



Gestión del Talento Humano

Lineamientos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022

Diciembre 2021

Secretaría General

Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano



Tabla de contenido

1.	Justificación	4
2.	Objetivo General	6
2.1.	Objetivos Específicos	6
3.	Alcance. -	7
4.	Responsable. -	7
5.	Definiciones. -	8
6.	Políticas de bienestar. -	9
7.	Cobertura. - Beneficiarios del programa de bienestar social.....	17
8.	Diseño y formulación del programa de Bienestar Social e incentivos. -	17
9.	Metodología para el diagnóstico de necesidades de Bienestar Social e incentivos. –	18
9.1.	Caracterización de la población	18
9.2.	Autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano GETH.	27
9.3.	Diseño, tabulación y análisis del diagnóstico de bienestar.....	28
10.	Líneas de Acción del Plan de bienestar Social e Incentivos. –.....	49
11.	Programas de bienestar social para atender las necesidades detectadas.....	49
11.1.	Ejes del programa de Bienestar Social e incentivos.	49
11.2.	Eje 1: Equilibrio psicosocial - Programas de Educación	66
11.2.1.	Auxilio Educativo	66
11.2.2	Programa de Educación Formal	70
11.2.3	Apoyo a hijos y/o hijastros, cónyuge o compañera (o) permanente de empleados públicos e hijos de pensionados, para adelantar estudios de pregrado en universidades con convenio 71	
11.3	Eje 1: Equilibrio psicosocial - Programa de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual.	72
11.3.1	Deportes	72
11.3.2	Recreación	75
11.3.3	Cultural y artísticos.....	78
11.3.4	Capacitación en artes y/o artesanías	80
11.3.5	Bienestar Espiritual	81
11.3.6	Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.....	82



11.4 Eje 1: Equilibrio psicosocial - Otros Apoyos y Estímulos a Servidores Públicos	82
11.4.1 Programa de préstamos de calamidad doméstica.....	82
11.4.2 Programa Educativo para Trabajadores Oficiales.	82
11.4.3 Programa con la Caja de Compensación Familiar.	82
11.4.4 Programa servimos.....	83
11.4.5 Programa de preparación de los Prepensionados para el retiro del servicio o desvinculación asistida.....	83
12. Programas de incentivos para atender las necesidades detectadas	89
12.1. Incentivos no pecuniarios:	89
12.2. Incentivos Pecuniarios:	90
Tabla 1 Distribución Regionales	19
Tabla 2 Distribución nivel jerárquico.....	20
Tabla 3 Actividades para el Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022	52
Tabla 4 Cronograma de trabajo mejores equipos de trabajo	91
Ilustración 1 Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico	20
Ilustración 2 Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar - ejes del programa de bienestar	50



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

1. Justificación

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

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

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

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



La entidad con el fin de garantizar la protección de los derechos fundamentales de los funcionarios y colaboradores, tales como a la vida, la integridad, salud, integridad, dignidad humana y con base en el principio de solidaridad, ha sido enfática en la importancia del autocuidado y hetero cuidado, así como el trabajo en casa acorde a las actividades de los funcionarios. En este sentido, se debe acatar la normatividad vigente por cuenta de la pandemia COVID – 19.

Por lo anterior, con el fin de brindar bienestar a los funcionarios y a sus familias por el COVID 19, las Regionales deben acatar las siguientes medidas:

- Los Directores Regionales y Subdirectores de Centro deben respetar y promover la participación efectiva del Comité Regional de Bienestar en la programación y ejecución de las actividades de bienestar.
- Cada Comité Regional de Bienestar debe cumplir adecuada y oportunamente las funciones que le corresponden de conformidad con lo establecido en la Resolución 1-0192 de 2020 o las que la modifiquen o sustituyan, y cada uno de sus integrantes debe participar de manera efectiva en la planeación, organización, ejecución y seguimiento de las actividades presenciales o virtuales de bienestar.
- Cada regional con su Comité Regional de Bienestar, serán responsables de las actividades de la vigencia y que estas se ejecuten acorde a las disposiciones jurídicas vigentes, contexto geográfico y costumbres locales, siempre en garantía de la integridad, salud y vida humana.
- Las actividades planeadas, aprobadas y desarrolladas por cada Regional, deben cumplir estrictamente las disposiciones legales emitidas en el marco de la emergencia sanitaria, los protocolos de bioseguridad establecidos nacional y departamentalmente de acuerdo con los riesgos de la población, así como la normatividad vigente en cuanto a la asignación presupuestal en actividades de bienestar social y estímulos.



- En este sentido, la Dirección General del SENA, únicamente brinda lineamientos a las regionales para que se apliquen buenas prácticas en el Plan de Bienestar y ejecución de recursos.

Finalmente, este plan fue presentado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según consta en el acta No.9 del 13 de diciembre del 2021 y el acta No.1 del 9 de marzo del 2022.

2. Objetivo General

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

2.1. Objetivos Específicos

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



3. Alcance. -

El Plan de bienestar social e incentivos está dirigido a los Servidores Públicos y su grupo familiar, en la Dirección General, Regionales y Centros de Formación Profesional Integral. Inicia con la formulación del diagnóstico de necesidades de bienestar y finaliza con la evaluación y seguimiento.

4. Responsable. -

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

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

- Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales
- Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
- Secretaría General -Grupo Salarios
- Secretaría General -Grupo Pensiones
- Secretaría General -Grupo Servicio Médico Asistencial.
- Secretaría General -Grupo de Vivienda
- Secretaría General -Renovación Cultural
- Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
- Oficina de Sistema
- Dirección Jurídica



5. Definiciones. -

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

- **Bienestar laboral:** hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.
- **Sistema de estímulos:** busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.
- **Programas de bienestar social:** encaminados a la protección y de servicios sociales que mejoren la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- **Programas de incentivos:** son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.
- **Calidad de vida laboral:** Calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor

² Información tomada de la Guía de estímulos para los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-

[file:///D:/Downloads/Gu%C3%ADa%20de%20est%C3%ADmulos%20de%20los%20servidores%20p%C3%BAblicos%20-%20Versi%C3%B3n%201%20-%20Septiembre%20de%202018%20\(3\).pdf](file:///D:/Downloads/Gu%C3%ADa%20de%20est%C3%ADmulos%20de%20los%20servidores%20p%C3%BAblicos%20-%20Versi%C3%B3n%201%20-%20Septiembre%20de%202018%20(3).pdf). Septiembre de 2018, Pág. 12-35



rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.

- **Familia:** Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor y los hijos hasta los 25 años o personas en condición de discapacidad que dependan económicamente del servidor ((Decreto 1083 de 2015; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4))

6. Políticas de bienestar. -

Conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a generar espacios y oportunidades que fomenten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el sentido de pertenencia y la motivación de cada uno de los funcionarios, direccionado a crear un clima organizacional adecuado. Los responsables del talento humano en las Direcciones Regionales, junto con su respectivo Comité de Bienestar, deben:

1. Llevar a cabo la indagación de la oferta de actividades, programas y proyectos de la entidad y de los organismos públicos municipales, departamentales o nacionales, para definir el inventario o batería de alternativas disponible.
2. Indagar en las organizaciones sociales del municipio por las fundaciones, asociaciones de usuarios, comunales, y similares, y por la oferta de actividades, cursos, capacitaciones, etc., que puedan ayudar a resolver lo detectado en el de la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2022](#).
3. Realizar seguimiento al presupuesto asignado para el Plan de bienestar social e incentivos y ejecutarlo de acuerdo con la normatividad vigente de austeridad del gasto y contratación pública.
4. Elaborar un plan de bienestar regional (plan de trabajo), de conformidad con los resultados de la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2022](#), que contiene este documento y las características especiales de la Regional, el cual consiste en un cronograma, de modo que queden definidas secuencialmente las actividades a desarrollar, fecha en que se ejecutará la actividad día/mes/año, la



descripción u objetivos de las actividades a desarrollar, el operador y/o responsables de las actividades, presupuesto a invertir, relación del escenarios deportivos, culturales o lugares donde se desarrollarán las actividades, definir a quienes van dirigidas y la proyección número de beneficiarios

Nota 1: Este plan debe ser revisado y aprobado por el Comité Regional de Bienestar y enviado al Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General en el **mes de enero de 2022** en el formato GTH-F-255.

Nota 2: Las actividades que se definan en el plan de bienestar (formato GTH-F-255), deben responder a las necesidades de bienestar que contiene el resultado de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2022. El cual se encuentra en el siguiente enlace por cada Regional:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoizDlkODg3ZDA0N2JjOS00ZDM2LWJjZmYtZDdlNjRlNDJjMDZiliwidCl6ImNiYzJjMzgxLTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWwvNjRlMmMiOjR9&pageName=ReportSection>

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

5. Enviar la programación de las actividades a desarrollar durante la Semana de Confraternidad, las cuales deben estar aprobadas por el Comité de Bienestar Social Regional y discriminadas por presupuesto a ejecutar, número de participantes por nivel jerárquico y actividades a desarrollar por cada día.
 - El presupuesto designado para esta actividad no podrá superar el 30% de los recursos asignado en la apertura presupuestal de la Regional.
 - De acuerdo con la Resolución 1-02164 del 25 de noviembre de 2021, esta semana de confraternidad será del 11 al 16 de julio de 2022, y el sábado 17 de julio de 2022 se programará el día de la familia.
 - Todas las Regionales deben dar cumplimiento además a la Resolución 01-00032 de 2022 *“Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA,*



SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1º de enero de 2022”, que establece lo siguiente sobre el tema:

4.7. En los años 2022 y 2023, el SENA continuará otorgando a los empleados administrativos los días de participación en la semana de la confraternidad pactados en el numeral 2.1.3. del Acta de concertación laboral de 2015, en las condiciones que allí se establecen. Adicionalmente, el SENA abrirá a partir del 2022, espacios de participación de los empleados administrativos en las actividades lúdicas, recreativas y de integración programadas para la semana de la confraternidad, por un día más entre lunes y viernes, previa compensación del tiempo laboral de este día, para lo cual el SENA modificará los correspondientes actos administrativos antes del inicio de esa semana en el 2022.

La Dirección General implementará mecanismos para el seguimiento a la ejecución del plan de bienestar en las Regionales y en caso de evidenciar necesidades de mejora o conductas que puedan tener incidencia disciplinaria, dará traslado a la Oficina de Control Interno y a la Oficina de Control Interno Disciplinario para lo de su competencia”.

6. Para el programa de los prepensionados podrán destinarse hasta \$300.000 por cada servidor público en la presente vigencia, dichas actividades deben realizarse de conformidad con los parámetros establecidos en el numeral 11.4.5 del presente documento.
7. Orientar el desarrollo de la estrategia atendiendo los detalles programados en lo relacionado con responsables, fechas, cobertura, etc. Esta ejecución se debe ver reflejada cada fin de mes, en el Formato GTH-F-057 Actividades Bienestar en la Vigencia y el informe.
8. Realizar control a la cartera de préstamos de calamidad doméstica y prestamos educativos, enviando los primeros cinco (5) días de cada mes el resultado de esta gestión mediante el formato GTH-F-198 Informe mensual de préstamos educativos y calamidad doméstica.
9. Evaluar las actividades realizadas que permita conocer la percepción de los participantes. Revisar y tabular la información recogida con el Formato GTH-F-144



Evaluación Programas de Bienestar. Se debe enviar a los funcionarios el formulario de evaluación cada trimestre y según sea el caso evaluar individualmente cada actividad en el formulario allí dispuesto.

- 10.** Elaborar conclusiones sobre la información tabulada en la Evaluación Programas de Bienestar y establecer con ella líneas de actuación a implementar en el Programa de Bienestar Social actual y el de la próxima vigencia. Esta información debe ser presentada al Comité Regional de Bienestar en las reuniones bimensuales que se realicen.
- 11.** Realizar reuniones bimensuales con el Comité Regional de Bienestar y levantar acta de reunión, la cual debe ser enviada cada fin de bimestre al Grupo Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General.
- 12.** Los Directores Regionales en coordinación con los Comités de Bienestar deben hacer seguimiento mensual al cumplimiento de los Programas de Bienestar Social de los empleados públicos y su núcleo familiar.
- 13.** Se debe propender por alianzas con otras instituciones que permitan la posibilidad de brindar programas de protección y servicios sociales a los funcionarios y sus familias.
- 14.** En los casos que sea necesario, la Regional o los Centros suscribirán convenios, contratos o alianzas con Cajas de Compensación, Ligas de Deportes u otras entidades que cuenten con infraestructura deportiva, para que los funcionarios y sus familias tengan acceso a ellos y a actividades, cursos o entrenamientos, de acuerdo con las actividades que se establezcan en el plan de bienestar regional que se adopte con la participación y el seguimiento del Comité de Bienestar.
- 15.** Las Regionales que efectuaron solicitud de recursos para mantenimiento de los gimnasios deberán velar por que se asignen estos por mantenimiento de maquinaria y equipo y sean ejecutados durante la vigencia.
- 16.** La Dirección General, las Regionales y los Centros de Formación de común acuerdo otorgaran dentro de la jornada laboral permiso de dos (2) horas semanales a sus



funcionarios para la práctica deportiva, cultural y recreativa, como estímulo que permita facilitar la asistencia a los entrenamientos deportivos o ensayos artísticos. Para dicha actividad se utilizarán los escenarios deportivos de los centros del SENA, o los habilitados por la entidad para dicha actividad

- 17.** La Dirección General, a través del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General, realizará el seguimiento a la ejecución del presupuesto, al desarrollo de las políticas y programas institucionales de Bienestar, a través de las metas e indicadores que mensualmente las regionales deberán remitir de las actividades ejecutadas que permitan evaluar el cumplimiento del plan de bienestar social.
- 18.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1083 de 2015; Ver Concepto Sala De Consulta C. E. 00096 de 2017)
- 19.** Dar estricto cumplimiento a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, como ente rector en el bienestar de los Servidores Públicos, que resulte en el incremento de los indicadores del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG.
- 20.** Para la vigencia 2022 y subsiguientes, cada Regional, de manera coordinada con sus Centros de Formación, debe incluir dentro de las actividades de Bienestar una jornada para la familia por semestre, en un día laboral, ya sea en las instalaciones de la entidad, o de la Caja de Compensación familiar. Si no es posible concretar una de estas dos opciones, la Regional deberá dejar constancia de las gestiones realizadas en el respectivo semestre y los resultados obtenidos, y abrir la posibilidad de compensar el tiempo para el disfrute del día libre remunerado, en las condiciones anotadas en esta Circular y en la No. 01-3-2019-000223 de 2019.



Cada Regional debe reportar en el formato GTH-F-057 “Actividades de bienestar” que se diligencia en línea, las actividades programadas y ejecutadas para la jornada de la familia en cada uno de los dos semestres del año.

- 21.** El plan de bienestar social e incentivos estará sujeto a las disposiciones del Gobierno Nacional y el SENA, que contribuyan a proteger la salud de los funcionarios frente al COVID 19,
- 22.** Todas las Regionales del SENA deben dar cumplimiento a la Resolución 01-00032 de 2022 “*Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1º de enero de 2022*”. A continuación, se transcriben los puntos del Acuerdo Colectivo vigente relacionados con este Plan de Bienestar:

4.4. *La Dirección General del SENA en cumplimiento de los puntos acordados en negociaciones colectivas anteriores y contenidas en acuerdos vigentes, garantizará la asignación para los programas de bienestar social y tendrá como base el presupuesto vigente a 31 de diciembre de cada año incrementado con el IPC proyectado para la respectiva vigencia; en caso de incremento en el número de cargos de la planta de personal del SENA, la Entidad aumentará la asignación de recursos de manera proporcional a esos cargos.*

A más tardar el 15 de diciembre de cada año, se emitirán los lineamientos a aplicar en la siguiente vigencia y en el mes de enero, el SENA asignará los recursos para el desarrollo de las actividades de bienestar social para los empleados públicos de la entidad y sus familias. Cada una de las regionales con la participación de los Comités de Bienestar regionales, elaborará y ejecutará su Plan. Los comités regionales realizarán seguimiento mensual a la ejecución de las actividades y el presupuesto, en las matrices en línea que para tal fin deben diligenciar las regionales. La Dirección General hará seguimiento semestral a la ejecución de los planes de bienestar en cada una de las regionales.

En las actividades de bienestar que se programen, por ningún motivo el SENA exigirá aportes monetarios a los empleados ni a sus familias.



En las actividades programadas para el grupo familiar, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, podrán participar el cónyuge o compañero(a) permanente del empleado, sus padres e hijos hasta los 25 años o discapacitados, que dependan económicamente del servidor público.

4.5. *Los comités regionales de bienestar elaborarán, aprobarán y remitirán a la Dirección General a más tardar la última semana de enero sus planes regionales de bienestar, de conformidad con los lineamientos establecidos para tal fin. La Dirección General y las Regionales elaborarán e iniciarán dentro de los quince primeros días de febrero el cronograma de la contratación para la ejecución del plan de acuerdo con la normatividad vigente, que será entregado al Comité de Bienestar para su seguimiento.*

Las Regionales del SENA, previa concertación con el comité de bienestar remitirán a la Dirección General la última semana de enero la programación de actividades de bienestar a realizar durante toda la vigencia, con la proyección de la ejecución de presupuesto asignado para dicho año, así como a las organizaciones sindicales.

