2.068.362,00	\$ 689.454,00	\$ 551.563,00	\$ 413.672,00
Hasta Cuatro (4) SMLMV. 80% de \$2.068.363 a \$2.757.816,00	\$ 551.563,00	\$441.250,00	\$ 330.938,00
Hasta cinco (5) SMLMV. 60% de \$2.757.817 a \$3.447.270,00	\$ 413.672,00	\$ 330.938,00	\$ 248.203,00
Hasta seis (6) SMLMV. 40% de \$3.447.271 a \$4.136.724,00	\$ 275.782,00	\$ 220.626,00	\$ 165.469,00

11.1.1.2. Programas de Educación Formal

Como un estímulo a su crecimiento personal, la Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal o los convenios suscritos con instituciones educativas, deberán brindar apoyo a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera, de conformidad con lo establecido en el artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y las Resoluciones No.00221 del 11 de febrero de 2013 o la que la modifique o sustituya.

Para efectos de asignar los apoyos económicos para nuevas solicitudes y continuidad de estudios de educación formal para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera, que cumplan los requisitos establecidos por las normas citadas, la Dirección General realizara las convocatorias en cada vigencia, y teniendo en cuenta las solicitudes nacionales y la aplicación del artículo 17 de la Resolución No.00221 de 2013 o la que la modifique o sustituya, por parte de las Regionales, para asignar los nuevos apoyos se hará la ponderación de puntaje de mayor a menor y se tomaran de cada regional las primeras solicitudes, posteriormente los segundos y así sucesivamente hasta donde el presupuesto asignado lo permita, las Direcciones Regionales realizaran el proceso de reconocimiento y pago de los apoyos de acuerdo a la resolución emitida por la Secretaría General y la disponibilidad presupuesto.

11.1.1.3. Apoyo a hijos de empleados públicos e hijos de pensionados para adelantar estudios de pregrado y/o posgrado 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.

11.2. Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios

11.2.1. 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 los artículos 77, 78 y 79 del Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, 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 00221 del 11 de febrero de 2013, o la que la modifique o sustituya 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 y el mejor de libre nombramiento y remoción, así mismo seleccionará entre estos el mejor de la Regional. En caso de empate se deberán tener en cuenta los aportes establecidos en el artículo 29 de la Resolución 00221 del 2013 o la que la modifique o sustituya.

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 29 de mayo del 2016 para ser presentadas ante el Comité Nacional de Incentivos.

11.2.2. Incentivos Pecuniarios: Para la Selección del mejor equipo de trabajo se tendrá en cuenta lo establecido en la Resolución 00221 del 2013 o la que la modifique o sustituya y se debe dar cumplimiento al siguiente cronograma.



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
SECRETARÍA GENERAL
EQUIPOS DE TRABAJO 2016

CRONOGRAMA DE TRABAJO	CALENDARIO
1- Divulgación	Hasta el 31 de marzo de 2016
2- Inscripción de los proyectos por parte de los integrantes de los equipos de trabajo: en la Dirección General en la Secretaría General, en las Regionales en el Despacho del Director y en las Oficinas de los Subdirectores de los Centros de Formación Profesional Integral.	4 de abril al 27 de mayo de 2016
3- Elaboración de los proyectos	1 de junio al 31 de agosto del 2016
4- Entrega de los proyectos totalmente terminados, en la Dirección General, en la Secretaría General, en las Regionales en el Despacho del Director y en las Oficinas de los Subdirectores de los Centros de Formación Profesional Integral.	del 1 al 12 de septiembre del 2016
5- Realización de audiencias públicas para la sustentación de los trabajos en los auditorios o salones que señale la Secretaría General de la Dirección General y cada una de las Regional.	Del 19 al 30 de septiembre de 2016
6- Evaluación de los proyectos por parte del Jurado Calificador en la Dirección General y en las Regionales.	Del 3 al 10 de octubre de 2016
7- Remisión por parte del Director Regional del proyecto del mejor Equipo de Trabajo a la Secretaría General de la Dirección General.	Del 11 al 14 de octubre de 2016
8- Entrega de los proyectos al Jurado Calificador Nacional por parte de la Secretaría General del SENA.	21 de octubre de 2016

