

RESOLUCION 816 DEL 2000

(agosto 4)

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001>

Por la cual se desarrolla el Sistema General de Estímulos, para los servidores públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

En uso de las facultades legales que le confiere la Ley 443 de 1998 y sus Decretos Reglamentarios [1567](#) y 1572 de 1998, y

CONSIDERANDO:

Que se hace necesario que el SENA desarrolle el Sistema General de Estímulos de conformidad con lo señalado en la Ley 443 de 1998 y sus Decretos reglamentarios [1567](#) y 1572 de 1998.

Que el sistema de estímulos contemplado en el Decreto [1567](#) reglamentario de la ley 443 de 1998, es un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos.

Que en concordancia con el Decreto [1567](#) de 1998, el sistema de estímulos tiene el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que de conformidad con el Artículo [18](#) del Decreto 1567 de 1998, el sistema de estímulos para los empleados, se pondrá en funcionamiento a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades.

Que en concordancia con el Artículo [20](#) del Decreto 1567 de 1998, los programas de bienestar social deben orientarse a todos los empleados de la entidad y sus familias con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y elevar los niveles de satisfacción eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que de acuerdo con el Artículo [26](#) del Decreto 1567 de 1998, los programas de incentivos deben orientarse a: Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los que se desarrollarán a través de programas o proyectos de calidad de vida laboral y teniendo como beneficiarios a todos los servidores de la entidad y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, de acuerdo con los planes de incentivos que estructure la entidad.

Que los planes de incentivos, de conformidad con el Artículo [29](#) del Decreto 1567 de 1998, se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor servidor de la entidad y de cada uno niveles jerárquicos que la conforman, así como los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Que los planes de incentivos de que trata el Artículo [29](#) del Decreto 1567 de 1998 para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse en planes de incentivos pecuniarios, y planes de incentivos no pecuniarios, de conformidad con el Artículo [30](#) del Decreto 1567 de 1998.

Que de acuerdo con el Artículo [31](#) del Decreto 1567 de 1998, los planes de incentivos pecuniarios están constituidos por reconocimientos económicos a los mejores equipos de trabajo de la entidad y se otorgarán hasta por 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

Que los planes de incentivos no pecuniarios, con fundamento en el Artículo [32](#) del Decreto 1567 de 1998 estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Que el Artículo 125 del Decreto 1572 de 1998, reglamentario de la ley 443 de 1998, establece que el Jefe de la entidad debe adoptar el plan de incentivos institucionales y señalar en él, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

RESUELVE:

CAPITULO I.

ARTICULO 1o. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Desarrollar el Sistema General de Estímulos Institucionales, a través de programas de bienestar social y programas de incentivos.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'

CAPITULO II.

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.



ARTICULO 2o. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Los Programas de Bienestar Social están dirigidos a

todos los servidores públicos de la entidad con vinculación permanente y sus familias, observando los principios de igualdad y equidad y los integran procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, 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 la entidad.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 3o. COMPONENTES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL. .
<Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> El programa de bienestar social esta integrado por los siguientes componentes ya reglamentados autónomamente por la entidad y por otros que en el futuro se creen:

- crédito para vivienda.
- Préstamo sobre ahorros del Fondo de Vivienda.
- Servicio Médico asistencial.
- Auxilio educativo.
- Subsidio Familiar.
- Educación no formal e informar en cajas de compensación Familiar.
- Recreación con cajas de compensación Familiar.
- Organización y participación Deportiva.
- Organización y Participación cultural.
- Organización y Participación Artística.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 4o. APOYO ECONOMICO PARA ADELANTAR ESTUDIOS DE PREGRADO EN UNIVERSIDADES CON CONVENIO. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Se constituye en un nuevo componente del programa de bienestar social, dirigido a todos los servidores públicos quienes pueden participar en la convocatoria semestral para acceder al apoyo económico que la entidad ofrece a los hijos de éstos (un hijo por cada servidor) para adelantar estudios de pregrado en universidades con

convenio; convocatoria que debe contener los siguientes requerimientos:

Los funcionarios aspirantes a que sus hijos se beneficien con este tipo de apoyo, no deben tener sanciones disciplinarias vigentes.