4.7. *En los años 2022 y 2023, el SENA continuará otorgando a los empleados administrativos los días de participación en la semana de la confraternidad pactados en el numeral 2.1.3. del Acta de concertación laboral de 2015, en las condiciones que allí se establecen. Adicionalmente, el SENA abrirá a partir del 2022, espacios de participación de los empleados administrativos en las actividades lúdicas, recreativas y de integración programadas para la semana de la confraternidad, por un día más entre lunes y viernes, previa compensación del tiempo laboral de este día, para lo cual el SENA modificará los correspondientes actos administrativos antes del inicio de esa semana en el 2022.*

La Dirección General implementará mecanismos para el seguimiento a la ejecución del plan de bienestar en las Regionales y en caso de evidenciar necesidades de mejora o conductas que puedan tener incidencia disciplinaria, dará traslado a la Oficina de Control Interno y a la Oficina de Control Interno Disciplinario para lo de su competencia.

4.8. *Los Directores Regionales en coordinación con el respectivo Comité de Bienestar, gestionarán en sus regionales, convenios y alianzas de servicios con las Cajas de Compensación Familiar, tales como, teatros, museos, escenarios deportivos, entre otros, con el objeto de realizar actividades relacionadas con el Plan de Bienestar incluyendo a sus beneficiarios.*



Los comités regionales realizarán seguimiento mensual a la ejecución de las actividades y el presupuesto, en las matrices en línea que para tal fin diligencian las regionales, a las cuales tendrán acceso de consulta a través del link que se remitirá a los presidentes de las organizaciones sindicales.

4.9. *A partir de la firma del presente acuerdo, los informes de ejecución y seguimiento del plan de bienestar de los empleados públicos del SENA, en las Regionales y Centros, serán presentados y analizados en las reuniones de relacionamiento sindical de cada regional, cuando la agenda concertada con las organizaciones sindicales incluya el tema.*

...Se unen 4.15. y 4.16. *El SENA se compromete a emitir, dentro de los dos meses siguientes a la firma del acuerdo colectivo, circular con los lineamientos para que las regionales del Sena donde no haya infraestructura para la realización de alguna actividad incluida en el plan de bienestar de los empleados, pueda ser realizada en una ciudad de los departamentos circundantes, siempre y cuando el Comité de Bienestar certifique esta situación y exista la disponibilidad presupuestal para hacerlo. El lineamiento que se emita no incluirá la programación de la semana de la confraternidad, la cual está regulada por otra normatividad.*

4.17. *El SENA entregará a las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo la ejecución del plan de bienestar de los años 2019 y 2020, señalando los porcentajes de ejecución.*

5.7. *El SENA aumentará en un 10% el rubro de “Servicios para Estímulos Educación Formal” la vigencia 2022, y en la vigencia 2023 aumentará ese valor, con el IPC acumulado a 31 de diciembre de 2022.*

5.8. *El SENA continuará gestionando la suscripción, ampliación y/o prorroga de convenios marco de cooperación técnica con Instituciones de Educación Superior a nivel nacional, debidamente autorizadas, en el marco de los programas de bienestar social. El SENA remitirá cuatrimestralmente un informe a las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo, con las gestiones adelantadas y los resultados obtenidos.*

Adicionalmente, el SENA remitirá a las organizaciones sindicales, dentro del mes siguiente a la firma del presente Acuerdo, el listado de las universidades con convenio y el porcentaje de descuento; y se publicará para conocimiento de los funcionarios en la página web del SENA.

5.9. *En el marco del programa de bienestar social y estímulos, dentro de los convenios que se suscriban, amplíen o prorroguen a partir de la firma del acuerdo de esta negociación, podrán ser*



incluidos los hijos de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que cumplan los requisitos indicados en la Resolución 1-0192 de 2020 o la que haga sus veces; en caso de que una vez asignados los cupos para los empleados indicados en el punto anterior y sus hijos, queden cupos disponibles en estos convenios, estos podrán ser asignados a los hijos de los empleados temporales y en nombramiento provisional, así como a los cónyuges o compañeros (as) permanentes de los empleados, que no posean título profesional universitario.

Para los hijos y los cónyuges, o compañeros (as) permanentes el porcentaje de financiación será el que concerté el SENA en el convenio que suscriba con la respectiva Institución de Educación Superior, lo cual será indicado en la (s) convocatoria (s) que realizará el SENA para la asignación de los cupos.

11.11. *El SENA, dentro de las actividades que convoque de manera colectiva a sus empleados, o en los eventos culturales, incluirá dentro de la agenda un punto para hacerle reconocimiento a los empleados que saldrán de la entidad a disfrutar su pensión de jubilación o vejez, agradeciéndoles sus servicios prestados a la institución.*

7. Cobertura. - Beneficiarios del programa de bienestar social

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

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

El Programa de Bienestar Social e incentivos 2022, se elabora de conformidad con la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020 y su normatividad vigente, donde se establecen los criterios para desarrollar los programas de Protección y servicios sociales (deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos, culturales, de apoyo para educación formal), y la calidad de vida laboral dirigidas a los funcionarios y sus familias. De manera



adicional se deben tener en cuenta los lineamientos dados en por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022.

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

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

9.1. Caracterización de la población

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

El SENA cuenta con una planta de personal de 10.212 cargos³, la cual se encuentra distribuida en las diferentes regionales de la siguiente forma:

Regional	Número de funcionarios
Amazonas	45
Antioquia	1213
Arauca	57
Atlántico	511
Bolívar	348
Boyacá	327
Caldas	315
Caquetá	68
Casanare	68
Cauca	253
Cesar	230
Chocó	68
Cordoba	201

³ Información aportada por Grupo de Relaciones Laborales de la planta asignada para octubre de 2021.



Regional	Número de funcionarios
Cundinamarca	578
Dirección General	292
Distrito Capital	1593
Guainía	35
Guajira	179
Guaviare	50
Huila	299
Magdalena	179
Meta	215
N. Santander	239
Nariño	226
Putumayo	50
Quindío	197
Risaralda	256
San Andres	65
Santander	602
Sucre	91
Tolima	323
Valle	982
Vaupés	24
Vichada	33
Total, general	10.212

Tabla 1 Distribución Regionales

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

Nivel Jerárquico	# De funcionarios	% Participación
Asesor	41	0,4%
Asistencial	488	4,8%
Directivo	150	1,5%
Instructor	6174	60,5%
Profesional	1987	19,5%
Técnico	720	7,1%
Trabajador Oficial	652	6,4%
Total, general	10.212	100%



Tabla 2 Distribución nivel jerárquico

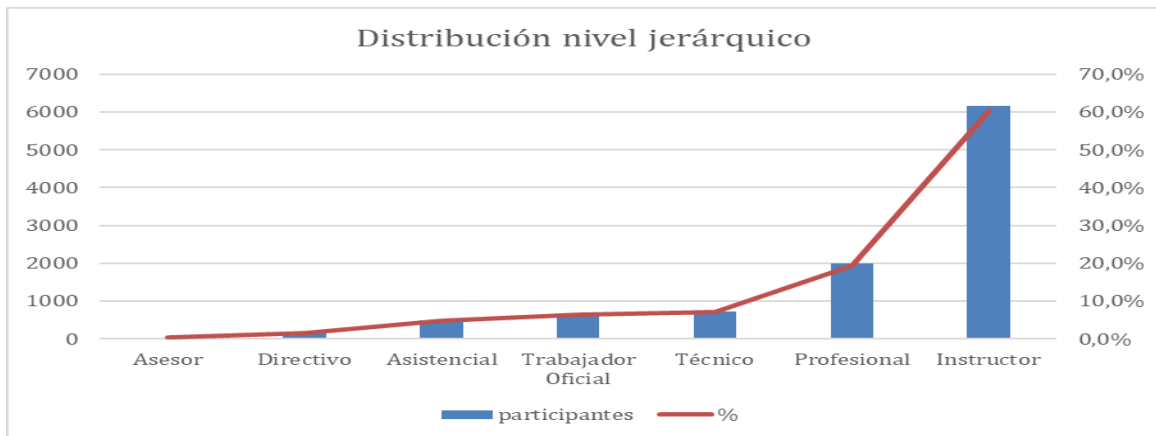


Ilustración 1 Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico

De acuerdo con los datos anteriores (tabla 2), se observa que el mayor porcentaje de la planta pertenece al nivel Instructor, representando el 60.5% de esta, mientras que en los niveles restantes la planta ocupa el 39.5%.

Para la caracterización de la población se diseñó una encuesta que fue socializada con el Comité Nacional de Bienestar y enviado en octubre de 2021 a todos los Servidores Públicos del SENA y contó con la participación de 6.953 funcionarios, el 68% de la planta de personal SENA.

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

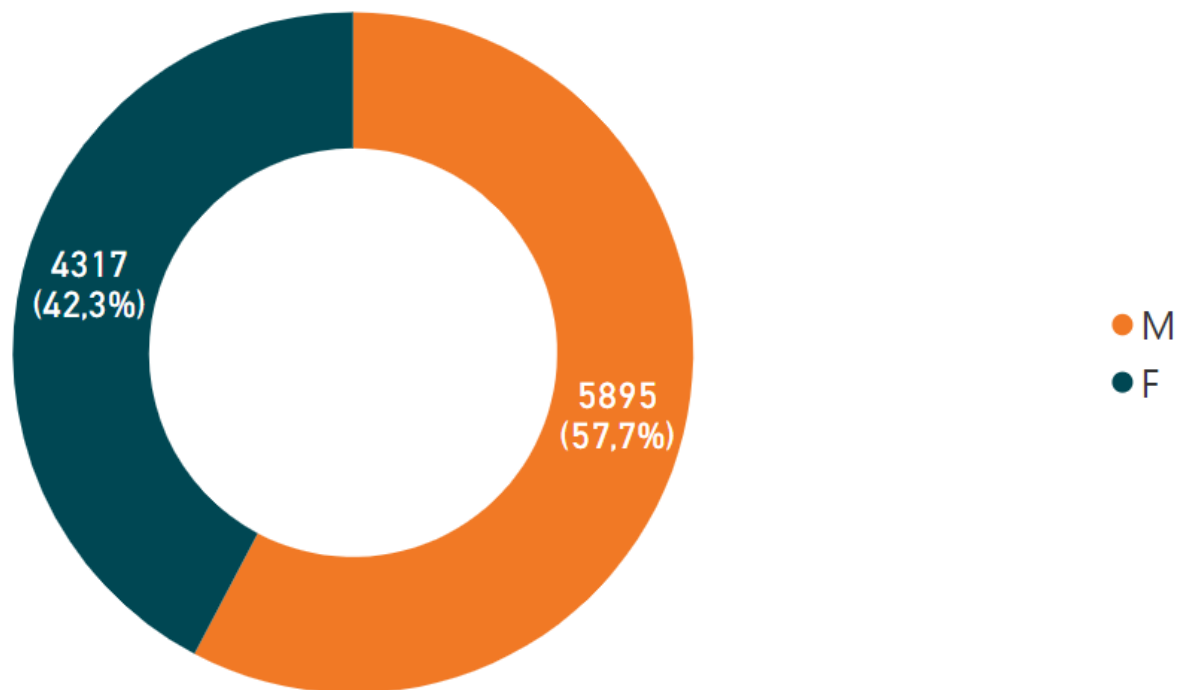
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoizDIkODg3ZDAwN2JjOS00ZDM2LWJjZmYtZDdlNjRlNDJjMDZlIiwidCI6ImNiYzJmZgxLTJmMmUtNGQ5My05MWQxLTUwNmM5MzE2YWNIInylsImMiOiR9&pageName=ReportSection>

Los resultados para la caracterización de la población para del Plan de Bienestar Social e incentivos 2022 a nivel nacional son los siguientes:



- El 57,7% de los funcionarios son de género masculino, mientras que el 42,3% son de género femenino.

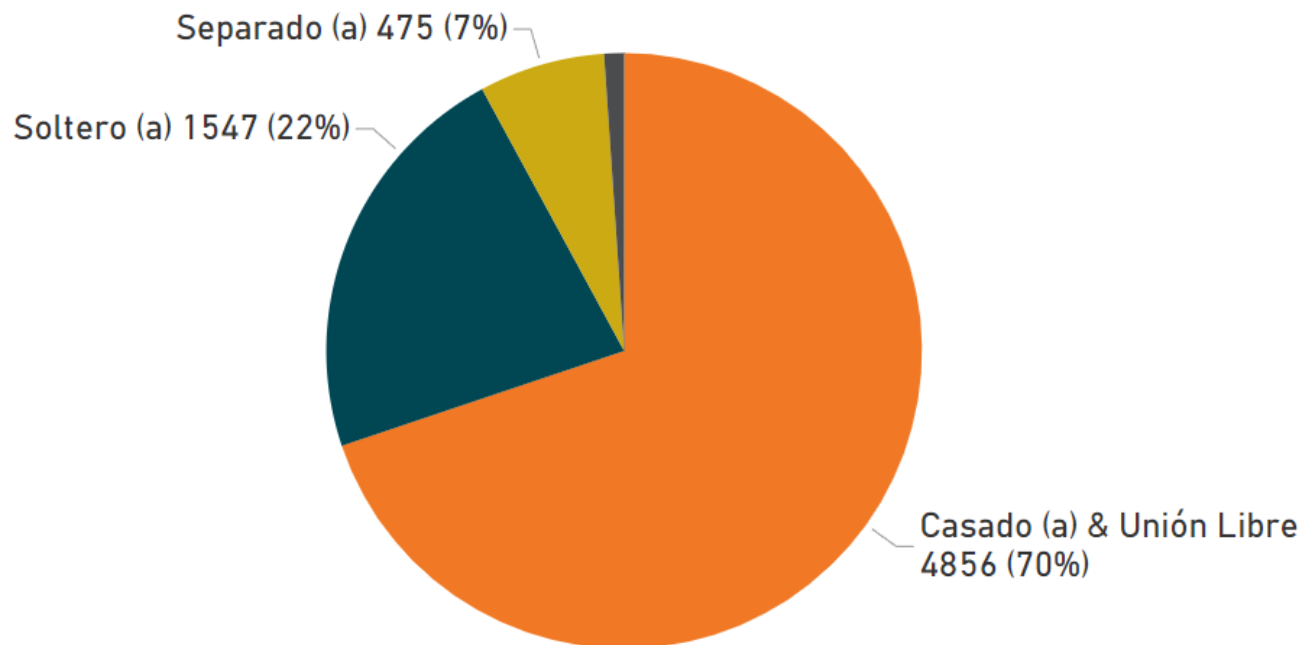
Género de los Funcionarios SENA





- El 70% de la población encuestada es casado(a) y en unión libre, el 22% es soltero(a), el 7% es separado(a) y el 1% viudo(a).

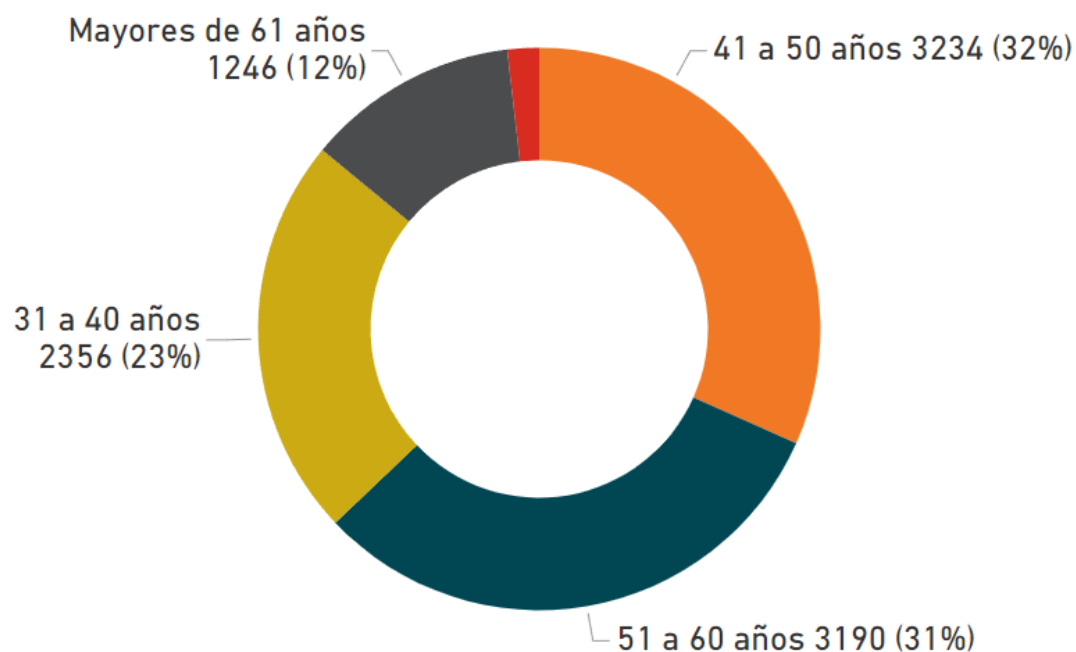
Estado Civil de los Funcionarios SENA





- El 32% de la población encuestada se encuentra en el rango de edad de 41 a 50 años, el 31% se encuentran entre los 51 a 60 años, el 23% está en los 31 a 40 años y el 12% es mayor de 61 años.

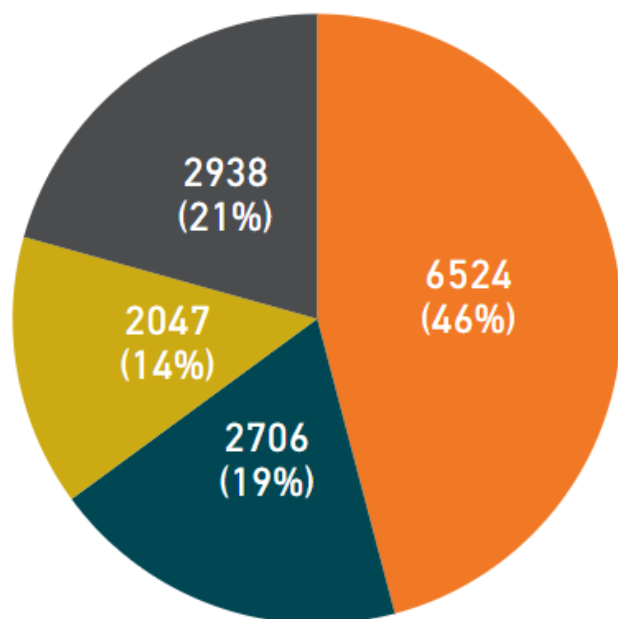
Rango de Edad de los Funcionarios





- Los beneficiarios de los funcionarios que tienen hijos hasta los 25 años son: 6.524 hijos, 2.706 padres, 2.047 madres y 2.938 el cónyuges o compañeros permanentes. En total, 14.215 beneficiarios.