9- Evaluación de los proyectos de los Equipos de Trabajo por parte del Jurado Calificador Nacional en la Dirección General.	Del 24 al 28 de octubre de 2016
10- Entrega de los resultados del Jurado Calificador Nacional al Comité Nacional de Incentivos.	Del 31 de octubre al 4 de noviembre de 2016
11- Selección del mejor Equipo de Trabajo a nivel nacional por parte del Comité Nacional de Incentivos de conformidad con la evaluación presentada por el Jurado Calificador Nacional.	17 de noviembre de 2016
12- 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 1227 de 2005	30 de noviembre de 2016

12. PROGRAMA DE DEPORTE, RECREACION Y CULTURA

12.1. DEPORTES

• OBJETIVO

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.

ETAPAS

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

• ACTIVIDADES

a. Escuelas y Entrenamiento Deportivo.

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

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

b. Realización de Campeonatos Internos

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

c. Torneos representativos interinstitucionales y/o interempresas

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

Para cumplir dicho cometido se atenderán los siguientes parámetros:

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

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

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

d. Juegos deportivos del SENA

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

1- Juegos Zonales.

En las disciplinas de: Fútbol, baloncesto masculino y femenino, voleibol masculino y femenino, tejo masculino, mini tejo femenino, billar masculino, tenis de mesa masculino y femenino y ajedrez masculino y femenino, y en las siguientes sedes y fechas:

Zona 1 sede Casanare (Casanare) del 26 al 30 de mayo del 2016, Regionales participantes: Arauca, Putumayo, Vichada, Casanare, Amazonas, Vaupés, Guainía y Guaviare.

Zona 2 sede Tolima (Ibagué) del 26 al 30 de mayo del 2016, Regionales participantes: Huila, Choco, Caquetá, Tolima, Nariño y Cauca.

Zona 3 sede Antioquia (Medellín) del 16 al 20 de julio del 2016, Regionales participantes: Risaralda, Quindío, Caldas, Valle, Dirección General, San Andres y Antioquia.

Zona 4 sede Sucre (Sincalejo) del 11 al 15 de agosto del 2016, Regionales participantes: Cesar, Bolívar, Magdalena, Atlántico, Córdoba, Sucre y Guajira.

Zona 5 sede Boyacá (Sogamoso) del 11 al 15 de agosto del 2016, Regionales participantes: Distrito Capital, Cundinamarca, Meta, Santander, Boyacá y Norte de Santander.

2- Juegos Deportivos Nacionales.

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

Sede Regional Bolívar (Cartagena) del 2 al 06 de junio de 2016

12.2. RECREACION

OBJETIVO

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.

ETAPAS

Motivación
Inscripción
Entrenamientos
Seguimiento
Evaluación

ACTIVIDADES

a. Vacaciones Recreativas

La Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación, deberán realizar al menos una vez al año un (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. Los beneficiarios deberán tener menos de 14 años de edad.

b. Programas de entrenamiento físico y mental

Podrán programarse actividades continuas de entrenamiento físico tales como: aeróbicos, spinning, Pilates, yoga, thai chíí, que propendan por la salud física y mental de los servidores públicos y su grupo familiar.

c. Programa de manualidades y del hogar

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

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

De conformidad al Decreto 3632 de 1985, la Entidad otorgará este beneficio por valor de \$233.340 pesos M/cte. para la vigencia 2016 a los hijos de los empleados públicos que en el momento de la entrega sean menores de 12 años, el cual deberá ser entregado entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre de cada año por cada hijo del funcionario. Este beneficio no cubre a las madres gestantes.

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

e. Otras actividades recreativas

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

f. Jornada de Integración para la comunidad educativa

En la jornada de integración para instructores y trabajadores oficiales comprendida entre el 27 de junio al 2 de julio de 2016 inclusive (Resolución 2037 del 13 de octubre de 2015) 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 00950 del 17 de mayo de 2012. o la que la modifique o sustituya.
- El sábado 2 de julio se programarán actividades lúdicas, recreativas y de integración para la celebración del día de la familia con los instructores, trabajadores oficiales, administrativos y su núcleo familiar (cónyuge e hijos).
- Estas actividades serán programadas y coordinadas a nivel regional con la participación y el seguimiento del respectivo Comité de Bienestar.
- Cada regional garantizará el presupuesto para la ejecución y desarrollo de la jornada de integración.

