RESOLUCION 59 DE 2016

(enero 23)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020>

Por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 18 de febrero de 2020, 'por la cual se establecen lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA'.

- Modificada por la Resolución 2001 de 28 de septiembre de 2016, 'por medio de la cual se modifica la Resolución 0059 del 23 de enero de 2016 “por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA”.

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

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

CONSIDERANDO:

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

Que el Sistema General de Estímulos del SENA debe mantenerse acorde con las exigencias del Decreto 1567 de 1998, orientando sus fines a la prevalencia de la eficacia, el desarrollo y el bienestar social de sus servidores públicos y garantizando un reconocimiento permanente a esta labor. De igual manera, las normas sobre estímulos respecto al bienestar social, deben actualizarse para mantener condiciones que permitan el desarrollo integral de los empleados públicos y su núcleo familiar.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 determina que los programas de incentivos y de estímulos deben fomentar las condiciones que propicien el excelente desempeño de los empleados públicos y el reconocimiento efectivo de su contribución al desarrollo del trabajo en equipo y de la institución. Del mismo modo el sistema de incentivos debe exaltar no solo la calidad del servicio

prestado sino también constituir un estímulo para que el empleado público pueda renovar sus conocimientos o ampliarlos.

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

Que de conformidad con el artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998, "Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia"

Que el Decreto 1227 de 2005 reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 y en el título V define el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos, para desarrollar competencias laborales y motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados.

Que el artículo 1o del Decreto 4661 de 2005, modificó el parágrafo 1o del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, así: "Parágrafo 1o, Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. **También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos,** cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".

Que el Decreto 1083 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en su Artículo 2.2.10.17 señala que: "Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal" (Decreto 1227 de 2005 art. 85)

Que el Decreto 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.10.5 establece que: "La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad. 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo". (Decreto 1227 de 2005 art. 73).

Que el artículo 42 de la Constitución Política Colombia establece a la familia como el núcleo esencial de la sociedad; razón por la cual a partir de la expedición del Decreto 1567 de 1998, por el cual se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, se incluye a las familias de los empleados de la entidad, como beneficiarios de los programas de bienestar social y teniendo en cuenta el carácter flexible de la conformación de la familia, se hace necesario adecuar los lineamientos de los programas de bienestar al concepto de familia flexible con base en la denominada "cadena compleja de transiciones familiares".

Que la Corte Constitucional en demanda de inconstitucionalidad dentro del expediente D-4111, con magistrado ponente Marco Gerardo Monroy Cabra, en sentencia C-067 del 4 de febrero de 2003, precisó el bloque de constitucionalidad, así: "La Corporación definió entonces el bloque de

constitucionalidad como aquella unidad jurídica compuesta "por normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma díversos al de las normas del articulado constitucional strictu sensu."

Que en la sentencia C-577 del 26 de julio de 2011, la Corte Constitucional establece: "A modo de conclusión conviene reiterar que **"el concepto de familia** no incluye tan solo la comunidad natural compuesta por padres, hermanos y parientes cercanos, sino que **se amplía incorporando aún a personas no vinculadas por los lazos de la consanguinidad,** cuando faltan todos o algunos de aquellos integrantes, o cuando, por diversos problemas, entre otros los relativos a la destrucción interna del hogar por conflictos entre los padres, y obviamente los económicos, resulta necesario sustituir al grupo familiar de origen por uno que cumpla con eficiencia, y hasta donde se pueda, con la misma o similar intensidad, el cometido de brindar al niño un ámbito acogedor y comprensivo dentro del cual pueda desenvolverse en las distintas fases de su desarrollo físico, moral, intelectual y síquico".

Que basados en el fallo de cosa juzgada constitucional No. C-577 de 2011 y que constituye línea jurisprudencial y precedente de conformidad con el artículo 10 del CPACA, se hace necesaria la inclusión de los hijastros de los empleados públicos para que puedan participar en los programas de Bienestar como Grupo Familiar o familia ensamblada entendida ésta como la constituida por hijos de relaciones anteriores de la pareja.

Que la Ley 979 del 26 de julio de 2005 "Por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 54 de 1990 y se establecen unos mecanismos ágiles para demostrar la unión marital de hecho y sus efectos patrimoniales entre compañeros permanentes" señala en el artículo 2 que modifica el artículo 4 de la Ley 54 de 1990: "Artículo 4o. La existencia de la unión marital de hecho entre compañeros permanentes, se declarará por cualquiera de los siguientes mecanismos: 1. Por escritura pública ante Notario por mutuo consentimiento de los compañeros permanentes. 2. Por Acta de Conciliación suscrita por los compañeros permanentes, en centro legalmente constituido. 3. Por sentencia judicial, mediante los medios ordinarios de prueba consagrados en el Código de Procedimiento Civil, con conocimiento de los Jueces de Familia de Primera Instancia"

Que el Acta de Concertación Laboral 2015, suscrita el 22 de septiembre de 2015, con las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA y SINSIDESENA, en el numeral 2.1.1 señala: "Para los efectos de este punto, se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años (naturales, adoptivos e hijastros) o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Que, por lo anterior, se requiere reglamentar la accesibilidad al Plan de Bienestar donde se incluya exclusivamente a los hijastros de los empleados públicos teniendo en cuenta que el hijo entenado no debe recibir pago de cuota alimentaria por parte del padre biológico ni suministro de alimentos por ninguna vía, conforme a lo señalado en esta resolución.

Que en virtud de lo dispuesto en el numeral 8o del Artículo 8o de la Ley 1437 de 2011, se publicó en la página web de la entidad el texto del proyecto de esta Resolución, durante tres (3) días calendario, desde el 20 de enero al 22 de enero de 2016, y no se recibieron sugerencias.

Que, en mérito de lo anterior expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

PARTE 1.

REGLAS COMUNES.

TÍTULO I.
DEFINICIONES.

ARTÍCULO 1. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Para los efectos de la presente resolución, se definen los conceptos aplicables al programa de bienestar social y al sistema de estímulos para los empleados públicos.

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

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

Doctrina Concordante

Concepto SENA 54183 de 2018

Familia El grupo familiar podrá estar integrado por el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado público que dependan económicamente de él, los hijos menores de 18 años (naturales, adoptivos e hijastros o entenados) o discapacitados que dependan económicamente de él. Entiéndase por familia en su concepto amplio al incorporar al hijo o hija de uno sólo de los cónyuges, respecto del otro, es decir, los hijastros o entenados.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 68753 de 2019

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

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

Doctrina Concordante

Concepto SENA 44077 de 2018

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

Servidores públicos. Son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los empleados públicos, son los vinculados mediante relación legal y reglamentaria (resolución de nombramiento acta de posesión) pueden ser de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o provisionales y los trabajadores oficiales se vinculan al servicio del Estado por contrato de trabajo.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 54183 de 2018

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

Doctrina Concordante

Concepto SENA 54183 de 2018

Concepto SENA 37998 de 2018

TÍTULO II.
PRESUPUESTO.

ARTÍCULO 2. PRESUPUESTO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> En virtud de las funciones previstas en el numeral 7 del artículo 10 del decreto 249 de 2004, en cada vigencia fiscal, la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo de la Dirección General asignará las partidas presupuestales a la Secretaría General, a las Direcciones Regionales y a los Centros de Formación, para los programas y actividades de Bienestar Social. Estas partidas no podrán ser trasladadas para otros fines diferentes al bienestar de los empleados públicos y su grupo familiar.

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

Doctrina Concordante

Concepto SENA 44077 de 2018

TÍTULO III.
SANCIONES.

ARTÍCULO 3. SANCIONES. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Los empleados públicos y beneficiarios que se inscriban en los programas de bienestar deberán suscribir un acta de compromiso de asistencia a las actividades, en caso de incumplimiento con los compromisos adquiridos, o de retiro sin causa justificada, deberán cancelar en la tesorería de la Entidad el valor individual del costo del programa.

La justificación de retiro del empleado público y/o de su beneficiario de las actividades programadas debe ser presentada por aquel mediante escrito dirigido al Coordinador (a) del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaria General Dirección General o al empleado de la Regional encargado del programa de bienestar social, según el caso. Dicho retiro solo podrá hacerse efectivo una vez el empleado público reciba la respuesta de aceptación, o si al cabo de cinco (5) días hábiles de haber presentado la solicitud, no recibe la respuesta en ese tiempo, se entenderá aceptado el retiro.

