JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD Y ANÁLISIS DE CONVENIENCIA

El SENA es un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio del Trabajo, encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, como lo establece la Ley 119 de 1994.

De conformidad con el artículo 23 del decreto 249 de 2004 los directores regionales tendrán la responsabilidad de coordinar, administrar y velar por la ejecución de las actividades del SENA y de los Centros de Formación Profesional Integral, dentro del área de su jurisdicción conformada por el respectivo Departamento o por el Distrito Capital, según el caso.

El artículo 24 del mismo decreto 249 de 2004, señala las funciones de los directores regionales para Asegurar que las políticas, objetivos, estrategias, planes, programas, normas y procedimientos adoptados por la entidad se cumplan, para garantizar el cumplimiento de la misión del SENA.

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

Que el Sistema General de Estímulos del SENA debe mantenerse acorde con las exigencias del Decreto 1567 de 1998, orientando sus fines a la prevalencia de la eficacia, el desarrollo y el bienestar social de sus servidores públicos y garantizando un reconocimiento permanente a esta labor.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 determina que los programas de incentivos y de estímulos deben fomentar las condiciones que propicien el excelente desempeño de los empleados públicos y el reconocimiento efectivo de su contribución al desarrollo del trabajo en equipo y de la institución

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

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

Que el Decreto 249 de 2004, por el cual se modifica la estructura del SENA, le atribuyo, en el numeral 2 de su artículo 4o al despacho de la Dirección General, la facultad de 2. Ejercer la representación legal de la entidad" y en el numeral 4 "dirigir, coordinar y controlar las funciones administrativas.... dictar los actos administrativos... con miras al cumplimiento de la misión de la entidad, de conformidad con las normas legales vigentes".

Que el Decreto 1083 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en el artículo 2.2.10.17, señala que "con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contaran con la colaboración de la comisión de personal"

Que, conforme a lo anterior, el SENA ha expedido en ejercicio de sus competencias, los correspondientes actos administrativos y circulares que reglamentan y orientan sobre la aplicación de los programas de bienestar y capacitación, vivienda, seguridad y salud en el trabajo, servicio médico asistencial, los derechos y las garantías sindicales, entre otros.

La Resolución No. 1-00174 del 30 de enero de 2024, establece lineamientos para el Sistema de Estímulos y Programas de Bienestar Social para los Empleados Públicos del SENA.

Entre los objetivos de la política de bienestar social en el SENA, están:

a. Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física, mental y espiritual de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.

b. Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.

c. Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.

d. Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

e. Reconocer el buen desempeño de los servidores públicos tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Es de anotar que se adelantara una gestión administrativa por parte de la entidad para lograr el cumplimiento del plan en los términos señalados por la resolución 1- 00174 de 2024 y de lo cual se tiene que: Las actividades del programa de bienestar deberán ser organizadas y ejecutadas con

plena observancia de las normas vigentes de conformidad con los lineamientos sobre austeridad del gasto público, atendiendo el régimen de contratación pública y el presupuesto público. Las actividades deberán realizarse en las sedes de la Regional del SENA o de la Dirección General, en alianza con la ARL y/o la Caja de Compensación Familiar correspondiente; solo cuando sea imprescindible podrán contratarse con un proveedor externo, dejando la correspondiente justificación en el estudio previo.

Mediante Circular No 3-2025-000027 del 31 de enero de 2025, la Dirección General remite los lineamientos del plan de bienestar social e incentivos 2025.

Entre las actividades a desarrollar en el plan de bienestar se menciona en su capítulo III:

DISPOSICIONES GENERALES BIENESTAR SOCIAL

Artículo 15. Protección y Servicios Sociales. Abarcan los programas destinados a satisfacer las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado público, trabajador oficial y su grupo familiar; con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

En estos programas podrá participar el servidor público y su grupo familiar, de acuerdo con el propósito de la actividad y disponibilidad presupuestal de cada Regional. Los cuales deben responder al diagnóstico de necesidades de bienestar de la vigencia y atendiendo a la priorización de estos.

