# LINEAMIENTOS

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020

**DIRECCIÓN GENERAL SECRETARÍA GENERAL**

**GRUPO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA**

**Bogotá D.C.**

**Enero de 2020**



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## Tabla de contenido


1. Justificación ..... 4
2. Objetivo General ..... 4
   **2.1. Objetivos Específicos** ..... 4
3. Alcance. - ..... 5
4. Responsable. - ..... 5
5. Definiciones. - ..... 5
6. Objetivos y políticas de bienestar. - ..... 6
   **6.1. Objetivos** ..... 6
   **6.2. Políticas** ..... 6
7. Cobertura. - Beneficiarios del programa de bienestar social ..... 8
8. Formulación del programa de Bienestar Social e incentivos. - ..... 9
9. Metodología para el diagnóstico de necesidades de Bienestar Social e incentivos. – ..... 9
   **9.1. Caracterización de la población** ..... 9
   **9.2. Autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano GETH.** ..... 23
   **9.3. Diseño, tabulación y análisis del diagnóstico de bienestar.** ..... 23
10. Líneas de Acción del Plan de bienestar Social e Incentivos. – ..... 47
11. Programas de bienestar social para atender las necesidades detectadas ..... 47
   **11.1. Programas de Educación** ..... 47
   **11.1.1.** Auxilio Educativo ..... 47
   **11.1.2** Programas de Educación Formal ..... 50
   **11.1.3** 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 50
   **11.2. Programa de Deporte, Recreación y Cultura** ..... 50
   **11.2.1** Deportes ..... 50
   **11.2.2** Recreación ..... 52
   **11.2.3** Cultura ..... 55
   **11.3. Otros Apoyos y Estímulos a Servidores Públicos** ..... 56

**11.3.1** Programa de préstamos de calamidad doméstica. ..... 56
**11.3.2** Programa Educativo para Trabajadores Oficiales. ..... 56
**11.3.3** Programa con la Caja de Compensación Familiar. ..... 56
**11.3.4** Programa servimos ..... 56
**11.3.5** Programa de preparación de los Prepensionados para el retiro del servicio o desvinculación asistida ..... 57
12. Programas de incentivos para atender las necesidades detectadas ..... 62
**12.1. Incentivos no pecuniarios:** ..... 62
**12.2. Incentivos Pecuniarios:** ..... 62
13. Anexos ..... 65
**13.1. Anexo 1 Instructivo Equipos de Trabajo** ..... 65
**13.2. Anexo 2 Presentación de Proyectos Equipos de trabajo** ..... 69
**13.3. Anexo 3 Plan de Bienestar Regional** ..... 72

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

## 1. Justificación

Como estrategia para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo y retener el talento humano del servicio público, el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de la Guía de estímulos para los servidores públicos 2018, dio las directrices para implementar el Sistema de Estímulos en las Entidades Públicas, 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 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.

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 definen 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.

## 2. Objetivo General

Construir un ambiente laboral que contribuya a la productividad, al desarrollo de los funcionarios y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

### 2.1. Objetivos Específicos

- Brindar servicios sociales que mejoran la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias.
- 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.
- 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 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.

## 5. Definiciones. -

Se transcriben las establecidas en la Guía de estímulos para los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-1.

- **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 mejoraren 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.

[1] 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. Septiembre de 2018, Pág. 12-35



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- **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 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 1227 de 2005, art. 70; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4))

## 6. Objetivos y políticas de bienestar. -

### 6.1. Objetivos

Son objetivos de la política de bienestar social en el SENA, los siguientes:

**a)** Crear las condiciones favorables que permitan a los empleados públicos del SENA, un clima laboral adecuado para el trabajo, la integración y el desarrollo personal.
**b)** Favorecer y propiciar los espacios adecuados para la expresión artística, deportiva, cultural y social que coadyuven a mantener un adecuado clima laboral al interior de la Entidad.
**c)** Integrar a los empleados públicos y a su grupo familiar a través de los programas de bienestar social.
**d)** Desarrollar programas encaminados a estimular la capacitación, el desarrollo personal, las habilidades y las aptitudes necesarias para su mejor desempeño en la Entidad.
**e)** <Numeral modificado por el artículo 1 de la Resolución 2001 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> Programar y desarrollar actividades de capacitación para los empleados públicos que estén próximos a su retiro laboral, que contribuyan a crear un nuevo proyecto de vida.

### 6.2. Políticas

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 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 Diagnóstico de necesidades
3. Revisar el presupuesto asignado para conocer el monto de recursos que fue destinado al Plan de bienestar social e incentivos
4. Elaborar un plan de bienestar regional (plan de trabajo), de conformidad al diagnóstico de necesidades 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, junto con las fechas de realización, objetivos, proyección del número de beneficiarios, relación de escenario deportivo, cultural o lugar donde se desarrollará la actividad, presupuesto a invertir, los participantes de la administración (responsables), entre otros que considere la regional. 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 antes del 14 de febrero del 2020. (ver anexo 3)
5. Enviar la programación de las actividades a desarrollar durante la Semana de Confraternidad que 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. Elaborar conclusiones sobre la información tabulada 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.


Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

10. 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.
11. 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,
12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. 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
16. 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.
17. 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 1227 de 2005, art. 71; Ver Concepto Sala De Consulta C. E. 00096 de 2017)

## 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. Formulación del programa de Bienestar Social e incentivos. -

El Programa de Bienestar Social e incentivos 2020, se elabora de conformidad con la Resolución 0059 del 23 de enero de 2016 y Resolución 2001 del 28 de septiembre de 2016, 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.

## 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 grupos ocupacionales a nivel nacional, para el correcto diagnóstico se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

### 9.1. Caracterización de la población

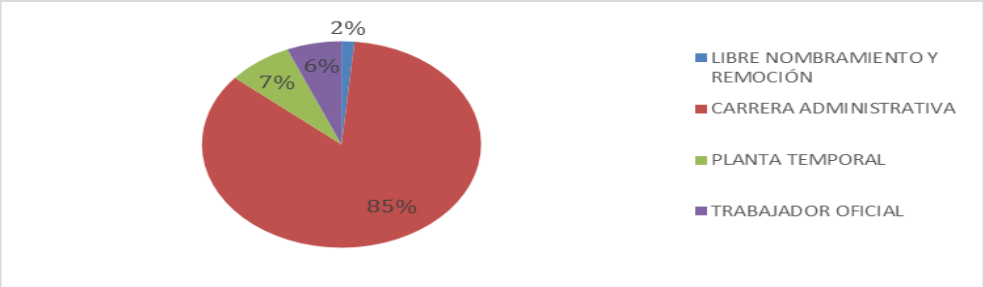
Para la construcción del sistema de estímulos es necesario tener en cuenta la caracterización de los servidores públicos. El SENA es responsable de esta caracterización, para así tener claridad sobre qué tipo de programas de bienestar o programas de incentivos van a ser más atractivos para los servidores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

El SENA cuenta con una planta de personal de 10.705 cargos [2], donde el 84.68% corresponden a 9.065 cargos de carrera administrativa, seguido por el 7.47% que corresponde a la planta temporal con 800 cargos, seguido por el 6,35% trabajadores oficiales correspondiente a 680 cargos y el 1.49% son cargos de Libre Nombramiento y Remoción corresponde a 160 cargos.

| NIVEL JERÁRQUICO | # DE CARGOS | PART % |
|---|---|---|
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN | 160 | 1.49% |
| CARRERA ADMINISTRATIVA | 9.065 | 84,68% |
| PLANTA TEMPORAL | 800 | 7,47% |
| TRABAJADOR OFICIAL | 680 | 6.35% |
| **TOTAL** | **10.705** | **100%** |

[2] 5 información aportada por Grupo de Relaciones Laborales de la planta asignada para 2019.

Tabla No. 1 - Distribución de la planta de personal




Gráfica No. 1 – Distribución de los funcionarios de planta según tipo de vinculación

En cuanto a la distribución de la planta de personal en las diferentes regionales se encuentra ubicado, así:

| REGIONAL | # FUNCIONARIOS | PORCENTAJE |
|---|---|---|
| Distrito Capital | 1.695 | 15,83% |
| Antioquia | 1.290 | 12,05% |
| Valle | 1.038 | 9,70% |
| Santander | 610 | 5,70% |
| Cundinamarca | 599 | 5,60% |
| Atlántico | 534 | 4,99% |
| Bolívar | 363 | 3,39% |
| Tolima | 338 | 3,16% |
| Dirección General | 334 | 3,12% |
| Caldas | 327 | 3,05% |
| Boyacá | 322 | 3,01% |
| Huila | 312 | 2,91% |
| Cauca | 270 | 2,52% |
| Risaralda | 269 | 2,51% |
| Norte de Santander | 251 | 2,34% |
| Cesar | 237 | 2,21% |



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

| | | |
|---|---|---|
| Nariño | 231 | 2,16% |
| Meta | 225 | 2,10% |
| Córdoba | 207 | 1,93% |
| Quindío | 204 | 1,91% |
| Guajira | 186 | 1,74% |
| Magdalena | 185 | 1,73% |
| Sucre | 89 | 0,83% |
| Caquetá | 70 | 0,65% |
| San Andres | 70 | 0,65% |
| Choco | 69 | 0,64% |
| Casanare | 67 | 0,63% |
| Arauca | 57 | 0,53% |
| Putumayo | 52 | 0,49% |
| Guaviare | 48 | 0,45% |
| Amazonas | 47 | 0,44% |
| Guainía | 38 | 0,35% |
| Vichada | 36 | 0,34% |
| Vaupés | 35 | 0,33% |
| **TOTAL** | **10.705** | **100,00%** |

Tabla No. 2 - Distribución de los funcionarios de planta en las diferentes sedes

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla No 2, se resalta que la mayor proporción de los servidores públicos se encuentran ubicados en la grandes Capitales de Colombia.

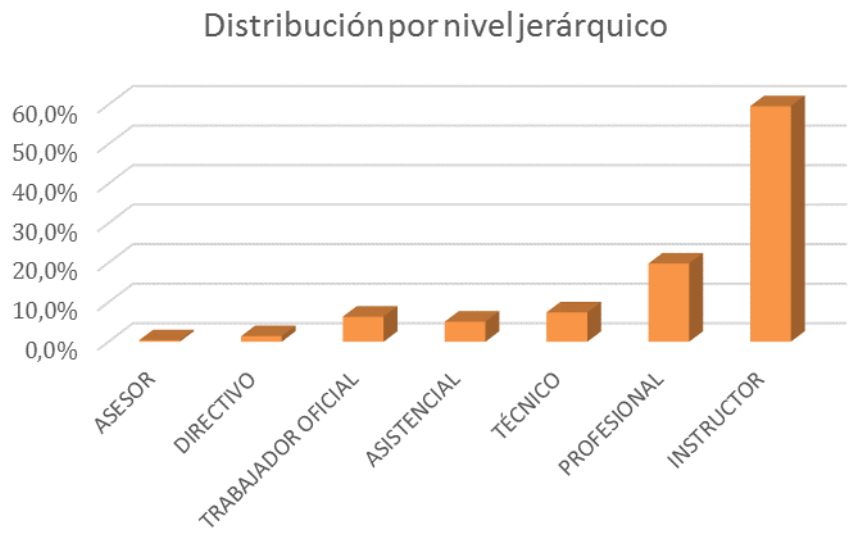
En cuanto a la distribución de planta de personal por nivel jerárquico, se distribuye de la siguiente manera.



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

| NIVEL JERÁRQUICO | # DE FUNCIONARIOS | PART % |
|---|---|---|
| ASESOR | 42 | 0,39% |
| DIRECTIVO | 151 | 1,41% |
| TRABAJADOR OFICIAL | 680 | 6,35% |
| ASISTENCIAL | 543 | 5,07% |
| TÉCNICO | 793 | 7,41% |
| PROFESIONAL | 2.117 | 19,78% |
| INSTRUCTOR | 6.379 | 59,59% |
| **TOTAL** | **10.705** | **100,00%** |

Tabla No. 3 - Distribución de los funcionarios de Planta por Nivel Jerárquico



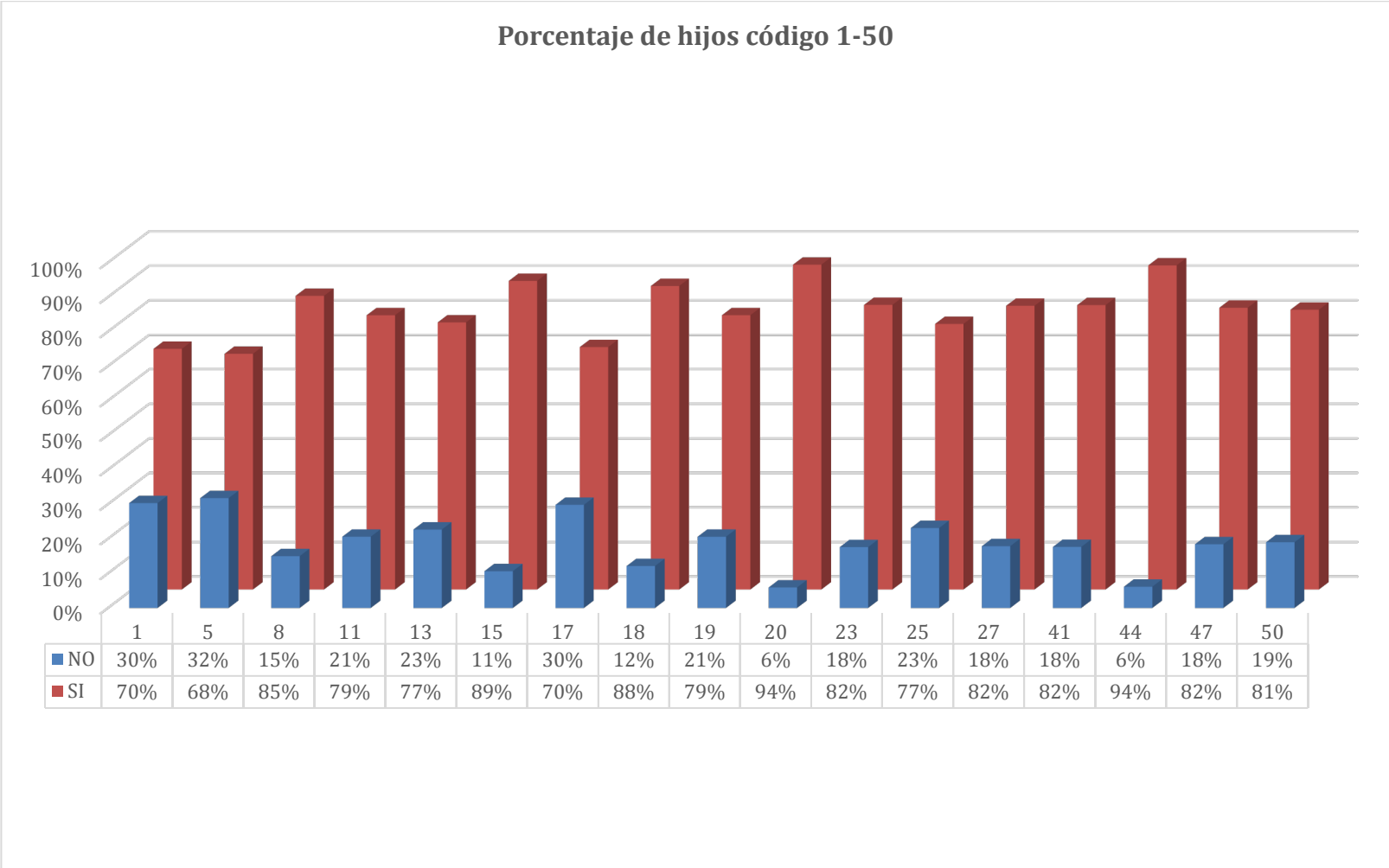

Gráfica No. 3. – Distribución de los funcionarios de planta por Nivel Jerárquico

De acuerdo con los datos anteriores (tabla 3), se observa que el mayor porcentaje de la planta pertenece al nivel Instructor, representando el 59.59% de esta, mientras que en los niveles restantes la planta ocupa el 40.4%.