PARTE II.

DEL BIENESTAR SOCIAL.

TITULO I.
OBJETIVOS.

ARTÍCULO 4. OBJETIVOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes:

1. Crear las condiciones favorables que permitan a los empleados públicos del SENA, un clima laboral adecuado para el trabajo, la integración y el desarrollo personal.

2. Favorecer y propiciar los espacios adecuados para la expresión artística, deportiva, cultural y social que coadyuven a mantener un adecuado clima laboral al interior de la Entidad.

3. Integrar a los empleados públicos y a su grupo familiar a través de los programas de bienestar social.

4. Desarrollar programas encaminados a estimular la capacitación, el desarrollo personal, las habilidades y las aptitudes necesarias para su mejor desempeño en la Entidad.

5. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Resolución 2001 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> Programar y desarrollar actividades de capacitación para los empleados públicos que estén próximos a su retiro laboral, que contribuyan a crear un nuevo proyecto de vida.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 1 de la Resolución 2001 de 28 de septiembre de 2016, 'por medio de la cual se modifica la Resolución 0059 del 23 de enero de 2016 “por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA”.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 59 de 2016:

ARTÍCULO 4. OBJETIVOS.

5. Programar actividades de capacitación para los empleados públicos que estén próximos a su retiro laboral, que contribuyan a crear un nuevo proyecto de vida.

TÍTULO II.
COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL.

ARTÍCULO 5. COMITÉ NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Se crea el Comité Nacional de Bienestar Social, el cual estará conformado por:

1. El Secretario (a) General o su delegado, quien lo presidirá.

2. El Coordinador (a) del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General.

3. El empleado público del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano encargado de las actividades deportivas, recreativas, culturales y sociales a nivel nacional, en la Dirección General, quien realizará la secretaria técnica.

4. Los dos (2) representantes de los empleados públicos en la Comisión Nacional de Personal que hubiesen sido elegidos con la mayor votación a nivel nacional o sus suplentes.

ARTÍCULO 6. COMITÉ REGIONAL DE BIENESTAR SOCIAL. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> En cada una de las Regionales del SENA deberá constituirse un Comité Regional de Bienestar Social, el cual estará conformado de la siguiente manera:

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

2. Los Subdirectores de los Centros de Formación Profesional, o su delegado. En las Regionales donde existan más de tres (3) Centros de Formación, el Director Regional escogerá los tres (3) Centros que conformarán el comité.

3. El Coordinador(a) del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto de la Regional.

4. El empleado público encargado de las actividades de bienestar en la Regional, quien realizara la secretaria técnica.

5. Un instructor (a) de deportes y cultura designado por el Director Regional.

6. Los dos (2) representantes de la Comisión de Personal de la Regional elegidos por los empleados públicos, o en su defecto su(s) suplente(s).

ARTÍCULO 7. FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Los Comités de Bienestar Social tendrán las siguientes funciones:

1. Propender porque en cada vigencia, se designe en cada regional el presupuesto y recurso

humano de planta, para adelantar las actividades de bienestar social.

2. Verificar que se implementen las políticas de bienestar para la entidad, a través de un plan anual.

3. Proponer y evaluar las actividades de bienestar que periódicamente se deban desarrollar en la Entidad.

4. Informar y orientar a los empleados públicos de la Dirección General y de cada Regional y Centro de Formación, sobre la planeación y desarrollo de las actividades deportivas, recreativas, culturales y sociales.

PARÁGRAFO. Los Comités de bienestar regionales deberán remitir al comité nacional de bienestar trimestralmente la ejecución de sus actividades y ejecución presupuestal.

ARTÍCULO 8. FUNCIONES DE LA SECRETARIA TÉCNICA DE LOS COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> La Secretaría Técnica de los Comités de Bienestar Social, tendrá a su cargo las siguientes funciones:

1. Elaborar las actas correspondientes del Comité de Bienestar.

2. Recibir y dar trámite a las solicitudes que presenten los empleados públicos del SENA al comité sobre actividades de bienestar.

3. Convocar a los miembros del Comité de Bienestar Social con cinco (5) días de antelación para que participen en la correspondiente sesión.

4. Presentar los informes requeridos sobre bienestar a los miembros del Comité de Bienestar Social.

5. Realizar la guarda y custodia de las actas del comité de bienestar social

TÍTULO III.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

ARTÍCULO 9. ORGANIZACIÓN. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Las actividades del programa de bienestar deberán ser organizadas y ejecutadas con plena observancia de las normas vigentes de conformidad con los lineamientos sobre austeridad del gasto público, atendiendo el régimen de contratación pública y el presupuesto público.

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

PARÁGRAFO. La Secretaria General, mediante circular, establecerá las directrices para acceder a las actividades de gestión de beneficios contempladas en ésta Resolución.

ARTÍCULO 10. RECURSO HUMANO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> En la Dirección General y en cada una de las Regionales, se debe designar un empleado público de planta responsable de gestionar y desarrollar el respectivo

programa de bienestar y las correspondientes actividades. En las regionales donde no se cuente con la planta de personal suficiente se proveerán aquellos empleos vacantes con personal que tenga derecho a encargo, previsto en la Ley 909 de 2004, la que la modifique o sustituya, en todo caso el SENA garantizará la prestación del mencionado servicio, de acuerdo a la ley.

ARTÍCULO 11. PERMISOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> <Artículo modificado por el artículo 2 de la Resolución 2001 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> Para facilitar la asistencia a las actividades que propenden por el ejercicio físico por parte del empleado público y/o ensayos culturales correspondientes a los programas de bienestar social, la entidad destinará dos (2) horas de la jornada laboral a la semana y otorgará los correspondientes permisos.

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

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

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 2 de la Resolución 2001 de 28 de septiembre de 2016, 'por medio de la cual se modifica la Resolución 0059 del 23 de enero de 2016 “por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA”.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 59 de 2016:

ARTÍCULO 11. PERMISOS. Para facilitar la asistencia a los entrenamientos deportivos y/o ensayos culturales correspondientes a los programas de bienestar social, la entidad destinará dos (2) horas de la jornada laboral a la semana y otorgará los correspondientes permisos.

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

PARÁGRAFO 2. Las dos (2) horas serán concertadas de común acuerdo con el Jefe inmediato del empleado público.

TÍTULO IV.
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

CAPITULO I.
DISPOSICIONES GENERALES DE ACCESIBILIDAD.

ARTÍCULO 12. REQUISITOS DE PARTICIPACION A LOS PROGRAMAS DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS HIJOS Y/O HIJASTROS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020>

1. Encontrarse dentro del rango de edad establecido para acceder a cada uno de los programas de bienestar.

2. Demostrar que dependen económicamente del empleado.

3. Acreditar que integran el grupo familiar de manera permanente.

4.<Numeral modificado por el artículo 3 de la Resolución 2001 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> Aportar copia del registro civil de nacimiento del hijo del empleado público cuando no repose en su hoja de vida.

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo 3 de la Resolución 2001 de 28 de septiembre de 2016, 'por medio de la cual se modifica la Resolución 0059 del 23 de enero de 2016 “por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA”.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 59 de 2016:

ARTÍCULO 12.

4. Aportar copia autentica del registro civil de nacimiento del hijo del empleado público con fecha de expedición no mayor de tres (3) meses.

5. Aportar certificación de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, con fecha de expedición no mayor de tres (3) meses.

6. El empleado público debe encontrarse activo.

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

1. <Numeral modificado por el artículo 3 de la Resolución de . El nuevo texto es el siguiente:> Aportar copia del registro civil de nacimiento del hijo de su compañero(a) permanente cuando no repose en la hoja de vida del empleado público y depender económicamente de éste.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 3 de la Resolución 2001 de 28 de septiembre de 2016, 'por medio de la cual se modifica la Resolución 0059 del 23 de enero de 2016 “por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA”.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 59 de 2016:

ARTÍCULO 12.

1. Aportar copia auténtica del registro civil de nacimiento del hijo de su compañero(a) permanente con fecha de expedición no mayor de tres (3) meses y depender económicamente del empleado público.

2. El hijastro no debe recibir pago de cuota alimentaria por parte del padre o madre biológico(a), ni suministro de alimentos por ninguna vía situación que debe declararse bajo juramento.

