

RESOLUCION 1585 DE 2001

(diciembre 14)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010>

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010>

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

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'

- Modificada por la Resolución [2371](#) de 3 de noviembre de 2004, 'por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. [1585](#) del 14 de diciembre de 2001'

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

En uso de las facultades legales que confiere la Ley 443 de 1998 y sus Decretos-Reglamentarios [15](#) 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 inter relacionado 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 comprende programas de bienestar social y programas de incentivos que tienen 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 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 y a reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia.

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 empleado 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.

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.

Que los equipos de trabajo que conformen los empleados de la Entidad, para participar en plan de estímulos pecuniarios, deben concebir sus proyectos en el marco la visión, misión y objetivos de la Institución con el fin de contribuir al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

Que la Entidad requiere de empleados comprometidos y altamente especializados en las diferentes áreas del conocimiento que alimenta la formación profesional tanto a nivel de su gestión como de la operación.

Que mediante la Resolución 0816 del 4 de agosto de 2.000 se desarrolló el Sistema General de Estímulos, para los empleados del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, sistema que es necesario complementar para facilitar su aplicación:

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Modificar el Sistema General de Estímulos Institucionales, contemplado en la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2.000, que se desarrolla a través de programas de Bienestar Social y Programas de Incentivos.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'

CAPITULO II.

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.



ARTÍCULO 2o. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Orientados a 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, elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con la misión institucional. Tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados del SENA y sus familias.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 3o. COMPONENTES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> El programa de bienestar social está integrado por los siguientes componentes:

1. Programas de calidad de vida laboral: Se ocupan de problemas y condiciones de vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional, y organizacional.
2. Crédito para Vivienda.
3. Préstamo sobre ahorros del Fondo de Vivienda.
4. Servicio Médico asistencial.
5. Auxilio educativo.
6. Subsidio Familiar.
7. Educación no formal e informal en Cajas de Compensación Familiar.
8. Recreación con Cajas de Compensación Familiar.
9. Organización y participación Deportiva.
10. Organización y Participación Cultural.
11. Organización y Participación Artística.
12. Apoyo a hijos de empleados y de pensionados para adelantar estudios de educación formal a nivel de pregrado en Universidades con convenio.
13. Apoyo a empleados para adelantar programas de educación formal.

PARÁGRAFO: De los numerales 2 al 11 corresponden a componentes ya reglamentados por la entidad.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 4o. APOYO A HIJOS DE EMPLEADOS Y DE PENSIONADOS PARA ADELANTAR ESTUDIOS DE PREGRADO EN UNIVERSIDADES CON CONVENIO.

<Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Se constituye en un componente adicional del programa de Bienestar Social, dirigido a todos los empleados y pensionados quienes pueden participar en la convocatoria semestral que publica la División de Capacitación y Desarrollo de Personal de la Dirección General, para acceder al apoyo económico que la entidad ofrece a los hijos de estos (un hijo por cada empleado o pensionado) para adelantar estudios de pregrado en universidades con convenio; convocatoria que debe tener los siguientes requerimientos:

1. Solamente se recibirán y tendrán en cuenta, solicitudes para participar, debidamente soportadas y radicadas por empleados con un año mínimo de vinculación en propiedad en la planta de la entidad por pensionados.
2. Los empleados y pensionados 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 este no es beneficiario del Auxilio Educativo durante la respectiva vigencia.

3. La continuidad del apoyo está condicionada a que el empleado o pensionado presente la solicitud en los términos establecidos en cada convocatoria, acreditando que el beneficiario no ha perdido materia y que su promedio de calificaciones no es inferior a 3.5 sobre 5.0 o su equivalente. Habilitaciones o cursos remediales dan lugar a la suspensión de éste.

4. En ningún caso se apoyará más de una vez el mismo nivel académico. Quien pierda (año, semestre, término o período) deberá nivelarse con cargo a sus propios recursos. Igual criterio aplica para los cambios de carrera y/o universidad.

5. Estos apoyos se otorgarán solamente para cubrir el valor de la matrícula en cada período académico y no serán superiores en ningún caso al 70% del valor de la misma.

6. Los hijos de los empleados y de pensionados del SENA, podrán, acceder solamente a un programa de pregrado en jornada diurna salvo que se demuestre que el programa académico es ofrecido únicamente durante la jornada nocturna.