Beneficiarios Funcionarios que tienen hijos hasta los 25 años



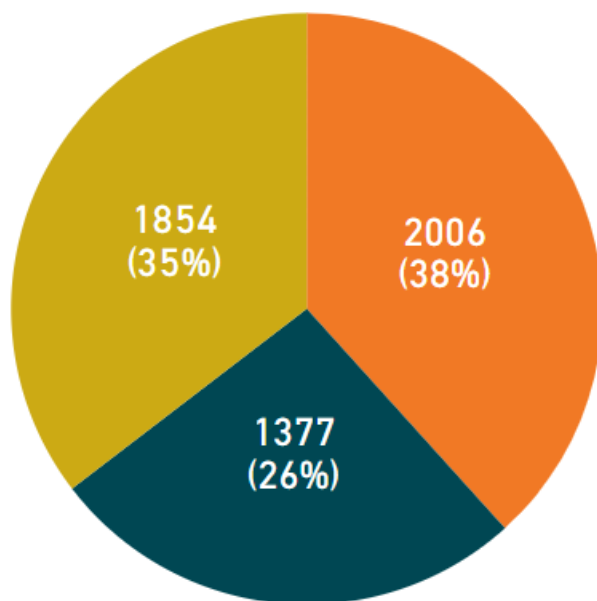
Total de beneficiarios

- hij@s y/o hij@stros menores de ...
- Recuento de Madre
- Recuento de Padre
- Recuento de Cónyuge o compañ...



- Los beneficiarios de los funcionarios que **no** tienen hijos hasta los 25 años son: 2.006 madres, 1.854 cónyuges o compañeros permanentes y 1.377 padres. En total, 5.237 beneficiarios.

Beneficiarios Funcionarios que no tienen hijos hasta los 25 años



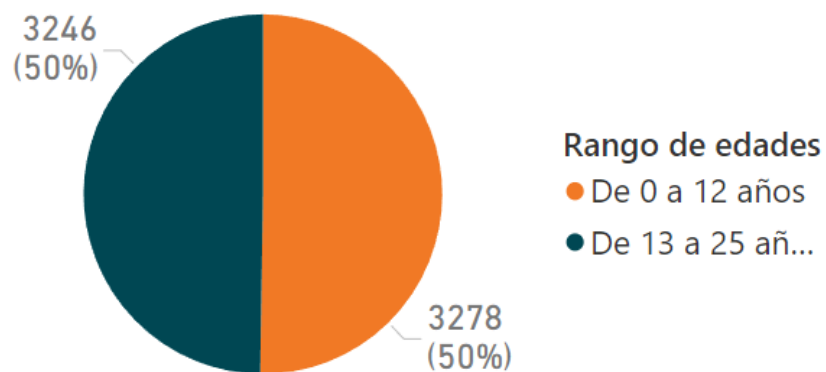
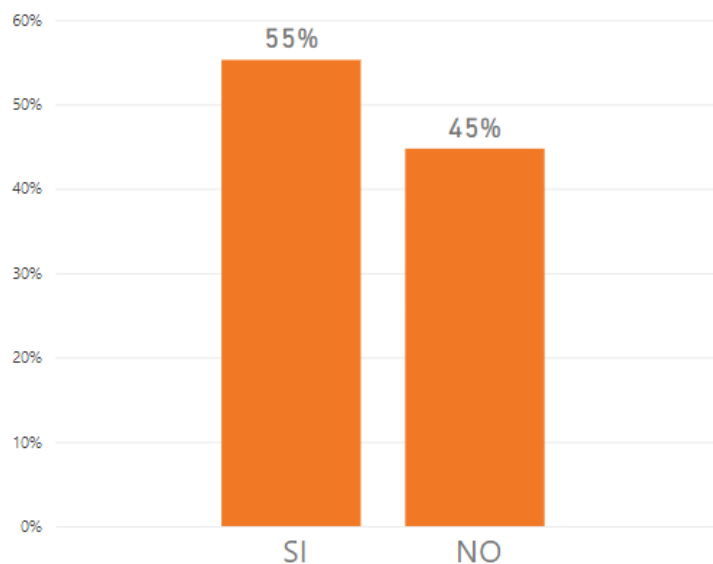
- Total de beneficiarios**
- Recuento de Madre
 - Recuento de Padre
 - Recuento de Cónyuge o co...



- El 55% de los funcionarios que resolvieron la encuesta tiene hijos hasta los 25 años que dependen económicamente de ellos, 3.278 está en el rango de edad de 0 a 12 y 3.246 tiene entre 13 a 25 años.

Hijos de Funcionarios

¿Tiene hij@s y/o hij@stros menores de 25 años que dependan económicamente de usted?





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

De conformidad al diagnóstico de las variables de la matriz de GETH evidencia una calificación de 92,6 ubicándola en un nivel de madurez: “Consolidación”:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	94	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	92
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	98
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	94
		- Ruta para generar innovación con pasión	94
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	94	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	94
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	93
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	93
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	94
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	90	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	89
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	90
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	91	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	89
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	92
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	92	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	92

Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano, septiembre 2021

En este sentido el plan de bienestar debe encaminarse a estrategias que incluyan.

Ruta de la felicidad:

- Brindar esparcimiento, espacios y tiempos para que los funcionarios puedan realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional, o inclusive para actividades de ocio. Ya que si el trabajador siente que la entidad respeta estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades.



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

Ruta del Servicio:

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

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

Se diseñó un formulario diagnóstico de necesidades de bienestar, el cual fue socializado con el Comité Nacional de Bienestar y enviado en octubre de 2021 a todos los Servidores Públicos del SENA, con el propósito de identificar sus necesidades y establecer estrategias para que estas puedan tener la mayor cobertura posible.

La encuesta de bienestar fue enviada a todos los Servidores Públicos a nivel nacional y contó con la participación de 6.953 funcionarios, el 68% de la planta de personal SENA. La tabulación de los resultados fue realizada en la herramienta Power BI, los cuales se pueden visualizar por Regional y/ Centro de Formación Profesional Integral en el siguiente enlace:



<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoizDlkODg3ZDAAtN2JjOS00ZDM2LWJjZmYtZDdlNjRINDBjMDZiliwidCI6ImNiYzJjMzgxLTJmMmUtNGQ5My05MwQxLTUwNmM5MzE2YWNIInylsImMiOiR9&pageName=ReportSection>

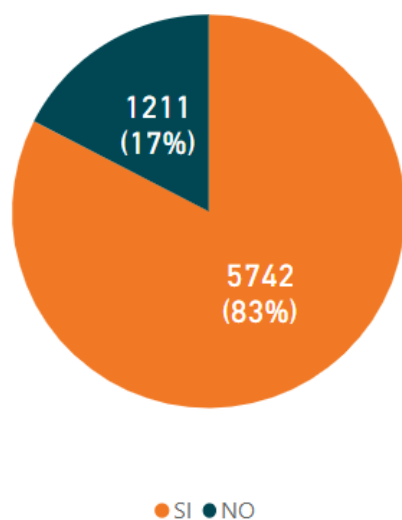
Los resultados para el diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2022 a nivel nacional son los siguientes:



- El 83% de los funcionarios del SENA conoce los programas de bienestar y hace uso de estos. Del 17% de los funcionarios del SENA que no ha participado en el plan de bienestar social e incentivos, el 27% indica que la razón es por compromisos laborales, 24% desconoce las actividades programadas y el 19% no está interesado.

Participación en Actividades de Bienestar

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



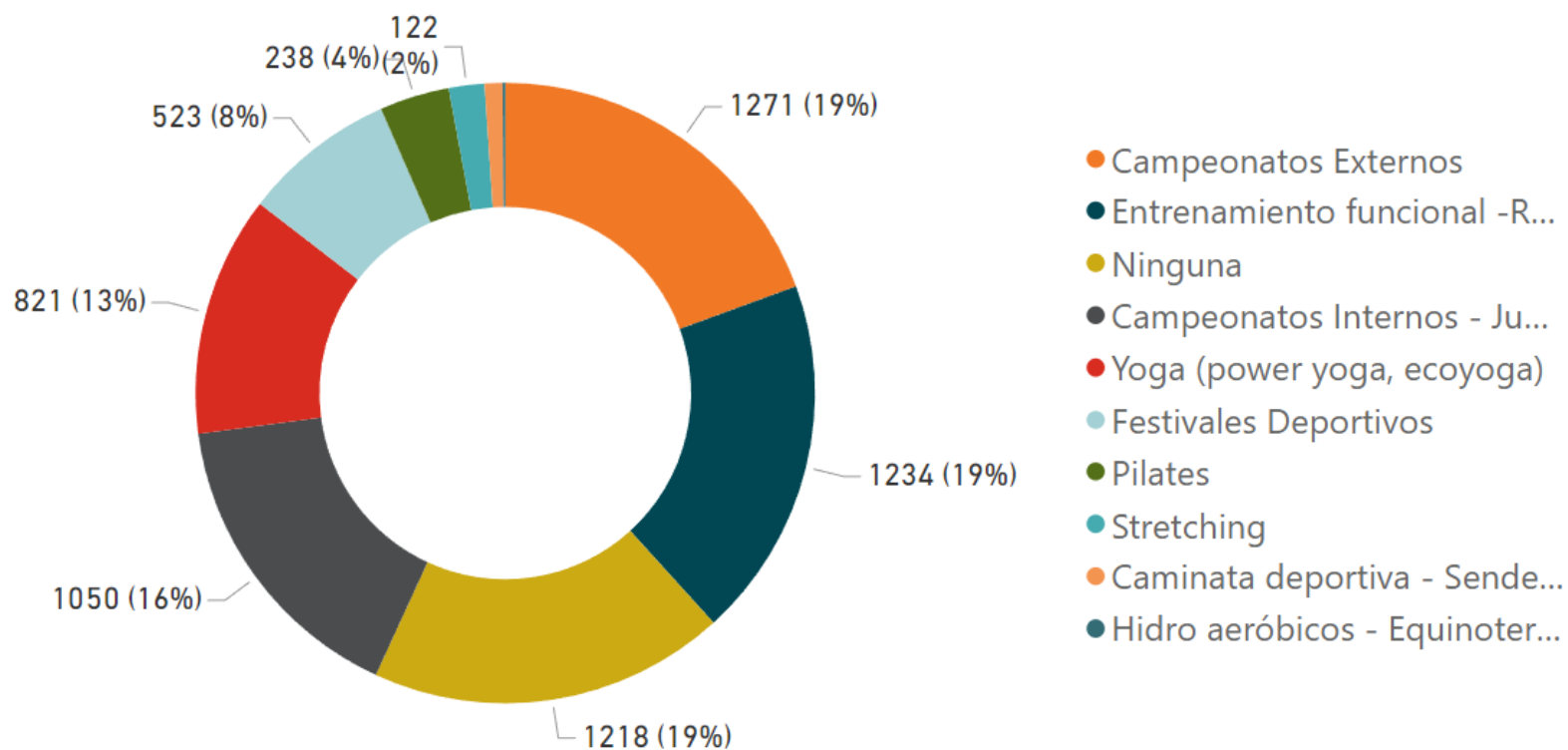
Razón principal por la cual no ha participado en actividades de bienestar





- Las cuatro principales preferencias de los funcionarios en Actividades deportivas son: campeonatos externos y entrenamiento funcional – rumba aeróbica 19%, campeonatos internos – juegos nacionales y zonales 16%, yoga (power yoga, ecoyoga) 13% y festivales deportivos el 8%.

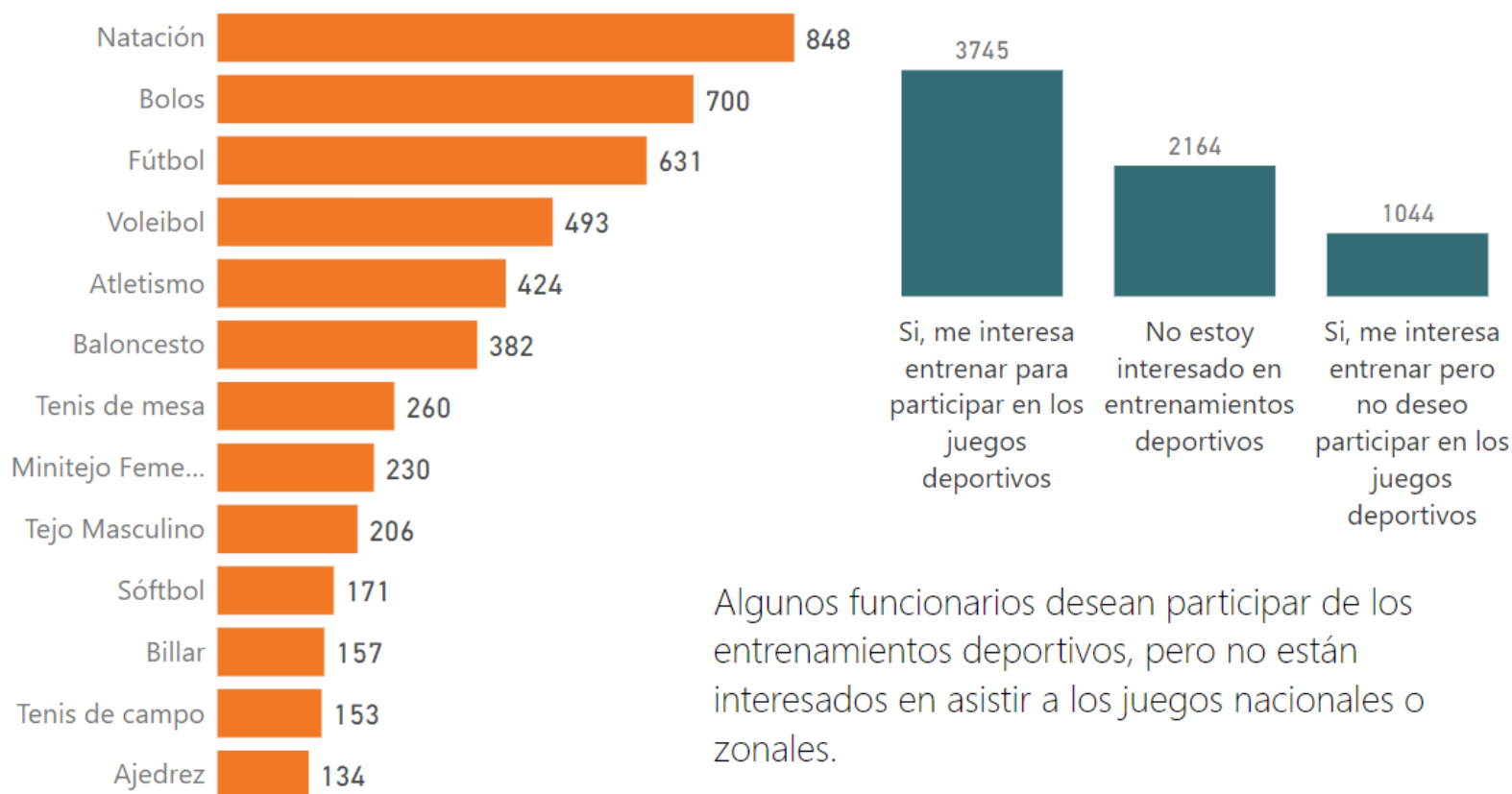
Prioridad en programa deportivo





- Las cinco principales preferencias de los funcionarios en Actividades deportivas son: natación, bolos, futbol, voleibol y atletismo .

Prioridad entrenamientos deportivos

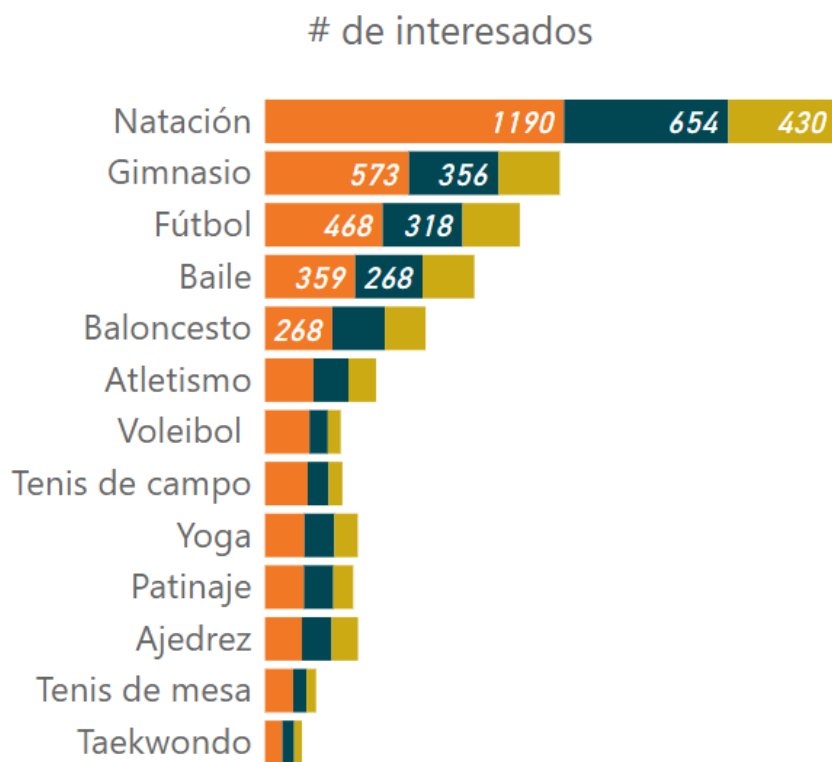


Algunos funcionarios desean participar de los entrenamientos deportivos, pero no están interesados en asistir a los juegos nacionales o zonales.