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- El 22% de la población encuestada no tiene hijos y el 78% si los tiene.



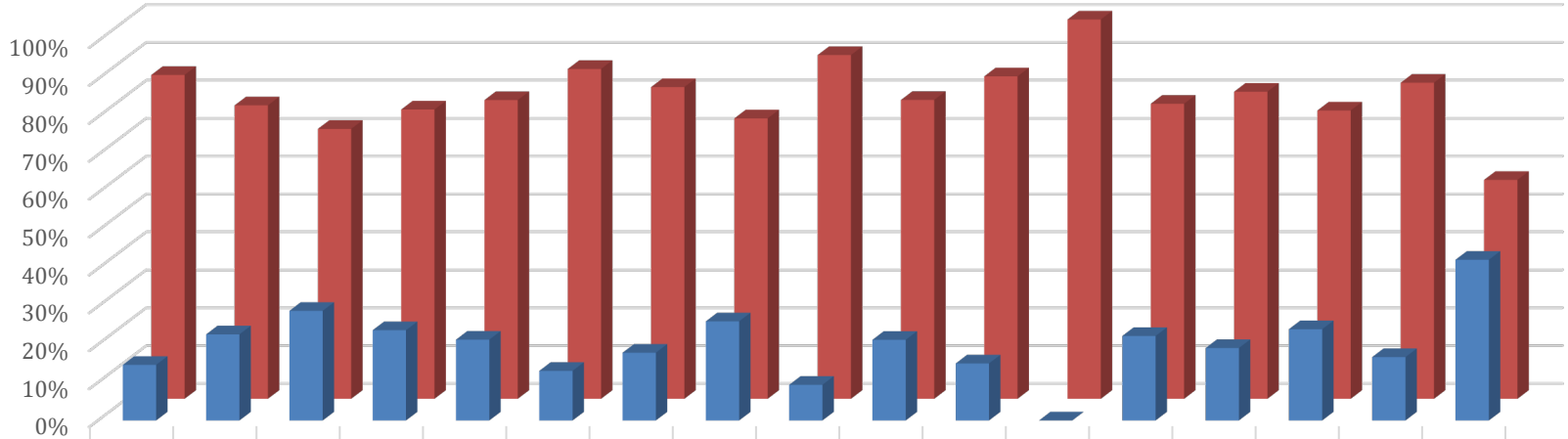

| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NO | 30% | 32% | 15% | 21% | 23% | 11% | 30% | 12% | 21% | 6% | 18% | 23% | 18% | 18% | 6% | 18% | 19% |
| SI | 70% | 68% | 85% | 79% | 77% | 89% | 70% | 88% | 79% | 94% | 82% | 77% | 82% | 82% | 94% | 82% | 81% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## Porcentaje de hijos código 52-99



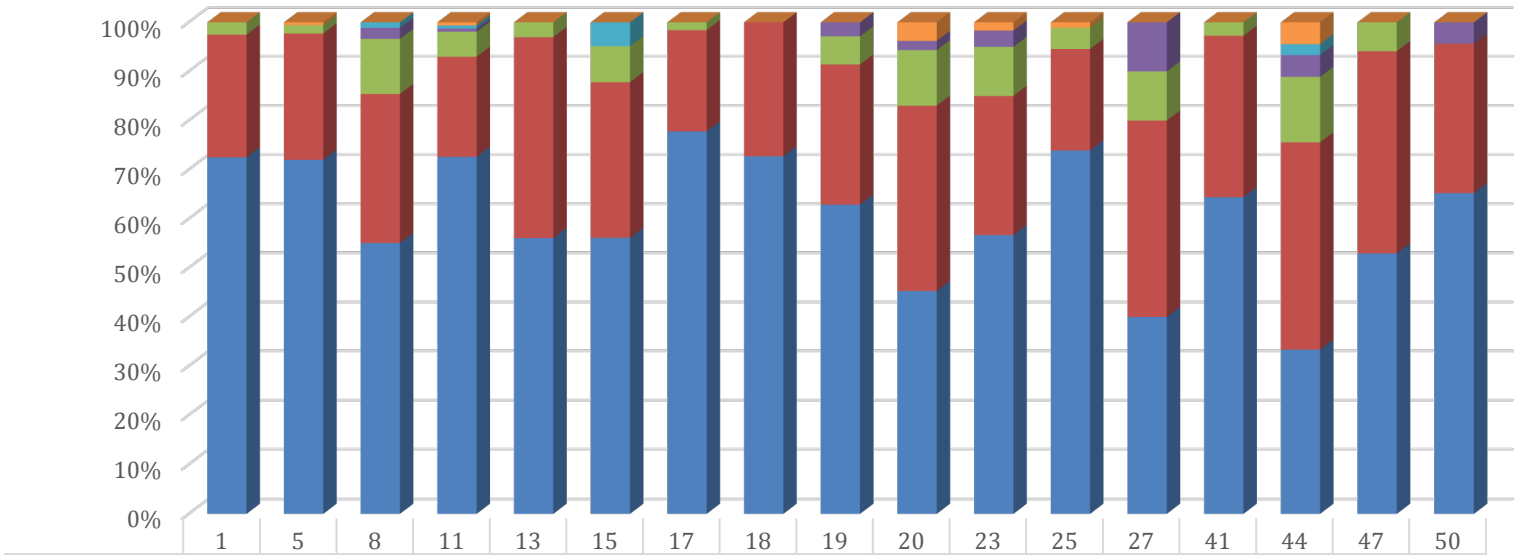

| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NO | 15% | 23% | 29% | 24% | 21% | 13% | 18% | 26% | 9% | 21% | 15% | 0% | 22% | 19% | 24% | 17% | 42% |
| SI | 85% | 77% | 71% | 76% | 79% | 87% | 82% | 74% | 91% | 79% | 85% | 100% | 78% | 81% | 76% | 83% | 58% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- Del 78% de los hijos de los funcionarios, el 46% se encuentra en el rango de edad entre los 0 a 12 años

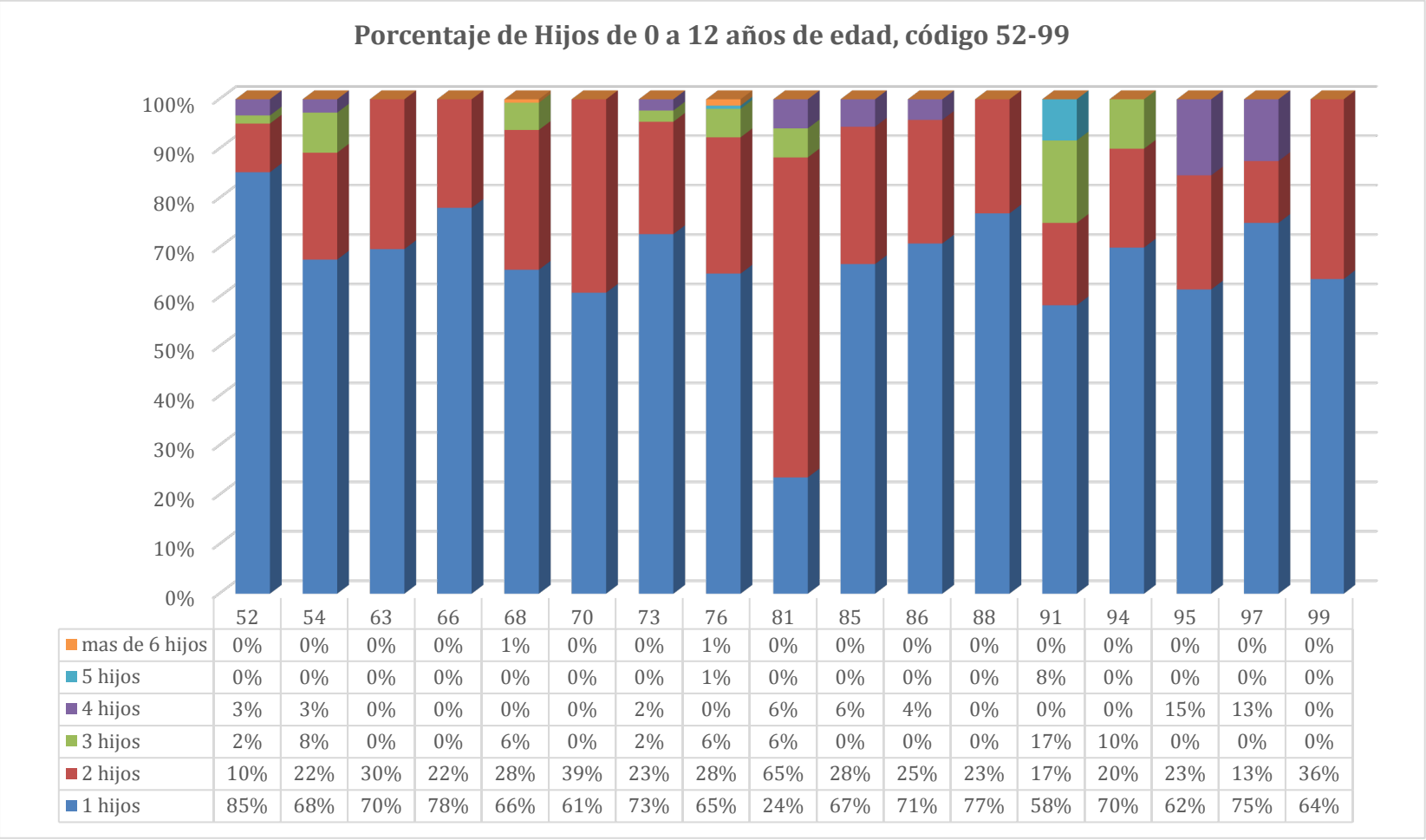



| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| mas de 6 hijos | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 4% | 2% | 1% | 0% | 0% | 4% | 0% | 0% |
| 5 hijos | 0% | 0% | 1% | 1% | 0% | 5% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 2% | 0% | 0% |
| 4 hijos | 0% | 0% | 2% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | 2% | 3% | 0% | 10% | 0% | 4% | 0% | 4% |
| 3 hijos | 3% | 2% | 11% | 5% | 3% | 7% | 2% | 0% | 6% | 11% | 10% | 4% | 10% | 3% | 13% | 6% | 0% |
| 2 hijos | 25% | 26% | 30% | 20% | 41% | 32% | 21% | 27% | 29% | 38% | 28% | 21% | 40% | 33% | 42% | 41% | 30% |
| 1 hijos | 73% | 72% | 55% | 73% | 56% | 56% | 78% | 73% | 63% | 45% | 57% | 74% | 40% | 64% | 33% | 53% | 65% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co



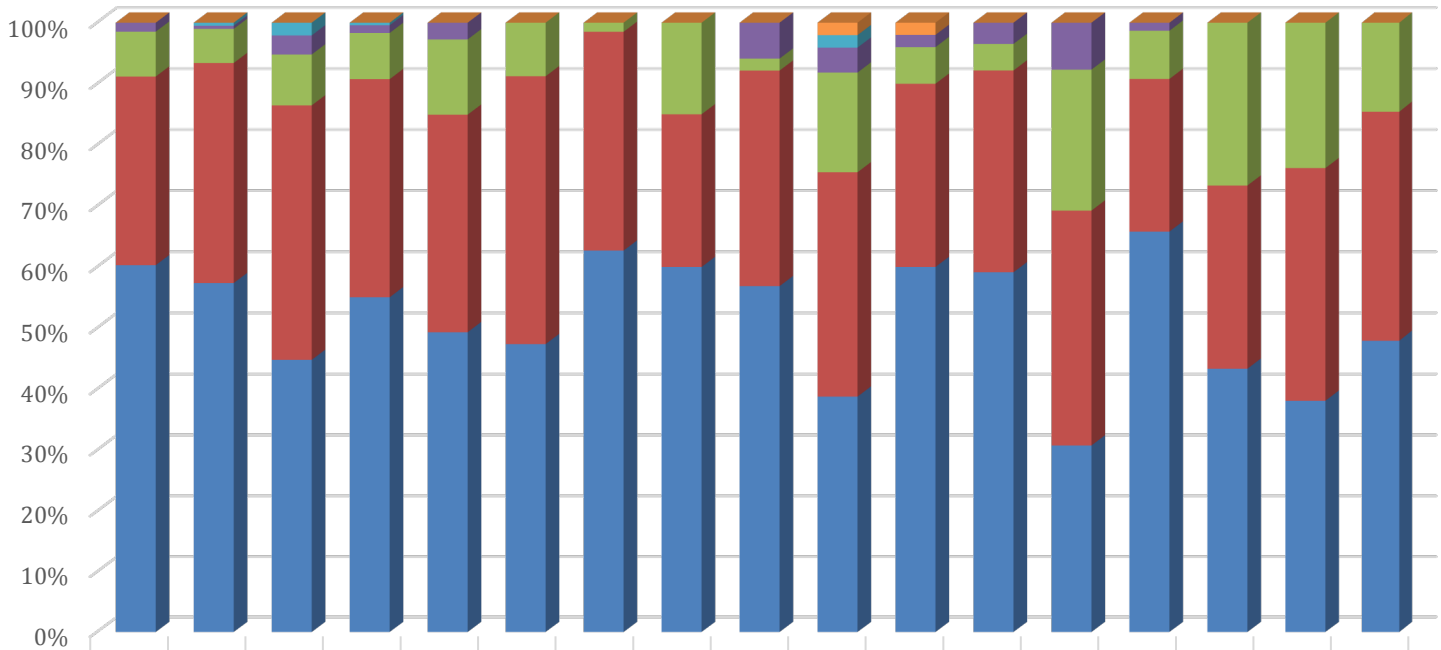

| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| mas de 6 hijos | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 5 hijos | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 8% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 4 hijos | 3% | 3% | 0% | 0% | 0% | 0% | 2% | 0% | 6% | 6% | 4% | 0% | 0% | 0% | 15% | 13% | 0% |
| 3 hijos | 2% | 8% | 0% | 0% | 6% | 0% | 2% | 6% | 6% | 0% | 0% | 0% | 17% | 10% | 0% | 0% | 0% |
| 2 hijos | 10% | 22% | 30% | 22% | 28% | 39% | 23% | 28% | 65% | 28% | 25% | 23% | 17% | 20% | 23% | 13% | 36% |
| 1 hijos | 85% | 68% | 70% | 78% | 66% | 61% | 73% | 65% | 24% | 67% | 71% | 77% | 58% | 70% | 62% | 75% | 64% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- Del 78% de los hijos de los funcionarios, el 54% se encuentra en el rango de edad entre los 13 a 25 años.