3. Demostrar que la unión marital de hecho entre compañeros permanentes, ha sido declarada por cualquiera de los siguientes medios:

a. Por escritura pública ante Notario por mutuo consentimiento de los compañeros permanentes.

b. Por Acta de Conciliación suscrita por los compañeros permanentes, en centro legalmente constituido.

c. Por sentencia judicial, mediante los medios ordinarios de prueba consagrados en el Código de Procedimiento Civil, con conocimiento de los Jueces de Familia de Primera Instancia.

PARÁGRAFO 1. La manifestación escrita de dependencia económica e integración permanente de la familia y todas aquellas en las cuales el legislador no ha establecido requisitos de prueba expresos, se surtirá de conformidad con lo establecido en el "Artículo 10 del Decreto 2150 de1995, modificado por el artículo 25 de la Ley 962 de 2005, quedará así: "Artículo 10. Prohibición de declaraciones extra juicio. Se prohíbe exigir como requisito para el trámite de una actuación administrativa declaraciones extra juicio ante autoridad administrativa o de cualquier otra índole. Para su4tirla bastará la afirmación que haga el particular ante la autoridad, la cual se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento" Decreto 19 de 2012, por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

PARÁGRAFO 2. Respecto de los requisitos para acceder al apoyo en programas de pregrado en el marco de convenios de cooperación entre las Instituciones de Educación Superior y el SENA, se acreditarán además, los siguientes:

1. No estar cursando más de un programa de pregrado.

2. No poseer título profesional.

3. No haber perdido materias en el semestre anterior y mantener el promedio mínimo de aprobación exigido por la respectiva Institución de Educación Superior, salvo en los casos en que el apoyo se solicite para el primer semestre.

4. No haber sido beneficiario del auxilio educativo durante la vigencia de la presentación a la Convocatoria.

5. Cumplir con los requisitos exigidos por la Institución de Educación Superior a la cual pretende aspirar.

6. Acatar las normas internas, el Manual de Convivencia y demás políticas de la respectiva Institución de Educación Superior.

ARTÍCULO 13. PROGRAMAS DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Los beneficios de protección y servicios sociales comprenden los siguientes programas:

1. Deportivos, recreativos, artísticos y culturales.

2. Gestión de beneficios.

3. De apoyo en estudios de pregrado para hijos y/o hijastros de empleados públicos e hijos de pensionados del Sena en el marco de convenios de cooperación entre las Instituciones de Educación Superior y el Sena.

4. De apoyo en estudios de pregrado y posgrado para empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

CAPÍTULO II.
PROGRAMAS DEPORTIVOS, RECREATIVOS, ARTÍSTICOS Y CULTURALES.

ARTÍCULO 14. PROGRAMAS DE BIENESTAR. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Los empleados públicos de la entidad contarán con los siguientes programas de bienestar:

1. Actividades Deportivas.

Se desarrollarán campeonatos internos, escuelas deportivas, entrenamientos, participación en campeonatos externos, festivales infantiles, intercambios entre regionales, celebración de juegos deportivos zonales y nacionales en las disciplinas de mayor dedicación. Para garantizar los entrenamientos deportivos se deberá contar con entrenadores y/o realizar alianzas o convenios con Cajas de Compensación, ligas deportivas, Institutos de Recreación y Deporte que permitan el desarrollo de los programas descritos; en este programa se pueden inscribir los hijos y/o hijastros menores de dieciocho (18) años.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 25371 de 2017

2. Actividades Recreativas. <Numeral modificado por el artículo 4 de la Resolución 2001 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:>

Estos programas deberán desarrollarse con el fin de lograr el bienestar general y la integración entre los empleados públicos de la entidad; las actividades recreativas pueden ser: caminatas ecológicas, ciclo paseos, campañas ecológicas, recorridos o paseos turísticos, campismo y vacaciones recreativas para los hijos y/o hijastros de los empleados públicos menores de quince (15) años de edad.

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo 4 de la Resolución 2001 de 28 de septiembre de 2016, 'por medio de la cual se modifica la Resolución 0059 del 23 de enero de 2016 “por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA”.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 59 de 2016:

ARTÍCULO 14.

2. Actividades Recreativas

Estos programas deberán desarrollarse con el fin de lograr el bienestar general y la integración entre los empleados públicos de la entidad; las actividades recreativas pueden ser: caminatas ecológicas, ciclo paseos, campañas ecológicas, recorridos o paseos turísticos, campismo y vacaciones recreativas para los hijos y/o hijastros de los empleados públicos menores de catorce (14) años de edad.

3. Actividades artísticas y culturales.

Estos programas tienen como propósito incrementar las aptitudes artísticas e intelectuales de los empleados públicos de la entidad, en actividades como: teatro, tuna, danzas, coros, grupos musicales, chirimías, solistas, dueto, tríos, cuartetos, programa en las áreas manual y del hogar, concursos nacionales en fotografía, poesía, cuento, festival del cantante, encuentro nacional cultural, festival nacional de orquestas, programas culturales mensuales, cine club, pintura, día de la familia; en estas actividades se pueden inscribir los hijos y/o hijastros menores de dieciocho (18) años.

En esta categoría se incluye la celebración del día de San Juan Bosco, día de la secretaria, día de la madre, día del padre, día del empleado público, día del instructor, día del conductor y otros que las regionales consideren propios por hacer parte de su idiosincrasia.

4. Aguinaldo infantil. <Numeral modificado por el artículo 4 de la Resolución 2001 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:>

Está destinado a los hijos y/o hijastros de los empleados públicos hasta los doce (12) años y debe desarrollarse entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre de cada año.

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo 4 de la Resolución 2001 de 28 de septiembre de 2016, 'por medio de la cual se modifica la Resolución 0059 del 23 de enero de 2016 “por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA”.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 59 de 2016:

ARTÍCULO 14.

4. Aguinaldo infantil.

Está destinado a los hijos y/o hijastros de los empleados públicos menores de doce (12) años y debe desarrollarse entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre de cada año.

5. Semana de la confraternidad. <Numeral modificado por el artículo 4 de la Resolución 2001 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:>

Se realizará teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Resolución 0057 del 23 de enero de 2016 o la norma que la modifique o sustituya, se desarrollará en las sedes de cada regional y en la Dirección General, en las fechas establecidas en la resolución anual del calendario académico que se expida en cada vigencia por la Dirección de Formación Profesional y en la cual se programarán mínimo dos (2) días de actividades lúdicas, recreativas y de integración, entre el lunes y el viernes en la que participarán todos los empleados públicos además de los establecidos en la resolución mencionada, previa programación que no afecte el servicio en la Entidad,

Se continuará programando el sábado de la semana de la Confraternidad, como el día de la familia; actividad en la que participarán los empleados públicos como los señalados en la resolución 0057 de 2016 o la norma que la modifique o sustituya.

PARÁGRAFO. Serán beneficiarios de los programas de bienestar los enumerados en éste artículo, los empleados públicos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción y los vinculados por nombramiento provisional. ”

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo 4 de la Resolución 2001 de 28 de septiembre de 2016, 'por medio de la cual se modifica la Resolución 0059 del 23 de enero de 2016 “por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA”.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 44077 de 2018

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 59 de 2016:

ARTÍCULO 14.

5. Semana de la confraternidad.

Se realizará teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Resolución 00950 del 17 de mayo de 2012 o la norma que la modifique o sustituya, se desarrollará en las sedes de cada regional y en la Dirección General, en las fechas establecidas en la resolución anual del calendario académico que se expida en cada vigencia por la Dirección de Formación Profesional y en la cual se programarán mínimo dos (2) días de actividades lúdicas, recreativas y de integración, entre el lunes y el viernes en la que participarán todos los empleados públicos además de los establecidos en la resolución mencionada, previa programación que no afecte el servicio en la Entidad.

Se continuará programando el sábado de la semana de la Confraternidad, como el día de la familia; actividad en la que participaran los empleados públicos como los señalados en la resolución 00950 de 2012 o la norma que la modifique o sustituya.

6. Cumpleaños del SENA.

En la conmemoración del cumpleaños del SENA, se realizará un acto público en el que se exaltará a nivel regional y de la Dirección General, a los empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 o 40 años de servicio a la Entidad, de igual manera a los mejores empleados públicos de la entidad escogidos de conformidad con el procedimiento vigente, y se dará la bienvenida a quienes ingresan y despedida de quienes se retiran de la institución para disfrutar de su pensión.

CAPÍTULO III.

GESTIÓN DE BENEFICIOS.