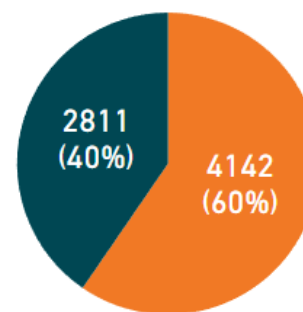


- Las cinco principales preferencias de los funcionarios en escuelas deportivas son: natación, gimnasio, fútbol, baile y baloncesto. El total de interesados en participar incluyendo funcionarios y grupo familiar, es de 10.071 personas.

Prioridad en escuelas deportivas



¿Usted y/o su grupo familiar desean participar de las escuelas deportivas?



● Si, nos interesa participar ● No estamos interesados

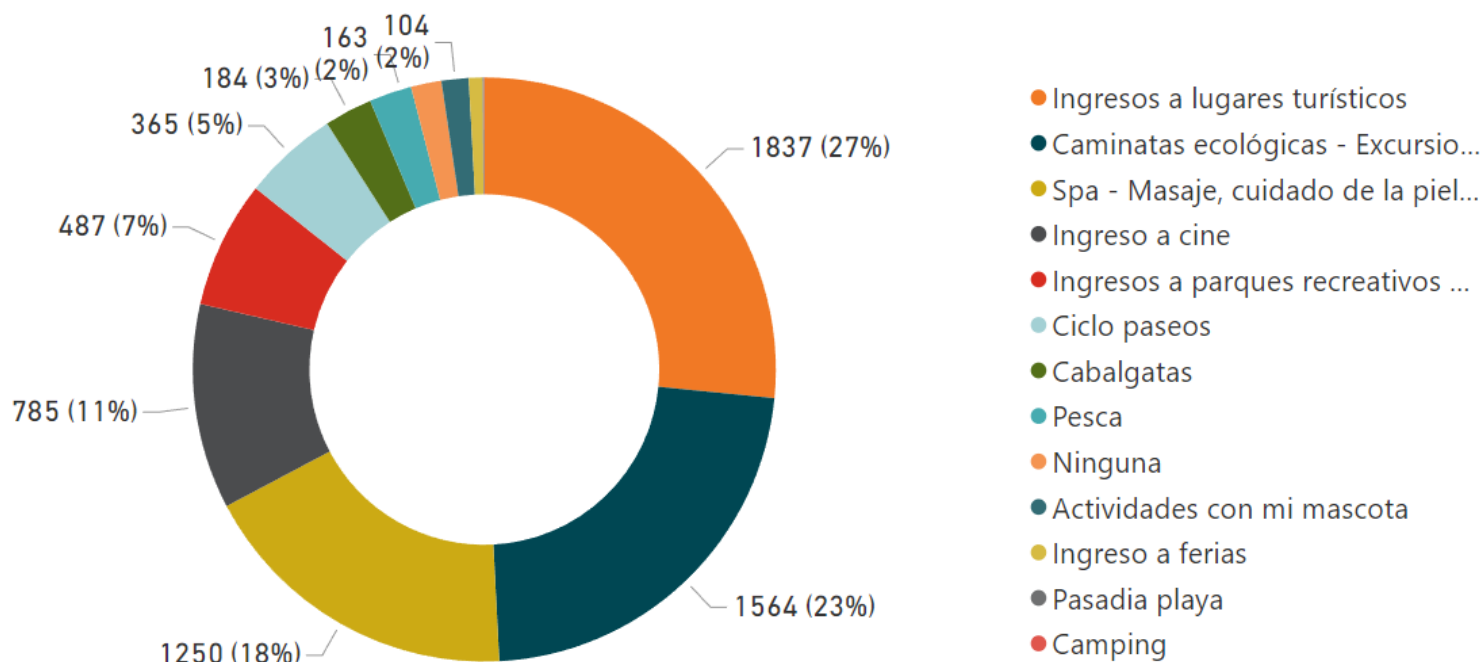
Total beneficiarios y funcionarios que participaran

10071



- Las cuatro principales preferencias en actividades recreativas para los funcionarios son: ingresos a lugares turísticos 27%, caminatas ecológicas – excursiones 23%, Spa, masajes cuidado de la piel, maquillaje y exfoliación 18% e Ingresos a cine 11%.

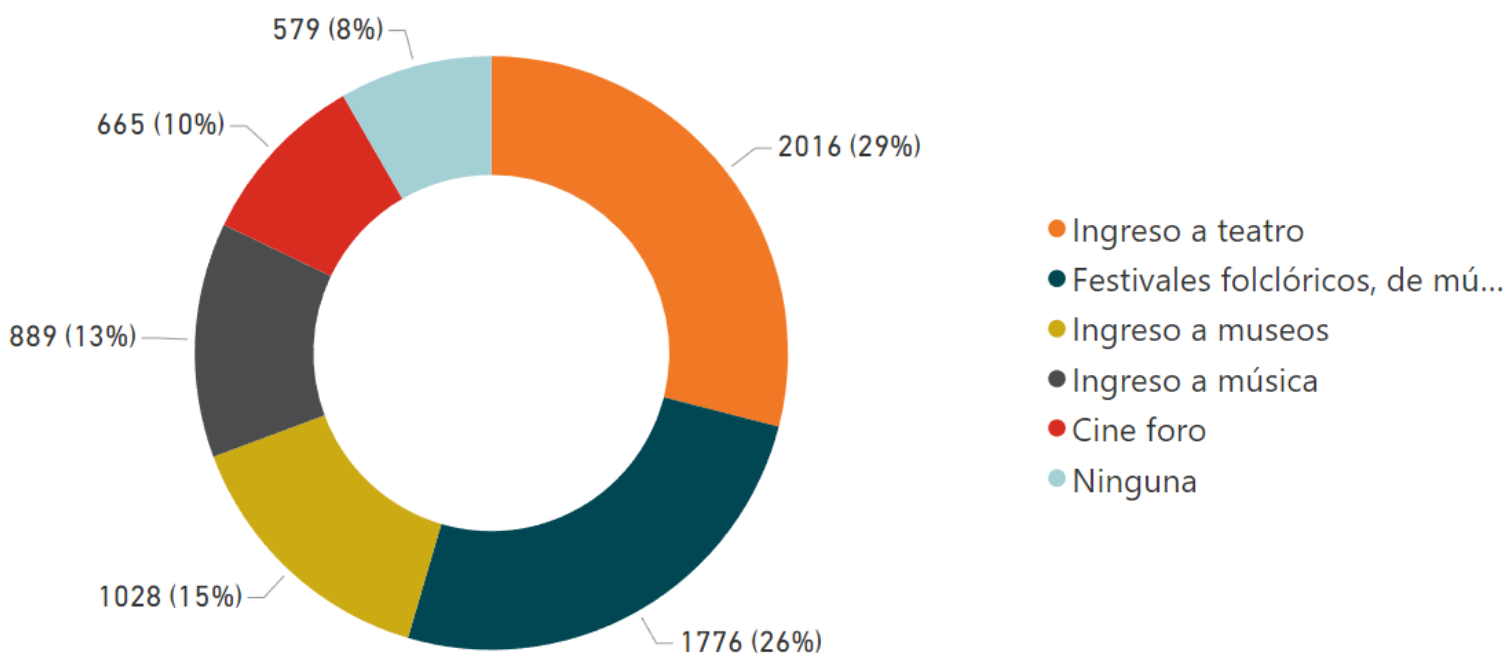
Prioridades en programa recreativo





- Las cuatro principales preferencias de los funcionarios en actividades culturales son: ingreso al teatro 29%, festivales folclóricos, de música, entre otros culturales 26%, ingresos a museos 15% e ingreso a eventos de música 13%.

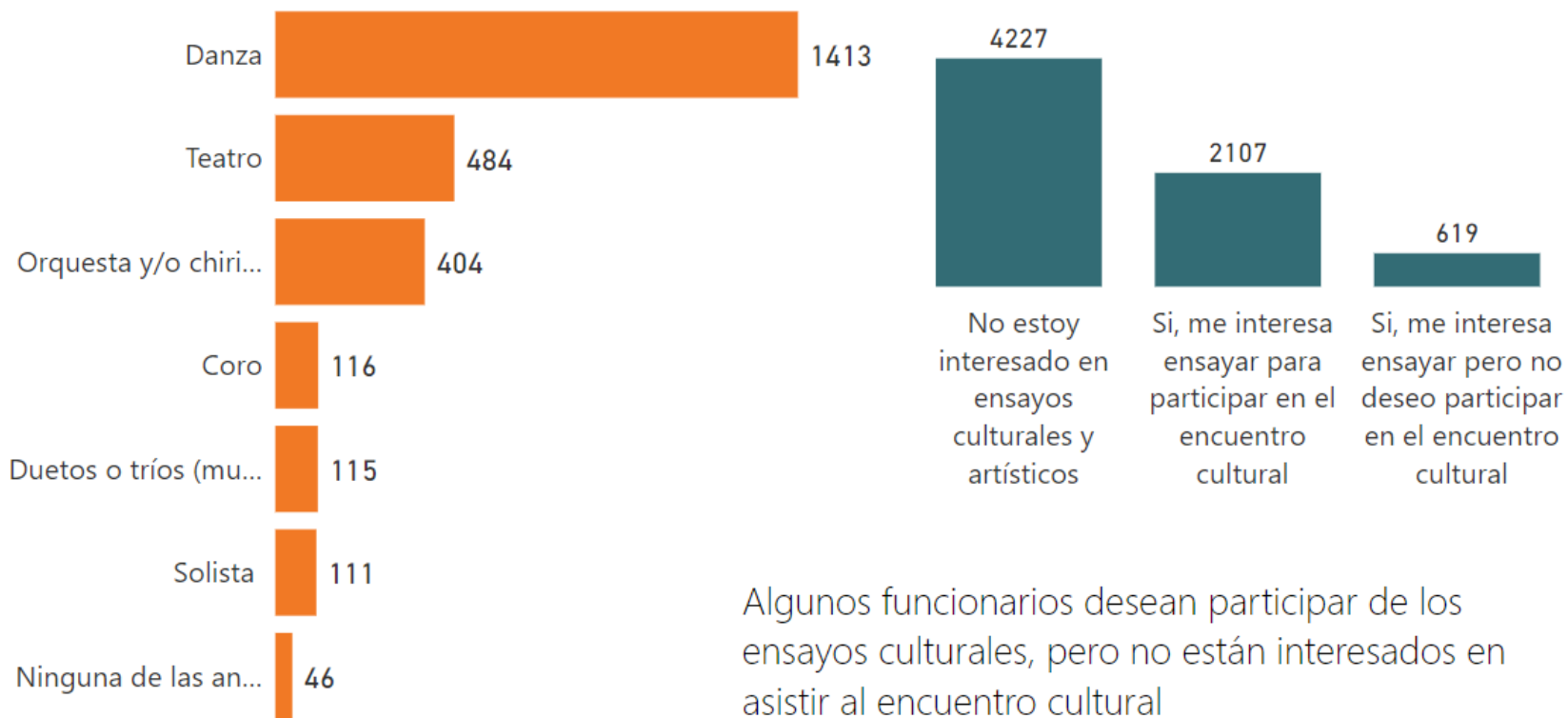
Prioridad en programa cultural y artístico





- Las tres prioridades en ensayos culturales para los funcionarios son: danza, teatro, orquesta y/o chirimías y coro.

Prioridad ensayos culturales

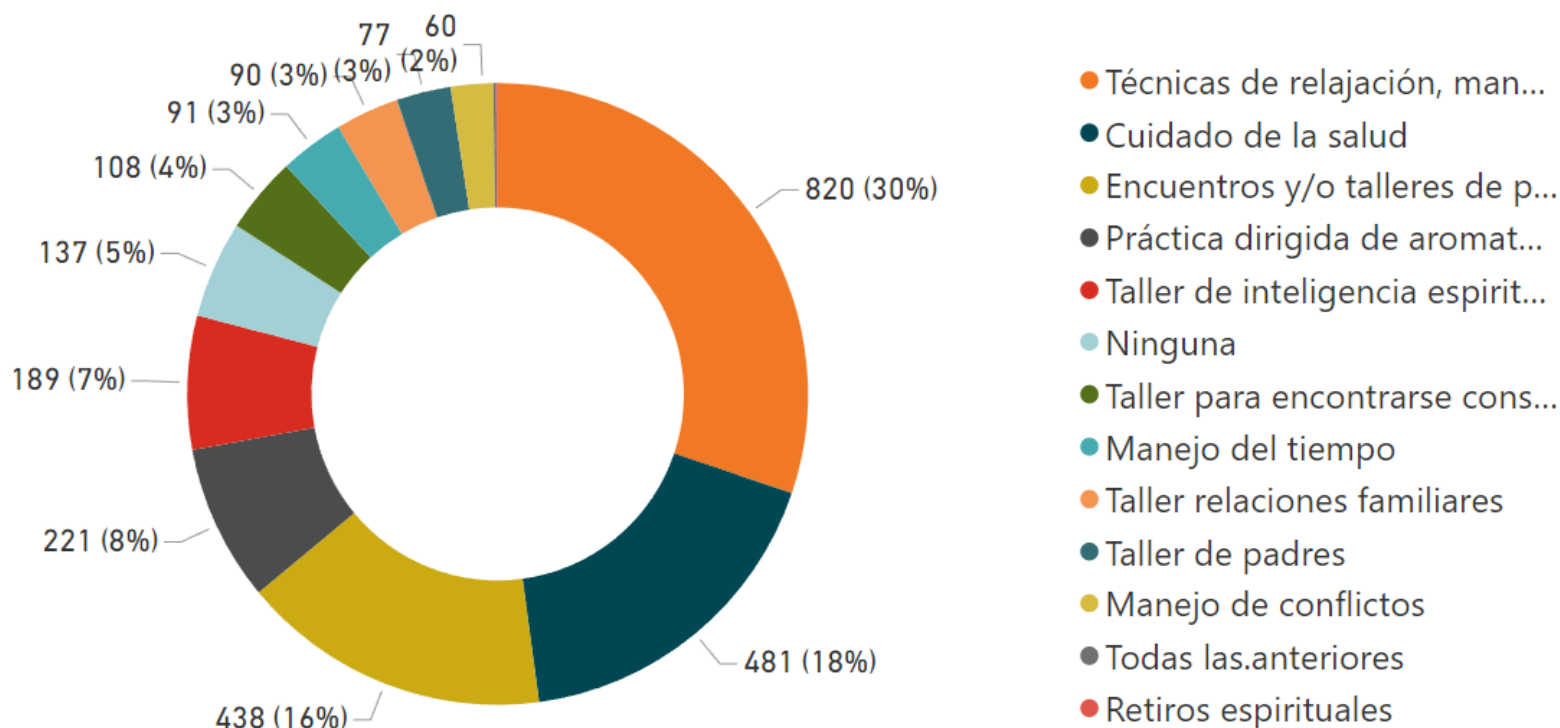


Algunos funcionarios desean participar de los ensayos culturales, pero no están interesados en asistir al encuentro cultural



- Las cinco principales preferencias de los funcionarios en actividades de bienestar espiritual son: técnicas de relajación y manejo del estrés 30%, cuidado de la salud el 18%, encuentros y/o talleres de parejas el 16%, practica dirigida de aromaterapia el 8% y taller de inteligencia espiritual el 7%.