1. Los servidores aspirantes para que uno de sus hijos se beneficie con este tipo de apoyo, no deben tener sanciones disciplinarias vigentes.
2. Solamente se recibirán y tendrán en cuenta, solicitudes para participar, debidamente soportadas y radicadas por servidores con un año mínimo de vinculación en propiedad en la planta de la entidad.
3. Los servidores aspirantes al apoyo para uno de sus hijos, deben demostrar la dependencia económica de ellos, que está dentro del límite de los 24 años de edad al momento de la convocatoria y que éste no es beneficiario del Auxilio Educativo durante la respectiva vigencia.
4. La continuidad del apoyo esta condicionada a que el servidor presente la solicitud en los términos establecidos en cada convocatoria, acreditando que el beneficiario no ha perdido materias, y que su promedio de calificaciones no es inferior a 3.5 sobre 5.0 ó su equivalente. Habilitaciones o cursos remediales dan lugar a la suspensión de éste.
5. En ningún caso se apoyará mas de una vez el mismo nivel académico. Quién pierda (año, semestre, término o período) deberá nivelarse con cargo a sus propios recursos. Igual criterio aplica para los cambios de carrera y/o de Universidad.
6. Estos apoyos se otorgarán solamente para cubrir el valor de la matrícula en cada periodo académico y no serán superiores en ningún caso al 70% del valor de la misma. Para su distribución, el saldo que presente el convenio a favor del SENA, se asignará a prorrata entre todos los solicitantes que cumplan los requisitos, observando principios de igualdad.

Los responsables del área de Capacitación en Seccionales, Regionales y Dirección General, deberán certificar el cumplimiento de los requisitos exigidos en la convocatoria.

Notase Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'

CAPITULO III.

PROGRAMAS DE INCENTIVOS.

ARTICULO 5o. PROGRAMAS DE INCENTIVOS. . <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Se entiende por programas de incentivos, el conjunto de Planes dirigidos a reconocer los desempeños individuales de los mejores empleados de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia y estará compuesto por planes e incentivos pecuniarios y planes de incentivos no - pecuniarios.

PARAGRAFO 1o. Para establecer el nivel de excelencia de los empleados y equipos de

trabajo, se procederá de acuerdo con lo contemplado en el Artículo 126 del Decreto 1572 de 1998.

PARAGRAFO 2o. Como la evaluación de desempeño se constituye en el elemento esencial para Desarrollar el Sistema General de Estímulos, el Jefe de la División de Recursos Humanos de la Dirección General o quien haga sus veces en las Regionales y Seccionales, debe velar por su oportuno y adecuado diligenciamiento, para garantizar que efectivamente refleje los resultados de la confrontación de los objetivos de desempeño concertados, con los logros al término del periodo de evaluación.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 6o. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Serán beneficiarios del programa de incentivos en a Dirección General, Regionales y Seccionales el mejor funcionario de carrera administrativa de la entidad, los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, el mejor trabajador oficial y el mejor equipo de trabajo.

PARAGRAFO. Para efectos de seleccionar los beneficiarios del programa de incentivos, se entiende que los Centros de Formación Profesional están incluidos en las respectivas Regionales y Seccionales.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 7o. PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos de carácter económico que se asignarán al mejor equipo de trabajo de cada Seccional, Regional y Dirección General. Anualmente el Comité de Incentivos de acuerdo con los recursos destinados para ello, podrá ofrecer a cada equipo seleccionado, hasta cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales Vigentes.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



— ARTICULO 8o. SELECCION DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Para seleccionar el mejor equipo de trabajo, se debe proceder teniendo en cuenta:

- El jefe de la dependencia a la cual pertenece el servidor de mayor jerarquía del equipo de trabajo que se conforme, debe inscribir previamente ante el Comité de Incentivos respectivo, el equipo y el proyecto u objetivo del mismo, el que debe ser a fin, conexo o complementario con los objetivos y la misión del SENA.
- Al momento de seleccionar el mejor equipo de trabajo, el proyecto u objetivo de trabajo inscrito, debe haber concluido.
- Los resultados del proyecto o el logro de los objetivos previstos, deben ser presentados y sustentados por el equipo aspirante ante el Comité Regional, Seccional o Nacional de Incentivos según el caso, para su remisión al Comité Nacional de Incentivos quién lo calificará.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 9o. PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por el siguiente conjunto de programas y por otros que pueda diseñar y poner en funcionamiento a institución a través del Comité de Incentivos de conformidad con los recursos y requisitos legales vigentes, dirigidos a reconocer el desempeño productivo en niveles de excelencia:

- Encargos
- Publicación de trabajos
- Reconocimiento público a la labor meritoria
- Traslados
- Programas recreativos
- Tres días de permiso remunerado
- Asistencia a cursos, eventos, seminarios, pasantías y otros
- Comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción.

PARAGRAFO. Anualmente el Comité de Incentivos, podrá ofrecer a cada uno de los funcionarios seleccionados como los mejores, uno de los incentivos no pecuniarios ya relacionados.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 10. APOYO PARA ADELANTAR ESTUDIOS DE EDUCACION FORMAL E IDIOMAS. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Este incentivo se constituye en un nuevo componente del plan de incentivos no pecuniarios para adelantar estudios en los niveles de pregrado, postgrado y/o idiomas. Está orientado hasta el 10% de los servidores públicos de la planta provista en propiedad a nivel nacional, siempre que la evaluación de desempeño los ubique en esta franja de servidores, que por grupo ocupacional obtuvieron los mayores niveles de excelencia.

PARAGRAFO 1o. El apoyo será otorgado por una sola vez para ser usufructuado por el beneficiario dentro del año siguiente contado a partir de la fecha de su asignación. Si en años posteriores el servidor obtiene evaluación de desempeño que le permita acceder a incentivos podrá optar nuevamente por un apoyo para adelantar estudios de educación formal e idiomas garantizando la continuidad de los mismos.

PARAGRAFO 2o. La cuantía del apoyo será determinada por el Comité Nacional de Incentivos, sin que sobrepase los diez salarios mínimos legales mensuales vigentes para programas de pregrado e idiomas y quince salarios mínimos legales mensuales vigentes para programas de postgrado y podrá ser cubierto con presupuesto institucional, o con cargo a convenios de prestación de servicios con universidades o instituciones educativas debidamente reconocidas. En todo caso, el valor que se otorgue, será pagado por el SENA directamente a la entidad educativa oferente del programa académico.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 11. BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Serán beneficiarios de incentivos no pecuniarios los servidores públicos y los equipos de trabajo seleccionados dentro del nivel de excelencia, quienes escogerán el incentivo de su preferencia de conformidad con la oferta prevista por el Comité de Incentivos.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 12. SELECCION DE MEJORES SERVIDORES PUBLICOS. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Para la selección de los mejores

servidores públicos, se deben observar los siguientes requisitos:

- Tener un tiempo de servicio a la Entidad, no inferior a un año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación; el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección, constituye causal de exclusión del mismo.
- Acreditar nivel de excelencia en la última calificación de servicios en firme.

PARAGRAFO. Para efectos de lo previsto en el presente artículo, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción, deberá ser evaluado bajo los mismos criterios y con los instrumentos de evaluación del desempeño laboral que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. Igual procedimiento se aplicará para los trabajadores oficiales.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 13. SELECCION DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA DE LA ENTIDAD, MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA DE CADA UNO DE LOS NIVELES JERARQUICOS y MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO y REMOCION y MEJOR TRABAJADOR OFICIAL. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Para seleccionar anualmente los mejores empleados de que trata el presente artículo, se procederá de conformidad con lo contemplado en el Artículo 130 del Decreto 1572 de 1998.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 14. DIRECCION. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> La gestión de los programas de incentivos será orientada de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Decreto 1572 de 1998 y estará a cargo de un Comité Nacional de Incentivos, integrado en la Dirección General por:

- El Director de Planeación
- El Jefe de la División de Recursos Humanos
- El Jefe de la División de Capacitación y Desarrollo de Personal, como delegado del Director General
- Los representantes de los empleados principal y suplente ante la Comisión

e Personal

- Actuará como secretaria permanente del Comité, el Coordinador del Grupo de bienestar Social

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 15. FUNCIONES DEL COMITE NACIONAL DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Son funciones del Comité Nacional de Incentivos:

- Acordar los estímulos que anualmente se deban asignar a nivel nacional.
- Determinar la cuantía de recursos que se deban apropiar para ejecutar el programa de incentivos
- Determinar la cuantía de salarios mínimos legales mensuales vigentes a asignar a los mejores equipos de trabajo de Dirección General, Regionales y Seccionales.
- Con base en la información enviada por la División de Recursos Humanos o quién desempeñe las funciones en las Regionales, Seccionales y Dirección General, seleccionar a los mejores empleados de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Consolidar la información necesaria para asignar o hacer efectivos los estímulos que se acuerden para la vigencia correspondiente.

Dictar su propio reglamento de conformidad con los recursos y requisitos legales vigentes.

Las demás que se requieran para el cumplimiento del deber legal asignado.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 16. COMITES SECCIONALES Y REGIONALES DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Los comités Seccionales y Regionales de Incentivos, estarán compuestos por:

- Subdirector de Planeación o quien haga sus veces en las Seccionales.
- Secretario Regional o quien haga sus veces.
- Jefe o responsable de Recursos Humanos

- Los representantes de los empleados; principal y suplente ante la Comisión de Personal.

- Actuará como secretario permanente del Comité, el funcionario que sea designado por el Jefe o Coordinador de Recursos Humanos de la Regional o Seccional.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 17. FUNCIONES DEL COMITE REGIONAL O SECCIONAL DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Son funciones del Comité Regional o Seccional de Incentivos:

- Reunir y verificar requisitos para preseleccionar a los mejores servidores públicos de la Regional o Seccional y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

- Preseleccionar a los mejores empleados de la Regional o Seccional y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

- Enviar al Coordinador del Grupo de Vivienda y Bienestar, (secretario del Comité Nacional) de la Dirección General, la información necesaria para seleccionar a los mejores servidores públicos de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman así como los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Las demás que se requieran para el cumplimiento del deber legal asignado.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 18. PRESUPUESTO. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> El presupuesto requerido para atender el Plan de Incentivos y el Programa de Bienestar Social, aquí reglamentado, se atenderá con cargo al presupuesto asignado en la respectiva vigencia fiscal por la Dirección de Planeación, a la División de Recursos Humanos y a la División de Capacitación y Desarrollo de Personal de la Dirección General.

PARAGRAFO. El presupuesto requerido para atender el programa de apoyo para adelantar estudios de que trata el artículo [10](#) de la presente resolución, será administrado por la División de Capacitación y Desarrollo de Personal de la Dirección General.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 19. EJECUCION. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Los Incentivos serán personales e intransferibles por parte de los ganadores, su usufructo deberá realizarse dentro del año siguiente contado a partir de la fecha de su asignación de acuerdo con la modalidad respectiva.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 20. PERDIDA DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> Si el beneficiario no usufructúa el incentivo en un término de tres meses (3) contados a partir de la fecha de su asignación, renuncia o desiste de éste durante su ejecución, perderá todo derecho a éste, salvo en el caso previsto en el párrafo primero del artículo [10](#) y en los que medie justificación idónea.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 21. TRABAJADORES OFICIALES. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> El Sena negociará los programas de Bienestar Social e Incentivos en la Convención Colectiva de los Trabajadores Oficiales, sin desconocer el contenido y los alcances de la presente Resolución.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'



ARTICULO 22. <Resolución derogada por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 2001> La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que contrarias.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [43](#) de la Resolución 1585 de 14 de diciembre de 2001, 'por la cual se deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y se incluyen modificaciones al Sistema General de Estímulos para los Empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA'

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Santa fe de Bogotá, D.C. a los 04 días del mes de Agosto del 2000



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)