Los beneficios de protección y servicios sociales comprenden los siguientes programas:

…j. Semana de la confraternidad: Destinada a fomentar la integración institucional, fortaleciendo las competencias blandas de los participantes. Se realizará teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en las Resoluciones 057 del 23 de enero de 2016 y 1-00534 de 01 de abril de 2022, o la norma que modifique o sustituya.

Se desarrollará, en las fechas establecidas en la resolución anual del calendario académico que se expida en cada vigencia por la Dirección de Formación Profesional y en la cual se programarán mínimo dos (2) días de actividades lúdicas, recreativas y de integración, entre el lunes y el viernes, en la que participarán todos los empleados públicos además de los establecidos en la resolución mencionada, previa programación que no afecte el servicio en la Entidad.

Parágrafo. Serán beneficiarios de los programas de bienestar los empleados públicos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción y los vinculados por nombramiento provisional y temporales.

Atendiendo a la necesidad que tiene la entidad de desarrollar de manera integral el plan de bienestar a 46 funcionarios de la Regional Amazonas en las consideraciones y orientaciones

contenidas en la normatividad que para tal fin tiene definida la entidad y lo reglado en el plan operativo institucional.

Por lo anterior la Dirección General del SENA expidió los lineamientos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, 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 2020-2022, 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.

Finalmente, este plan fue presentado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según consta en el acta No. 53 del 12 de diciembre del 2024 y en el Numeral 12.3 Eje 1 Equilibrio Psicosocial – Programa de deportes, recreación, cultura y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual. IV Jornada de Integración para la comunidad educativa-Semana de confraternidad, es la jornada de integración para instructores, trabajadores oficiales y administrativos, de conformidad con la normatividad vigente Resolución 1-00174 del 30 de enero de 2024, 057 de 2016, 1-00534 de 2022, 01-00032 de 2022 o las que la modifiquen o sustituyan, que contribuyan a su bienestar integral:

- Se programará actividades enfocadas al fortalecimiento de las competencias blandas de los participantes, 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 1-03457 del 31 de diciembre de 2024 Por la cual se adopta el acuerdo colectivo 2024-2026 suscrito por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos de la entidad**: SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, SIIDSENA, COSSENA, SEASENA, SINDETRASENA, SINFUSENA, SENA-USCTRAB**

PUNTO 4.4.: A partir de la firma del presente acuerdo, la Dirección del SENA garantizará que en todas las Regionales y la Dirección General se programen dentro de la semana de la confraternidad, cuatro (4) días de actividades lúdicas, recreativas y de integración en las que participen los empleados administrativos de cada Regional y la Dirección General. Los Instructores, continuarán participando de cinco (5) días de actividades lúdicas y recreativas. Tanto administrativos como instructores además participarán con su núcleo familiar, establecido en las normas vigentes, sin ninguna restricción, un sábado, preferiblemente en el que se termina la programación de la semana de la confraternidad en la cual se celebrará el día de la familia*. El SENA, emitirá un lineamiento en donde se promueva la participación real y efectiva de los empleados administrativos e instructores. En todo caso de ninguna manera las actividades lúdicas y recreativas podrán ser reemplazadas por actividades de capacitación, para lo cual contarán con permisos remunerados para actividades de bienestar de los servidores públicos.*

El SENA celebrará a mediados de cada año, en todas las Regionales y en la Dirección General, la semana de la confraternidad, en las condiciones señaladas en los lineamientos que imparta la Dirección General sobre el tema.

La Dirección General, implementará un mecanismo de seguimiento y control, durante todo el año a la ejecución del plan de bienestar de cada Regional; en los casos en que se presente incumplimiento del acuerdo y del deber funcional de los directivos responsables de garantizar este derecho de los trabajadores, se dará traslado a la oficina de control interno disciplinario, para evitar que resulten afectados los trabajadores por el omisivo actuar de la Regional o la Dirección General.