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

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo 38 de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 5o. APOYO A EMPLEADOS PARA ADELANTAR ESTUDIOS DE EDUCACIÓN FORMAL. Este incentivo no pecuniario, está orientado a empleados de la planta provista en propiedad a nivel nacional y se asigna de acuerdo con los resultados de la convocatoria semestral que para el efecto publique la División de Capacitación y Desarrollo de Personal de la Dirección General observando los siguientes parámetros:

| NIVEL | SMLMV | 1er. Año o 1er. periodo académico | 2º. Año o 2º. periodo académico | 3er. Año o 3er. periodo académico y siguientes |
|-----------|-----------------|--|--|--|
| PREGRADO | Hasta 5.75 | 70% | 80% | 90% |
| | De 5.76 - 7 | 60% | 70% | 80% |
| | De 7.1 Hasta 10 | 50% | 60% | 70% |
| POSTGRADO | | 1er. Año académico o cualquiera de los ciclos contemplados al interior del mismo | Segundo año académico y siguientes, o cualquiera de los ciclos contemplados a su interior hasta terminar el programa académico | |
| | Hasta 7 | 80% | 90% | |
| | De 7.1 a 10 | 70% | 80% | |
| | 10.1 a 17.5 | 50% | 60% | |
| | 17.6 Hasta 35. | 30% | 40% | |

SMLMV = Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes

PARÁGRAFO 1o: La cuantía del apoyo se asignará teniendo en cuenta criterios de igualdad, equidad y austeridad en el gasto público y podrá ser cubierta con presupuesto institucional o con cargo a convenios, acuerdos o contratos suscritos entre el SENA y universidades o instituciones educativas debidamente reconocidas por los organismos competentes. En todo caso, el valor que se otorgue, se

pagado por el SENA directamente a la entidad educativa oferente del programa académico.

PARÁGRAFO 2o. Para los programas de educación formal en el exterior, adicional a la participación en la convocatoria citada en el presente artículo, se aplicará lo reglamentado en el Decreto 1050 del 4 de abril de 1997 y el Acuerdo [007](#) de 1999.

PARÁGRAFO 3o. El SENA no apoyará económicamente en programas de pregrado, a empleados que ya tienen título profesional universitario.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 6o. FACTORES DE EVALUACIÓN PARA APOYAR EMPLEADOS EN PROGRAMAS DE EDUCACIÓN FORMAL. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010>

| No. | FACTOR | RANGOS | PUNTOS |
|-----------|-------------------------------|--|------------|
| 1 | Evaluación de desempeño | De 975 a 1000 | 20 |
| | | De 952 a 974 | 19 |
| | | De 929 a 951 | 18 |
| | | De 906 a 928 | 17 |
| | | De 883 a 905 | 16 |
| | | De 860 a 882 | 15 |
| | | De 837 a 859 | 14 |
| | | De 814 a 836 | 13 |
| | | De 791 a 813 | 12 |
| | | De 768 a 790 | 11 |
| | | | 767 Puntos |
| 2 | Antigüedad | Un punto por cada año cumplido de servicio, hasta 10 puntos. | 1 a 10 |
| | | | |
| 3 | Nivel académico alcanzado | Bto | 10 |
| | | Pregrado | |
| | | Primer año | 9 |
| | | Segundo año | 8 |
| | | Tercer año | 7 |
| | | Cuarto año | 6 |
| | | Quinto año | 5 |
| | | Sexto año | 4 |
| | | Postgrado | |
| | | Un año | 3 |
| | | Dos años | 2 |
| Tres años | 1 | | |
| 4 | Apoyos anteriores x el (sena) | Ninguno | 10 |
| | | Pregrado: | |
| | | Un año | 9 |
| | | Dos años | 8 |
| | | Tres años | 7 |
| | | Cuatro años | 6 |
| | | Cinco años | 5 |
| | | Seis años | 4 |
| | | Postgrado | |
| | | Un año | 3 |
| | | Dos años | 2 |
| Tres años | 1 | | |
| | | TOTAL PUNTAJES | |

PARÁGRAFO. Si subsisten empates, estos se resolverán utilizando los siguientes criterios en estricto orden de prioridad:

1. Mayor puntaje registrado en la evaluación de desempeño.
2. No haber sido beneficiado con apoyos en educación formal.
3. Mayor puntaje promedio de notas o calificaciones obtenidas en el nivel académico inmediatamente anterior al que se solicita apoyar.
4. Evaluación de desempeño igual a mil puntos
5. No haber desertado de programas de educación formal en los que la entidad le apoyo.
6. No haber perdido materias durante el tiempo que han sido apoyados por el SENA para adelantar

programas de educación formal.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 7o. REVISIÓN DE REQUISITOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> La División de Capacitación y Desarrollo de Personal o quien haga sus veces en la Regional o Seccional, revisará el lleno de los requisitos y efectuará las ponderaciones respectivas utilizando la tabla de valoración que se registra en el artículo 6o de la presente resolución y asignará el porcentaje que se otorgará sobre el valor de la matrícula.