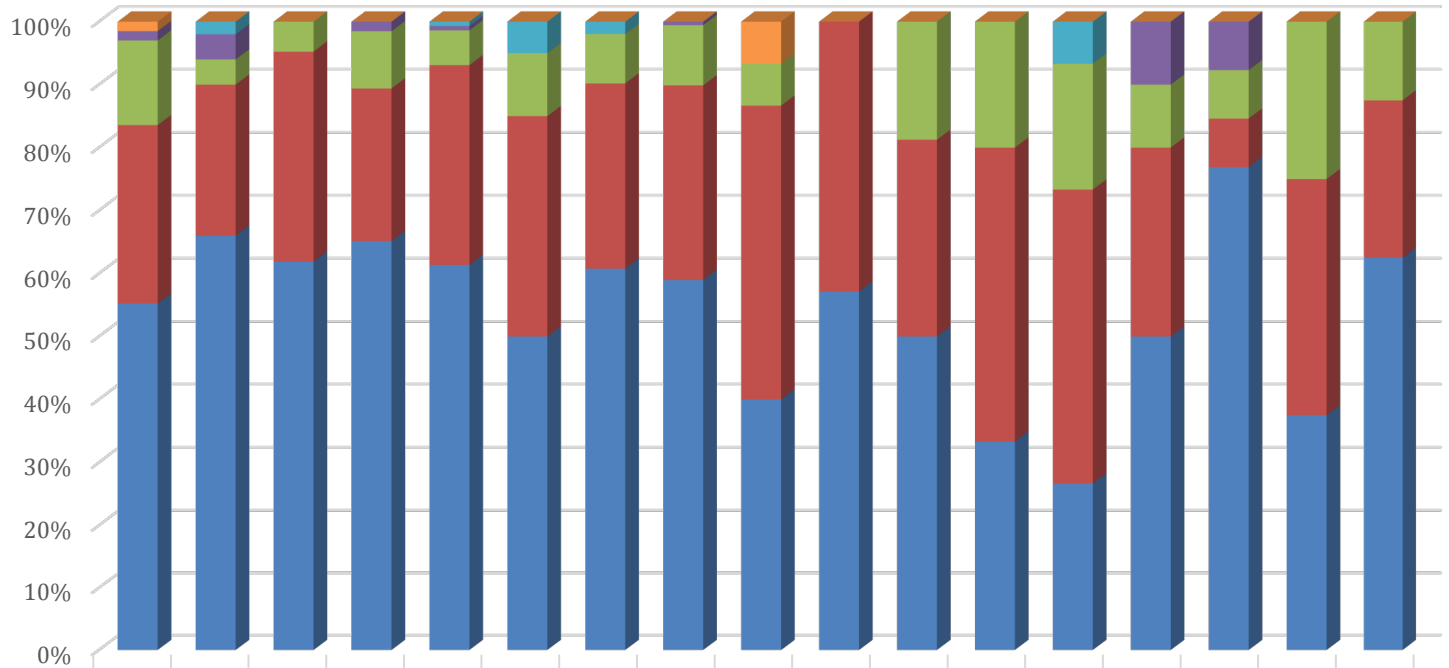

| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| mas de 6 hijos | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 2% | 2% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 5 hijos | 0% | 1% | 2% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 2% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 4 hijos | 1% | 1% | 3% | 1% | 3% | 0% | 0% | 0% | 6% | 4% | 2% | 3% | 8% | 1% | 0% | 0% | 0% |
| 3 hijos | 7% | 6% | 8% | 8% | 12% | 9% | 1% | 15% | 2% | 16% | 6% | 4% | 23% | 8% | 27% | 24% | 15% |
| 2 hijos | 31% | 36% | 42% | 36% | 36% | 44% | 36% | 25% | 35% | 37% | 30% | 33% | 38% | 25% | 30% | 38% | 38% |
| 1 hijos | 60% | 57% | 45% | 55% | 49% | 47% | 63% | 60% | 57% | 39% | 60% | 59% | 31% | 66% | 43% | 38% | 48% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## Porcentaje de Hijos de 13 a 25 años de edad , código 52-99



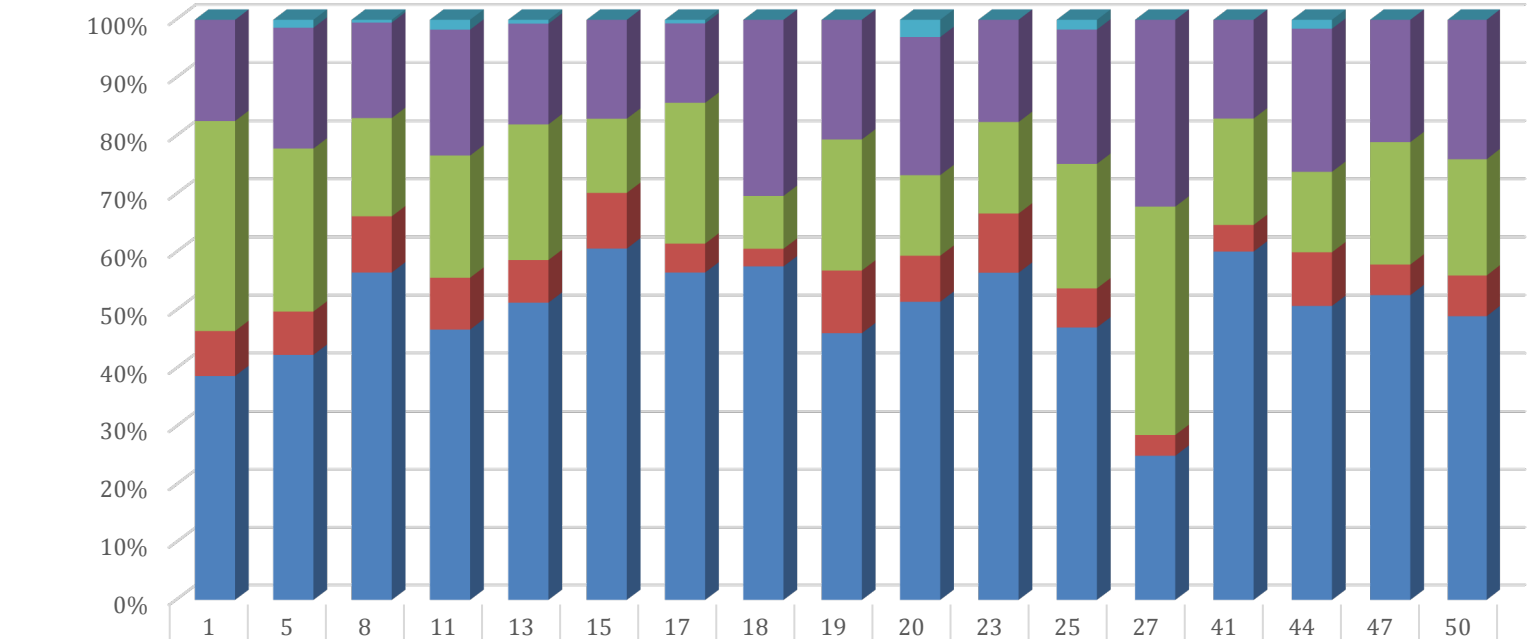

| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| mas de 6 hijos | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 7% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 5 hijos | 0% | 2% | 0% | 0% | 1% | 5% | 2% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 7% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 4 hijos | 1% | 4% | 0% | 2% | 1% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 10% | 8% | 0% | 0% |
| 3 hijos | 13% | 4% | 5% | 9% | 6% | 10% | 8% | 10% | 7% | 0% | 19% | 20% | 20% | 10% | 8% | 25% | 13% |
| 2 hijos | 28% | 24% | 33% | 24% | 32% | 35% | 29% | 31% | 47% | 43% | 31% | 47% | 47% | 30% | 8% | 38% | 25% |
| 1 hijos | 55% | 66% | 62% | 65% | 61% | 50% | 61% | 59% | 40% | 57% | 50% | 33% | 27% | 50% | 77% | 38% | 63% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- El 47% de la población encuestada es casado(a), el 24% está en unión libre, el 21% soltero(a), 7% es separado(a) y el 1% viudo(a).

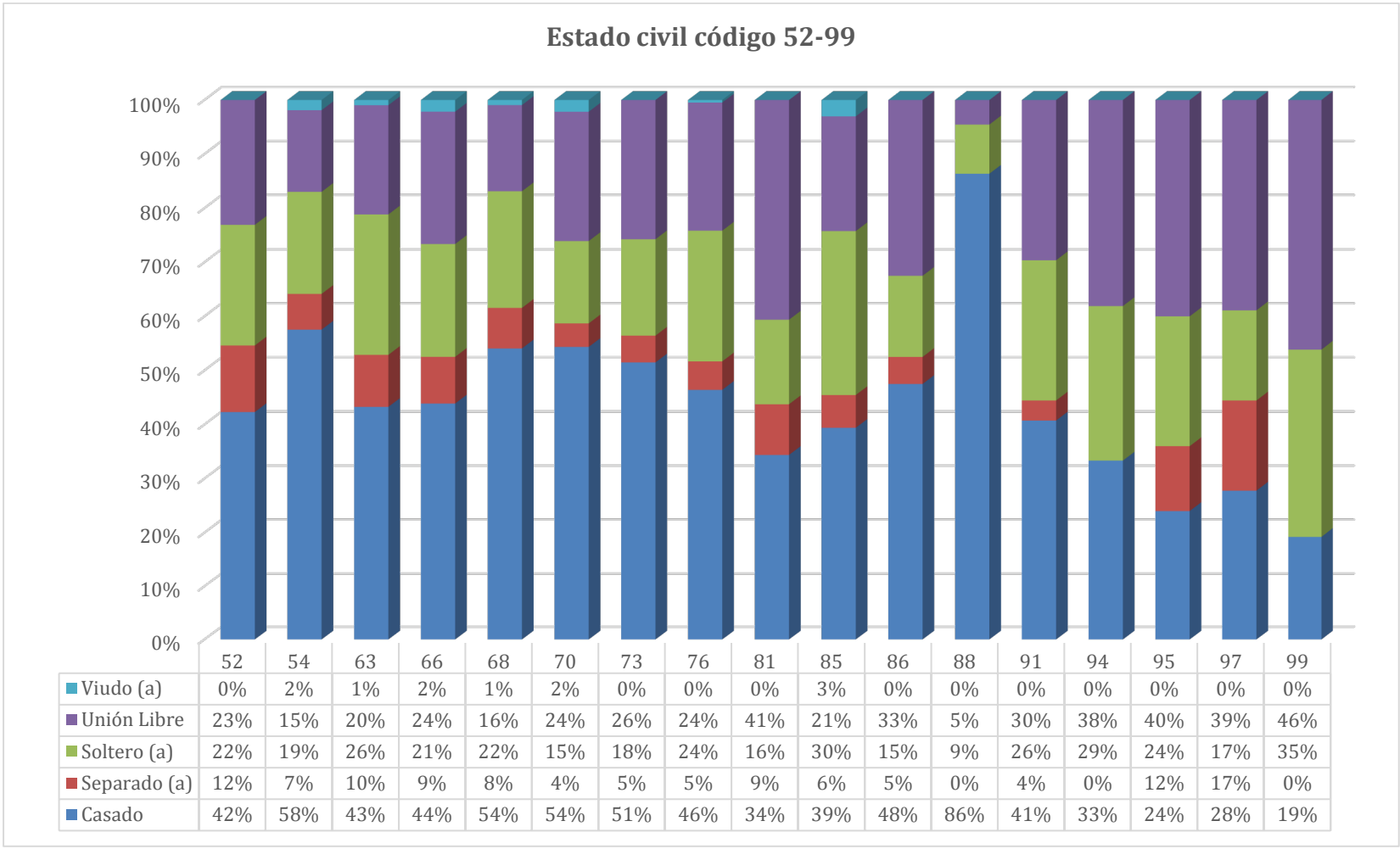



| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Viudo (a) | 0% | 1% | 0% | 2% | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% | 3% | 0% | 2% | 0% | 0% | 2% | 0% | 0% |
| Unión Libre | 17% | 21% | 16% | 22% | 17% | 17% | 14% | 30% | 21% | 24% | 18% | 23% | 32% | 17% | 25% | 21% | 24% |
| Soltero (a) | 36% | 28% | 17% | 21% | 23% | 13% | 24% | 9% | 23% | 14% | 16% | 21% | 39% | 18% | 14% | 21% | 20% |
| Separado (a) | 8% | 7% | 10% | 9% | 7% | 10% | 5% | 3% | 11% | 8% | 10% | 7% | 4% | 5% | 9% | 5% | 7% |
| Casado | 39% | 42% | 57% | 47% | 51% | 61% | 57% | 58% | 46% | 51% | 56% | 47% | 25% | 60% | 51% | 53% | 49% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co