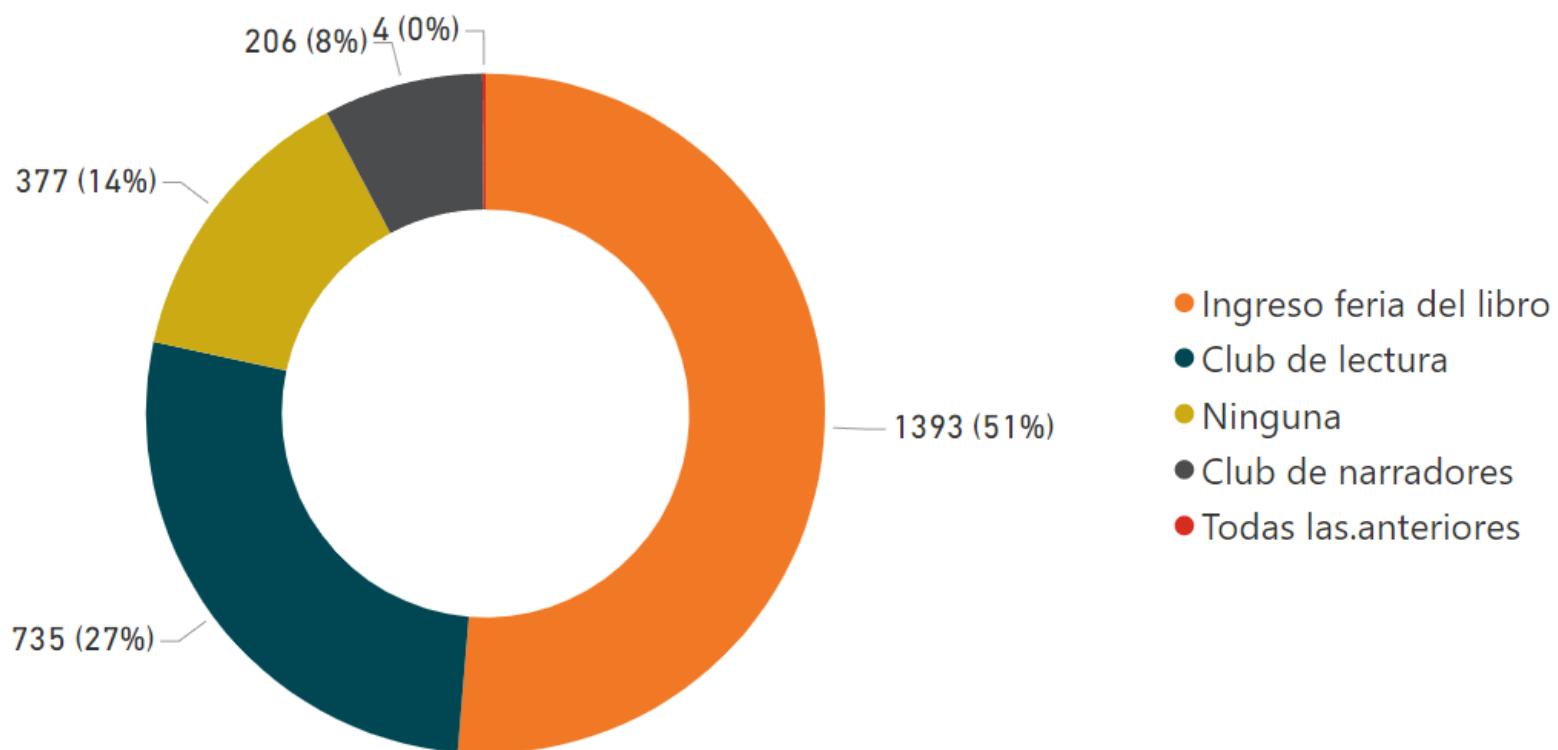
Prioridad en programa bienestar espiritual





- Las tres principales preferencias de los funcionarios en actividades de promoción de la lectura y espacios de cultura en familia son: ingreso a la feria del libro 51%, club de lectura el 27% y club de narradores el 8%.

Prioridad en programa de lectura

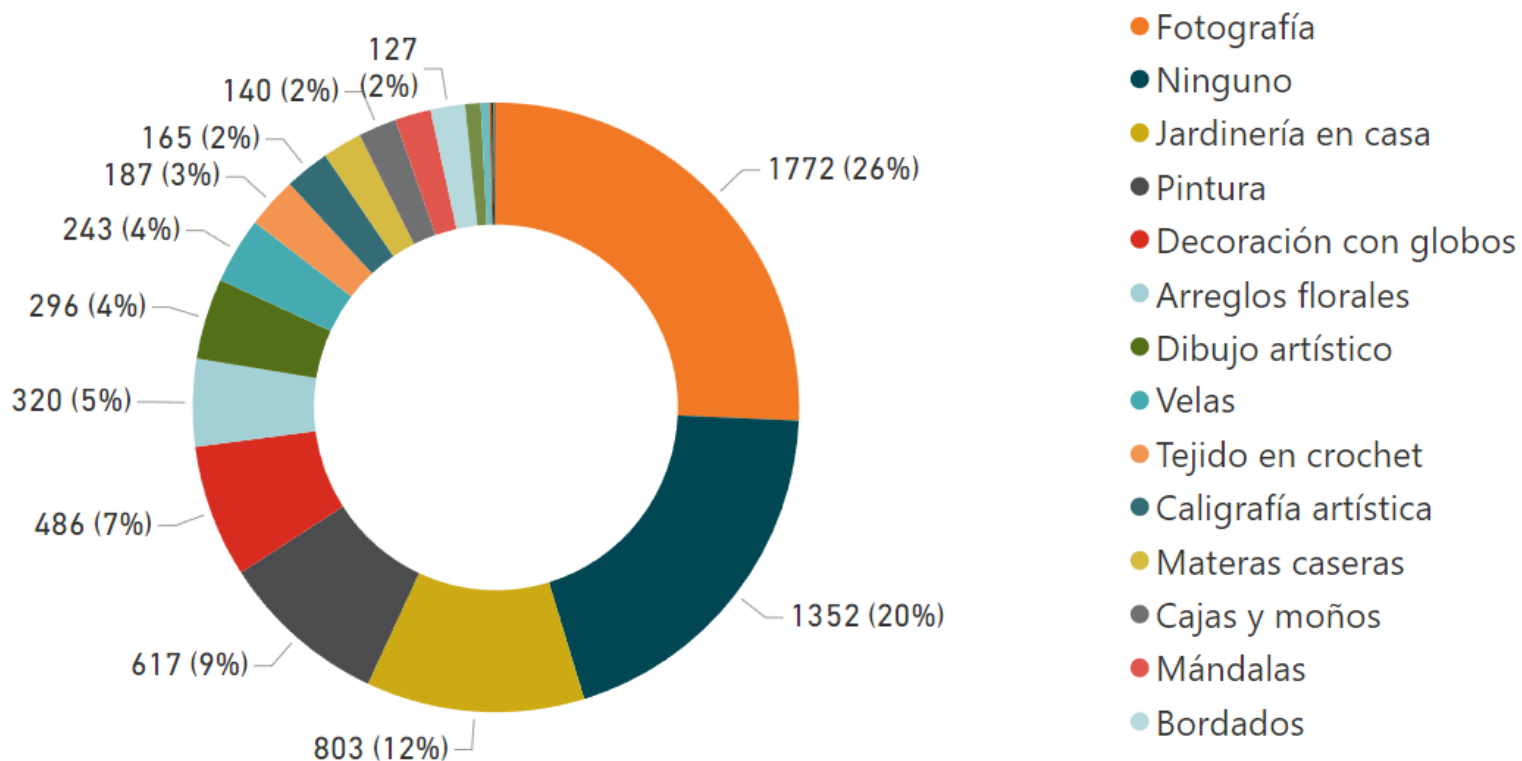




- Las cinco principales preferencias de los funcionarios en actividades de capacitación en artes y artesanías, en manualidades y formación artística son: fotografía el 26%, jardinería en casa el 12%, pintura el 16%, decoración con globos el 7% y arreglos florales el 5%.

Prioridad en programa

Capacitación en artes y artesanías, Manualidades y formación artística

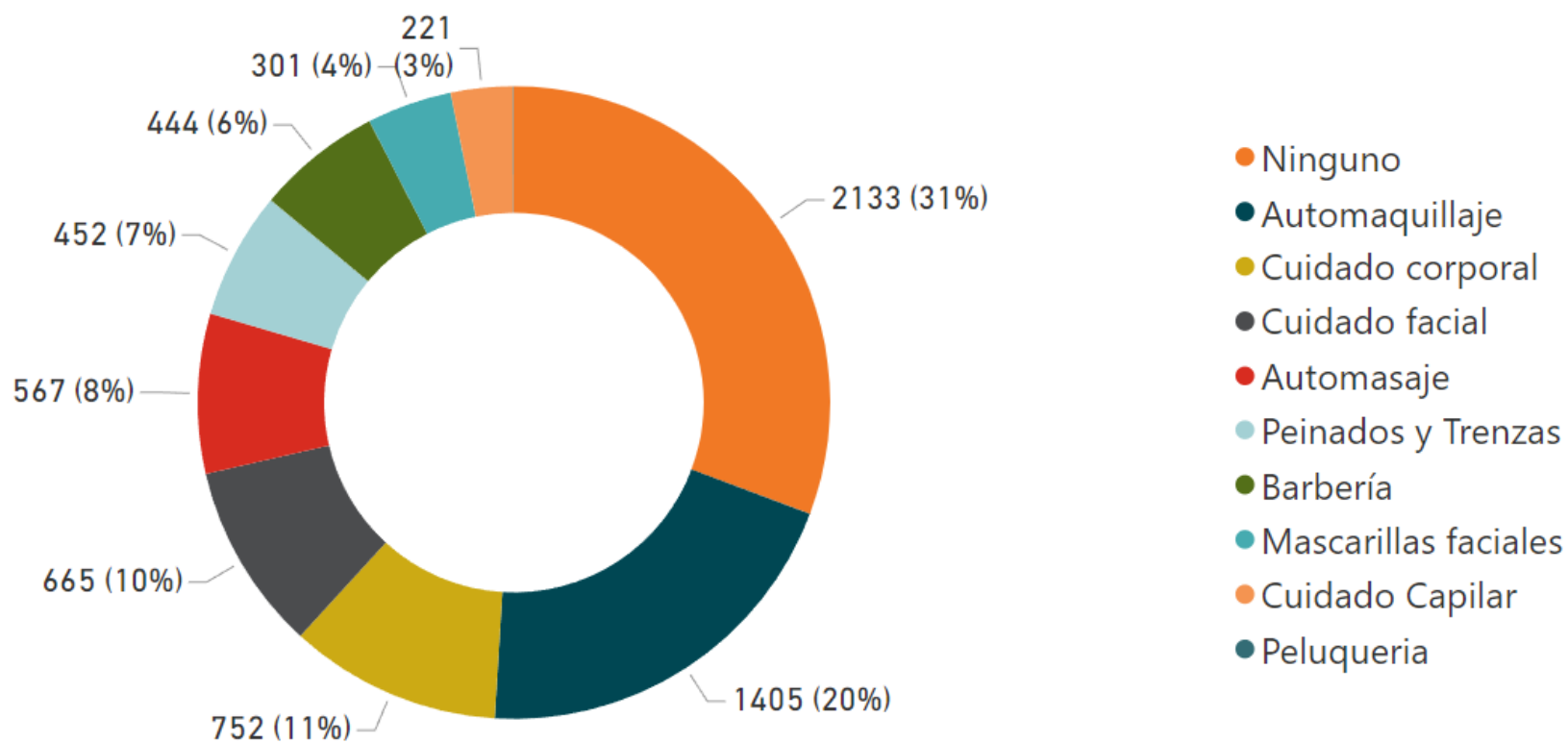




- Las cuatro principales preferencias de los funcionarios en actividades de capacitación en artes y artesanías, en belleza integral son: automaquillaje el 26%, cuidado corporal el 11%, cuidado facial el 10% y automasaje el 8%.

Prioridad en programa

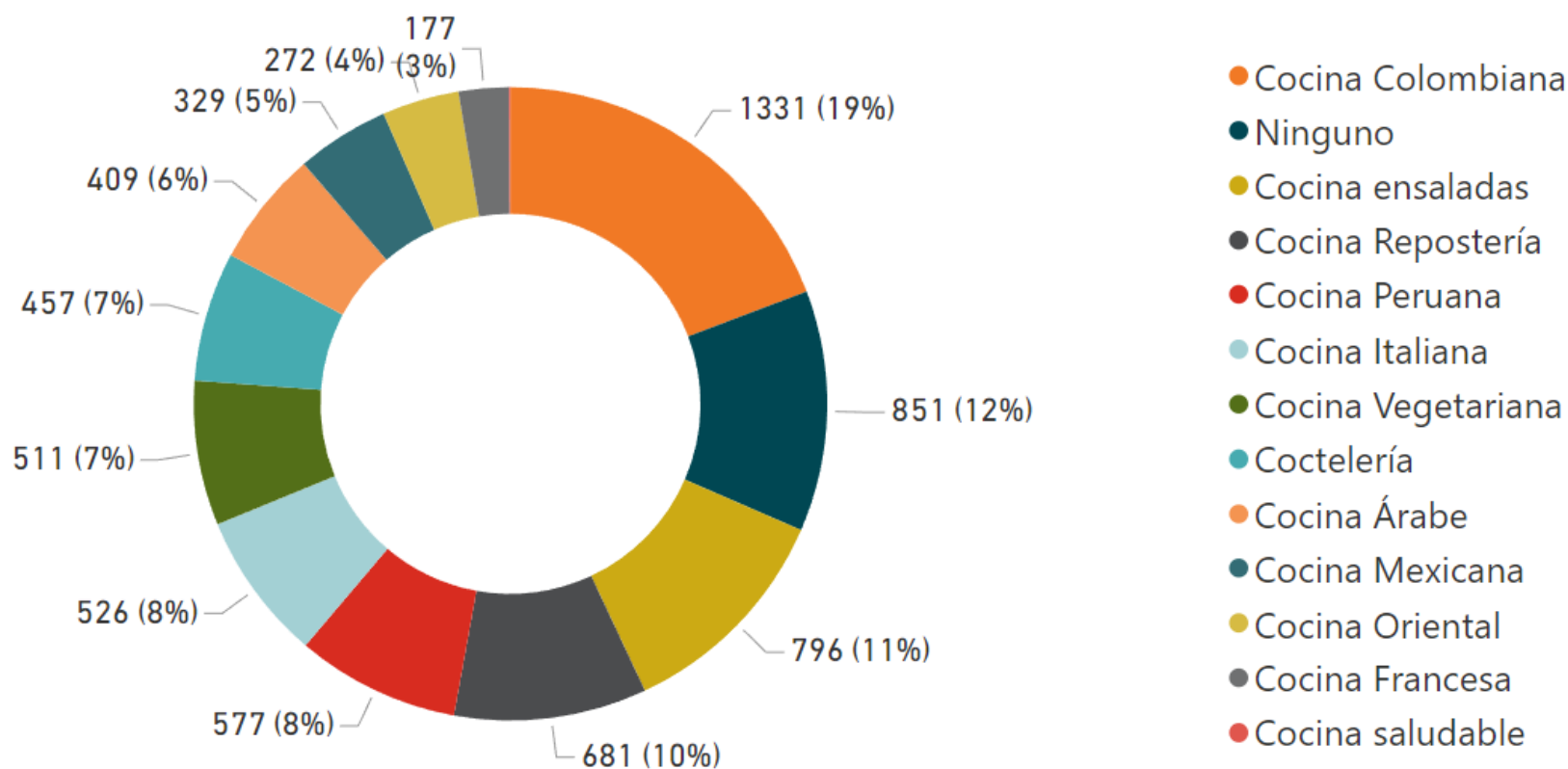
Capacitación en artes y artesanías, Belleza integral





- Las cinco principales preferencias de los funcionarios en actividades de capacitación en artes y artesanías, en cocina son: cocina colombiana el 19%, ensaladas el 11%, repostería el 10% y cocina peruana e italiana el 8%.

Prioridad en programa Capacitación en artes y artesanías, Cocina

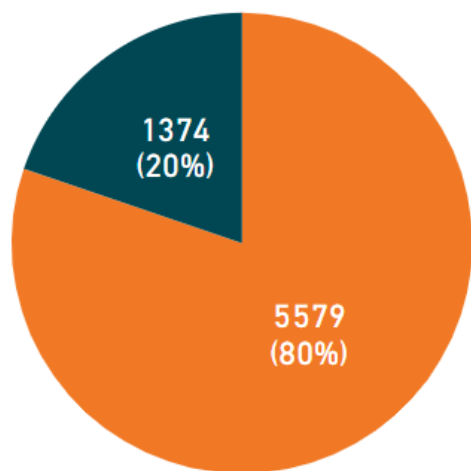




- El 20% de funcionarios que tienen la edad para participar del programa de Pre-Pensionados, desea participar principalmente en los temas legales en pensiones, emprendimiento, salud física, temas social y familiar, como manejo del tiempo libre.