No se reconocerán valores diferentes a los porcentajes establecidos sobre la matrícula, tales como inscripción, seguros, carnetización, derechos de grado, tesis, cursos adicionales o complementario para obtener el título y demás costos que conlleve el programa académico.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 8o. CONTINUIDAD DEL APOYO. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Los empleados que habiendo participado en convocatorias anteriores, se encuentren adelantando programas de educación formal, apoyados económicamente por el SENA, les podrá continuar apoyando sin que tengan que someterse a nueva evaluación, hasta terminar el programa respectivo y siempre que:

1. Aporten los documentos solicitados en las convocatorias.
2. Obtengan Evaluación de desempeño calificada como, superior o sobresaliente.
3. No hayan sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha del cierre de la convocatoria.
4. Obtengan calificación definitiva igual o superior a 3.5 sobre 5.0 en el semestre o período académico en el que está siendo apoyado y no hayan perdido y/o habilitado materias.
5. El incumplimiento de alguno de los puntos anteriores, conlleva a la pérdida del apoyo económico hasta que el beneficiario por su cuenta logre la nivelación académica.

El SENA apoyará a sus empleados en un solo programa de pregrado. Los estudios de educación formal deberán realizarse en horas no laborales; Las excepciones serán autorizadas por el empleado delegado para tal fin.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 9o. OBLIGACIONES DEL EMPLEADO BENEFICIARIO. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Los empleados beneficiarios con apoyos para adelantar estudios de educación formal, están obligados a:

1. Suscribir un documento de compromiso a prestar sus servicios a la entidad por un período no inferior a un año, contado a partir de la fecha del último semestre académico apoyado. En este documento debe autorizar al SENA para descontar de sus salarios y prestaciones sociales, los valores a que haya lugar.

2. Si el empleado se retira voluntariamente de la entidad o como consecuencia de una sanción disciplinaria, sin haber cumplido con los compromisos adquiridos, está obligado a reintegrar, en la siguiente proporción los recursos aportados por el SENA durante el último año académico apoyado:

| PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN TIEMPO | PORCENTAJE DE REINTEGRO EN PESOS |
|--------------------------------------|----------------------------------|
| 0- 10 | 100 |
| 11-20 | 80 |
| 21-40 | 60 |
| 41-60 | 40 |
| 61-80 | 20 |
| 81-99 | 10 |

3. Al concluir el plan académico, el empleado está obligado a presentar a la División de Capacitación y Desarrollo de Personal de la Dirección General o quien haga sus veces en las Regionales y Seccionales, un proyecto de aplicación de los conocimientos adquiridos para el mejoramiento de los procesos y procedimientos institucionales. La utilización posterior del trabajo por parte de la entidad no dará lugar a reconocimiento económico sin que esto implique la renuncia a la autoría por parte del empleado.

PARÁGRAFO: Para calcular el último año de que trata el inciso dos, se debe tomar la fecha de renuncia o retiro del empleado, como el día 365 del año.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 10. Los empleados que adelanten estudios de pregrado haciendo uso de apoyo económico otorgado por el SENA, solo podrán acceder nuevamente a este apoyo para adelantar programa de postgrado, un (1) año después de haber obtenido el título profesional.

PARÁGRAFO: El programa de postgrado debe estar estrechamente relacionado con las funciones que desempeña el empleado. Esta relación debe ser certificada por el jefe inmediato del funcionario solicitante.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'

CAPITULO III.

PROGRAMAS DE INCENTIVOS.



ARTÍCULO 11. PLANES DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Se orientan 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.

PARÁGRAFO 1o. El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del período anual fijado para dicha calificación. El nivel de excelencia de los equipos de trabajo se determinará con base en la medición del logro en los objetivos previstos de calidad del servicio al cliente, de la eficiencia con que se hay realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

PARÁGRAFO 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 período de evaluación.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 12. BENEFICIARIOS DE PLANES DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Son beneficiarios de los planes de incentivos: 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.