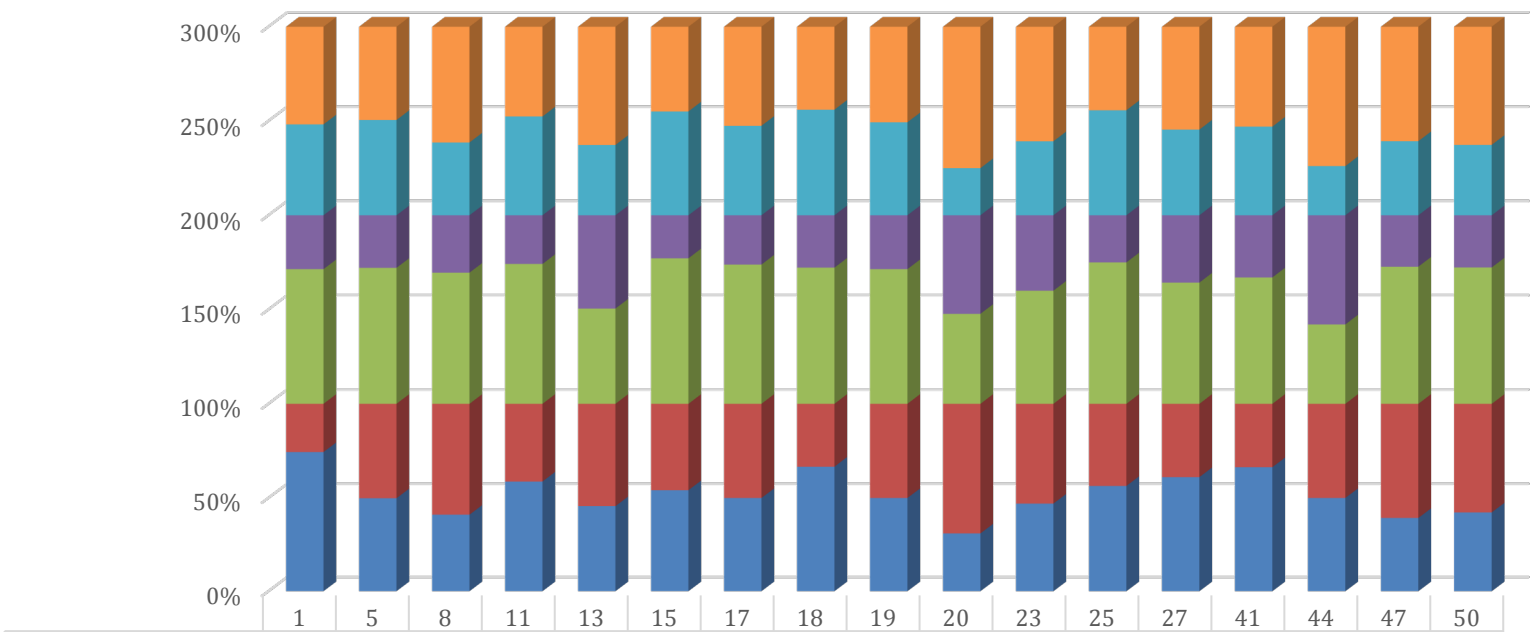

| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Viudo (a) | 0% | 2% | 1% | 2% | 1% | 2% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Unión Libre | 23% | 15% | 20% | 24% | 16% | 24% | 26% | 24% | 41% | 21% | 33% | 5% | 30% | 38% | 40% | 39% | 46% |
| Soltero (a) | 22% | 19% | 26% | 21% | 22% | 15% | 18% | 24% | 16% | 30% | 15% | 9% | 26% | 29% | 24% | 17% | 35% |
| Separado (a) | 12% | 7% | 10% | 9% | 8% | 4% | 5% | 5% | 9% | 6% | 5% | 0% | 4% | 0% | 12% | 17% | 0% |
| Casado | 42% | 58% | 43% | 44% | 54% | 54% | 51% | 46% | 34% | 39% | 48% | 86% | 41% | 33% | 24% | 28% | 19% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- El 53% responde económicamente por la mamá, el 36% por el papá y el 49% responde económicamente por su cónyuge.

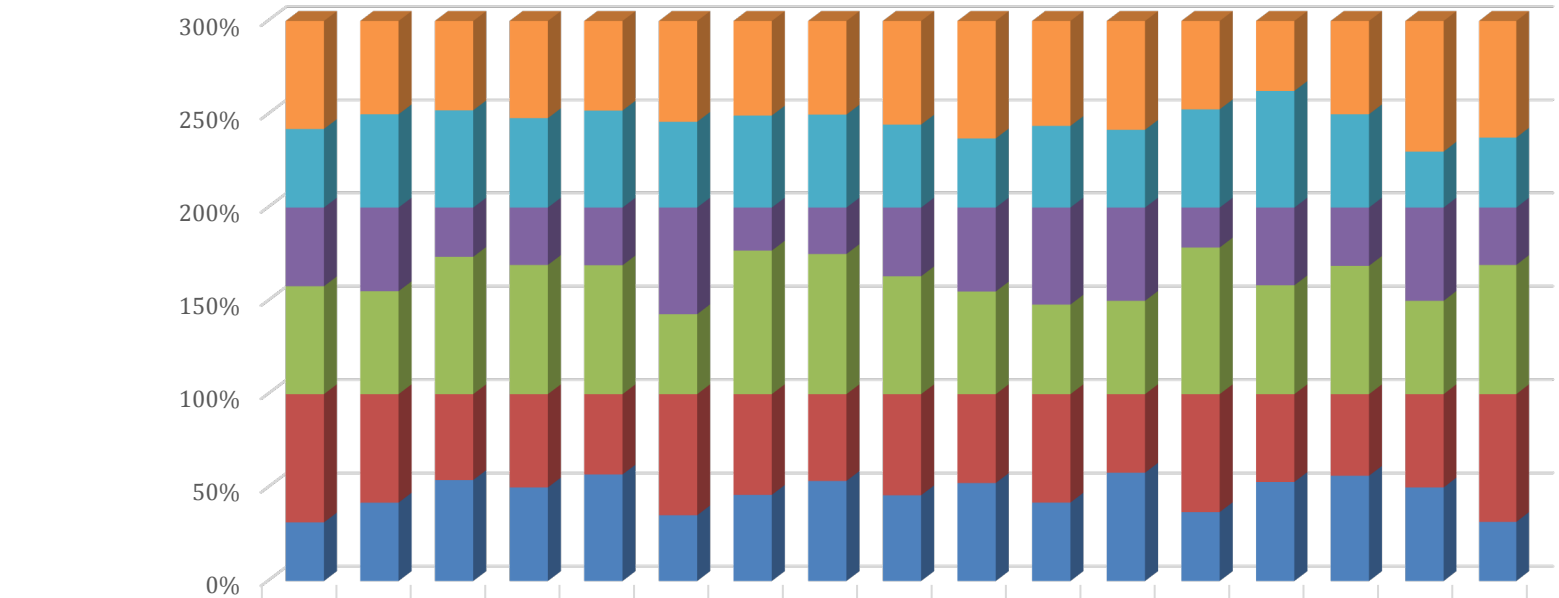



| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Mamá SI depende | 52% | 49% | 61% | 48% | 63% | 45% | 53% | 44% | 51% | 75% | 61% | 44% | 55% | 53% | 74% | 61% | 63% |
| Mamá NO depende | 48% | 51% | 39% | 52% | 37% | 55% | 47% | 56% | 49% | 25% | 39% | 56% | 45% | 47% | 26% | 39% | 37% |
| Papá SI depende | 29% | 28% | 30% | 26% | 49% | 23% | 26% | 28% | 29% | 52% | 40% | 25% | 36% | 33% | 58% | 27% | 28% |
| Papá NO depende | 71% | 72% | 70% | 74% | 51% | 77% | 74% | 72% | 71% | 48% | 60% | 75% | 64% | 67% | 42% | 73% | 72% |
| Conyuge SI depende | 26% | 50% | 59% | 41% | 54% | 46% | 50% | 33% | 50% | 69% | 53% | 44% | 39% | 34% | 50% | 61% | 58% |
| Conyuge NO depende | 74% | 50% | 41% | 59% | 46% | 54% | 50% | 67% | 50% | 31% | 47% | 56% | 61% | 66% | 50% | 39% | 42% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co




| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Mamá SI depende | 58% | 50% | 48% | 52% | 48% | 54% | 51% | 50% | 56% | 63% | 56% | 58% | 47% | 38% | 50% | 70% | 63% |
| Mamá NO depende | 42% | 50% | 52% | 48% | 52% | 46% | 49% | 50% | 44% | 37% | 44% | 42% | 53% | 63% | 50% | 30% | 38% |
| Papá SI depende | 42% | 45% | 26% | 31% | 31% | 57% | 23% | 25% | 37% | 45% | 52% | 50% | 21% | 42% | 31% | 50% | 31% |
| Papá NO depende | 58% | 55% | 74% | 69% | 69% | 43% | 77% | 75% | 63% | 55% | 48% | 50% | 79% | 58% | 69% | 50% | 69% |
| Conyuge SI depende | 69% | 58% | 46% | 50% | 43% | 65% | 54% | 47% | 54% | 48% | 58% | 42% | 63% | 47% | 44% | 50% | 68% |
| Conyuge NO depende | 31% | 42% | 54% | 50% | 57% | 35% | 46% | 53% | 46% | 52% | 42% | 58% | 37% | 53% | 56% | 50% | 32% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

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

Se diligenció la matriz GETH para establecer una línea base sobre cómo se encuentra la gestión del talento humano en la entidad respecto al componente de bienestar. El diagnóstico de las variables a través de la matriz de GETH se evidencia una calificación de 83,6 ubicándola en un nivel de madurez: “CONSOLIDACION”:

| RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | | | |
|---|---|---|---|
| **RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR** | | | |
| **RUTA DE LA FELICIDAD**<br>**La felicidad nos hace productivos** | **86** | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | **81** |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | **89** |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | **88** |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | **85** |
| **RUTA DEL CRECIMIENTO**<br>**Liderando talento** | **82** | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | **84** |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | **80** |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | **77** |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | **86** |
| **RUTA DEL SERVICIO**<br>**Al servicio de los ciudadanos** | **78** | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | **81** |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | **75** |
| **RUTA DE LA CALIDAD**<br>**La cultura de hacer las cosas bien** | **81** | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien” | **83** |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | **80** |
| **RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS**<br>**Conociendo el talento** | **84** | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | **84** |

En este sentido el sistema de estímulos debe encaminarse a estrategias que incluyan como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estarán permanentemente presentes. En consecuencia, los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos

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

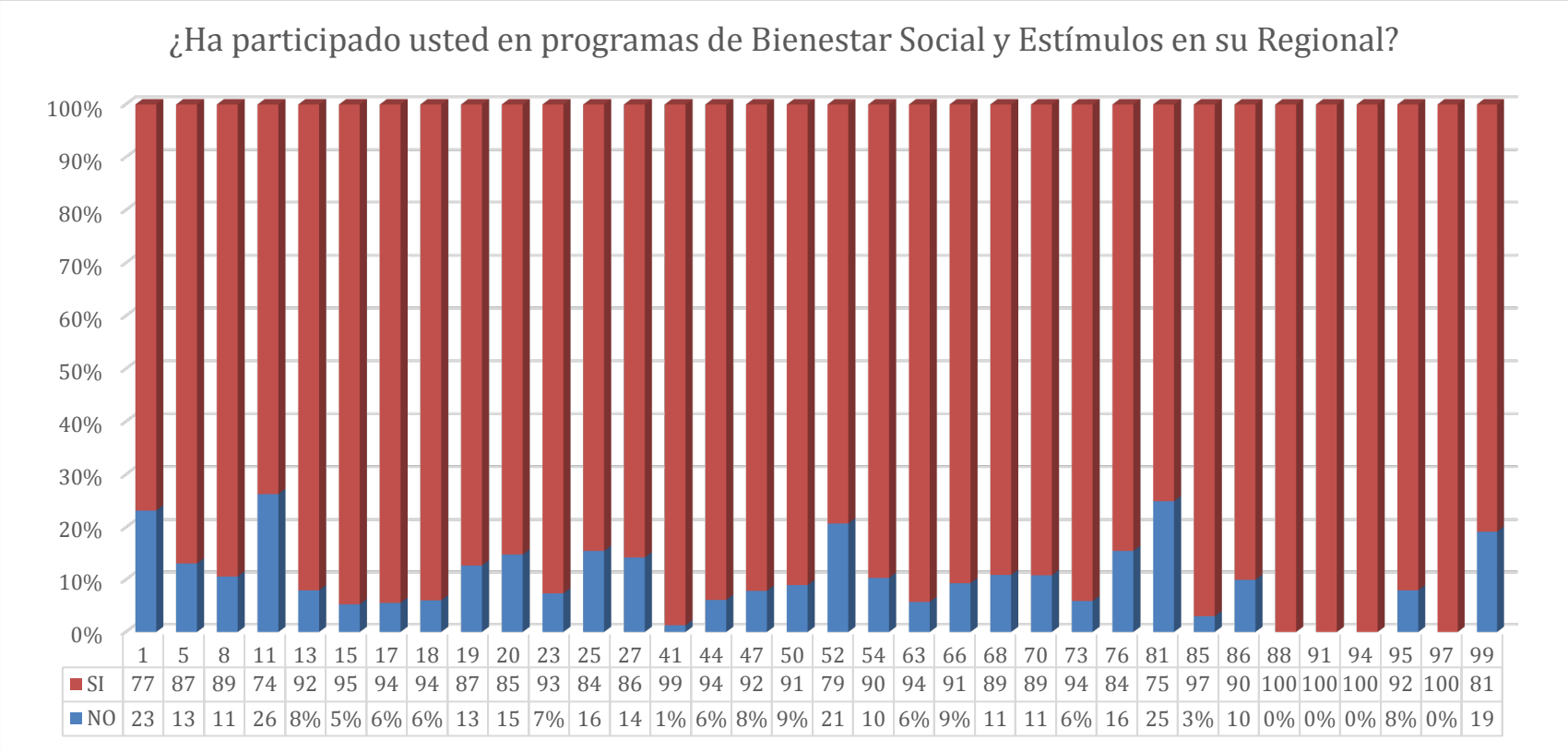
Se diseño un formulario diagnóstico de necesidades, el cual fue socializado con el Comité Nacional de Bienestar y enviado en noviembre de 2019 a todos los Servidores Públicos del SENA, con el propósito del identificar sus necesidades y establecer estrategias para que estas puedan tener la mayor cobertura posible.

La encuesta de bienestar fue enviada a todos los Servidores Públicos a nivel nacional y contó con la participación de 4.322 funcionarios, el 43% de la planta de personal SENA. Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizan los códigos de las regionales los cuales son los siguientes:

| COD. | REGIONAL | COD. | REGIONAL |
|---|---|---|---|
| 1 | Dirección General | 52 | Nariño |
| 5 | Antioquia | 54 | Norte de Santander |
| 8 | Atlántico | 63 | Quindío |
| 11 | Distrito Capital | 66 | Risaralda |
| 13 | Bolívar | 68 | Santander |
| 15 | Boyacá | 70 | Sucre |
| 17 | Caldas | 73 | Tolima |
| 18 | Caquetá | 76 | Valle |
| 19 | Cauca | 81 | Arauca |
| 20 | Cesar | 85 | Casanare |
| 23 | Córdoba | 86 | Putumayo |
| 25 | Cundinamarca | 88 | San Andrés |
| 27 | Choco | 91 | Amazonas |
| 41 | Huila | 94 | Guainía |
| 44 | Guajira | 95 | Guaviare |
| 47 | Magdalena | 97 | Vaupés |
| 50 | Meta | 99 | Vichada |

Los resultados para el diagnostico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2020 son los siguientes:

- El 90% de los funcionarios del SENA conoce los programas de bienestar y hace uso estos.