12.3. CULTURA

OBJETIVO

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

a.	<u>Celebraciones especiales</u>	<u>Fechas</u>
-	Día de San Juan Bosco	31 de enero
-	Día internacional de la mujer	8 de marzo
-	Día de la secretaria	24 de abril
-	Día del niño	26 de abril
-	Día de la madre	15 de mayo

- Día del instructor 21 de junio
- Cumpleaños del SENA 21 de junio
- Día del Servidor Público 27 de junio
- Día de la familia 2 de julio
- Día del conductor 17 de julio
- Día del padre 24 de julio

Las Regionales y la Dirección General en la conmemoración del cumpleaños del SENA, en acto público se exaltarán, a los empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, o 40 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 reprogramara para un día hábil antes o después de la fecha establecida.

b. Formación artística y cultural

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

c. Conformación de los grupos artísticos del SENA

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

d. Encuentro Nacional Cultural

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

Del 13 al 17 de octubre de 2016, Sede Regional Nariño (Pasto).

e. Otras actividades

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

13. OTROS APOYOS Y ESTIMULOS A SERVIDORES PUBLICOS

13.1. Subsidio para funerales de Familiares:

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

13.2. Subsidio para Funerales de Empleados:

Cuando fallezca un trabajador oficial al servicio del SENA, la entidad pagará un subsidio funeral equivalente a tres y medio (3.5) meses del salario mínimo legal vigente, artículo 103 Convención Colectiva de Trabajo. En el caso de empleados públicos el SENA pagará un (1) sueldo, equivalente al valor devengado por el funcionario en el momento de su fallecimiento.

13.3. Programa de préstamos de calamidad doméstica.

Este programa será para los servidores públicos que presenten una necesidad urgente plenamente demostrable y que esté enmarcada dentro del Acuerdo 00005 de 2012. La Dirección General asignará los recursos previa solicitud remitida por los Directores Regionales o Subdirectores de Centros de Formación Profesional.

13.4. Programa Educativo para Trabajadores Oficiales.

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

13.5. Programa con la Caja de Compensación Familiar.

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

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

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

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.

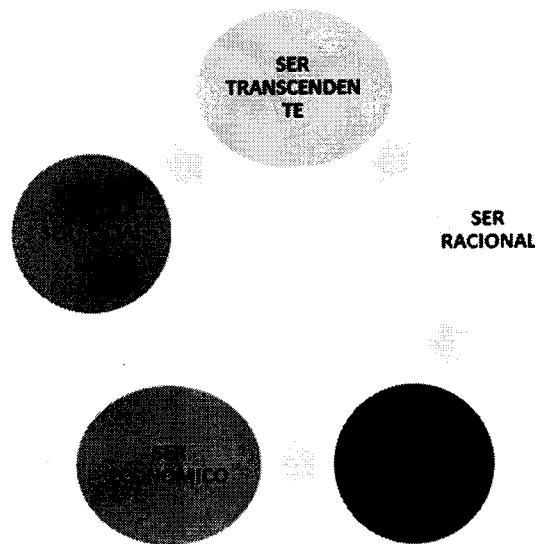
La propuesta para todas las Regionales para el desarrollo de actividades de Preparación para la Jubilación tiene como objetivos específicos:

- Aportar elementos teóricos sobre la jubilación desde un enfoque positivo, ofreciendo elementos teóricos en los aspectos psicológicos, legales, físicos y de proyecto de vida.

- Proponer la reflexión grupal e individual en los aspectos arriba señalados con miras a que los trabajadores diagnostiquen su situación actual y preparen un plan integral de vida en la nueva etapa de jubilación. Por lo tanto este plan se debe mover en las cinco esferas que a continuación se propone.

De acuerdo a lo anterior, 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 A 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 a 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 busca que el funcionario evalúe y redefina su proyecto de vida de manera que visualice un futuro de acuerdo a sus condiciones personales, fortalezas, oportunidades, intereses y competencias. En el Proyecto de Vida se concretan ideas para hacerlas realidad aún antes del retiro del funcionarios 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.-

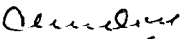

Temáticas.-

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

METODOLOGIA

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 y Adultos Mayores debe contar con un equipo de profesionales multi e 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.