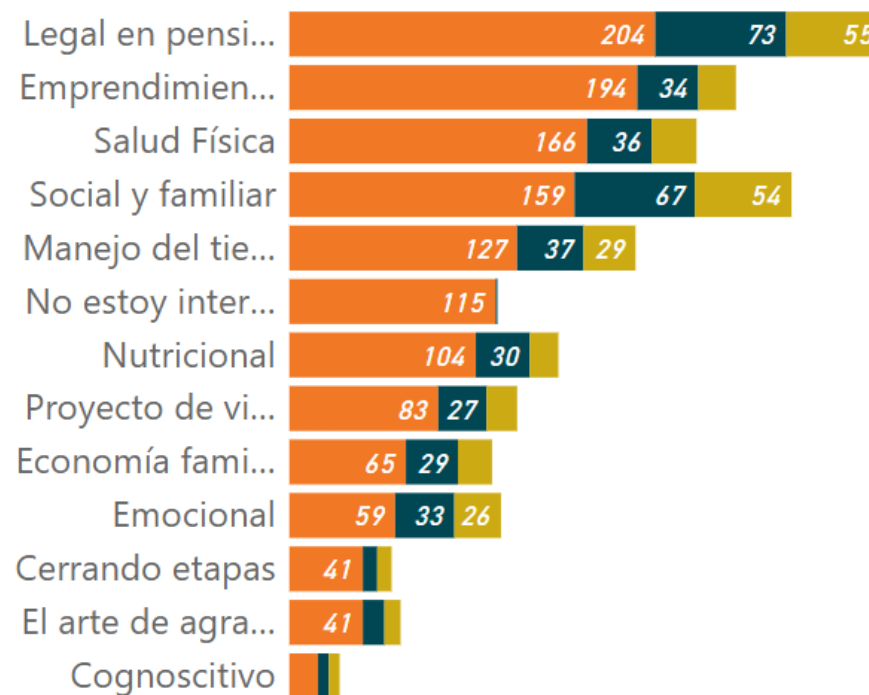
Programa Pre-pensionados

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



● NO ● SI

de interesados Sesiones en las que le gustaría participar

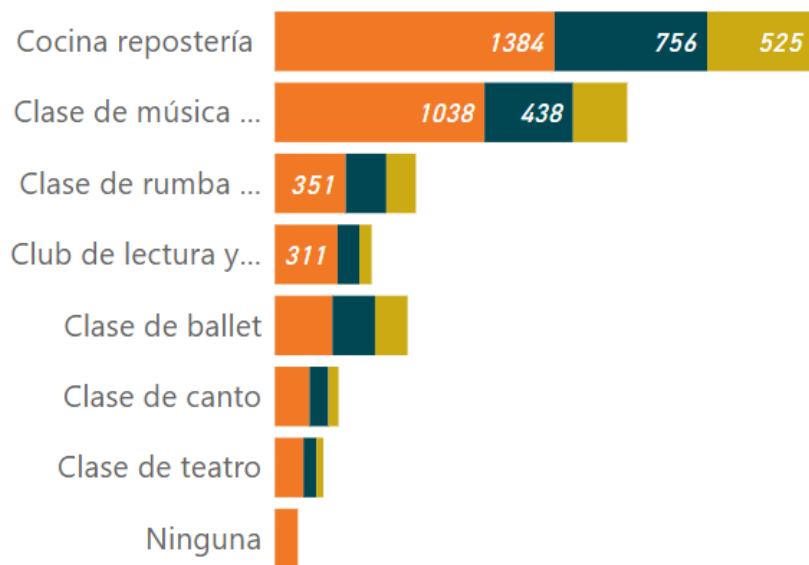




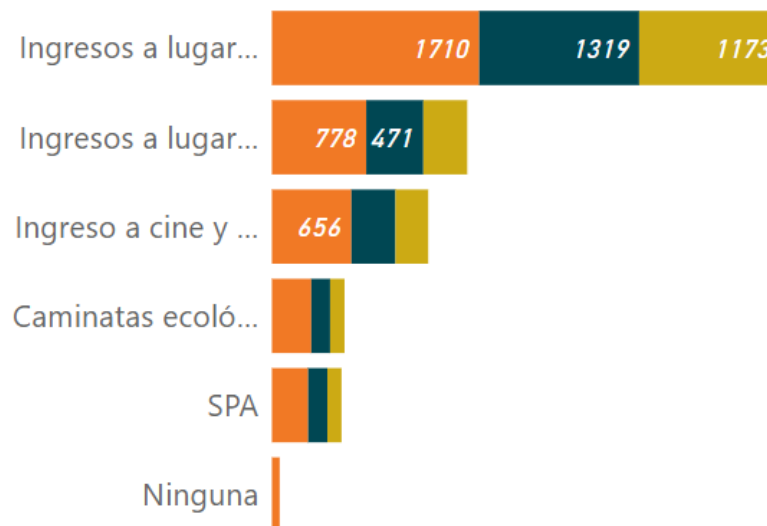
- Los hijos de los funcionarios prefieren participar en actividades culturales como repostería, clase de música y clase de rumba. Respecto a las actividades recreativas, prefiere los ingresos a lugares recreativos, como turísticos y culturales, el ingreso a cine y teatro.

Prioridad actividades hijos de funcionarios Cultural y Recreativo

de interesados en actividades culturales



de interesados en actividades recreativas

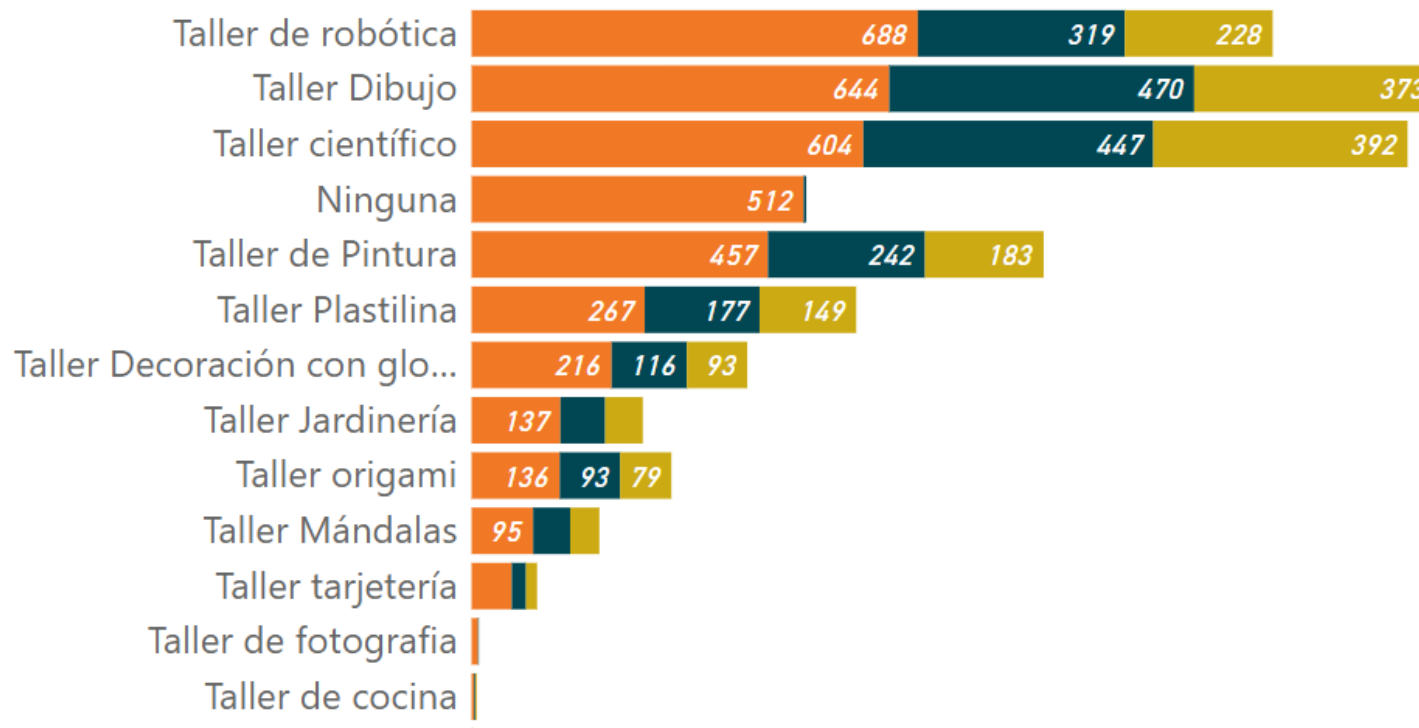




- Los hijos de los funcionarios prefieren participar en actividades manuales como: taller de robótica, de dibujo, científico y pintura.

Prioridad actividades hijos de funcionarios Manualidades

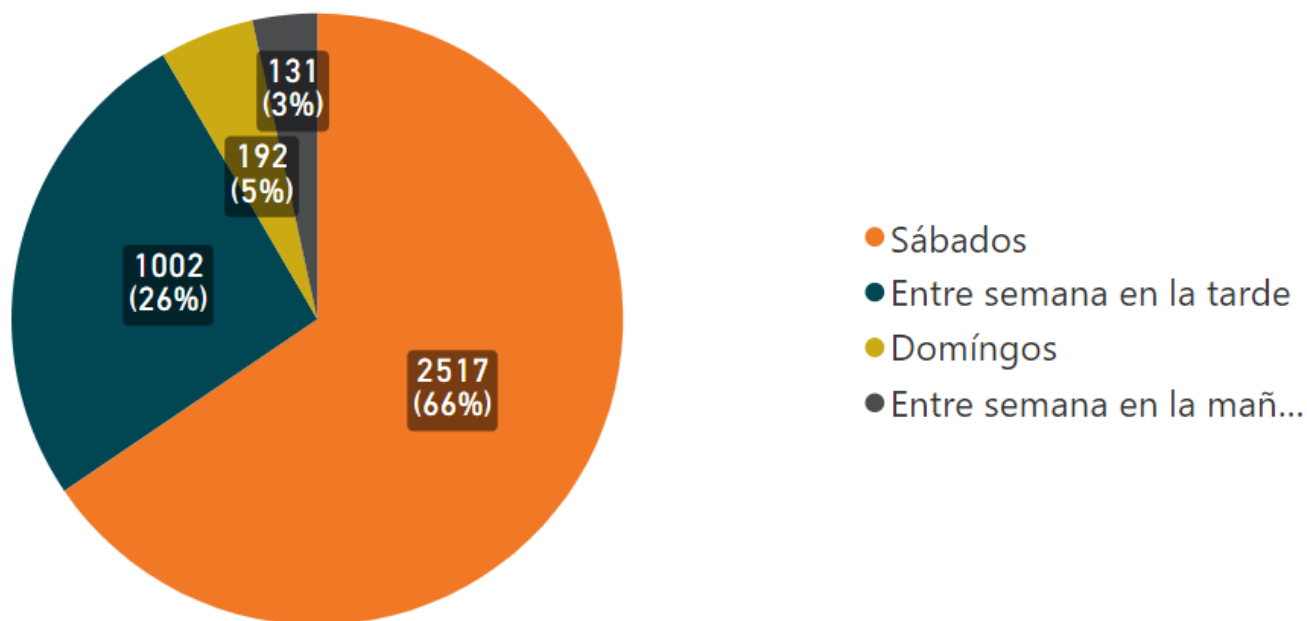
de interesados en actividades manuales





- El 66% de los funcionarios prefiere que las actividades de bienestar se realicen los sábados y el 26% entre semana en la tarde

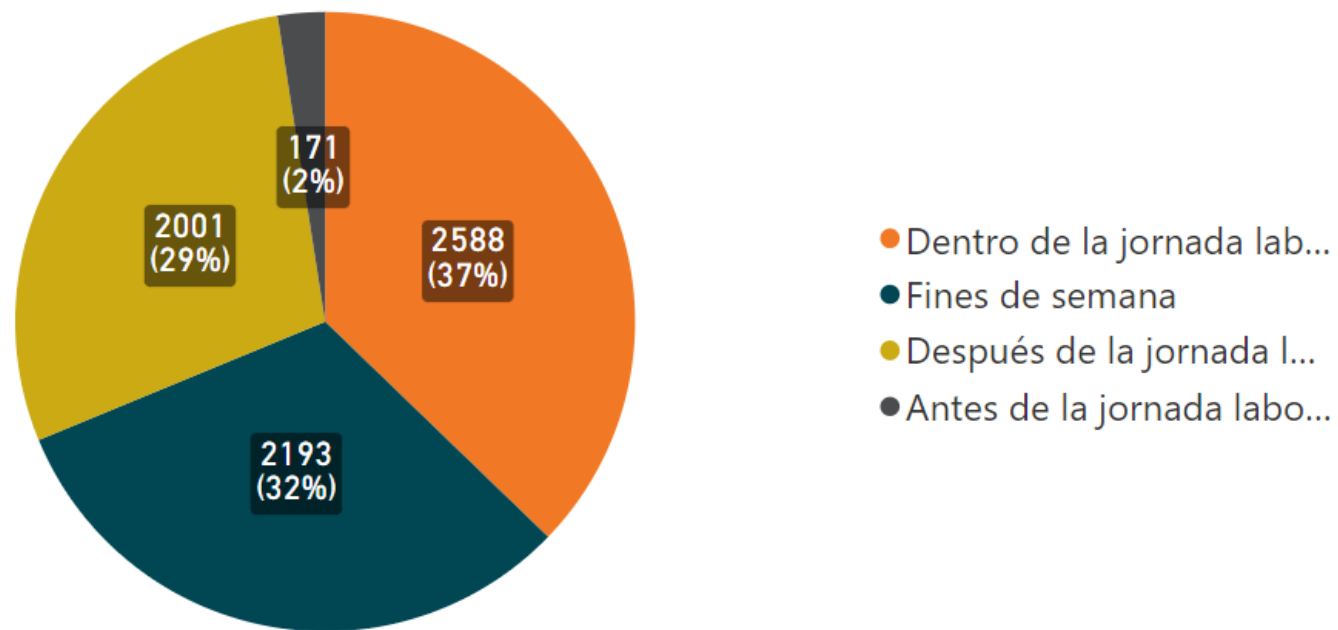
Horario que prefiere se realicen las actividades de bienestar para Hij@s





- El 37% de los funcionarios prefiere que las actividades de bienestar se realicen dentro de la jornada laboral, el 32% los fines de semana y el 29% después de la jornada laboral.

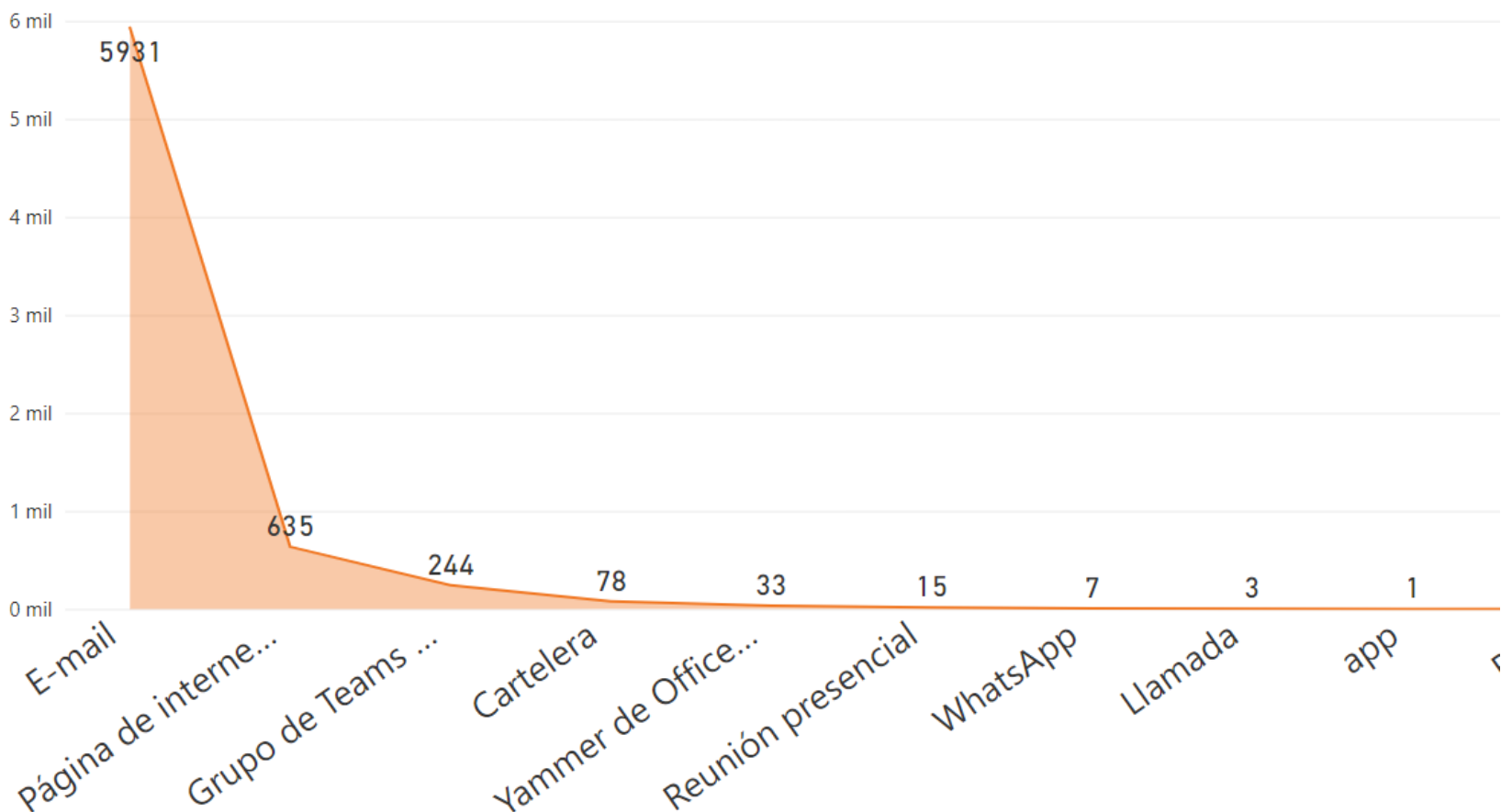
Horario que prefiere se realicen las actividades de bienestar para Funcionarios





- La mayoría de los funcionarios prefiere conocer los programas de bienestar mediante E-mail, la Página de internet - nube SENA y por grupo de Teams de Office 365.

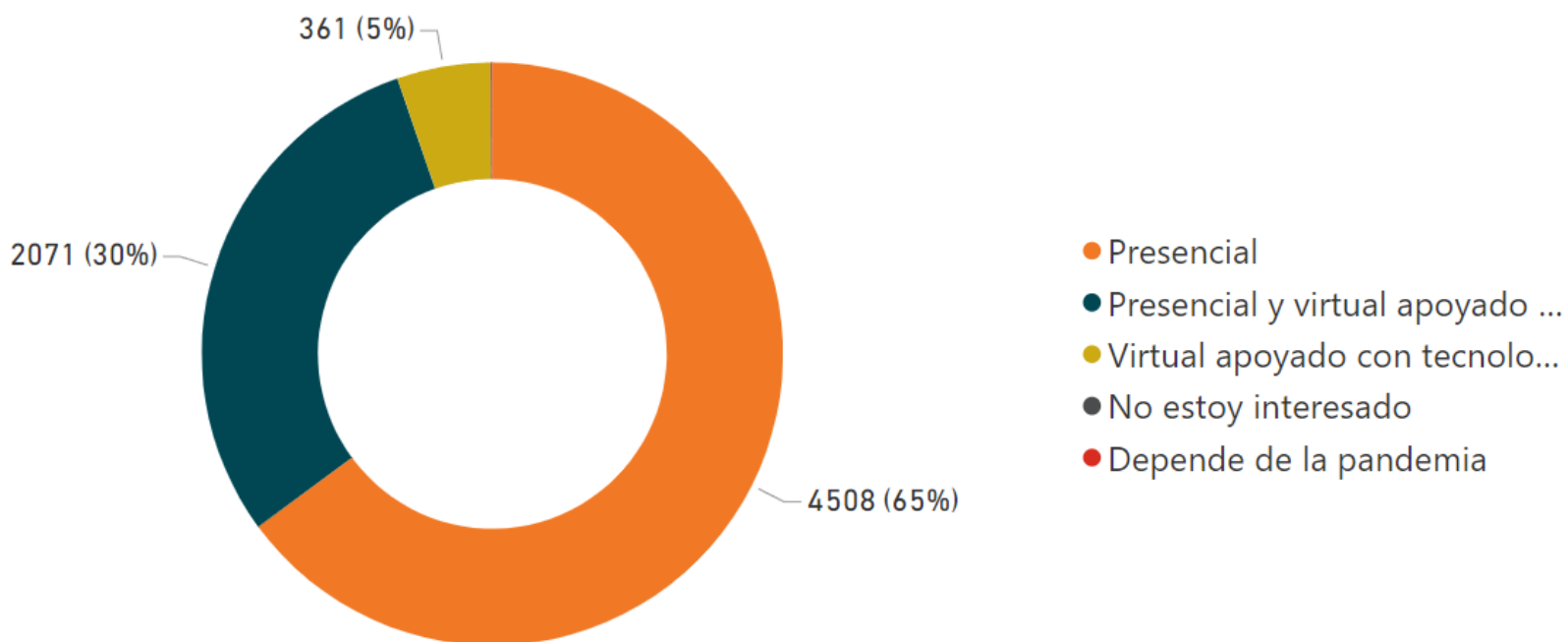
¿Cómo le gustaría conocer los programas de bienestar?