ARTÍCULO 15. PROGRAMA DE GESTIÓN DE BENEFICIOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Está dirigido a los empleados públicos de la entidad, en las condiciones señaladas por la normatividad vigente, entre los cuales se encuentran los siguientes:

1. Préstamos por calamidad doméstica, excepto para los empleados públicos vinculados con nombramiento provisional.

2. Apoyo económico semestral para hijos y/o hijastros, cónyuge o compañera (o) permanente de los empleados públicos e hijos de pensionados del SENA en programas de educación formal de pregrado en el marco de los Convenios de Cooperación entre las Instituciones de Educación Superior que el Sena tenga vigentes, excepto para los empleados públicos vinculados con nombramiento provisional.

3. Apoyo a empleados públicos para programas de educación formal excepto para los empleados públicos vinculados con nombramiento provisional.

4. Auxilio educativo para 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 y pensionados.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 39847 de 2019

Concepto SENA 20362 de 2018

CAPÍTULO IV.
APOYO EN PROGRAMAS DE PREGRADO PARA HIJOS Y/O HIJASTROS, CONYUGE O COMPAÑERA (0) PERMANENTE DE EMPLEADOS PUBLICOS E HIJOS DE PENSIONADOS DEL SENA EN EL MARCO DE CONVENIOS DE COOPERACIÓN ENTRE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL SENA.

ARTÍCULO 16. BENEFICIARIOS DEL APOYO PARA PREGRADO EN EL MARCO DE CONVENIOS DE COOPERACIÓN ENTRE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL SENA. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Dirigido a los hijos y/o hijastros, cónyuge o compañera (o) permanente de los empleados públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y los hijos de los pensionados del SENA, para adelantar programas de pregrado en instituciones de educación superior.

Concordancias

Circular SENA 170 de 2016

ARTÍCULO 17. ORDEN DE ASIGNACION DE APOYOS EN EL MARCO DE CONVENIOS DE COOPERACIÓN ENTRE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL SENA. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Para la asignación de apoyos económicos en el marco de Convenios de Cooperación entre las Instituciones de Educación Superior y el Sena, se tendrá en cuenta el siguiente orden:

1. Los empleados públicos.

2. Los hijos de los empleados públicos y de los pensionados.

3. Los hijastros de los empleados públicos.

4. El cónyuge o compañero(a) permanente que no posea título profesional universitario y que no tenga hijos y/o hijastros.

ARTÍCULO 18. REQUISITOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE LOS PENSIONADOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Teniendo en cuenta que los convenios de cooperación suscritos entre el SENA y las diferentes universidades son el producto de un acuerdo de voluntades, en el marco de las políticas y normas internas de cada entidad, y con el propósito de participar en las convocatorias semestrales, se hace necesario que los aspirantes a acceder a estos apoyos cumplan los siguientes lineamientos:

1. El Empleado Público de Carrera Administrativa o Libre Nombramiento y Remoción deberán tener mínimo un (1) año de servicio continuo a la entidad.

2. El empleado público o pensionado debe suscribir el formato correspondiente dirigido al

SENA, que se entenderá presentado bajo la gravedad del juramento sobre dependencia económica e integración permanente de la familia.

3. Los empleados públicos y pensionados deberán hacerse responsables por los costos de inscripción y demás trámites y procesos de admisión ante la Universidad, así como del pago del porcentaje aprobado.

CAPITULO V.

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

ARTÍCULO 19. CONVOCATORIA SEMESTRAL. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> La Secretaría General por intermedio del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano adelantará una convocatoria semestral para que los hijos y/o hijastros, cónyuge o compañero (a) permanente de los empleados públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción e hijos de pensionados del SENA, puedan ser postulados para adelantar programas de pregrado, para lo cual se les otorgará un apoyo cuyo monto dependerá de los porcentajes establecidos en los convenios de contraprestación celebrados y vigentes con las respectivas instituciones de educación superior, que cubrirá un porcentaje del valor de la matrícula, y se asignará dependiendo de los saldos disponibles del correspondiente convenio. Las solicitudes que no cumplan la totalidad de los requisitos establecidos en la convocatoria, serán rechazadas; situación que se informará oportunamente a los interesados por escrito.

PARÁGRAFO. El beneficiario del apoyo económico en la Institución con convenio deberá adelantar en forma autónoma las correspondientes diligencias de inscripción y proceso de admisión ante la respectiva universidad.

ARTÍCULO 20. RENDIMIENTO ACADÉMICO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El beneficiario del apoyo económico deberá aprobar la totalidad de las materias cursadas, como requisito para continuar disfrutando del beneficio, y cumplirá la reglamentación interna de la Institución de Educación Superior, en cuanto al promedio académico de aprobación.

Las áreas correspondientes de gestionar y responsables del proceso de bienestar, deberán solicitar formalmente a la Institución de Educación Superior con convenio, al final de cada semestre, el registro de notas y promedio obtenido en el semestre inmediatamente anterior, de la totalidad de beneficiarios a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos señalados para acceder al apoyo económico y/o para poder continuar disfrutándolo en el semestre inmediatamente siguiente.

ARTÍCULO 21. FALLECIMIENTO DEL EMPLEADO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA, LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O PENSIONADO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> En caso del fallecimiento del empleado público o pensionado, sus beneficiarios podrán disfrutar del apoyo económico en la Institución de Educación Superior con convenio, durante el año en que ocurra el deceso y dos (2) periodos académicos más, siempre y cuando acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos en la presente resolución.

ARTÍCULO 22. PÉRDIDA DEL APOYO EN PROGRAMAS DE PREGRADO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El apoyo se perderá por las siguientes circunstancias:

1. En caso de pérdida de semestre.

2. Por cambio de programa pregrado o de Institución de Educación Superior; caso en el cual el valor de la matrícula debe ser asumido con recursos propios del empleado público, o del pensionado del SENA.

3. Por renuncia regularmente aceptada, declaratoria de insubsistencia, suspensión del servicio por sanción disciplinaria sin perjuicio de inhabilidad impuesta, del empleado público.

4. Por aportar datos, información o documentos que no corresponden a la realidad.

ARTÍCULO 23. COBERTURA DEL APOYO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El apoyo económico cubre semestralmente la matrícula de un programa académico de pregrado en una Institución de Educación Superior y no otro tipo de pago como inscripciones, formularios u otros. Este apoyo solo podrá ser utilizado con un único porcentaje de descuento, en los convenios suscritos entre el SENA y una Institución de Educación Superior.

ARTÍCULO 24. VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> La información suministrada por el empleado público y por el pensionado del SENA para participar en la convocatoria semestral debe ser completa, exacta y verídica. De comprobarse que él o su aspirante consignaron datos o aportaron documentos falsos, que no correspondan a la realidad, adulterados, o enmendados, además de perder el derecho a recibir o continuar recibiendo el apoyo, serán sujetos de la investigación disciplinaria y/o penal a la que haya lugar.

ARTÍCULO 25. ASIGNACIÓN DE CUPOS DISPONIBLES. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> La asignación de apoyos económicos se realizará con base en el cruce de cuentas entre la Institución de Educación Superior y el SENA, teniendo en cuenta la información enviada por las universidades con el reporte académico del semestre.

ARTÍCULO 26. PORCENTAJE. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Para los hijos y/o hijastros y el cónyuge o compañero(a) permanente del empleado público y el hijo del pensionado, el porcentaje de financiación será el que concerte el SENA en el convenio que suscriba con la respectiva Institución de Educación Superior, lo cual será indicado en la convocatoria que se realizará para la asignación de los cupos.

ARTÍCULO 27. ACATAMIENTO DE DIRECTRICES. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Los términos y condiciones de las convocatorias semestrales se deberán aplicar a nivel Regional en el marco de los convenios con Instituciones de Educación Superior de carácter local.

ARTÍCULO 28. NUEVOS CONVENIOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> La Secretaria General, las Direcciones Regionales y las Subdirecciones de Centro del SENA harán gestiones permanentes con instituciones de educación superior para celebrar nuevos convenios

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

ARTÍCULO 29. BENEFICIARIOS EN PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Como estímulo al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados públicos, y dentro del programa de Bienestar, se apoyará a los empleados públicos del SENA de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en un porcentaje del valor de la matrícula del respectivo semestre académico.