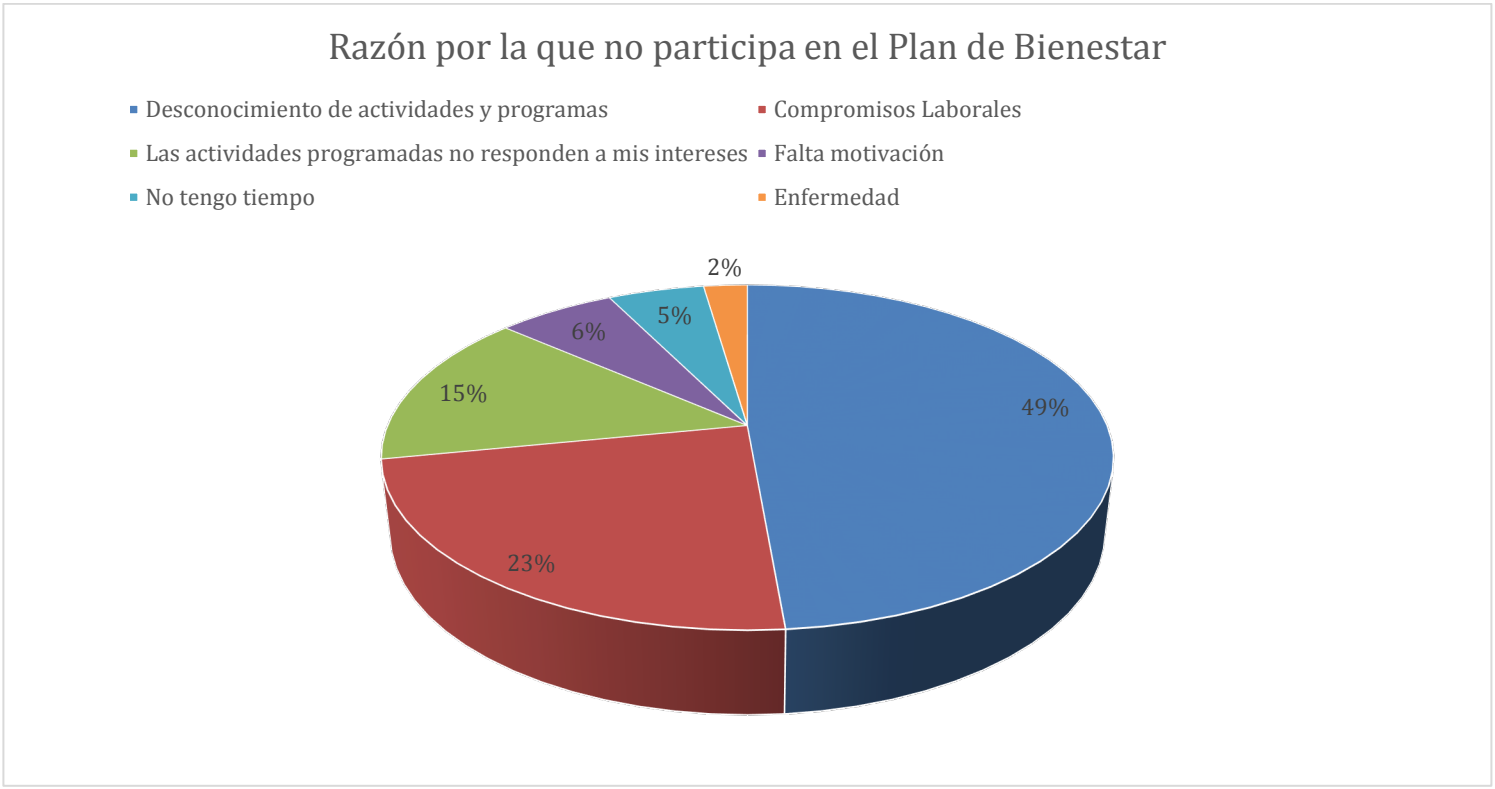



| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SI | 77 | 87 | 89 | 74 | 92 | 95 | 94 | 94 | 87 | 85 | 93 | 84 | 86 | 99 | 94 | 92 | 91 | 79 | 90 | 94 | 91 | 89 | 89 | 94 | 84 | 75 | 97 | 90 | 100 | 100 | 100 | 92 | 100 | 81 |
| NO | 23 | 13 | 11 | 26 | 8% | 5% | 6% | 6% | 13 | 15 | 7% | 16 | 14 | 1% | 6% | 8% | 9% | 21 | 10 | 6% | 9% | 11 | 11 | 6% | 16 | 25 | 3% | 10 | 0% | 0% | 0% | 8% | 0% | 19 |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



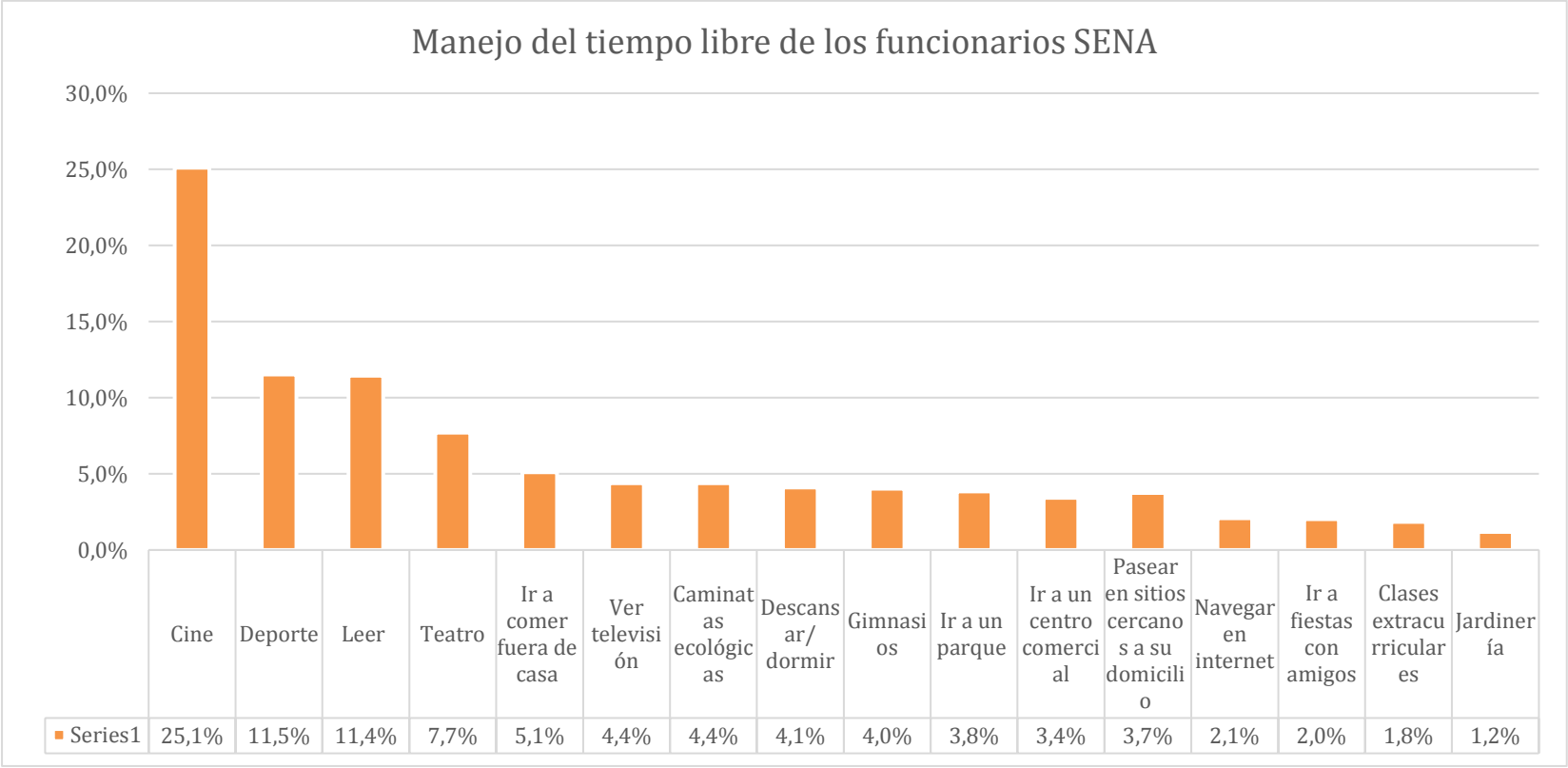
Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co




- Del 10% de los funcionarios del SENA que no ha participado en el plan de bienestar social e incentivos, el 49% indica que la razón es por desconocimiento de las actividades programadas y el 23% por compromisos laborales.



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

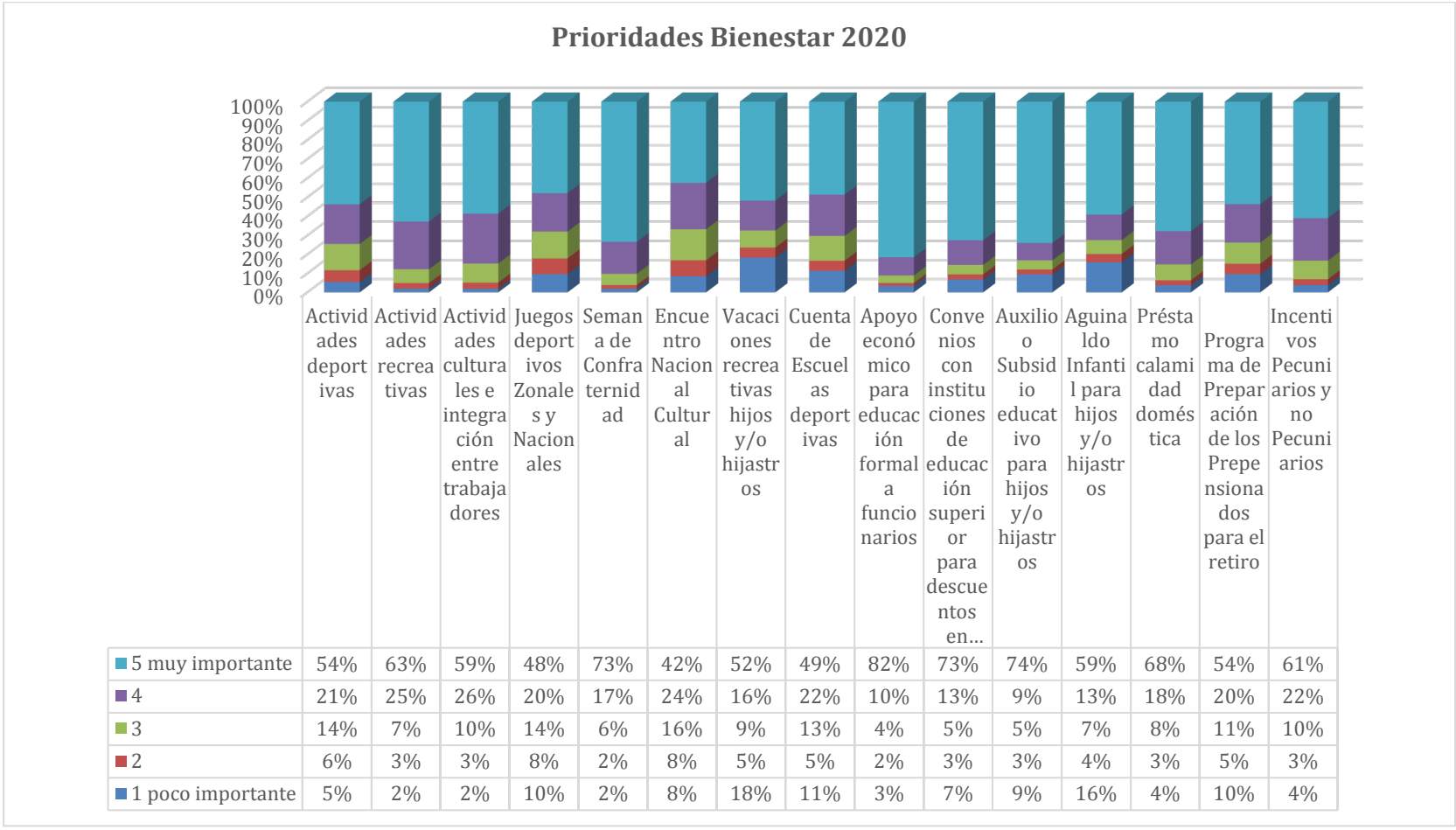



- Al 25% de la población encuestada, en su tiempo libre le gusta ir a cine al 25%, el deporte al 11.5%, al 7.7% ir a teatro, 5.1% ir a comer fuera de casa, en promedio al 4% le gusta ver televisión, caminatas ecológicas e ir al gimnasio.



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- Las cuatro principales prioridades de bienestar para los funcionarios son el apoyo económico para educación formal con el 82%, auxilio educación de hijos e hijastros con el 74% y los convenios con instituciones de educación superior, como la semana de confraternidad con el 73% cada uno



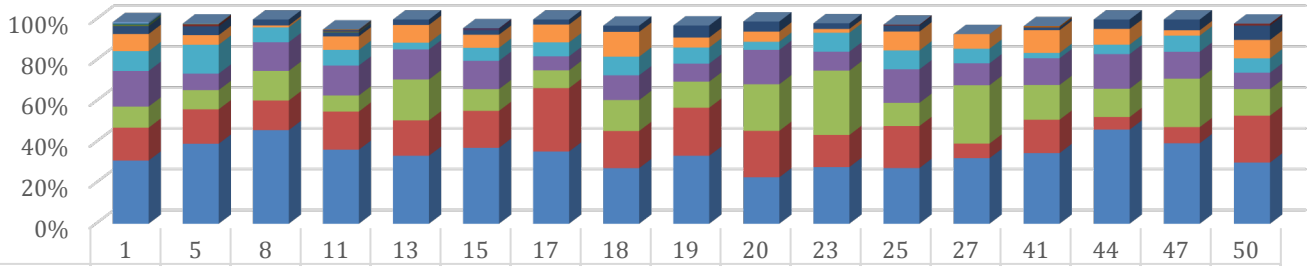

| | Actividades deportivas | Actividades recreativas | Actividades culturales e integración entre trabajadores | Juegos deportivos Zonales y Nacionales | Semana de Confraternidad | Encuentro Nacional Cultural | Vacaciones recreativas hijos y/o hijastros | Cuentas de Escuelas deportivas | Apoyo económico para educación formal a funcionarios | Convenios con instituciones de educación superior para descuentos en... | Auxilio o Subsidio educativo para hijos y/o hijastros | Aguinaldo Infantil para hijos y/o hijastros | Préstamo calamidad doméstica | Programa de Preparación de los Prepensionados para el retiro | Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 muy importante | 54% | 63% | 59% | 48% | 73% | 42% | 52% | 49% | 82% | 73% | 74% | 59% | 68% | 54% | 61% |
| 4 | 21% | 25% | 26% | 20% | 17% | 24% | 16% | 22% | 10% | 13% | 9% | 13% | 18% | 20% | 22% |
| 3 | 14% | 7% | 10% | 14% | 6% | 16% | 9% | 13% | 4% | 5% | 5% | 7% | 8% | 11% | 10% |
| 2 | 6% | 3% | 3% | 8% | 2% | 8% | 5% | 5% | 2% | 3% | 3% | 4% | 3% | 5% | 3% |
| 1 poco importante | 5% | 2% | 2% | 10% | 2% | 8% | 18% | 11% | 3% | 7% | 9% | 16% | 4% | 10% | 4% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- Las cuatro principales preferencias de los funcionarios en Actividades deportivas son: Entrenamiento físico Gimnasio 33%, Entrenamientos deportivos 20%, Campeonatos Externos 14% y Campeonatos Internos 13%.