Vo.Bo. Dra. Claudia Yazmín Cañas Beltrán 
Coordinadora Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Elaboró: José Joaquín Reyes y Naida Cecilia Castro Garzón 

Encuesta de Bienestar

La Secretaría General del SENA, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, en cada vigencia desarrolla los programas de Bienestar e Incentivos orientados a los trabajadores y su grupo familiar, en cumplimiento de las normas y las políticas establecidas por la Entidad. Para esto queremos conocer su opinión a través de esta encuesta que permita el mejoramiento continuo de este programa y construir un Plan que responda a sus necesidades y expectativas, su veracidad y objetividad en las respuestas nos llevaran al cumplimiento del objetivo propuesto.

*Obligatorio

N° de documento *

Favor registrar su número de documento de identidad

Nombre *

Registre sus nombres y apellidos

Nivel de escolaridad

Máximo nivel de escolaridad alcanzado

Estado Civil *

Seleccione el estado civil vigente

Tipo de vinculación

Seleccione uno

Cargo

Edad

registre su edad cumplida a la fecha en años

Genero

Regional *

Seleccione el Centro o Área en la que desempeña su función *

CONFORMACIÓN GRUPO FAMILIAR

Seleccione el N° de hijos que conforman su grupo familiar

	1	2	3	4	5
de 0 a 5 años	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de 6 a 10 años	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de 11 a 15 años	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de 16 a 18 años	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mayores de 18	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

En su grupo familiar hay hijos adoptados legalmente?

Si

No

Cuantos hijos son adoptados?

En su grupo familiar hay hijastros?

Si

- No

Cuántos son los hijastros?

Actualmente su cónyuge:

¿Ha participado usted en programas de Bienestar social laboral en su Regional ?

- Si
 No

Porque no?

Conoce usted los programas de Bienestar Social Laboral en su Regional?

- Si
 No

Porque no?

Prioridades de Bienestar

Dentro de sus prioridades actuales, organice de 1 a 7, según el orden de importancia las siguientes áreas. (Señale 1 a la más importante, 2 a la siguiente en importancia, hasta llegar a 7, a la menos importante, SIN REPETIR NÚMERO).

	1	2	3	4	5	6	7
Actividades deportivas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actividades recreativas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actividades culturales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cursos en áreas manuales y del hogar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actividades de relaciones interpersonales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actividades de clima organizacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoyo económico para Educación Formal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Qué actividad desarrollada en su Regional considera que se debe fortalecer?

Preferencia de inversión:

Señale en cuál de los programas deberíamos priorizar los recursos

ACTIVIDADES DEPORTIVAS RECREATIVAS

De las siguientes actividades deportivas cual desearía que se realizara y que a usted mas le gustaría participar

Escuelas Deportivas

Seleccione en qué escuela deportiva en la que participaría los miembros de su familia

En que horario prefiere que se organicen las actividades deportivas?

Con qué frecuencia hace ejercicio físico o práctica algún deporte?

Su regional cuenta con gimnasio?

- Si
- No

¿Con qué frecuencia asiste al gimnasio de la entidad?

Si la Regional programa torneos deportivos en cual le gustaría participar?

ACTIVIDADES CULTURALES

De las siguientes actividades culturales en cual desearía que se realizara y que a usted le gustaría participar

Otras actividades culturales

Seleccione una actividad cultural en la que desea participar

Artístico y cultural

Seleccione una actividad cultural en la que desea participar

En que horario prefiere que se organicen las actividades culturales?

¿Con qué frecuencia asiste a eventos culturales?

CURSOS EN ÁREAS MANUALES Y DEL HOGAR

Seleccione una actividad en curso de áreas manuales y del hogar en la que desea participar

En que horario prefiere que se organicen los cursos?

En cuál de las siguientes actividades de integración le gustaría participar ?

EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL REALIZADAS

Evalué los resultados del programa de bienestar que desarrolla la Regional

OBSERVACIONES

Registre sus comentarios sobre los resultados obtenidos del programa de bienestar y si es el caso que se debe mejorar.

Enviar

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

Con la tecnología de
[Formularios de Google](#)