CAPITULO VII.
REQUISITOS PARA ACCEDER AL APOYO PARA EDUCACIÓN FORMAL PREGRADO Y POSGRADO A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

ARTÍCULO 30. REQUISITOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Para poder participar en la convocatoria semestral los empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad en un cargo de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

2. Los empleados públicos de carrera administrativa que solicitan apoyo de continuidad o nuevas solicitudes de apoyo deberán acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

3. Para el caso de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción deberán acreditar nivel sobresaliente en el consolidado definitivo anual del sistema de evaluación de Acuerdos de Gestión.

4. No deberán estar cursando más de un programa de pregrado, ni poseer título profesional cuando se pretenda obtener apoyo para optar por un programa de pregrado.

5. Para las nuevas solicitudes deberán presentar junto al formulario de solicitud de apoyo, original y/o copia del programa de la carrera a cursar expedido por la respectiva universidad, donde se evidencien datos como nombre del programa, duración, tipo de periodos, número de periodos y valor de la inversión. Los formularios de solicitudes tanto de continuidad como nuevas deberán ser presentados en las fechas establecidas en las respectivas convocatorias previa radicación donde el empleado labore (Regional, Centro de Formación o Dirección General).

6. No tener sanción disciplinaria vigente, ni haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

7. <Numeral derogado por el artículo 5 de la Resolución 2001 de 2016>

Notas de Vigencia

- Numeral derogado por el artículo 5 de la Resolución 2001 de 28 de septiembre de 2016, 'por medio de la cual se modifica la Resolución 0059 del 23 de enero de 2016 “por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA”.

Concordancias

Circular SENA 102 de 2016

Doctrina Concordante

Concepto SENA 54183 de 2018

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 2001 de 2016:

7. No estar a menos de tres (3) años de cumplir los requisitos para pensión.

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

ARTÍCULO 31. CÓMPUTO DEL AÑO DE SERVICIO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El año de servicio se empezará a contar desde el periodo de prueba en el cargo de carrera administrativa y desde la fecha de posesión en los cargos de libre nombramiento y remoción.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 54183 de 2018

ARTÍCULO 32. REQUISITOS DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y DE LOS PROGRAMAS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> En Colombia los programas de pregrado y/o posgrado deben contar con el Registro Calificado y las Instituciones de Educación Superior que lo impartan deben estar registradas en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES del Ministerio de Educación Nacional.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 54183 de 2018

Tratándose de programas en el exterior, éstos pueden ser impartidos por instituciones de educación superior o instituciones legalmente reconocidas por la autoridad competente en el respectivo país, para expedir títulos de educación superior y la institución o el programa académico deben estar acreditados, o contar con un reconocimiento equivalente por parte de una entidad certificadora o evaluadora de alta calidad, reconocida en el país de origen.

ARTÍCULO 33. PROGRAMAS ACADÉMICOS EN EL EXTERIOR. <Resolución derogada

por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El empleado que deba asistir a actividades presenciales propias de la formación fuera del país, incluidas dentro del pensum académico del programa, está sujeto al cumplimiento de los trámites y requisitos para las comisiones de estudios en el exterior ante la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas.

ARTÍCULO 34. JORNADA DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El programa académico apoyado deberá desarrollarse en horas no laborales y las excepciones serán autorizadas por el Coordinador del Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General o por el Coordinador del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto en las Regionales y Centros de Formación, previo visto bueno del jefe inmediato. El Director General autorizará el respectivo permiso para el caso de los Directores Regionales, y estos a su vez autorizarán los permisos para los Subdirectores de Centro.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 54183 de 2018

ARTÍCULO 35. DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El empleado beneficiado deberá desarrollar el programa académico aprobado en los tiempos programados por la universidad. El SENA no reconocerá tiempos adicionales a los establecidos en los cuadros de apoyos, ni pasantías, seminarios o cualquier otro adicional para optar por el título que conlleva el estudio.

ARTÍCULO 36. PAGO A LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El apoyo será pagado directamente por el SENA a la institución de educación superior.

ARTÍCULO 37. DESCUENTOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Cuando se presenten descuentos por votación electoral o por cualquier otro concepto, el SENA tomará el valor establecido antes de efectuado el descuento para liquidar el apoyo, que se respetará como beneficio al empleado público.

ARTÍCULO 38. ADJUDICACIÓN DE NUEVOS APOYOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Una vez sean atendidas las solicitudes de continuidad, se estudiarán las solicitudes de nuevos apoyos presentadas por los empleados públicos dentro de la fecha establecida en la respectiva convocatoria, que cumplen con los requisitos y que fueron certificadas por el respectivo Director Regional, ordenándose por puntaje de mayor a menor de la ponderación realizada a nivel nacional. En todo caso siempre se tendrá en cuenta el mayor puntaje y hasta donde los recursos presupuestales lo permitan. Los empleados públicos deben obtener nivel sobresaliente en la calificación correspondiente al último año de evaluación de desempeño.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 54183 de 2018

ARTÍCULO 39. CONTINUIDAD DEL APOYO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Las solicitudes de continuidad del apoyo económico se atenderán de manera prioritaria a las solicitudes de nuevos apoyos, para garantizar la permanencia del

empleado público en el programa académico.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 54183 de 2018

ARTÍCULO 40. RENDIMIENTO ACADÉMICO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Con el fin de hacer efectiva la continuidad del apoyo, los empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, deben radicar en los Grupos de Administración de Documentos a la Regional o Centro al que pertenece, los soportes requeridos en las convocatorias, mantener el promedio mínimo de aprobación exigido por la respectiva Institución de Educación Superior y en el caso de pérdida de materias, éstas deben estar niveladas en el momento de presentar el reporte de notas para acceder a la continuidad del apoyo.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 54183 de 2018

ARTÍCULO 41. PRESUPUESTO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> En cada vigencia fiscal, la Dirección General asignará las partidas presupuestales a la Secretaría General y a las Direcciones Regionales, para que realicen el reconocimiento y pago de los apoyos de continuidad y nuevos hasta donde los recursos presupuestales lo permitan.

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

ARTÍCULO 42. CONVOCATORIA. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> La Secretaría General, por intermedio del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano y como parte del Programa de Bienestar Social, adelantará una convocatoria semestral para que los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, se postulen para que el SENA les apoye en un porcentaje del valor de la matrícula del respectivo semestre académico, en un programa de pregrado o posgrado.

ARTÍCULO 43. COBERTURA DEL APOYO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Para garantizar la cobertura y profesionalización de los empleados públicos de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción, el SENA apoyará un único programa de pregrado para los que han alcanzado niveles de estudio de educación media, técnica o tecnológica y programas de posgrado en la modalidad de especialización y maestría. En el evento que la Regional, Centro o Dirección General emita concepto favorable para adelantar estudios de un (1) doctorado, se requiere que la formación a apoyar represente un beneficio en el logro de los objetivos de la Entidad, al igual que para los estudios de especialización y maestría.

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

ARTÍCULO 44. RECURSO DE REPOSICIÓN. <Resolución derogada por el artículo 91 de la

Resolución 192 de 2020> Contra la resolución a través de la cual se autorizan los apoyos nuevos o de continuidad, procederá el recurso de reposición, el cual podrá interponerse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque. En caso de no ser posible la notificación personal, ésta se hará por aviso de conformidad con lo establecido en el CPACA o la ley que la sustituya o modifique.

ARTÍCULO 45. VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> La información suministrada por el empleado público durante su participación en la convocatoria semestral debe ser completa y verídica, de comprobarse algún tipo de irregularidad o alteración dolosa en este sentido, no podrá volver a participar en la convocatoria durante tres (3) años contados a partir del momento en que se evidencie el hecho o hasta el momento de su desvinculación y sin perjuicio de las demás acciones legales (penales, disciplinarias y fiscales) a las que hubiere lugar.

ARTÍCULO 46. PLAZO PARA ACEPTAR EL APOYO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Una vez aprobado y notificado el apoyo, el empleado público dentro de los cinco (5) días siguientes, deberá informar por escrito al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaria General, Dirección General su aceptación o rechazo. En caso contrario, no podrá presentarse a la convocatoria inmediatamente siguiente de aquella en donde no informó su aceptación o rechazo.

ARTÍCULO 47. ACATAMIENTO DE DIRECTRICES. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> La Secretaría General dará los lineamientos para el proceso de las convocatorias, las cuales deben ser desarrolladas en cada una de las Regionales y Dirección General en los tiempos previstos para ello.