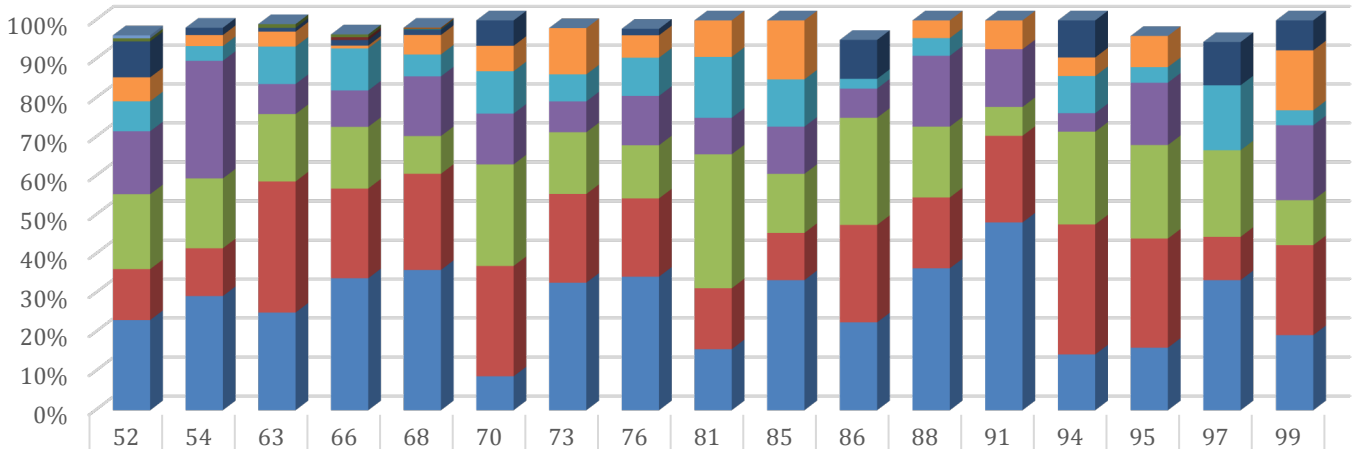

| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| TODAS LAS ANTERIORES | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| NATACION | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% |
| Ajedrez | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| caminatas | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Yoga | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| ciclismo | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% |
| Carreras Atléticas | 4% | 4% | 3% | 2% | 3% | 2% | 2% | 3% | 6% | 5% | 3% | 3% | 0% | 1% | 5% | 5% | 7% |
| Festivales Deportivos | 8% | 5% | 1% | 7% | 9% | 6% | 9% | 12% | 5% | 5% | 2% | 9% | 7% | 11% | 8% | 3% | 9% |
| Ninguna | 10% | 14% | 7% | 8% | 3% | 6% | 7% | 9% | 8% | 4% | 9% | 9% | 7% | 3% | 5% | 8% | 7% |
| Campeonatos Internos | 17% | 8% | 14% | 15% | 15% | 14% | 7% | 12% | 9% | 17% | 9% | 16% | 11% | 13% | 17% | 13% | 8% |
| Campeonatos Externos | 10% | 9% | 14% | 8% | 20% | 11% | 9% | 15% | 13% | 23% | 31% | 11% | 29% | 17% | 14% | 24% | 13% |
| Entrenamientos deportivos | 16% | 17% | 14% | 19% | 17% | 18% | 31% | 18% | 24% | 23% | 16% | 21% | 7% | 16% | 6% | 8% | 23% |
| Entrenamiento físico Gimnasio | 31% | 39% | 46% | 36% | 33% | 37% | 35% | 27% | 33% | 23% | 28% | 27% | 32% | 35% | 46% | 39% | 30% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## Prioridades de Bienestar: Actividades deportivas Código 52-99




| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| TODAS LAS ANTERIORES | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| NATACION | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Ajedrez | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| caminatas | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Yoga | 1% | 0% | 1% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| ciclismo | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Carreras Atléticas | 9% | 2% | 1% | 1% | 1% | 7% | 0% | 2% | 0% | 0% | 10% | 0% | 0% | 10% | 0% | 11% | 8% |
| Festivales Deportivos | 6% | 3% | 4% | 1% | 5% | 7% | 12% | 6% | 9% | 15% | 0% | 5% | 7% | 5% | 8% | 0% | 15% |
| Ninguna | 8% | 4% | 10% | 11% | 6% | 11% | 7% | 10% | 16% | 12% | 3% | 5% | 0% | 10% | 4% | 17% | 4% |
| Campeonatos Internos | 16% | 30% | 8% | 9% | 15% | 13% | 8% | 13% | 9% | 12% | 8% | 18% | 15% | 5% | 16% | 0% | 19% |
| Campeonatos Externos | 19% | 18% | 17% | 16% | 10% | 26% | 16% | 14% | 34% | 15% | 28% | 18% | 7% | 24% | 24% | 22% | 12% |
| Entrenamientos deportivos | 13% | 12% | 34% | 23% | 25% | 28% | 23% | 20% | 16% | 12% | 25% | 18% | 22% | 33% | 28% | 11% | 23% |
| Entrenamiento físico Gimnasio | 23% | 29% | 25% | 34% | 36% | 9% | 33% | 34% | 16% | 33% | 23% | 36% | 48% | 14% | 16% | 33% | 19% |

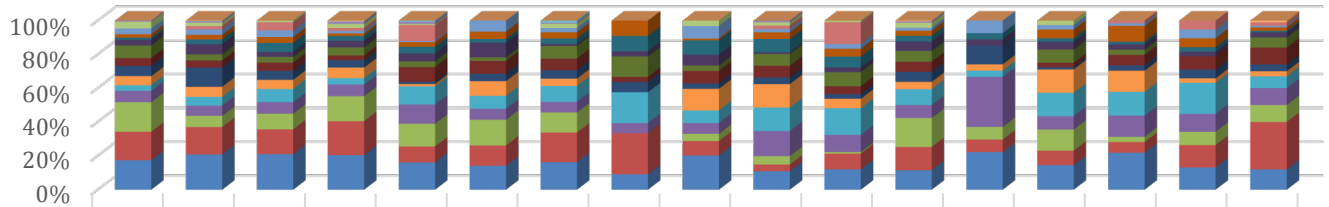
*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- Las tres principales preferencias de los funcionarios en entrenamientos deportivos son: gimnasio 16%, natación 14% y bolos con el 11%.

**Prioridades de Bienestar: Entrenamientos deportivos Código 1-50**



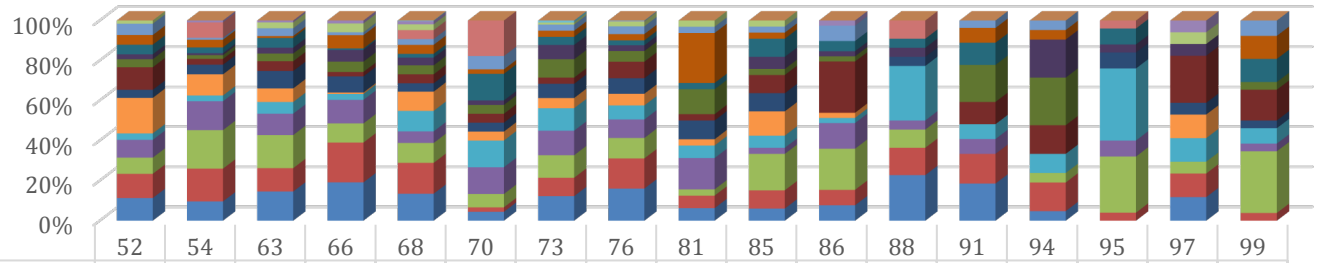

| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| baile | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% |
| patinaje | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Ajedrez | 1% | 1% | 0% | 1% | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Tenis de campo | 4% | 2% | 1% | 2% | 1% | 0% | 3% | 0% | 3% | 2% | 1% | 3% | 0% | 3% | 0% | 0% | 0% |
| Sóftbol | 0% | 2% | 5% | 2% | 9% | 0% | 0% | 0% | 0% | 2% | 13% | 0% | 0% | 0% | 2% | 5% | 2% |
| Billar | 3% | 3% | 4% | 2% | 1% | 7% | 3% | 0% | 7% | 2% | 3% | 2% | 7% | 3% | 2% | 5% | 1% |
| Minitejo | 2% | 3% | 3% | 2% | 3% | 4% | 4% | 9% | 1% | 4% | 5% | 3% | 0% | 5% | 9% | 5% | 2% |
| Tejo | 1% | 3% | 5% | 3% | 4% | 2% | 3% | 9% | 9% | 8% | 6% | 3% | 4% | 2% | 2% | 3% | 1% |
| Ciclismo | 3% | 6% | 3% | 4% | 5% | 9% | 1% | 3% | 6% | 1% | 3% | 6% | 4% | 5% | 3% | 3% | 3% |
| Tenis de mesa | 7% | 4% | 3% | 5% | 3% | 2% | 8% | 12% | 3% | 7% | 8% | 6% | 0% | 8% | 3% | 0% | 6% |
| Atletismo | 5% | 4% | 5% | 3% | 9% | 8% | 7% | 3% | 7% | 7% | 5% | 6% | 0% | 3% | 6% | 8% | 10% |
| Ninguna | 6% | 11% | 5% | 4% | 1% | 4% | 5% | 6% | 3% | 4% | 3% | 6% | 11% | 1% | 3% | 5% | 4% |
| Baloncesto | 5% | 6% | 5% | 6% | 1% | 9% | 4% | 0% | 13% | 14% | 6% | 4% | 4% | 14% | 13% | 3% | 3% |
| Voleibol | 3% | 5% | 8% | 4% | 11% | 8% | 9% | 18% | 7% | 14% | 16% | 9% | 4% | 14% | 14% | 18% | 7% |
| Fútbol | 7% | 6% | 7% | 7% | 11% | 7% | 6% | 6% | 6% | 15% | 10% | 8% | 30% | 8% | 13% | 11% | 10% |
| Bolos | 17% | 7% | 9% | 15% | 13% | 15% | 12% | 0% | 4% | 5% | 1% | 17% | 7% | 13% | 3% | 8% | 10% |
| Natación | 17% | 16% | 15% | 20% | 9% | 12% | 18% | 24% | 9% | 4% | 9% | 14% | 7% | 9% | 6% | 13% | 28% |
| Gimnasio | 17% | 21% | 21% | 20% | 16% | 14% | 16% | 9% | 20% | 11% | 12% | 12% | 22% | 14% | 22% | 13% | 12% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## Prioridades de Bienestar: Entrenamientos deportivos Código 52-99



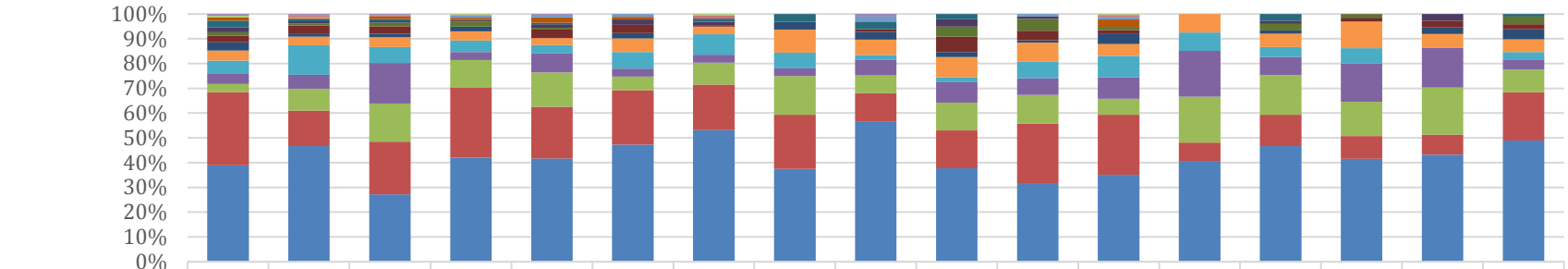

| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| baile | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| patinaje | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Ajedrez | 0% | 1% | 1% | 1% | 2% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 0% | 0% | 0% | 6% | 0% |
| Tenis de campo | 2% | 0% | 3% | 4% | 3% | 0% | 1% | 2% | 3% | 3% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 6% | 0% |
| Sóftbol | 0% | 8% | 0% | 0% | 4% | 18% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 9% | 0% | 0% | 4% | 0% | 0% |
| Billar | 6% | 1% | 4% | 1% | 3% | 7% | 3% | 4% | 3% | 3% | 8% | 0% | 4% | 5% | 0% | 0% | 8% |
| Minitejo | 5% | 4% | 1% | 7% | 4% | 2% | 3% | 3% | 25% | 3% | 0% | 0% | 7% | 5% | 0% | 0% | 12% |
| Tejo | 5% | 3% | 5% | 1% | 2% | 13% | 4% | 2% | 3% | 9% | 5% | 5% | 11% | 0% | 8% | 0% | 12% |
| Ciclismo | 2% | 1% | 3% | 6% | 4% | 2% | 7% | 3% | 0% | 6% | 3% | 5% | 0% | 19% | 4% | 6% | 0% |
| Tenis de mesa | 4% | 2% | 4% | 5% | 4% | 4% | 9% | 5% | 13% | 3% | 3% | 0% | 19% | 24% | 0% | 0% | 4% |
| Atletismo | 11% | 3% | 5% | 2% | 4% | 4% | 3% | 8% | 3% | 9% | 26% | 0% | 11% | 14% | 0% | 24% | 15% |
| Ninguna | 4% | 5% | 9% | 8% | 4% | 4% | 7% | 8% | 9% | 9% | 0% | 5% | 0% | 0% | 8% | 6% | 4% |
| Baloncesto | 18% | 11% | 7% | 1% | 10% | 4% | 5% | 6% | 3% | 12% | 3% | 0% | 0% | 0% | 0% | 12% | 0% |
| Voleibol | 3% | 3% | 6% | 3% | 10% | 13% | 11% | 7% | 6% | 6% | 3% | 27% | 7% | 10% | 36% | 12% | 8% |
| Fútbol | 9% | 14% | 11% | 12% | 6% | 13% | 12% | 9% | 16% | 3% | 13% | 5% | 7% | 0% | 8% | 0% | 4% |
| Bolos | 8% | 19% | 17% | 10% | 10% | 7% | 11% | 10% | 3% | 18% | 21% | 9% | 0% | 5% | 28% | 6% | 31% |
| Natación | 12% | 16% | 12% | 20% | 15% | 2% | 9% | 15% | 6% | 9% | 8% | 14% | 15% | 14% | 4% | 12% | 4% |
| Gimnasio | 11% | 10% | 15% | 19% | 13% | 4% | 12% | 16% | 6% | 6% | 8% | 23% | 19% | 5% | 0% | 12% | 0% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- Las tres principales preferencias de los funcionarios en escuelas deportivas son: baile 43%, natación 18% y gimnasio con el 10%