- A la mayoría de los funcionarios le gustaría participar de los programas de bienestar de forma presencial el 65% y de forma presencial y virtual apoyado con las tecnologías de la información el 30%.

¿Cómo le gustaría participar de los programas de bienestar?





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

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

Se hace necesario fomentar actividades que incidan en el refuerzo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, para obtener el fortalecimiento de los valores morales, éticos y principios en los funcionarios quienes con sus actuaciones y comportamientos son los que le imprimen una imagen a la Institución.

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

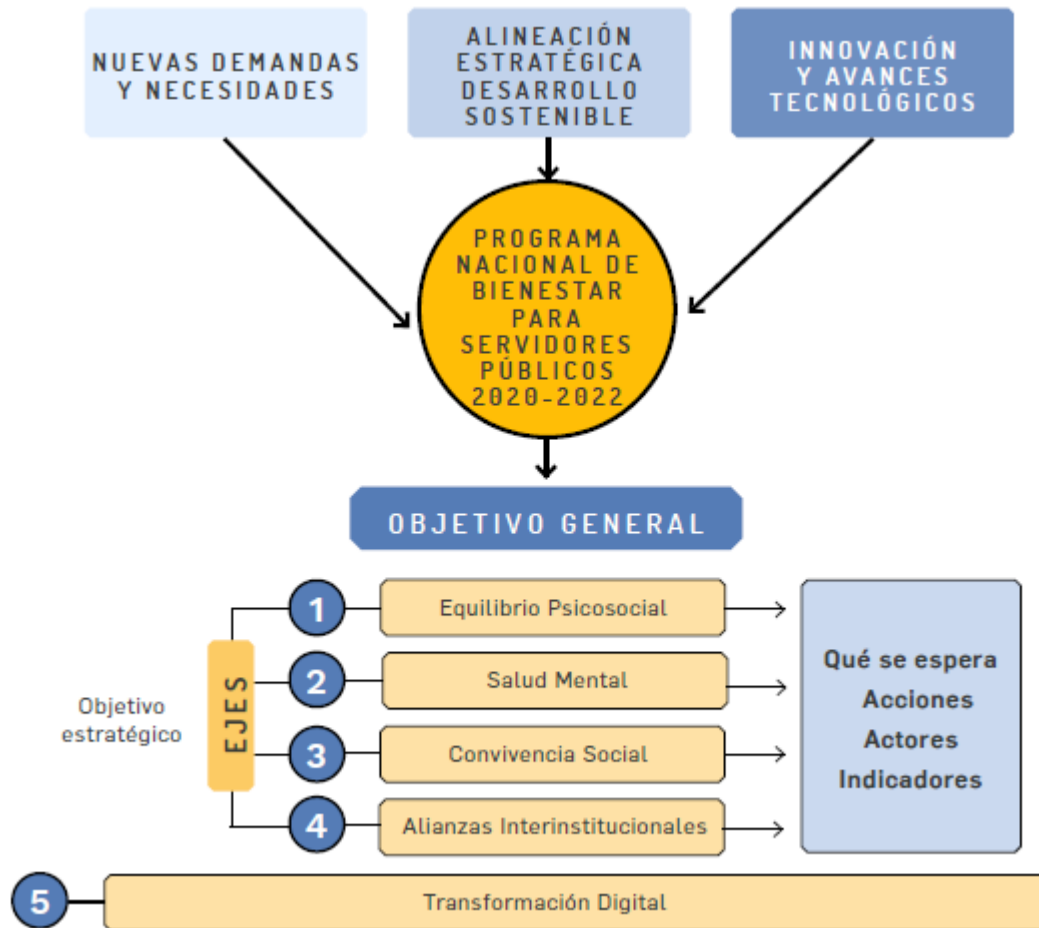
11. Programas de bienestar social para atender las necesidades detectadas

11.1. Ejes del programa de Bienestar Social e incentivos.

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



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



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública 2020 ⁴

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
	cabo servidores y teletrabajadores.					
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa	Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentari o 884 de 2012) Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54 Decreto Ley 491 de 2020	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Total de servidores que teletrabajaron / Total de servidores susceptibles de teletrabajar Total de servidores públicos en trabajo virtual en casa / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores públicos cuyas funciones puedan ser realizadas de manera remota y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”	Resolución de apertura y premiación por parte del Ministerio de Cultura	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Cultura		Todos los servidores	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Bienestar espiritual	Constitución Política de Colombia, artículo 19	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Cultura y Ministerio del Interior	Total de servidores involucrados / Total de servidores interesados en los programas	Todos los servidores interesados	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Horarios flexibles para los servidores públicos	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública		Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública		Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta	Decreto 1740 de 1990	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Ministerio del Interior	Servidores públicos beneficiados / Total de abuelos servidores	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
	fecha con sus nietos					
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Total de servidores asistentes / Total servidores de la entidad	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación	Ley 724 de 2001	Departamento Administrativo de la Función Pública	Total personas beneficiadas / Total personas inscritas	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Total de servidores beneficiados / Total de servidores que contrajeron nupcias	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Adecuación de salas de lactancia materna	Ley 1823 de 2017	Ministerio de Salud		Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Decreto Ley 1567/98	Según sea el caso	Servidores públicos involucrados en las campañas / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)	Departamento Administrativo de la Función Pública	Total de servidores beneficiados / Total de servidores inscritos	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras). estas acciones pueden	Según sea el caso	Según sea el caso	Servidores públicos beneficiados / Total de servidores públicos que cumplen la condición	Todos los servidores que cumplan las condiciones	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
	comprender desde una tarjeta virtual hasta pequeñas celebraciones.					
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración del día del Trabajo Decente (actividades de promoción, divulgación y capacitación en relación con el trabajo decente)	Decreto 2362 de 2015 (artículo 2.2.9.4.1 del Decreto 1072 de 2015)	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7	Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidores públicos acompañados / Total de servidores públicos prepensionados en transición Servidores públicos acompañados / Total de servidores públicos desvinculados o en proceso de desvinculación	Todos los servidores que cumplan las condiciones	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo Grupo de Pensiones Grupo de Salarios Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17	Departamento Administrativo de la Función Pública	Cada entidad diseñará los indicadores necesarios según las acciones de bienestar definidas en los programas institucionales de bienestar social.	Todos los servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración de cumpleaños		Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidores públicos beneficiados / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales y Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Entorno laboral saludable		Según sea el caso	Servidores públicos involucrados en las campañas / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.		Según sea el caso	Servidores públicos alcanzados con las campañas / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Ley 1811 de 2016 Circular Externa No. 11 de 2017	Ministerio de Transporte y Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidores públicos beneficiados / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales
Eje 2: Salud Mental	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020	Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Planeación, Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidores públicos acompañados / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 2: Salud Mental	Estrategias de trabajo bajo presión		Ministerio de Salud, Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidores públicos sensibilizados o capacitados / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 2: Salud Mental	Prevención del sedentarismo	Decreto 2771 de 2008	Ministerio de Salud, Ministerio del Deporte	Servidores públicos participantes / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



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



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
	civiles, políticos, económicos, sociales y culturales	civiles y políticos				Desarrollo del Talento Humano
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas		Departamento Administrativo de la Función Pública		Todos los servidores públicos y contratistas	Secretaría General - Renovación Cultural
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	Ley 1010 de 2006	Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidores públicos sensibilizados o capacitados / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo
5.2.3 Eje 3: Convivencia social	Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidores que participaron en la prevención de acoso laboral / Total de servidores públicos de la entidad Servidores públicos con acompañamiento / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores públicos	Secretaría General - Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje 4: Alianzas interinstitucionales	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia	Departamento Administrativo de la Función Pública		Todas las entidades públicas	Dirección Jurídica Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 4: Alianzas interinstitucionales	Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Número de acciones inscritas en el banco / Total de acciones realizadas por entidad	Todas las entidades	Secretaría General - Despacho - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 4: Alianzas interinstitucionales	Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública		Todas las entidades	Secretaría General - Despacho - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje 4: Alianzas interinstitucionales	Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública		Todas las entidades	Secretaría General - Despacho - Relaciones Laborales - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
	dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño					
Eje transversal: transformación digital	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano	Decreto ley 91 de 2020	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del Trabajo	Total de servidores públicos que aplican los conocimientos adquiridos / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano Dirección de Formación profesional - ENI



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje transversal: transformación digital	Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar	Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	S.P. de la entidad que aplica la analítica de datos en sus procesos / Número de servidores públicos participantes	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General - Despacho - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje transversal: transformación digital	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información	Conpes de big data y Conpes de Transformación Digital	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Total de servidores públicos que cambiaron sus hábitos / Total de servidores públicos que la recibieron	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Eje transversal: transformación digital	Actualización de redes y sistemas de información	Ley 1978 de 2019, por la cual se moderniza el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones y se distribuyen competencias	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Departamento Administrativo de la Función Pública	Información de la base de datos / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General



Programa Nacional de Bienestar 2020-2022						Encargado de dar el lineamiento en el SENA
EJE	INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	Indicador	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?	
Eje transversal: transformación digital	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores	Conpes 3975 Transformación Digital: política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, 2019	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Para evaluar el cumplimiento del presente lineamiento se tendrá como indicador de las estrategias del área de talento humano lo siguiente: información de la base de datos frente al total de servidores públicos de la entidad.	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General



11.2. Eje 1: Equilibrio psicosocial - Programas de Educación

11.2.1. Auxilio Educativo

Está orientado a facilitar el pago por concepto de matrícula o de pensión o pago de útiles escolares en estudios académicos regulares o especiales, guardería, jardín infantil, párvulos, enseñanza preescolar, primarios, secundarios, técnicos, tecnológicos, universitarios o de postgrado de los hijos y/o hijastros hasta los de veinticinco (25) años de edad, que dependan económicamente del empleado público de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional con más de un (1) año de servicio a la entidad, así como los hijos de sus pensionados.

La Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación deberán cancelar el auxilio educativo durante el primer semestre de 2022 para los beneficiarios que cursen estudios en Calendario A, y, durante el segundo semestre, para las personas inscritas en calendario B. Por la anterior, cada regional y la Dirección General deberán establecer la fecha de recibimiento de las solicitudes para acceder a este beneficio, la cual no puede superar la fecha máxima para el ingreso de novedades de nómina en el aplicativo Kactus.

Para estos efectos deberán observarse las estipulaciones contenidas en la Ley 119/94, y el Acuerdo 0009 de 2019.

a) Procedimiento

- Expedición del certificado de disponibilidad presupuestal por parte del Grupo de Presupuesto de la Dirección General.
- Abrir la convocatoria
- Recibir los documentos
- Revisar requisitos de conformidad con el Acuerdos 0009 de 2019 y la Resolución 2443 de 1993
- Cancelar el auxilio educativo al servidor público



b) Beneficiarios

Tienen derecho al auxilio educativo los hijos de:

- Los hijos y/o hijastros de los empleados públicos de tiempo completo con más de un año de servicios continuos, cuyo sueldo no exceda seis (6) salarios mínimos mensuales vigentes.
- Los hijos de los pensionados, cuya pensión no exceda seis (6) salarios mínimos legales vigentes.

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

Para el caso de los hijos y/o hijastros de empleados públicos y nombramiento provisional e hijos de pensionados con problemas de aprendizaje que requieran educación especial se concederá el valor anual equivalente a tres (3) veces al que corresponda para hijos en situación de aprendizaje normal. Para su reconocimiento y pago se exigirá certificado médico expedido por el Servicio Médico Asistencial del SENA. Para los funcionarios que no están afiliados al Servicio Médico Asistencial del SENA, de conformidad con el concepto jurídico emitido por el Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción, el certificado de discapacidad deberá ser expedido por las autoridades (IPS) establecidas en la Resolución 0000113 de 2020, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social. Es pertinente precisar que lo dispuesto en la Resolución 0000113 de 2020 aplica indistintamente para los hijos de los empleados que presenten discapacidad sin importar que estén o no afiliados al Servicio Médico Asistencial del SENA.



Parágrafo 2: Por grupo familiar, padre y madre que trabajen en el SENA, se concederá el valor del programa educativo a uno (1) sólo de ellos; preferentemente a la madre, siempre y cuando no exceda los topes establecidos.

c) Requisitos:

Por parte del funcionario:

- El funcionario deberá alcanzar en la última evaluación del desempeño, mínimo el concepto de satisfactorio, anexando a la solicitud copia de la última evaluación del desempeño. Para el caso de los nombramientos provisionales, para esta única finalidad deberán ser evaluados de acuerdo con el formato suministrado por la Entidad.
- Presentar la solicitud por escrito en el formulario que le suministre la entidad.
- No exceda de seis (6) salarios mínimos legales mensuales, es decir hasta \$6.000.000.
- Ser empleado público de tiempo completo
- Tener un año de antigüedad en la Entidad

Por parte de los hijos:

- Demostrar que fue aceptado por el colegio, establecimiento, entidad, centro o institución educativa legalmente reconocida.
- Presentar certificado de aprobación del año lectivo o semestre académico inmediatamente anterior.
- No encontrarse vinculado a un empleador mediante contrato de trabajo, o aprendizaje, o disfrute por el SENA u otra empresa, institución o entidad, de beca, auxilio, subvención o ayuda específica para este fin, excepto cuando se trate de auxilios que otorgue la caja de compensación a que esté afiliado el funcionario del SENA.

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



Parágrafo 4: El pago del auxilio educativo de los pensionados se debe hacer a través de resolución, la cual debe ser enviada por las Regionales al Grupo de Administración de Salarios de la Dirección General para el correspondiente control presupuestal. Este Grupo tramitará la cancelación de este beneficio, las regionales anexaran certificación de la cuenta bancaria y fotocopia de la cédula de ciudadanía al 150% del pensionado.

d) Pérdida del programa educativo

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

Presentación del auxilio educativo:

Calendario “A”: Dentro del primer semestre del año.

Calendario “B”: Dentro del segundo semestre del año respectivo.

CALENDARIO 2022										
Mes de pago	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Fecha máxima para presentar solicitud del subsidio educativo.	23-feb	25-mar	25-abr	23-may	24-jun	25-jul	24-ago	26-sep	25-oct	18-nov

Valor por reconocer:

TABLA CON EL INCREMENTO DE 1.5 SMLMV VIGENCIA 2022			
\$1.500.000			
Ingreso salarial de los empleados	Universitario o carrera técnica o tecnológica 100%	Secundaria 80%	Primaria o preescolar 60%
Hasta tres (3) SMLMV. 100% de \$1.000.000 a \$3.000.000	\$1.500.000	\$1.200.000	\$900.000
Hasta Cuatro (4) SMLMV. 80% de \$3.000.000 a \$4.000.000	\$1.200.000	\$960.000	\$720.000



TABLA CON EL INCREMENTO DE 1.5 SMLMV VIGENCIA 2022			
\$1.500.000			
Ingreso salarial de los empleados	Universitario o carrera técnica o tecnológica 100%	Secundaria 80%	Primaria o preescolar 60%
Hasta cinco (5) SMLMV. 60% de \$4.000.000 a \$5.000.000	\$900.000	\$720.000	\$540.000
Hasta seis (6) SMLMV. 40% de \$5.000.000 a \$6.000.000	\$600.000	\$480.000	\$360.000

11.2.2 Programa de Educación Formal

Como un estímulo a su crecimiento personal, la Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, deberán brindar apoyo a los servidores públicos de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo establecido en el artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020.

Para efectos de asignar los apoyos económicos para nuevas solicitudes y continuidad de estudios de educación formal para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, que cumplan los requisitos establecidos por las normas citadas, las que las modifiquen o sustituyan. El recibo de postulaciones para apoyos de educación formal será del 18 de abril al 6 de mayo de 2022, para tal fin la Dirección General desde la Secretaría General expedirá las circulares de las convocatorias en cada período y teniendo en cuenta las solicitudes nacionales y la aplicación del artículo 54 de la Resolución 1-0192 del 18 de febrero de 2020 por parte de las Regionales, para asignar los nuevos apoyos se hará la ponderación de puntaje de mayor a menor hasta donde el presupuesto asignado lo permita dando prioridad a las solicitudes de continuidad del apoyo económico, las Direcciones Regionales realizarán el proceso de reconocimiento y pago de los apoyos de acuerdo a la resolución emitida por la Secretaría General .