ARTÍCULO 48. FACTORES DE EVALUACIÓN. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Para la adjudicación del apoyo para cursar estudios de pregrado o de posgrado para los empleados públicos, se dará aplicación a los siguientes factores de evaluación:

CRITERIOS PARA ADJUDICAR EL APOYO A EMPLEADOS PUBLICOS:

PARAMETRO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE
I. Evaluación de desempeño SOBRESALIENTE	10%	25
99%		24
98%		23
97%		22
96%		21
95%		20
II. Nivel academico que posee el empleado público	Bachiller	25
Técnico		20
Tecnólogo		17
Pregrado		15

Pregrado adicional		12
Especialización		10
Especialización adicional		8
Maestría		5
Doctorado		2
III. Tiempo de servicio en la Entidad como empleado de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.	De 9 años en adelante	25
De 7 a 8 años		20
De 5 a 6 años		15
De 3 a 4 años		10
De 1 a 2 años		5
IV. Apoyos anteriores otorgados por el SENA	Ninguno	25
Pregrado		20
Especialización		15
Especialización adicional		10
Maestría		5
Doctorado		2

PARÁGRAFO 1. Cumplir con los lineamientos establecidos en acto administrativo expedido por el Director General para acceder al nivel sobresaliente.

PARÁGRAFO 2. Para la adjudicación de los nuevos apoyos se tendrá en cuenta la ponderación que se realiza a nivel nacional de las solicitudes que cumplieron con los requisitos establecidos y atendiendo estrictamente el orden descendiente de los puntajes obtenidos por los nuevos solicitantes, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos en ese rubro.

ARTÍCULO 49. EMPATE. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> En caso de empate, se tendrán en cuenta los siguientes criterios para desempatar:

1. Prevalecerán aquellos aspirantes que lleven más tiempo en la Entidad y que nunca hubiesen obtenido este tipo de apoyo por parte del SENA o que tengan menos estudios cursados.

2. En caso de empate entre empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, tendrán prelación los empleados públicos de carrera administrativa.

ARTÍCULO 50. PLAZO PARA ACCEDER AL APOYO EN POSGRADO CUANDO SE HA TERMINADO EL PREGRADO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El apoyo del SENA solo ampara un programa de pregrado. Los empleados públicos que hayan sido beneficiados con un programa de pregrado por parte del SENA, sólo podrán aspirar al apoyo del posgrado, una vez transcurrido un (1) año contado a partir de la fecha de graduación del pregrado.

ARTÍCULO 51. PLAZO PARA ACCEDER AL APOYO EN OTRO POSGRADO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Los empleados públicos

que hayan sido beneficiados con un programa de posgrado por parte del SENA, solo podrán aspirar a un nuevo apoyo de ésta clase, una vez transcurrido un (1) año contado a partir de la fecha de graduación del anterior postgrado.

ARTÍCULO 52. PÉRDIDA DEL APOYO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El apoyo se perderá por la ocurrencia de alguna de las siguientes causales:

1. En caso de pérdida de semestre.

2. Por cambio de programa académico.

3. Por cambio de Institución de Educación Superior.

4. Cuando no se presenta oportunamente la solicitud de continuidad.

5. Por renuncia regularmente aceptada, declaratoria de insubsistencia, suspensión del servicio por sanción disciplinaria sin perjuicio de inhabilidad impuesta, del empleado público.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 54183 de 2018

6. Por aportar datos, información o documentos que no corresponden a la realidad.

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

ARTÍCULO 53. TERMINACIÓN DEL PROGRAMA ACADÉMICO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El empleado público beneficiado está obligado a concluir el programa de pregrado o posgrado, para el cual solicito apoyo en el marco de la convocatoria del Sistema General de Estímulos realizada por la Secretaria General, en el tiempo establecido por la universidad, salvo caso de fuerza mayor que debe ser justificado ante el SENA.

ARTÍCULO 54. PORCENTAJE DE APOYO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El porcentaje de apoyo en programas de pregrado y posgrado por parte de la Entidad, será sobre el valor de la matrícula ordinaria del semestre académico. En caso que el valor presentado por el empleado público en la convocatoria varíe por motivos distintos al pago de carné, papelería, cursos adicionales, materiales, tesis, seguros, derechos de grado o cualquier otro concepto diferente a la matrícula, el SENA realizará el respectivo ajuste a que haya lugar.

APOYO PARA PROGRAMA DE PREGRADO

VALOR DE LA MATRICULA (SMLMV**)	Porcentaje para el primer año académico.	Porcentaje para el segundo año académico.	Porcentaje para el tercer año académico.	Porcentaje para el cuarto año académico.	Porcentaje para el quinto año académico.
De 1 a 5,99 smlmv**	70%	820%	90%	92%	95%
De 6 a 10,99 smlmv	60%	70%	80%	82%	85%

APOYO PARA PROGRAMA DE POSGRADO

VALOR DE LA MATRICULA (SMLMV**)	Porcentaje para el primer año académico.	Porcentaje para el segundo año académico.	Porcentaje para el tercer año académico.	Porcentaje para el cuarto año académico.
De 1 a 10,99 smlmv	80%	90%	92%	95%
De 11 a 20,99	50%	60%	62%	65%
De 21 a 35.99	30%	40%	42%	45%

ARTÍCULO 55. ACTA DE COMPROMISO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El empleado público con el apoyo deberá suscribir un acta en la que asume el compromiso de cursar todo el semestre y se compromete a prestar sus servicios a la entidad por un periodo de un (1) año contado a partir de la terminación de materias del último período académico apoyado.

ARTÍCULO 56. DESERCIÓN DEL PROGRAMA DE PREGRADO Ó POSGRADO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> En caso de abandonar los estudios de pregrado o de posgrado, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente probados, el empleado público podrá aspirar nuevamente al apoyo un (1) año después de la fecha en que debía terminar el semestre que no culminó y deberá reintegrar el monto de lo desembolsado dependiendo del tiempo cursando en el porcentaje que a continuación se señala:

DESERCIÓN PROGRAMA DE PREGRADO Y POSGRADO:

Semanas efectivamente cursadas con el apoyo.	Porcentaje del apoyo a reintegrar.	Semanas efectivamente cursadas con el apoyo.	Porcentaje del apoyo de reintegrar	Semanas efectivamente cursadas con el apoyo.	Porcentaje del apoyo de reintegrar
1	100%	2	95%	3	90%
4	85%	5	80%	6	75%
7	70%	8	65%	9	60%
10	55%	11	50%	12	45%
13	40%	14	35%	15	30%
16	25%	17	20%	18	15%
19	10%	20	5%	21	4%
22	3%	23	2%	24	1%

ARTÍCULO 57. RETIRO DE LA ENTIDAD DEL EMPLEADO PÚBLICO BENEFICIARIO DEL APOYO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El empleado público beneficiario del apoyo que no cumpla con la prestación de sus servicios a la entidad por un periodo de un (1) año contratado a partir de la terminación de materias del último período académico apoyando como consecuencia de un retiro voluntario o de una sanción disciplinaria, deberá reintegrar el monto desembolsado del último semestre, ciclo o periodo apoyado de la siguiente manera:

REINTEGRO POR RETIRO DE LA ENTIDAD EN PROGRAMA DE PREGRADO Y POSGRADO:

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

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

ARTÍCULO 58. FINALIZACIÓN DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN FORMAL APOYADOS POR EL SENA. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Una vez finalizados los estudios de educación formal apoyados por el SENA, el beneficiario deberá entregar copia del diploma y acta de grado al encargado del proceso de estímulos en la Dirección General o quien haga las veces en las Regionales, para que los remita al Grupo de Relaciones Laborales y reposen en la hoja de vida.

TÍTULO V.
CALIDAD DE VIDA LABORAL.

CAPÍTULO I.
PROGRAMA PREPARACIÓN PRE-PENSIONADOS.

ARTÍCULO 59. PROGRAMA DE PREPARACIÓN DE PRE-PENSIONADOS PARA EL RETIRO DE LA ENTIDAD. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> La Secretaría General elaborará el programa que será acogido por la Dirección General y por todas las Regionales, en el cual podrán participar los empleados públicos que se encuentren a tres (3) años de cumplir requisitos para pensión, indemnización sustitutiva o retiro forzoso. El programa que se estructure debe contribuir a la reorientación de proyecto de vida, en temas como: adopción de hábitos de vida saludable, pautas de convivencia familiar y de reorganización de roles, la economía familiar y manejo financiero, alternativas para el uso del tiempo libre (Esferas para la preparación para la jubilación), así como la transferencia de conocimiento en el marco del relevo generacional.