Igualmente, los incumplimientos en la gestión para garantizar la materialización de actividades de bienestar para los trabajadores del SENA, se reportará al área responsable de consolidar resultados para la evaluación de gestión de los gerentes públicos a fin de que esto quede reflejado en los indicadores de gestión evaluados.

Notas:

Por lineamiento de Dirección General se debe establecer la programación de las actividades a desarrollar durante la Semana de Confraternidad a más tardar el 31 de enero de 2025 y ser enviado, utilizando el formato GTH-F-325. Estas actividades deben estar previamente aprobadas

por el Comité de Bienestar Social Regional y deben detallar el presupuesto a ejecutar, el número de participantes por nivel jerárquico y las actividades específicas a desarrollar cada día.

El costo de las actividades de lunes a viernes durante la semana de confraternidad no puede superar el 30% del presupuesto total asignado en la apertura de la Regional.

La fecha para desarrollar la Semana de Confraternidad será determinada por la Dirección de Formación Profesional en la resolución que establece el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2025.

Esta necesidad se encuentra incluida en el plan de acción institucional y hace parte de las actividades de apoyo a la gestión de la entidad, discriminada así:

GRUPO FORMACION Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO Plan de bienestar Social y Estímulos. Lineamiento. Fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos para contribuir a su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.

ACCIÓN	**RESULTADO ESPERADO**
Elaborar, publicar, ejecutar y realizar el seguimiento al Plan de Bienestar Social y Estímulos.	Funcionarios Beneficiados del Plan de Bienestar Social y Estímulos.

ANALISIS:

En cumplimiento a las políticas del Gobierno Nacional respecto al desarrollo de actividades de tipo lúdico recreativas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos. Es conveniente para las entidades de este orden, planificar y llevar a cabo procesos de contratación cuyos objetos vayan ligados al desarrollo de programas que permitan el esparcimiento mental y físico de los colaboradores estatales, así como actividades de reconocimiento y preparación para diferentes espacios de la vida laboral y psico-afectivos, que los relacionan con sus diferentes entornos. Esto permitirá atender las necesidades de reconocimiento, autoestima y pertenencia que mejoran las condiciones del clima laboral al interior de la organización.

Por lo anterior, la entidad requiere realizar un proceso de contratación que seleccione un operador logístico que se encargue de ejecutar todas las actividades lúdico-recreativas de bienestar funcionarios en la semana de la confraternidad de lunes a viernes para la vigencia 2025 y que se llevaran a cabo en el mes de julio de acuerdo con el calendario institucional. 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 2020-2022; 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.

La necesidad es de carácter recurrente, toda vez que es política institucional y se encuentra dentro de la normativa de la entidad la generación de espacios y actividades de carácter recreativo y cultural durante cada vigencia, cuyo propósito es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de las regionales, que para este evento asciende 46 funcionarios, además que la actividad denominada Semana de la Confraternidad es una evento de carácter institucional, obligatorio y formalizado en diferentes instancias. El sistema de estímulos 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

Por lo anterior la subdirección (E.) del Centro para la Biodiversidad y el Turismo del Amazonas – SENA REGIONAL AMAZONAS considera necesario los servicios logísticos mediante el proceso de selección Mínima Cuantía, con objeto " Contratar servicio de apoyo logístico para llevar a cabo las actividades de la semana de la confraternidad para instructores, trabajador oficial y administrativos del Centro para la Biodiversidad y el Turismo del Amazonas - SENA Regional Amazona". Este proceso de prestación de servicio, se encuentra debidamente proyectado dentro del Plan Anual de Adquisición de la vigencia 2025.

NADIA YANIANI MUÑOZ TRUJILLO
Coordinadora Grupo de Apoyo Administrativo Mixto

Elaboró: Rubiela Gutiérrez – Contratista apoyo profesional a la coordinación administrativa.