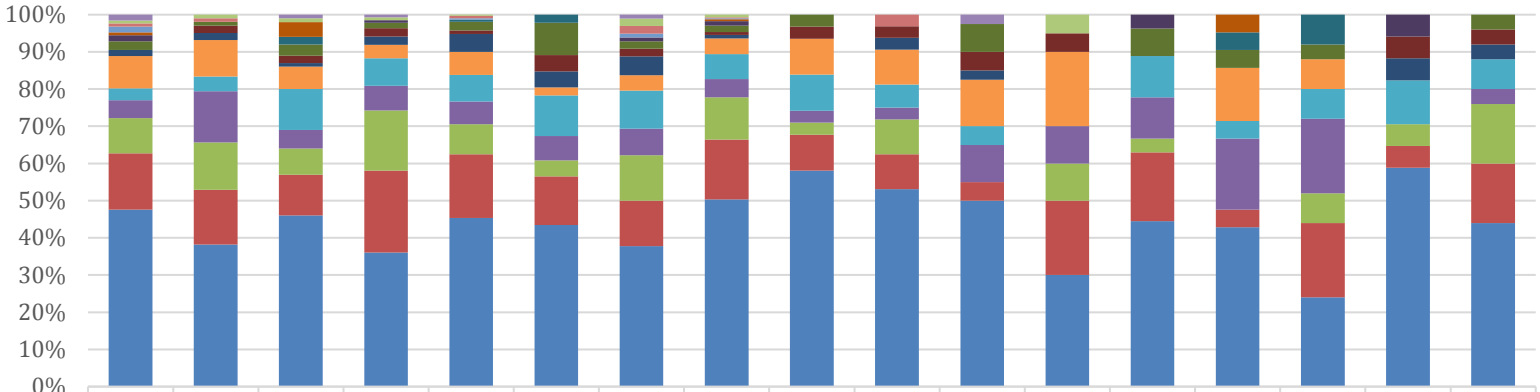

| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Atletismo | 1% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| YOGA | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Squash | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Ciclismo | 0% | 0% | 0% | 1% | 1% | 1% | 0% | 0% | 2% | 0% | 1% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| bolos | 1% | 0% | 1% | 1% | 2% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Voleibol | 3% | 1% | 1% | 0% | 1% | 0% | 1% | 3% | 3% | 2% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 0% | 1% |
| Taekwondo | 2% | 1% | 0% | 1% | 1% | 2% | 1% | 0% | 0% | 3% | 1% | 0% | 0% | 1% | 0% | 3% | 0% |
| Tenis de mesa | 1% | 1% | 1% | 2% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 4% | 5% | 1% | 0% | 3% | 2% | 0% | 3% |
| Patinaje | 3% | 3% | 3% | 0% | 3% | 3% | 1% | 0% | 1% | 6% | 4% | 1% | 0% | 0% | 2% | 3% | 2% |
| Tenis de campo | 3% | 1% | 1% | 2% | 0% | 2% | 0% | 3% | 3% | 2% | 1% | 4% | 0% | 1% | 0% | 3% | 4% |
| Baloncesto | 4% | 4% | 4% | 4% | 3% | 5% | 3% | 9% | 6% | 8% | 8% | 5% | 7% | 5% | 11% | 5% | 5% |
| Ninguna | 5% | 12% | 6% | 5% | 3% | 7% | 8% | 6% | 2% | 2% | 7% | 9% | 7% | 4% | 6% | 0% | 3% |
| Fútbol | 4% | 6% | 16% | 3% | 8% | 3% | 3% | 3% | 6% | 8% | 7% | 9% | 19% | 7% | 15% | 16% | 4% |
| Gimnasio | 3% | 9% | 15% | 11% | 14% | 5% | 9% | 16% | 7% | 11% | 12% | 6% | 19% | 16% | 14% | 19% | 9% |
| Natación | 30% | 14% | 21% | 28% | 21% | 22% | 18% | 22% | 11% | 15% | 24% | 24% | 7% | 13% | 9% | 8% | 19% |
| Baile | 39% | 47% | 27% | 42% | 42% | 47% | 53% | 38% | 57% | 38% | 32% | 35% | 41% | 47% | 42% | 43% | 49% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## Prioridades de Bienestar: Escuelas deportivas Código 52-99



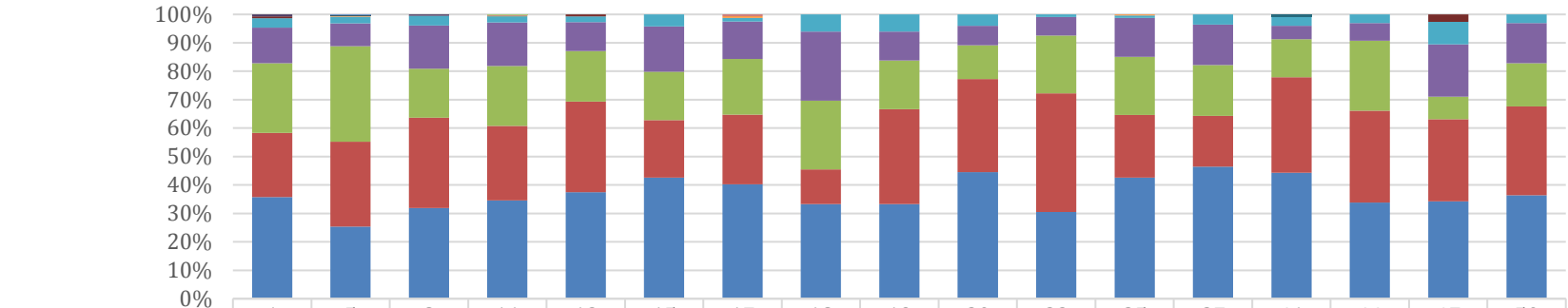

| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Atletismo | 2% | 0% | 1% | 1% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| YOGA | 1% | 1% | 1% | 1% | 0% | 0% | 2% | 1% | 0% | 0% | 0% | 5% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Squash | 1% | 1% | 0% | 0% | 1% | 0% | 2% | 0% | 0% | 3% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Ciclismo | 2% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| bolos | 1% | 0% | 4% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 5% | 0% | 0% | 0% |
| Voleibol | 0% | 0% | 2% | 0% | 1% | 2% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 5% | 8% | 0% | 0% |
| Taekwondo | 2% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 1% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 4% | 0% | 0% | 6% | 0% |
| Tenis de mesa | 2% | 1% | 3% | 1% | 2% | 9% | 2% | 2% | 3% | 0% | 8% | 0% | 7% | 5% | 4% | 0% | 4% |
| Patinaje | 0% | 2% | 2% | 2% | 1% | 4% | 2% | 1% | 3% | 3% | 5% | 5% | 0% | 0% | 0% | 6% | 4% |
| Tenis de campo | 2% | 2% | 1% | 2% | 5% | 4% | 5% | 1% | 0% | 3% | 3% | 0% | 0% | 0% | 0% | 6% | 4% |
| Baloncesto | 9% | 10% | 6% | 4% | 6% | 2% | 4% | 4% | 10% | 9% | 13% | 20% | 0% | 14% | 8% | 0% | 0% |
| Ninguna | 3% | 4% | 11% | 7% | 7% | 11% | 10% | 7% | 10% | 6% | 5% | 0% | 11% | 5% | 8% | 12% | 8% |
| Fútbol | 5% | 14% | 5% | 7% | 6% | 7% | 7% | 5% | 3% | 3% | 10% | 10% | 11% | 19% | 20% | 0% | 4% |
| Gimnasio | 10% | 13% | 7% | 16% | 8% | 4% | 12% | 11% | 3% | 9% | 0% | 10% | 4% | 0% | 8% | 6% | 16% |
| Natación | 15% | 15% | 11% | 22% | 17% | 13% | 12% | 16% | 10% | 9% | 5% | 20% | 19% | 5% | 20% | 6% | 16% |
| Baile | 48% | 38% | 46% | 36% | 45% | 43% | 38% | 50% | 58% | 53% | 50% | 30% | 44% | 43% | 24% | 59% | 44% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- Las tres principales preferencias de los funcionarios en actividades culturales son: taller de danzas 35%, taller de música 29%, y taller de teatro 11%.



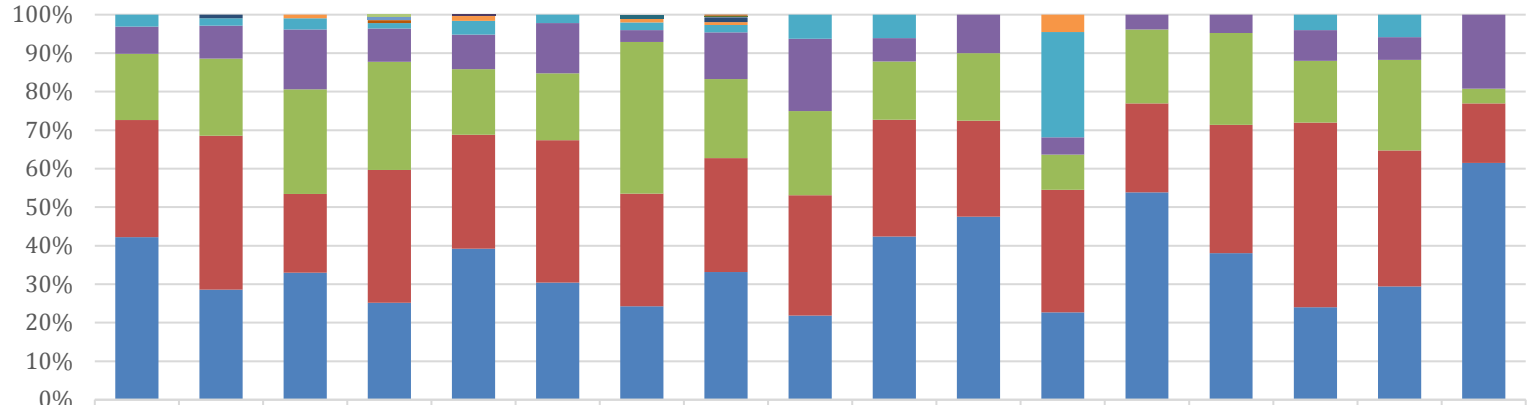

| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Taller Manualidades | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Literatura | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Fotografía | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Clases de pintura | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| cineclub | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% |
| Taller de pintura | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Manualidades | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Taller Pintura | 1% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% |
| Baile | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Pintura | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Coro | 3% | 2% | 3% | 2% | 2% | 4% | 1% | 6% | 6% | 4% | 1% | 1% | 4% | 3% | 3% | 8% | 3% |
| Taller Teatro | 13% | 8% | 15% | 15% | 10% | 16% | 13% | 24% | 10% | 7% | 6% | 14% | 14% | 5% | 6% | 18% | 14% |
| Ninguna | 25% | 34% | 17% | 21% | 18% | 17% | 19% | 24% | 17% | 12% | 20% | 20% | 18% | 13% | 25% | 8% | 15% |
| Taller Música | 23% | 30% | 32% | 26% | 32% | 20% | 25% | 12% | 33% | 33% | 42% | 22% | 18% | 33% | 32% | 29% | 31% |
| Taller Danzas | 36% | 25% | 32% | 35% | 37% | 43% | 40% | 33% | 33% | 45% | 31% | 43% | 46% | 44% | 34% | 34% | 36% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## Prioridades de Bienestar: Actividades Culturales Código 52-99



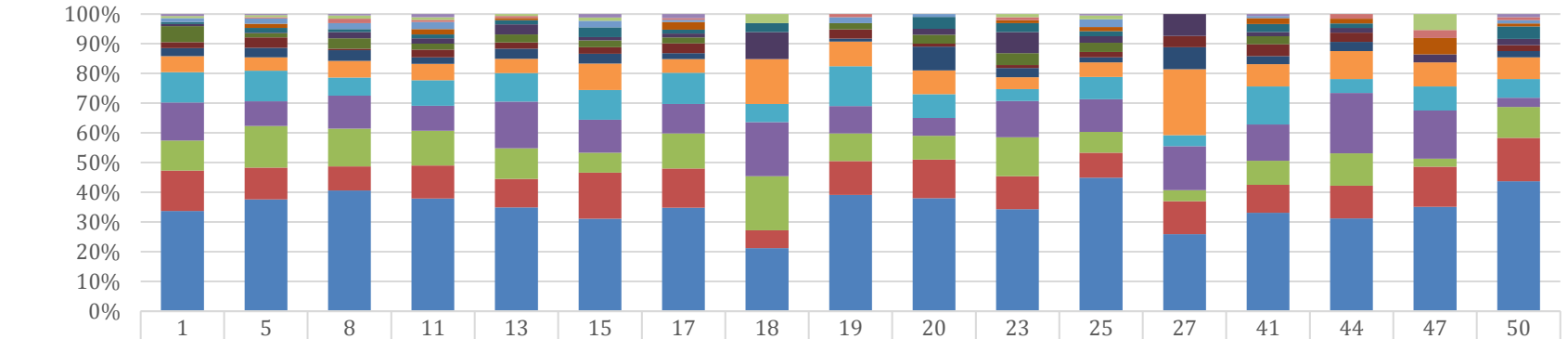

| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Taller Manualidades | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Literatura | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Fotografía | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Clases de pintura | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| cineclub | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Taller de pintura | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Manualidades | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Taller Pintura | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Baile | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Pintura | 0% | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% | 1% | 1% | 0% | 0% | 0% | 5% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Coro | 3% | 2% | 3% | 1% | 4% | 2% | 2% | 2% | 6% | 6% | 0% | 27% | 0% | 0% | 4% | 6% | 0% |
| Taller Teatro | 7% | 9% | 16% | 9% | 9% | 13% | 3% | 12% | 19% | 6% | 10% | 5% | 4% | 5% | 8% | 6% | 19% |
| Ninguna | 17% | 20% | 27% | 28% | 17% | 17% | 39% | 21% | 22% | 15% | 18% | 9% | 19% | 24% | 16% | 24% | 4% |
| Taller Música | 30% | 40% | 20% | 35% | 30% | 37% | 29% | 30% | 31% | 30% | 25% | 32% | 23% | 33% | 48% | 35% | 15% |
| Taller Danzas | 42% | 29% | 33% | 25% | 39% | 30% | 24% | 33% | 22% | 42% | 48% | 23% | 54% | 38% | 24% | 29% | 62% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- Las cuatro principales preferencias de los funcionarios en manualidades son: Fotografía 37%, pintura 13%, decoración 10% y jardinería 9%.