CAPÍTULO II.
COMITES DE INCENTIVOS.

ARTÍCULO 60. COMITÉ NACIONAL DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> En la Dirección General del SENA se conformará un Comité Nacional de Incentivos, con los siguientes integrantes:

1. El Secretario General o su delegado.

2. El Director de Planeación y Direccionamiento Corporativo o su delegado.

3. El Director de Formación Profesional o su delegado.

4. Los Dos (2) representantes de los empleados públicos ante la Comisión Nacional de Personal que hayan sido elegidos con la mayor votación.

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

ARTÍCULO 61. FUNCIONES DEL COMITÉ NACIONAL DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El Comité Nacional de Incentivos

tendrá a su cargo el proceso de selección de:

1. Los mejores empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en cada uno de los niveles ocupacionales que correspondan

2. El mejor empleado público de la entidad.

3. El mejor equipo de trabajo del SENA.

4. Proponer las acciones pertinentes para que los empleados públicos premiados puedan ser exaltados con incentivos no pecuniarios dentro de los seis (6) meses siguientes de haber obtenido el reconocimiento

ARTÍCULO 62. COMITÉ DE INCENTIVOS REGIONAL. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> En cada una de las Regionales del SENA se establecerá un Comité Regional de Incentivos, integrado por:

1. El Director de la Regional.

2. El Coordinador del Grupo Administrativo Mixto de la Regional.

3. El Coordinador Misional de la Regional o quien haga sus veces.

4. Los Dos (2) representantes de los empleados públicos en la Comisión de Personal de la Regional, que hubiesen sido elegidos con la mayor votación.

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

El Comité de Incentivos Regional deberá proponer las acciones pertinentes para que los empleados públicos premiados puedan ser exaltados con incentivos no pecuniarios dentro de los seis (6) meses siguientes de haber obtenido el reconocimiento

ARTÍCULO 63. FUNCIONES DEL COMITÉ DE INCENTIVOS REGIONAL. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Este Comité deberá encargase de adelantar un proceso de selección que le permita escoger en su regional al mejor equipo de trabajo, al mejor empleado público de libre nombramiento y remoción y al mejor empleado público de carrera del nivel asesor, profesional, técnico, asistencial y determinará los criterios en caso de empate, en concordancia con lo establecido en el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 (Decreto 1227 de 2005 art. 79).

CAPITULO III.

SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PUBLICOS.

ARTÍCULO 64. SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Se se seleccionaran los mejores empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que cumplan con los requisitos que se describen a continuación:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en el SENA no inferior a un (1) año.

2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

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

Doctrina Concordante

Concepto SENA 37998 de 2018

ARTÍCULO 65. PROCESO DE SELECCIÓN. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El proceso de selección de los mejores empleados públicos de la Entidad se debe realizar con base en la evaluación del desempeño laboral para los de carrera administrativa, y para los de libre nombramiento y remoción será hará con base en los resultados de los acuerdos de gestión.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 37998 de 2018

ARTÍCULO 66. CRONOGRAMA. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> La Secretaría General del SENA divulgará cada año con suficiente antelación el cronograma de las actividades que deben adelantar la Dirección General, las Regionales y los Comités de Incentivos, para la selección de los mejores empleados públicos de la entidad y los mejores equipos de trabajo, teniendo en cuenta que por disposición del parágrafo 2 del Artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, el plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados públicos, será el 30 de noviembre de cada año, y que en las entidades donde existen regionales, como el SENA, se seleccionará al mejor empleado público de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad. (Decreto 1227 de 2005 art. 83)

Doctrina Concordante

Concepto SENA 37998 de 2018

ARTÍCULO 67. COMITÉ DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> En la Dirección General y en cada Regional se deberá instalar el Comité de Incentivos para dar inicio al proceso de selección, dentro de las fechas previstas en el cronograma, el Coordinador correspondiente deberá remitir al respectivo Comité el listado de los empleados públicos de la Dirección General o de la Regional que hayan alcanzado en la evaluación del desempeño niveles de excelencia.

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

ARTÍCULO 68. DELIBERACIONES Y DECISIONES DEL COMITÉ DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Los Comités de

incentivos deliberaran para escoger a los mejores empleados públicos y sus decisiones deben constar en acta firmada por todos sus integrantes; los Comités Regionales enviarán copia del acta al Comité Nacional de Incentivos en las fechas que señale el cronograma fijado por la Secretaría General, para que el Comité Nacional de Incentivos pueda hacer la selección a nivel Nacional. En todo caso se elegirá al que tenga la más alta calificación, entre los seleccionados como mejores empleados públicos de cada nivel.

ARTÍCULO 69. CRITERIOS DE DESEMPATE. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> En caso de empate en la selección de los mejores empleados públicos a nivel Regional y en la Dirección General, así como a nivel nacional, se deberán tener en cuenta los siguientes criterios de desempate:

1. Para el Nivel Directivo: El grado de cumplimiento en los indicadores de gestión.

2. Para los Grupos Ocupacionales Asesor, Profesional: La producción intelectual de ensayos, investigaciones, libros, o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, así como sus participaciones en representación de la entidad como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros.

3. Para los Niveles Técnico y Asistencial: Las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o cambiar procedimientos.

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

CAPITULO IV.

SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 70. PROPUESTAS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Los equipos de trabajo que participen en los planes de incentivos pecuniarios deben proponer y desarrollar proyectos técnicos, tecnológicos, pedagógicos, operativos o administrativos que sean aplicables en el corto plazo, en la innovación o mejora de la formación profesional integral, el diseño curricular, el mejoramiento de la efectividad y calidad de los procesos administrativos y operativos, que propicien el fortalecimiento de la capacidad administrativa y el desempeño institucional del SENA.

ARTÍCULO 71. REQUISITOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El proyecto presentado por los equipos de trabajo deberá reunir los siguientes requisitos:

1. Estar concluido al momento de su inscripción.

2. Responder a criterios de excelencia.

3. Generar aportes a la misión institucional de la entidad.

4. Los equipos de trabajo deben inscribirse junto con el proyecto en las fechas y cumpliendo las condiciones establecidos en el cronograma que divulgue la Secretaria General del SENA.

5. Los equipos de trabajo deben estar integrados como mínimo por dos (2) empleados públicos

de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción.

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

ARTÍCULO 72. PROCEDIMIENTO PARA LA INSCRIPCIÓN Y SELECCIÓN DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El procedimiento para la inscripción y selección de los mejores equipos de trabajo, es el siguiente:

1. El calendario para el proceso de participación de equipos de trabajo en el plan de incentivos pecunarios será divulgado cada año por la secretaría General, teniendo en cuenta que el plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecunarios a los equipos de trabajo es el 30 de noviembre de cada año.

2. El equipo de trabajo y el proyecto deben diligenciar el formulario de inscripción divulgado por la Secretaria General.

3. Las inscripciones de los equipos de trabajo se realizaran ante el Secretario del Comité de incentivos de cada Regional, Seccional o de la Dirección General, según sea el caso. Los proyectos interregionales deben ser inscritos ante el Secretario del Comité Nacional de Incentivos y calificados por este.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 73. CALIFICACIÓN DE LOS PROYECTOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Para la calificación de los proyectos se determinan los siguientes factores, de acuerdo con el nivel de cumplimiento de cada uno de ellos:

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

1. Presentación: Se evalúa el cumplimiento de los requisitos y la forma de presentación del documento establecidos en la presente Resolución y en las Normas Técnicas Colombianas -NTC- vigentes sobre la estructuración de trabajos de grado:

1.1. Excelente: Cuando el proyecto presentado cumple en la forma y en la presentación en el 100% de los requisitos relacionados con esta resolución y en las Normas Técnicas Colombianas -NTC - vigentes sobre presentación de trabajos de grado.

1.2. Bueno: Cuando el proyecto presentado cumple en la forma y en la presentación en un porcentaje no inferior al 80% de los requisitos relacionados con esta resolución y en las Normas Técnicas Colombianas -NTC - vigentes sobre presentación de trabajos de grado.

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

2. Cobertura: Se evalúa el nivel de cubrimiento en términos de beneficiarios con la implementación del proyecto.

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

2.2. Bueno: Cuando el proyecto presentado beneficia un porcentaje no inferior al

80% del sector o área que recibe los servicios del SENA.