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

Las convocatorias para acceder a este beneficio se llevarán a cabo por medio de Circular entre los meses de abril y mayo del primer semestre y para el segundo semestre entre los meses de septiembre y octubre, emanadas desde la Secretaría General para apoyar a este grupo de beneficiarios de los servidores públicos de acuerdo con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normatividad vigente y la existencia de convenios de cooperación con instituciones de educación formal, a nivel nacional, se asignarán los apoyos correspondientes para programas de pregrado.

Sobre este tema, se debe dar cumplimiento a la Resolución 01-00032 de 2022 *“Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1º de enero de 2022”*, que señala:

5.9. En el marco del programa de bienestar social y estímulos, dentro de los convenios que se suscriban, amplíen o prorroguen a partir de la firma del acuerdo de esta negociación, podrán ser incluidos los hijos de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que cumplan los requisitos indicados en la Resolución 1-0192 de 2020 o la que haga sus veces; en caso de que una vez asignados los cupos para los empleados indicados en el punto anterior y sus hijos, queden cupos disponibles en estos convenios, estos podrán ser asignados a los hijos de los empleados temporales y en nombramiento provisional, así como a los cónyuges o compañeros (as) permanentes de los empleados, que no posean título profesional universitario.

Para los hijos y los cónyuges, o compañeros (as) permanentes el porcentaje de financiación será el que concertó el SENA en el convenio que suscriba con la respectiva Institución de Educación Superior, lo cual será indicado en la (s) convocatoria (s) que realizará el SENA para la asignación de los cupos.



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

11.3.1 Deportes

a) Objetivo

- Crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo
- Fomentar la integración de los empleados públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en actividades deportivas.
- Representar al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en eventos deportivos institucionales.
- Promover acciones que incentiven y optimicen el uso de los escenarios deportivos con que cuente la Entidad por parte de los funcionarios y su grupo familiar.

b) Etapas

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

c) Actividades

I. Escuelas y Entrenamiento Deportivo.

La Dirección General, las Regionales y Centros de Formación deberán garantizar a todos los empleados públicos y a sus beneficiarios (cónyuge o compañero permanente, padres del servidor público, hijos y/o hijastros hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él), la formación y entrenamiento en disciplinas deportivas tales como: Natación, buceo, patinaje, squash, taekwondo, ajedrez, baloncesto, fútbol,



gimnasia, voleibol, billar, tenis de campo, tenis de mesa, ajedrez, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, softbol y/o aquellas disciplinas que de acuerdo con la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2022](#) se practiquen. Los entrenamientos que se oferten deben ser los que se identificaron en este diagnóstico.

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

II. Realización de Campeonatos Internos

Las Direcciones Regionales y los Centros de Formación deberán garantizar la organización y participación de los servidores públicos del SENA, en campeonatos internos alrededor de disciplinas deportivas tales como: Natación, ajedrez, baloncesto, fútbol, gimnasia, voleibol, billar, tenis de campo, tenis de mesa, ajedrez, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, softbol entre otras disciplinas que se encuentren en la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2022](#).

III. Torneos representativos interinstitucionales y/o Inter-empresas

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

Para cumplir dicho cometido se atenderán los siguientes parámetros:

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



- Los participantes contarán con dotación necesaria y con entrenadores contratados, para lo cual la Dirección Regional deberá apropiarse los recursos necesarios.

IV. Entrenamiento físico

Podrán programarse actividades continuas de entrenamiento físico tales como: aeróbicos, spinning, Pilates, que se encuentren en los resultados de la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2022](#) de la Regional, que propendan por la salud física y mental de los servidores públicos y su grupo familiar.

V. Juegos deportivos del SENA

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

Deportes Juegos Zonales: Fútbol, masculino, baloncesto masculino y femenino, voleibol masculino y femenino, tejo masculino, mini tejo femenino, billar masculino, tenis de mesa masculino y femenino ajedrez masculino y femenino.

- Zona No. 1- Casanare, Vichada, Putumayo, Amazonas, Vaupés, Guaina, Arauca.
Sede Yopal
- Zona No. 2- Risaralda, Huila, Caldas, Antioquía, Quindío, Guaviare, Dirección General
Sede Risaralda
- Zona No. 3- Santander, Distrito Capital, Meta, Norte de Santander, Boyacá, Ciénega
Sede Bucaramanga
- Zona No. 4- Cauca, Valle, Nariño, Chocó, Tolima, Cundinamarca.
Sede Popayán
- Zona No. 5- Córdoba, Cesar, Sucre, Guajira, Atlántico, Bolívar, Magdalena, San Andres.
Sede Montería



Deportes Juegos Nacionales: Atletismo masculino y femenino, Natación masculino y femenino, softbol masculino, bolos masculino y femenino.

- Sede Regional Valle (Cali). (Atletismo-natación-bolos- Softbol).

11.3.2 Recreación

a) Objetivo

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

b) Etapas

- Programación
- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

c) Actividades

I. Vacaciones Recreativas

La Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación, deberán realizar al menos una vez al año un (1) programa de vacaciones recreativas dirigidas a los hijos de los servidores públicos, que contemplen actividades lúdicas, culturales, formativas y que incentiven el adecuado manejo del ocio y del tiempo libre, las cuales no pueden superar 2 días de programación. Los beneficiarios deberán tener menos de 15 años.



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

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

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

Por lo tanto, este beneficio se otorgará a los hijos de los empleados públicos que en el momento de la entrega no superen los 12 años, o sea 12 años 364 días, el valor establecido para el 2022 será de \$283.815 pesos M/cte., el cual deberá ser entregado entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre de 2022 . Este beneficio no cubre a las madres gestantes.

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



III. Otras actividades recreativas

De acuerdo con los resultados de la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2022](#) se deberá programar actividades tales como: caminatas ecológicas, salidas turísticas, ciclo paseos, pesca recreativa, Spa masaje, cuidado de piel, maquillaje exfoliación, ingresos parques, ingresos Cine, ingreso ferias, cabalgata, entre otros, que integren el grupo familiar.

IV. Jornada de Integración para la comunidad educativa- Semana de Confraternidad

En la jornada de integración para instructores y trabajadores oficiales comprendida entre el se programarán actividades deportivas, recreativas y culturales, que contribuyan a su bienestar integral:

- Se programará actividades lúdicas, recreativas, deportivas y de integración, en ella participarán durante toda la semana los instructores y trabajadores oficiales.
- El sábado, se programará el día de la familia actividades lúdicas, recreativas y de integración para el día de la familia con los instructores, trabajadores oficiales, administrativos y su núcleo familiar (cónyuge e hijos).
- Estas actividades serán programadas y coordinadas a nivel regional con la participación y el seguimiento del respectivo Comité de Bienestar.
- Las Regionales deben dar cumplimiento a la Resolución 01-00032 de 2022 *“Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1º de enero de 2022”*, que establece al respecto lo siguiente:

4.7. En los años 2022 y 2023, el SENA continuará otorgando a los empleados administrativos los días de participación en la semana de la confraternidad pactados en el numeral 2.1.3. del Acta de concertación laboral de 2015, en las condiciones que allí se establecen. Adicionalmente, el SENA abrirá a partir del 2022, espacios de participación de los empleados administrativos en las actividades lúdicas, recreativas y de integración programadas para la



semana de la confraternidad, por un día más entre lunes y viernes, previa compensación del tiempo laboral de este día, para lo cual el SENA modificará los correspondientes actos administrativos antes del inicio de esa semana en el 2022.

La Dirección General implementará mecanismos para el seguimiento a la ejecución del plan de bienestar en las Regionales y en caso de evidenciar necesidades de mejora o conductas que puedan tener incidencia disciplinaria, dará traslado a la Oficina de Control Interno y a la Oficina de Control Interno Disciplinario para lo de su competencia.

Notas:

- a) El presupuesto designado para esta actividad no podrá superar el 30% de los recursos asignado en la apertura presupuestal de la Regional.
- b) De acuerdo con la Resolución 1-02164 del 25 de noviembre de 2021, esta semana de confraternidad será del 11 al 16 de julio de 2022, y el sábado 17 de julio de 2022 se programará el día de la familia.

11.3.3 Cultural y artísticos

a) Objetivo

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

b) Etapas

- Programación
- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

c) Actividades

- I. **Reconocimientos especiales:** Día de San Juan Bosco, día internacional de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del niño y la recreación, día de la madre, día del



padre, día del instructor, cumpleaños del SENA, día del Servidor Público, día de la familia, día del conductor, ya estaba, día del abuelo, día del Trabajo Decente, reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras), reconocimiento por formalizar relación conyugal.

Las Regionales y la Dirección General en el cumpleaños del SENA, de conformidad a la resolución 192 de 2020 o las que la modifiquen o sustituyan, realizarán un acto público en el que se exaltará a nivel regional y de la Dirección General, a los i) empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 años de servicio, ii) a los mejores empleados públicos escogidos conforme al procedimiento vigente, iii) a los empleados que ingresan se les dará la bienvenida y iv) a quienes se retiran de la institución para disfrutar de su pensión se les dará la despedida.

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

Todas las Regionales deben cumplir la Resolución 01-00032 de 2022 *“Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1º de enero de 2022”*, la cual señala al respecto lo siguiente:

“11.11. El SENA, dentro de las actividades que convoque de manera colectiva a sus empleados, o en los eventos culturales, incluirá dentro de la agenda un punto para hacerle reconocimiento a los empleados que saldrán de la entidad a disfrutar su pensión de jubilación o vejez, agradeciéndoles sus servicios prestados a la institución.”

II. Formación artística y cultural

Motivar y garantizar la participación de los servidores públicos y sus familiares en actividades de formación artística y cultural como teatro, danza, canto, interpretación de



instrumentos musicales, entre otros que se encuentren en la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2022](#).

III. Conformación de los grupos artísticos del SENA

Deberán conformarse grupos artísticos que se encuentren en los resultados de la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2022](#) de la Regional, como danza, grupos musicales, teatro, entre otros.

IV. Encuentro Nacional Cultural

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

- Sede Armenia

V. Otras actividades

- Tertulias de arte, historia, cine, música, literatura, poesía
- Ingreso a museos.
- Otras que se encuentren en los resultados de la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2022](#).

11.3.4 Capacitación en artes y/o artesanías

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

b) Etapas

- Programación
- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación



c) Actividades

Desarrollar los cursos que se identifiquen en los resultados de la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2022](#) de la Regional como: cocina, marquería, floristería, pintura, arte, entre otros.

11.3.5 Bienestar Espiritual

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

b) Etapas

- Programación
- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

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

Así mismo, se debe buscar el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen. Las actividades de bienestar espiritual deberán realizarse en apego a las directrices, normatividad vigente y derechos y libertades de los servidores públicos. Incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros que se encuentren en la [encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2022](#).



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

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

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

11.4.1 Programa de préstamos de calamidad doméstica.

Este programa será para los servidores públicos que presenten una necesidad urgente plenamente demostrable y que esté enmarcada dentro del Acuerdo 00005 de 2012 y Acuerdo 0004 de 2019. La Secretaría General destinará los recursos necesarios a través de un CDP el cual estará centralizado en el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, previa solicitud remitida por los Directores Regionales o Subdirectores de Centros de Formación Profesional.

11.4.2 Programa Educativo para Trabajadores Oficiales.

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

11.4.3 Programa con la Caja de Compensación Familiar.

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



11.4.4 Programa servimos.

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

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

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

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

Cada Regional debe encargarse de la divulgación de este programa, dirigido a todos los Servidores Públicos del SENA.

11.4.5 Programa de preparación de los Pre pensionados para el retiro del servicio o desvinculación asistida

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

Nota: Para el programa de los pre-pensionados podrán destinarse hasta \$300.000 por cada servidor público en la presente vigencia.



La preparación para la jubilación constituye un proceso de información – formación para que las personas próximas a jubilar asuman su nuevo rol en forma positiva, lo cual beneficia a los interesados y a la sociedad en general, manteniendo o mejorando la salud física, psíquica y social de la persona. Contribuye a potenciar en su etapa previa, la prejubilación, una serie de recursos y estrategias para afrontar esta nueva etapa.

Adicionalmente la política de Pre-Retiro Marco propone contemplar acciones de preparación a la jubilación con planes a **largo plazo** dirigidos a quienes están a tres (3) años de terminar su vida laboral; con planes a **mediano plazo** para quienes están a dos (2) años de terminar su vida laboral y finalmente con planes a **corto plazo** para aquellos que están a un año (1) de terminar su vida laboral. Los servidores públicos que ya han asistido a tres (3) acciones de preparación a la jubilación, no podrán participar nuevamente en este programa.

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

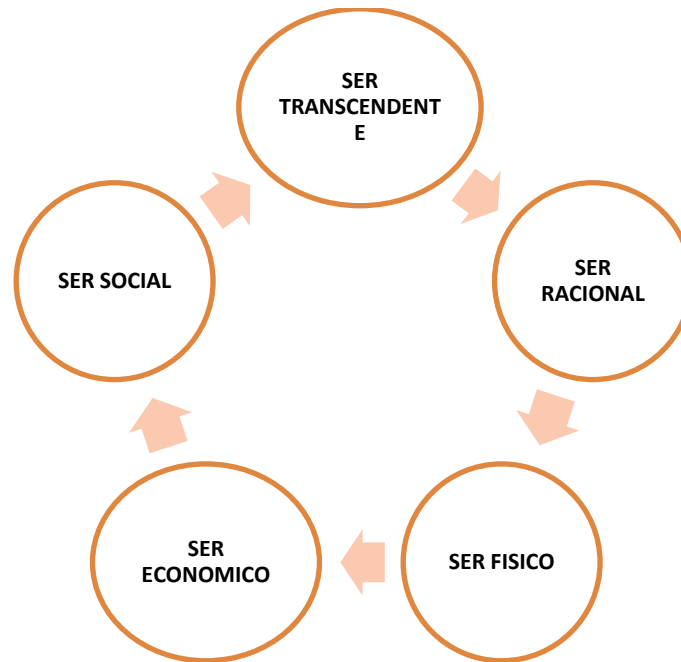
- Aportar elementos teóricos sobre la jubilación desde un enfoque positivo, ofreciendo elementos teóricos en los aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros.
- Proponer la reflexión grupal e individual en los aspectos arriba señalados con miras a que los trabajadores diagnostiquen su situación actual y preparen un plan integral de vida en la nueva etapa de jubilación. Por lo tanto, este plan se debe mover en las cinco esferas que a continuación se propone.

- **Actividades Sugeridas:**

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



DIMENSIONES POR TRABAJAR PARA LA JUBILACIÓN



1. SER TRANSCENDENTE

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

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

2. SER RACIONAL

Fundamentos Proyecto de Vida. -

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



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

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

3. SER SOCIAL

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

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

4. SER ECONÓMICO

Administrando los recursos. -

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

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



- ✓ Análisis de riesgos
- ✓ Mercadeo doméstico.

Emprendimiento. -

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

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

Creación de empresas. -

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

Fase 1.-

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



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

Fase 2.-

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

5. SER FISICO

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

Ejercicio Físico. -

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

Nutrición. -

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



Metodología para el desarrollo del programa

Las actividades propuestas podrán tener la siguiente metodología:

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

12. Programas de incentivos para atender las necesidades detectadas

12.1. Incentivos no pecuniarios:

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

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



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

De las deliberaciones y decisiones que se tomen se elaborará un Acta que deberán firmar todos los miembros del Comité Regional y será enviada al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General, antes del 28 de mayo del 2022 para ser presentadas ante el Comité Nacional de Incentivos.

12.2. Incentivos Pecuniarios:

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

CRONOGRAMA DE TRABAJO	CALENDARIO
1-Divulgación por parte del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano y sus homólogos en cada una de las regionales	Hasta el 25 de febrero de 2022
2- Elaboración de los proyectos de equipos de trabajo por parte de los interesados	1 de marzo al 30 de julio de 2022
3- Inscripción y entrega de los proyectos totalmente terminados por parte de los integrantes de los equipos de trabajo: En la Dirección General en el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano y en las Regionales ante el Coordinador Grupo de Talento Humano de las Regionales.	1 al 12 de agosto de 2022
4- Realización de audiencias públicas para la sustentación de los proyectos: En la Dirección General ante el Comité Nacional de Incentivos y regionales ante el Comité regional de Incentivos, en estas audiencias se deben invitar a los servidores públicos.	Del 16 al 31 de agosto de 2022



CRONOGRAMA DE TRABAJO	CALENDARIO
5- Evaluación de los proyectos por parte del Jurado Calificador en la Dirección General y en cada una de las Regionales.	Del 1 al 16 de septiembre de 2022
6- Remisión por parte del Director Regional del mejor proyecto de equipo de trabajo al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General.	Del 19 al 30 de septiembre de 2022
7- Entrega de los proyectos por parte Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General del SENA del al Jurado Calificador Nacional.	4 de octubre de 2022
8- Evaluación de los proyectos de los Equipos de Trabajo por parte del Jurado Calificador Nacional en la Dirección General.	Del 10 al 20 de octubre de 2022
9- Entrega de los resultados por parte del Jurado Calificador Nacional al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.	Del 24 al 28 de octubre de 2022
10-Selección de los tres (3) mejores equipos de trabajo a nivel nacional por parte del Comité Nacional de Incentivos de conformidad con la evaluación presentada por el Jurado Calificador Nacional.	Del 3 al 16 de noviembre de 2022
11- Proclamación y entrega del premio pecuniario al mejor equipo de trabajo a nivel nacional mediante acto administrativo del Director General del SENA, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.	30 de noviembre de 2022

Tabla 4 Cronograma de trabajo mejores equipos de trabajo

Vo.Bo. Dra. Claudia Yazmín Cañas Beltran

Coordinadora Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

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

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