PARÁGRAFO: 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 [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'

INCENTIVOS PECUNIARIOS



ARTÍCULO 13. PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Están constituidos por reconocimientos económicos hasta de 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes, que se asignarán a cada uno de los equipos de trabajo que sean seleccionados como los mejores.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 14. OBJETO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Los equipos de trabajo que participen en los planes de incentivos pecuniarios tendrán por objeto proponer y desarrollar proyectos Técnicos, Tecnológicos, Pedagógicos, operativos o administrativos que sean aplicables en el corto plazo, en la innovación o mejora de la formación profesional integral, el diseño curricular, el mejoramiento de la efectividad y calidad de los procesos administrativos y operativos con el propósito de fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional del SENA

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 15. CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Para el desarrollo de los proyectos, los equipos de trabajo deben acatar las siguientes condiciones:

1. Los trabajos o proyectos deberán ser elaborados por los empleados en tiempo no laborable, pero la Entidad podrá facilitar los recursos físicos y las instalaciones o equipos.
2. Los trabajos o proyectos deberán ser financiados en su totalidad por los integrantes de los equipos de trabajo.
3. Los proyectos presentados por los empleados. (Instructores y Trabajadores Oficiales) no serán tenidos en cuenta para el SSEMI o ascensos.
4. No podrán participar proyectos o trabajos que se hayan presentado en la Secretaría Técnica de la Dirección General.
5. Los trabajos que participen no deben hacer parte de las labores que en cumplimiento de sus funciones deban desempeñar los empleados.



ARTÍCULO 16. CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Cada equipo de trabajo estará integrado como máximo por cinco (5) y mínimo por dos (2) empleados.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 17. PROCEDIMIENTO PARA LA INSCRIPCIÓN Y SELECCIÓN DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> 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 pecuniarios será fijado anualmente por el Comité de Incentivos, teniendo en cuenta que el plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios a los equipos de trabajo será el 30 de noviembre de cada año.
2. El equipo de trabajo y el proyecto deben ser inscritos en el formulario diseñado por el Comité Nacional de Incentivos.
3. La recepción de Inscripciones de los equipos de trabajo las hará el secretario del Comité de Incentivos de cada Regional, Seccional o en la Dirección General, de acuerdo a donde laboren los empleados que conformen el equipo de trabajo.
4. Los proyectos seleccionados por los Comités Regionales y Seccionales deberán ser remitidos a la División de Recursos Humanos de la Dirección General, que a su vez los presentará al Comité Nacional de Incentivos para su estudio.
5. Todos los trabajos tendrán una presentación escrita que debe observar las Normas Técnicas Colombianas -NTC - vigentes sobre presentación de trabajos de grado y tendrán las siguientes características: Trabajo y producto totalmente práctico, Trabajo Teórico - Práctico, (deben poseer manual de instrucciones y funcionamiento).
6. En caso de comprobación de plagio en trabajos o Proyectos presentado por alguno de los equipos participantes, da lugar a su descalificación, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

PARAGRAFO 1: En caso que resulten seleccionados menos de 26 equipos de trabajo o que no llenen los requisitos exigidos para participar, el Comité Nacional de Incentivos podrá redistribuir estos recursos entre los equipos ganadores, siempre que no se supere el tope de recursos fijados en el artículo [12](#) de la presente resolución, ni los destinados a este programa en cada vigencia.

PARAGRAFO 2: Se seleccionará un equipo de trabajo por cada una de las Regionales y Seccionales del SENA y la Dirección General.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 18. CALIFICACION DE LOS PROYECTOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> 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 | | | | |

PRESENTACION: Es el cumplimiento de los requisitos y la forma de presentación del documento establecidos en la presente Resolución y en las Normas Técnicas Colombianas -NTC vigentes sobre presentación de trabajos de grado:

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

2. **BUENO:** Cuando el proyecto presentado cumple en la forma y en el contenido en un porcentaje inferior al 80% de los requisitos de forma y presentación relacionados con esta resolución y en las Normas Técnicas Colombianas -NTC - vigentes sobre presentación de trabajos de grado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. EXCELENTE:* Cuando el proyecto presentado puede ser EJECUTADO en un 100% en el SEN en los Centros de Formación y/o en las dependencias administrativas.