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

3. Innovación: Se evalúa el contenido del proyecto en términos de modernización, innovación o mejora.

3.1. Excelente: Cuando el proyecto presentado es 100% novedoso generando un avance único en el campo del conocimiento científico o de la tecnología.

3.2. Bueno: Cuando el proyecto presentado posee un porcentaje no inferior al 80% de componentes nuevos, generando un mejoramiento en el campo del conocimiento científico o de la tecnología.

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

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

4.1. Excelente: Cuando el proyecto presentado puede ser ejecutado en un 100% en el SENA, en los Centros de Formación y/o en las dependencias administrativas.

4.2. Bueno: Cuando el proyecto presentado puede ser ejecutado en un porcentaje o inferior al 80% en los Centros de Formación y/o en las dependencias administrativas.

4.3. Aceptable: Cuando el proyecto presentado puede ser ejecutado en un porcentaje no inferior al 60% en los Centros de Formación y/o en las dependencias administrativas.

ARTÍCULO 74. CONFORMACIÓN DEL JURADO CALIFICADOR NACIONAL. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El jurado calificador nacional de los proyectos estará conformado en la Dirección General del SENA por:

1. El Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo o su delegado.

2. El Director de Formación Profesional o su delegado.

3. El Director de Planeación y Direccionamiento Corporativo o su delegado.

4. Los dos (2) representantes de los empleados públicos ante la Comisión Nacional de Personal que fueron escogidos por votación.

ARTÍCULO 75. FUNCIONES DEL JURADO CALIFICADOR NACIONAL. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> <Artículo modificado por el artículo 5 de la Resolución 2001 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> Son funciones del jurado Calificador nacional:

Estudiar y evaluar los proyectos presentados por la Secretaría General y/o el Coordinador de Relaciones Laborales de dicha dependencia, de acuerdo con el procedimiento señalado en el artículo 72 de la presente Resolución, para lo cual podrán contar con la colaboración de empleados públicos de la entidad o personal externo con experticia en el tema objeto del proyecto. "

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 5 de la Resolución 2001 de 28 de septiembre de 2016, 'por medio de la cual se modifica la Resolución 0059 del 23 de enero de 2016 “por la cual se establecen lineamientos para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados Públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del SENA”.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 59 de 2016:

ARTÍCULO 75. FUNCIONES DEL JURADO CALIFICADOR NACIONAL. Son funciones del jurado calificador nacional:

1. Estudiar y evaluar los proyectos presentados por la Secretaría General (o el Coordinador de Relaciones Laborales de la Secretaría General, COMO DICE EL ARTICULO 72 DE LA PRESENTE RESOLUCION) del SENA de acuerdo con los parámetros establecidos en la presente Resolución; para ello podrán contar con la colaboración de empleados públicos de la entidad expertos en el tema, o personal externo. (Aclarar el concepto de personal externo a quien nos referimos)

2. Proponer al Comité Nacional de Incentivos las recomendaciones que considere necesarias.

3. Consolidar los resultados de calificación de los proyectos y emitir sus decisiones al Comité Nacional de Incentivos, lo que se hará constar en acta.

4. Estudiar y emitir concepto sobre los casos y reclamaciones que a discreción del Comité Nacional y Regional requieran su intervención.

ARTÍCULO 76. CONFORMACIÓN DE JURADOS CALIFICADORES REGIONALES. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> En cada una de las Regionales se conformará un jurado calificador, con los siguientes integrantes:

1. Director Regional o su delegado

2. Un subdirector de Centro designado por el Director Regional.

3. El Coordinador de Formación Profesional de la Regional, o quien haga sus veces.

4. Dos representantes de los empleados públicos ante la Comisión Regional de Personal que haya sido escogido por votación.

ARTÍCULO 77. FUNCIONES DE LOS JURADOS CALIFICADORES REGIONALES. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Son funciones de los jurados calificadores regionales:

1. Llevar el registro y control de los proyectos presentados en cada vigencia.

2. Estudiar y evaluar los proyectos presentados por los equipos de trabajo de la Regional, para ello podrán contar con la colaboración de empleados públicos expertos de la entidad o personal externo.

3. Devolver con las observaciones respectivas los proyectos que no cumplan con los requisitos establecidos en la presente Resolución.

4. Suscribir las actas correspondientes de los resultados de las evaluaciones de los proyectos que cumplen con los requisitos estipulados en la presente Resolución.

5. Remitir al Comité Nacional de Incentivos el mejor proyecto de la Regional, con los respectivos soportes.

6. Velar por el efectivo cumplimiento de las normas que reglamentan la selección de los mejores equipos de trabajo del SENA.

CAPITULO V.
INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y PECUNIARIOS.

ARTÍCULO 78. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Los incentivos no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como el mejor empleado público de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos, así como a los mejores equipos de trabajo.

De conformidad con lo establecido en los artículos 33 del Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto 1083 del 2015 Artículo 2.2.10.9, se podrán otorgar los siguientes incentivos no pecuniarios: (Decreto 1227 de 2005 art. 77)

1. Bono recreativo hasta por un valor equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales.

2. Asistencia a cursos, eventos, seminarios que se desarrollen en cualquier ciudad del país hasta por dos (2) smlmv, incluida inscripción, transporte y manutención.

3. Pasantías, incluido transporte y manutención hasta por un valor equivalente a dos (2) smlmv.

4. Publicación de trabajos a dos tintas máximo de 1.000 ejemplares, hasta por un valor equivalente a dos (2) smlmv.

5. Traslados.

6. Comisiones.

7. Beca para educación formal.

8. Participación en proyectos especiales.

9. Reconocimiento público a labor meritoria.

10. Financiación de investigación.

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

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

Doctrina Concordante

Concepto SENA 37998 de 2018

Concepto SENA 37998 de 2018

ARTÍCULO 79. INCENTIVOS PECUNIARIOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Están constituidos por el reconocimiento económico que se asignará al

mejor equipo de trabajo de la Entidad a nivel nacional. Este reconocimiento será hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles de los señalados en esta Resolución.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 37998 de 2018

ARTÍCULO 80. REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIOS DE LOS PLANES DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> Todos los empleados públicos premiados deberán reunir los siguientes req uisitos:

1. Acreditar tiempo de servicio continúo en el SENA no inferior a un (1) año.

2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

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

Doctrina Concordante

Concepto SENA 37998 de 2018

Concepto SENA 37998 de 2018

CAPITULO VI.
OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS Y PUBLICACIÓN DE RESULTADOS.

ARTÍCULO 81. ACTO ADMINISTRATIVO. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> El Director General del SENA proclamará mediante acto administrativo los ganadores en cada una de las categorías de acuerdo a los resultados que reporte el comité nacional de incentivos, y asignará los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que les corresponda.

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

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

ARTÍCULO 82. DIVULGACIÓN. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> La Secretaria General y cada Director Regional deben comunicar formalmente el contenido de esta Resolución a los integrantes de los respectivos comités de bienestar social y al de incentivos, así como a los Subdirectores de Centro de su jurisdicción y propiciarán la divulgación periódica de la misma entre los empleados públicos de la entidad para su conocimiento y participación.

PARTE III.

DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO 83. CAMPO DE APLICACIÓN. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> La presente resolución aplica a los empleados públicos del SENA. Respecto a los Trabajadores Oficiales se regirá a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo SENA- SINTRASENA 2003-2004.

Doctrina Concordante

Concepto SENA 37998 de 2018

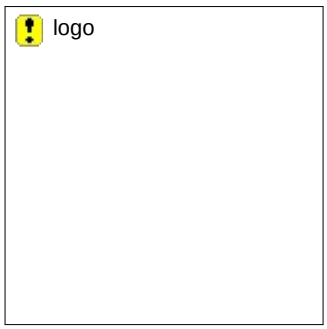
ARTÍCULO 84. VIGENCIA Y DEROGATORIA. <Resolución derogada por el artículo 91 de la Resolución 192 de 2020> La presente resolución rige a partir de su expedición, deroga la resolución 00221 de 2013 y las demás disposiciones que le sean contrarias, de conformidad con el artículo 8 de la ley 1437 de 2011.

publíquese en la página web del SENA.

PUBLÍQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá. D.C. a los

HERNANDO ALFONSO PRADA GIL

Director General

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Sena
ISSN Pendiente
Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)