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

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

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 19. CONFORMACIÓN DEL JURADO CALIFICADOR NACIONAL. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010. Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución [2371](#) de 2004. El nuevo texto es el siguiente:> El jurado calificador nacional de los proyectos estará conformado en la Dirección General del SENA por:

- El Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo o su delegado El Director de Planeación y Direccionamiento Corporativo o su delegado.
- El Director de Formación Profesional o su delegado, quien ejercerá la secretaría Técnica del Jurado.
- Los dos representantes (principal y suplente) de los empleados ante la Comisión Nacional de Personal.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'

- Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Resolución [2371](#) de 3 de noviembre de 2004, 'por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. [1585](#) del 14 de diciembre de 2001'

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 1585 de 2001:

ARTÍCULO 19. CONFORMACIÓN DEL JURADO CALIFICADOR NACIONAL. El jurado calificador nacional de los proyectos estará conformado en la Dirección General del SENA por:

- El Jefe de la División del Sector Primario y Extractivo
- El Jefe de la División del Sector Industria y de la Construcción
- El Jefe de la División del Sector Comercio y Servicios
- El Jefe de la División de Investigación y Desarrollo Técnico Pedagógico, quien ejercerá la Secretaría Técnica
- Los dos representantes - principal y suplente - de los empleados ante la Comisión Nacional de Personal.
- El Jefe de la Dependencia que se beneficia del proyecto.



ARTÍCULO 20. FUNCIONES DEL JURADO CALIFICADOR NACIONAL. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Son funciones del jurado calificador nacional:

1. Estudiar y evaluar los proyectos presentados por el Comité Nacional de Incentivos de acuerdo con los parámetros establecidos en la presente Resolución.
2. Proponer al Comité Nacional de Incentivos las recomendaciones que considere necesarias.
3. Consolidar los resultados de calificación de los proyectos y emitir sus decisiones mediante Acta, al Comité Nacional de incentivos.
4. Estudiar y emitir concepto sobre los casos y reclamaciones que a discreción del Comité Nacional, Regional y Seccional requieran su intervención.
5. Velar porqué los proyectos que se hagan merecedores a los incentivos pecuniarios se desarrollen en su totalidad como aporte a la misión de la Entidad.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 21. CONFORMACIÓN DE JURADOS CALIFICADORES REGIONALES Y SECCIONALES. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010. Artículo modificado por el artículo [2](#) de la Resolución 2371 de 2004. El nuevo texto es el siguiente:> En cada Regional habrá un jurado calificador conformado por:

- o El Coordinador del Grupo de Formación Profesional Integral, Empleo y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, o su delegado, quien ejercerá la Secretaría Técnica del Jurado.

- El Coordinador del Grupo de Promoción y Relaciones Corporativas, o su delegado.
- Los dos representantes (principal y suplente) de los empleados ante la Comisión de Personal de la Regional.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'

- Artículo modificado por el artículo [2](#) de la Resolución 2371 de 3 de noviembre de 2004, 'por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. [1585](#) del 14 de diciembre de 2001'

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 1585 de 2001:

ARTÍCULO 21. CONFORMACIÓN DE JURADOS CALIFICADORES REGIONALES Y SECCIONALES. En la Dirección General y cada una de las Regionales y Seccionales se establecerán los respectivos jurados calificadores los cuales estarán integrados por los empleados homólogos en los niveles, de aquellos que conforman el Jurado Nacional.



ARTÍCULO 22. FUNCIONES DE LOS JURADOS CALIFICADORES REGIONALES Y SECCIONALES. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Son funciones de los jurados calificadores regionales y seccionales:

1. Recibir los trabajos que le presenten las dependencias de Recursos Humanos o quien haga sus veces en las Seccionales.
2. Revisar y analizar la información relacionada con los trabajos o proyectos de los equipos de trabajo, presentadas por las dependencias de Recursos Humanos de las Regionales o quien haga sus veces en las Seccionales.
3. Devolver con las observaciones respectivas los trabajos o proyectos que no cumplan con lo establecido en el Decreto 1572 de 1998 y en la presente Resolución.
4. Expedir las actas correspondientes de los resultados de las evaluaciones de los trabajos o proyectos que cumplen con los requisitos estipulados en la presente Resolución.
5. Remitir al Comité Nacional de Incentivos los trabajos que cumplen con los requisitos establecidos en el Decreto 1572 de 1998 y en la presente Resolución.
6. Llevar el registro y control de los trabajos o proyectos presentados en cada vigencia.
7. Velar por el efectivo cumplimiento de las normas que reglamentan la selección de los mejores equipos de trabajo del SENA.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 23. FACULTADES DE LAS DEPENDENCIAS DE RECURSOS HUMANOS RELACIONADAS CON LA CALIFICACIÓN DE PROYECTOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Las dependencias de Recursos Humanos en la Dirección General y Regionales o quien haga sus veces en las Seccionales tendrán las siguientes funciones:

1. Orientar y asesorar a los empleados interesados en presentar trabajos o proyectos.
2. Suministrar a los empleados los formularios de inscripción de los trabajos o proyectos.
3. Recepcionar a través del secretario del Comité de Incentivos, los trabajos o proyectos de los equipos de trabajo presentados por las instancias correspondientes, de conformidad con el literal (a) del artículo 129 del Decreto 1572 de 1998.
4. Remitir los trabajos o proyectos a los Jurados Nacional, Regional o Seccional, según el caso, para su respectiva evaluación.
5. Divulgar el calendario establecido por el Comité Nacional de Incentivos para inscripción, evaluación y proclamación de equipos de trabajo.
6. Llevar un registro de todos los trabajos o proyectos presentados por los empleados.
7. Diseñar y evaluar el plan de incentivos de la entidad, de conformidad con el literal (b) del artículo 127 del Decreto 1572 de 1998.
8. Consolidar anualmente información sobre puntaje de evaluación o de desempeño obtenido por cada empleado.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS



ARTÍCULO 24. PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Están conformados por el siguiente conjunto de programas y por otros que pueda diseñar y poner en funcionamiento la 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 de individuos o equipos de trabajo: Publicación de trabajos, Reconocimiento público a la labor meritoria, Programas recreativos, Permiso remunerado, Asistencia a cursos, eventos, seminarios y pasantías, Participación en proyectos especiales, Financiación de investigaciones.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 25. BENEFICIARIOS DE LOS PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Son beneficiarios de los planes de incentivos no pecuniarios, empleados o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

PARÁGRAFO: Anualmente el Comité de Incentivos, podrá ofrecer a cada uno de los empleados seleccionados como los mejores, uno de los incentivos no pecuniarios previstos.



ARTÍCULO 26. SELECCIÓN DE MEJORES EMPLEADOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Para la selección de los mejores empleados, se debe observar lo reglamentado en los artículos 128 del Decreto 1572 de 1998 y artículo 40 del Decreto 2504 de 1998.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'

ORGANISMOS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES DE INCENTIVOS



ARTÍCULO 27. ADMINISTRACIÓN DE LOS PLANES DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> La administración de los planes de incentivos estará a cargo de los siguientes organismos:

- Comité Nacional de Incentivos.
- Comité Regional y Seccional de incentivos.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 28. DEL COMITÉ DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> El funcionamiento del Comité Nacional de Incentivos, se sujetará a lo dispuesto en el art. 127 de Decreto 1572 de 1998 y a lo contenido en la presente Resolución.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 29. INTEGRACIÓN. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010. Artículo modificado por el artículo [3](#) de la Resolución 2371 de 2004. El nuevo texto es el siguiente:> El Comité Nacional de Incentivos estará integrado en la Dirección General por:

- La Secretaria General como delegada del Director General
- El Director de Planeación y Direccionamiento Corporativo
- El Coordinador del Grupo de Gestión Humana
- Los dos representantes de los empleados, principal y suplente, ante la Comisión Nacional de Personal.

El Coordinador del Grupo de Capacitación y Bienestar de la Dirección General, o en su ausencia el empleado de mayor jerarquía del mismo, actuará como Secretario Técnico del Comité.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'

- Artículo modificado por el artículo [3](#) de la Resolución 2371 de 3 de noviembre de 2004, 'por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. [1585](#) del 14 de diciembre de 2001'

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 1585 de 2001:

ARTÍCULO 29. INTEGRACIÓN. El Comité Nacional de Incentivos de acuerdo con el artículo 127 del Decreto 1572 de 1998, estará integrado en la Dirección General por:

- El Secretario General como delegado del Director General
- El Director de Planeación
- El jefe de la División de Recursos Humanos
- El jefe de la División de Capacitación y Desarrollo de Personal
- Los Representantes de los Empleados, principal y suplente, ante la Comisión Nacional de Personal
- Actuará como Secretario permanente del Comité, el Coordinador del Grupo de Bienestar Social.



— ARTÍCULO 30. PRESIDENCIA. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> El Comité Nacional de Incentivos será presidido por el Secretario General.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 31. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Son funciones de la Secretaría del Comité Nacional de Incentivos:

1. Preparar la agenda de las reuniones y la información que se requiera para su desarrollo.
2. Citar con cinco (5) días hábiles de anticipación a sesión ordinaria y con tres (3) días hábiles de anticipación a sesiones extraordinarias, anexando: orden del día, proyecto de acta de la sesión anterior y documentos referentes a la reunión.
3. Elaborar las actas correspondientes.
4. Proyectar con el Presidente del Comité los actos administrativos que se sometan a la firma del señor Director General.
5. Comunicar o divulgar oportunamente las decisiones del Comité, a los Comités Regionales y Seccionales.
6. Recepcionar los proyectos remitidos por las Regionales y Seccionales, para ser presentados al Comité Nacional de Incentivos.
7. Recibir las inscripciones de los proyectos de la Dirección General, para someterlos a estudio del Comité nacional de Incentivos.
8. Las demás funciones propias de su cargo o que le sean asignadas por el Comité.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 32. FUNCIONES DEL COMITÉ NACIONAL DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Además de cumplir las funciones asignadas en los artículos 127, 128, 129 del Decreto Ley 1572 y el artículo 4o del Decreto 2504 de 1998, el Comité Nacional de Incentivos, tendrá las siguientes responsabilidades y funciones:

1. Definir las políticas y programas relacionadas con los incentivos pecuniarios y no pecuniarios

2. Resolver con plena autonomía las reclamaciones presentadas por los empleados.
3. Propender por la permanente actualización de la reglamentación de los Incentivos pecuniarios y no pecuniarios de la Entidad.
4. Divulgar los programas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios a desarrollarse en cada vigencia.
5. Analizar, evaluar y calificar los mejores proyectos presentados por cada una de las Regionales, Seccionales y Dirección General.
6. Adelantar los trámites correspondientes para que la entidad apropie los recursos presupuestales necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones emanadas de los programas de Bienestar Social e incentivos.
7. Elaborar, para su adopción por parte del Director General del SENA, los planes anuales de incentivos institucionales pecuniarios y no pecuniarios.
8. Elaborar los actos administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos y presentarlos para la firma del señor Director General del SENA.
9. Velar porque se haga efectivo el reconocimiento asignado por el desempeño en niveles de excelencia y porque los recursos presupuestales se ejecuten de conformidad con los programas y proyectos diseñados.
10. Apoyar a las dependencias de Recursos Humanos o de las que hagan sus veces, en la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar e incentivos.
11. Aprobar las actas de las sesiones.

PARÁGRAFO: Para el estudio de temas o proyectos específicos, el Comité, podrá invitar a las reuniones, a empleados u otras personas que puedan asesorarlo en temas específicos o conformar grupos de trabajo o comisiones con empleados de diferentes áreas, según la naturaleza del asunto a tratar.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 33. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ REGIONAL O SECCIONAL DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> El Comité Regional y Seccional de Incentivos, se sujetará a lo dispuesto en el Decreto ley 1572 de 1998 y a lo contenido en la presente Resolución.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 34. INTEGRACIÓN. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010. Artículo modificado por el artículo [4](#) de la Resolución 2371 de 2004. El nuevo texto es el siguiente:> El Comité Regional de Incentivos estará integrado así:

- El Director Regional o su delegado
- El empleado que ejecute en el Despacho de la Dirección Regional los procesos de planeación
- El empleado que ejecute en el Despacho de la Dirección Regional los procesos de Gestión Humana
- Los dos representantes de los empleados, principal y suplente, ante la Comisión Regional de Personal.

Actuará como Secretario Técnico del Comité Regional el empleado público que designe el Director Regional.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'
- Artículo modificado por el artículo [4](#) de la Resolución 2371 de 3 de noviembre de 2004, 'por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. [1585](#) del 14 de diciembre de 2001'

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 1585 de 2001:

ARTÍCULO 34. INTEGRACIÓN. El Comité de la Regional y Seccional de Incentivos estará integrado por:

- El Secretario Regional o quien haga sus veces
- El Subdirector de Planeación o quien haga sus veces
- El Jefe o el responsable de Recursos Humanos.
- El jefe de la División de Capacitación y Desarrollo de Personal o quién haga sus veces.
- Los representantes de los empleados, principal y suplente, ante la Comisión de Personal.
- Actuará como Secretario permanente del Comité, el empleado que sea designado por el Jefe o Coordinador de Recursos Humanos de la Regional o Seccional.



ARTÍCULO 35. PRESIDENCIA. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> El Comité Regional de Incentivos será presidido por el Secretario Regional y en las Seccionales el funcionario que haga sus veces.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 36. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Son funciones de la secretaría del Comité Regional y Seccional de Incentivos:

1. Preparar la agenda de las reuniones y la información que se requiera para su desarrollo.
2. Citar con cinco (5) días hábiles de anticipación a sesión ordinaria y con tres (3) días hábiles de anticipación a sesiones extraordinarias, anexando: orden del día, proyecto de acta de la sesión anterior y documentos referentes a la reunión.
3. Elaborar las actas correspondientes.
4. Proyectar con el Presidente del Comité los actos administrativos que se sometan a la firma del Director Regional o Seccional.
5. Comunicar o divulgar oportunamente las decisiones del Comité a los empleados.
6. Recibir las inscripciones de los proyectos para ser estudiados por el Comité Regional o Seccional.
7. Las demás funciones propias de su cargo o que le sean asignadas por el Comité.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 37. FUNCIONES DEL COMITÉ REGIONAL Y SECCIONAL DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> Además de cumplir las funciones asignadas en los artículos 127, 128, 129 y 131 del Decreto ley 1572 de 1998 y el artículo 40 del Decreto 2504 de 1998, tendrán las siguientes responsabilidades y funciones:

1. Reunirse cada vez que sea necesario por citación de su Presidente.
2. Elaborar para aprobación por parte del Director Regional, los planes anuales de incentivos institucionales pecuniarios y no pecuniarios, de acuerdo con las directrices impartidas por el Comité Nacional de Incentivos.
3. 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.
4. Enviar al secretario del Comité Nacional de Incentivos de la Dirección General, la información necesaria para seleccionar a 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.

5. Divulgar el calendario de las actividades a desarrollarse en cada vigencia de acuerdo con las directrices impartidas por el Comité. Nacional de Incentivos.

6. Evaluar con base en las directrices impartidas por el Comité Nacional de Incentivos los proyectos presentados por los empleados de la Regional o Seccional.

7. Adelantar los trámites correspondientes para apropiar los recursos presupuestales necesarios para efectos de dar cumplimiento a las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos.

8. Seleccionar al mejor empleado de Carrera de la Regional y de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la carrera administrativa, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción y el mejor equipo de trabajo y remitirlos al secretario del Comité Nacional de Incentivos.

9. Dirimir los empates o conflictos de intereses que se presenten en el proceso de selección de los mejores empleados y de los mejores equipos de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del Decreto 2504 de 1998. En caso de empate en los equipos de trabajo, se procederá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 129 del Decreto 1572 de 1998.

10. Elaborar los actos administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos, para la aprobación del Director Regional.

11. Velar porque se haga efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia y porque los recursos presupuestales se ejecuten de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

12. Apoyar y colaborar con la dependencia de Recursos Humanos o de las que hagan sus veces, en la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar e incentivos.

13. Dar estricto cumplimiento de las pautas trazadas por el Comité Nacional de Incentivos, que son de carácter obligatorio.

14. Aprobar las actas de las sesiones.

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

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 38. QUÓRUM Y DECISIONES. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> El Comité Nacional, Regional y Seccional de Incentivos, podrá sesionar y deliberar de la siguiente manera:

- Deliberatorio con asistencia de tres de sus miembros, uno de los cuales deberá ser un representante de la Comisión de Personal.

- Decisorio con la asistencia de cuatro de sus miembros, uno de los cuales deberá ser un representante de la Comisión de Personal. Las decisiones se adoptarán con el voto favorable de la mitad más uno de los miembros asistentes.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'

DISPOSICIONES FINALES



ARTÍCULO 39. PRESUPUESTO. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> El presupuesto requerido para el Plan de Incentivos y el Programa de Bienestar Social, aquí reglamentado, contará con las siguientes fuentes de financiación y apoyo: Capacitación y actualización de docentes, asesores y personal de apoyo y/o presupuesto programado específicamente en los planes operativos de los Centros de Formación profesional, Desarrollo Empresarial, Administración Educativa, Empleo y Promoción y Mercadeo, o con cargo a convenios, acuerdos o contratos suscritos entre el SENA y universidades o instituciones educativas debidamente reconocidas por los organismos competentes.

PARÁGRAFO: El presupuesto requerido para atender el programa de apoyo para adelantar estudios de que trata el artículo quinto 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 [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 40. EJECUCION. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> 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 [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 41. PERDIDA DE INCENTIVOS. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> 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 este durante su ejecución, perderá todo derecho a éste, salvo en el caso en el que medie justificación idónea.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 42. TRABAJADORES OFICIALES. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> 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 [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'



ARTÍCULO 43. <Resolución derogada por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 2010> La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución [0816](#) del 4 de agosto de 2000 y las disposiciones que le sean contrarias.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [38](#) de la Resolución 3588 de 3 de diciembre de 2010, 'por la cual se establecen pautas para el programa de bienestar social y el sistema general de estímulos en la Dirección General del SENA.'

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los 14 Diciembre 2001

CARLOS ORTIZ FERNANDEZ

Director General

<Para consultar la versión original PDF de este documento dirigirse al siguiente link:
https://www.avancejuridico.com/docpdf/sena/RESOLUCION_SENA_1585_2001.pdf>



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)



logo