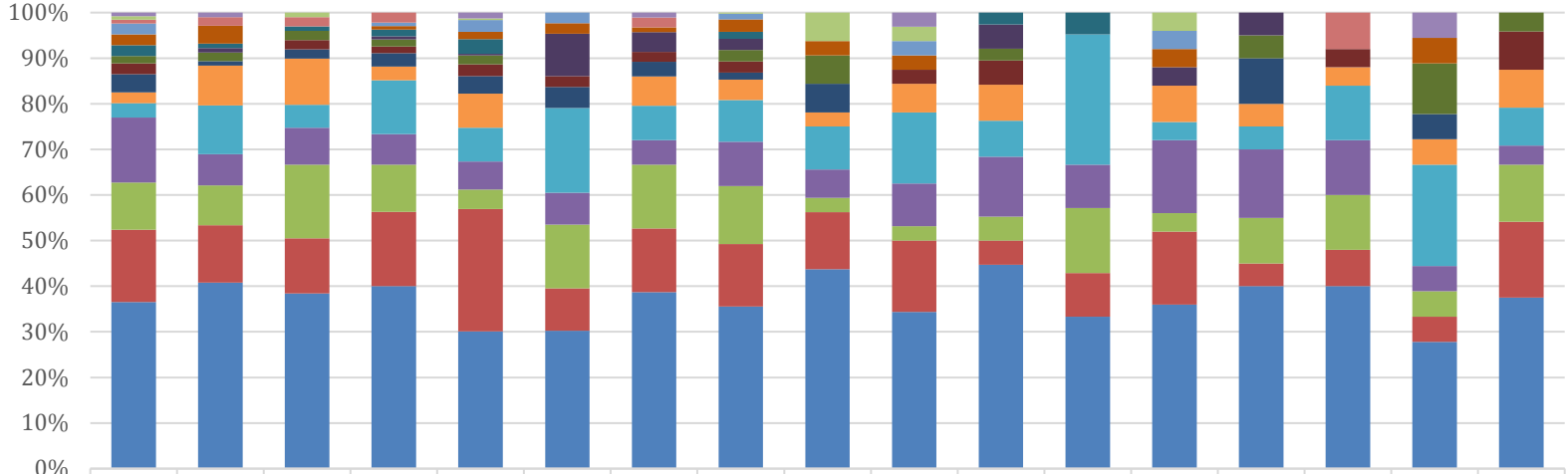



| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Plastilina | 1% | 0% | 1% | 1% | 0% | 1% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 1% |
| Foami | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 0% | 3% | 0% | 0% | 1% | 1% | 0% | 0% | 0% | 5% | 0% |
| COCINA | 0% | 0% | 2% | 1% | 1% | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 2% | 3% | 1% |
| Velas | 1% | 2% | 2% | 2% | 0% | 2% | 1% | 0% | 2% | 1% | 0% | 3% | 0% | 1% | 0% | 0% | 1% |
| Floristeria | 0% | 1% | 0% | 2% | 1% | 0% | 3% | 0% | 0% | 0% | 1% | 1% | 0% | 2% | 2% | 5% | 1% |
| Bordado | 1% | 2% | 1% | 1% | 1% | 3% | 1% | 3% | 0% | 4% | 3% | 2% | 0% | 3% | 2% | 0% | 4% |
| Reciclados | 1% | 0% | 2% | 2% | 3% | 1% | 1% | 9% | 0% | 2% | 7% | 2% | 7% | 1% | 2% | 3% | 2% |
| Globoflexia | 5% | 1% | 4% | 2% | 3% | 2% | 2% | 0% | 2% | 3% | 4% | 3% | 0% | 3% | 0% | 0% | 0% |
| Origami | 2% | 3% | 1% | 3% | 2% | 2% | 3% | 0% | 3% | 1% | 1% | 2% | 4% | 4% | 3% | 0% | 2% |
| Costura | 3% | 3% | 4% | 2% | 3% | 3% | 2% | 0% | 1% | 8% | 3% | 2% | 7% | 3% | 3% | 0% | 2% |
| Navideños | 5% | 4% | 6% | 6% | 5% | 9% | 5% | 15% | 8% | 8% | 4% | 5% | 22% | 7% | 9% | 8% | 7% |
| Jardinería | 10% | 10% | 6% | 9% | 10% | 10% | 11% | 6% | 13% | 8% | 4% | 7% | 4% | 13% | 5% | 8% | 6% |
| Decoración | 13% | 8% | 11% | 8% | 16% | 11% | 10% | 18% | 9% | 6% | 12% | 11% | 15% | 12% | 20% | 16% | 3% |
| Ninguno | 10% | 14% | 13% | 12% | 10% | 7% | 12% | 18% | 9% | 8% | 13% | 7% | 4% | 8% | 11% | 3% | 10% |
| Pintura | 14% | 11% | 8% | 11% | 10% | 16% | 13% | 6% | 11% | 13% | 11% | 8% | 11% | 9% | 11% | 14% | 15% |
| Fotografía | 34% | 38% | 41% | 38% | 35% | 31% | 35% | 21% | 39% | 38% | 34% | 45% | 26% | 33% | 31% | 35% | 44% |



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## Prioridades de Bienestar cultural: Manualidades Código 52-99

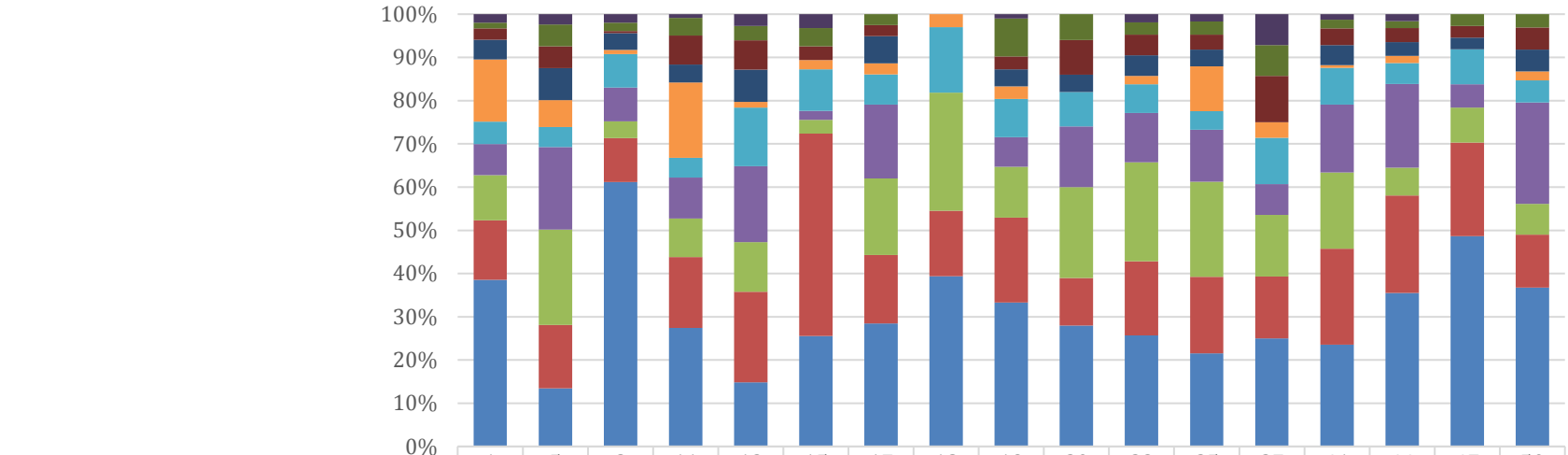



| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Plastilina | 1% | 1% | 0% | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% | 3% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 6% | 0% |
| Foami | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 6% | 3% | 0% | 0% | 4% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| COCINA | 1% | 2% | 2% | 2% | 0% | 0% | 2% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 8% | 0% | 0% |
| Velas | 2% | 0% | 0% | 1% | 3% | 2% | 0% | 1% | 0% | 3% | 0% | 0% | 4% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Floristeria | 2% | 4% | 0% | 1% | 2% | 2% | 1% | 3% | 3% | 3% | 0% | 0% | 4% | 0% | 0% | 6% | 0% |
| Bordado | 2% | 1% | 1% | 1% | 3% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 3% | 5% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Reciclados | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% | 9% | 4% | 2% | 0% | 0% | 5% | 0% | 4% | 5% | 0% | 0% | 0% |
| Globoflexia | 2% | 2% | 2% | 1% | 2% | 0% | 0% | 2% | 6% | 0% | 3% | 0% | 0% | 5% | 0% | 11% | 4% |
| Origami | 2% | 0% | 2% | 1% | 3% | 2% | 2% | 2% | 0% | 3% | 5% | 0% | 0% | 0% | 4% | 0% | 8% |
| Costura | 4% | 1% | 2% | 3% | 4% | 5% | 3% | 1% | 6% | 0% | 0% | 0% | 0% | 10% | 0% | 6% | 0% |
| Navideños | 2% | 9% | 10% | 3% | 7% | 0% | 6% | 4% | 3% | 6% | 8% | 0% | 8% | 5% | 4% | 6% | 8% |
| Jardinería | 3% | 11% | 5% | 12% | 7% | 19% | 8% | 9% | 9% | 16% | 8% | 29% | 4% | 5% | 12% | 22% | 8% |
| Decoración | 14% | 7% | 8% | 7% | 6% | 7% | 5% | 10% | 6% | 9% | 13% | 10% | 16% | 15% | 12% | 6% | 4% |
| Ninguno | 10% | 9% | 16% | 10% | 4% | 14% | 14% | 13% | 3% | 3% | 5% | 14% | 4% | 10% | 12% | 6% | 13% |
| Pintura | 16% | 13% | 12% | 16% | 27% | 9% | 14% | 14% | 13% | 16% | 5% | 10% | 16% | 5% | 8% | 6% | 17% |
| Fotografía | 37% | 41% | 38% | 40% | 30% | 30% | 39% | 36% | 44% | 34% | 45% | 33% | 36% | 40% | 40% | 28% | 38% |



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- Las cuatro principales preferencias en actividades recreativas para los funcionarios son: caminatas ecológicas 26%, Spa el 18%, ingresos a cine el 15% e Ingresos a parques recreativos de la ciudad el 13% "



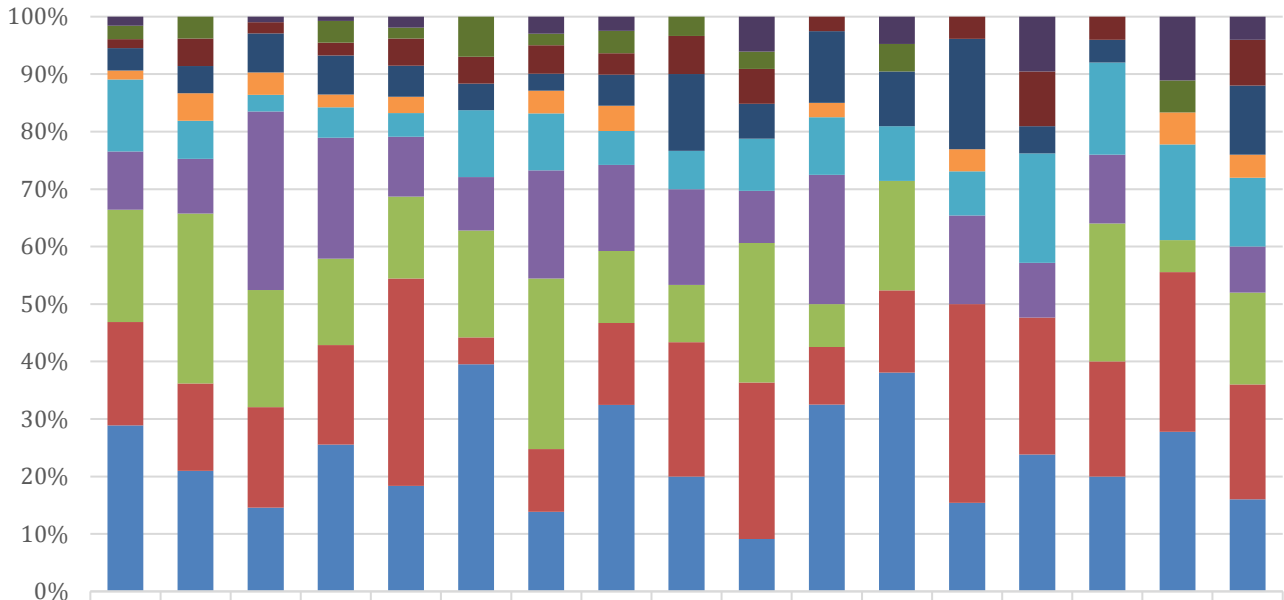

| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ingreso museos | 2% | 2% | 2% | 1% | 3% | 3% | 0% | 0% | 1% | 0% | 2% | 2% | 7% | 1% | 2% | 0% | 0% |
| Ingreso ferias | 1% | 5% | 2% | 4% | 3% | 4% | 3% | 0% | 9% | 6% | 3% | 3% | 7% | 2% | 2% | 3% | 3% |
| Cabalgatas | 3% | 5% | 0% | 7% | 7% | 3% | 3% | 0% | 3% | 8% | 5% | 3% | 11% | 4% | 3% | 3% | 5% |
| Pesca | 5% | 7% | 4% | 4% | 7% | 0% | 6% | 0% | 4% | 4% | 5% | 4% | 0% | 5% | 3% | 3% | 5% |
| Ingreso a teatro | 14% | 6% | 1% | 17% | 1% | 2% | 3% | 3% | 3% | 0% | 2% | 10% | 4% | 1% | 2% | 0% | 2% |
| Ciclo paseos | 5% | 5% | 8% | 5% | 14% | 10% | 7% | 15% | 9% | 8% | 7% | 4% | 11% | 8% | 5% | 8% | 5% |
| Ingresos a parques recreativos de la ciudad | 7% | 19% | 8% | 10% | 18% | 2% | 17% | 0% | 7% | 14% | 11% | 12% | 7% | 16% | 19% | 5% | 23% |
| Ingreso a cine | 10% | 22% | 4% | 9% | 11% | 3% | 18% | 27% | 12% | 21% | 23% | 22% | 14% | 18% | 6% | 8% | 7% |
| Spa | 14% | 15% | 10% | 16% | 21% | 47% | 16% | 15% | 20% | 11% | 17% | 18% | 14% | 22% | 23% | 22% | 12% |
| Caminatas ecológicas | 39% | 13% | 61% | 27% | 15% | 26% | 28% | 39% | 33% | 28% | 26% | 22% | 25% | 24% | 35% | 49% | 37% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## Prioridades de Bienestar: Actividades Recreativas Código 52-99



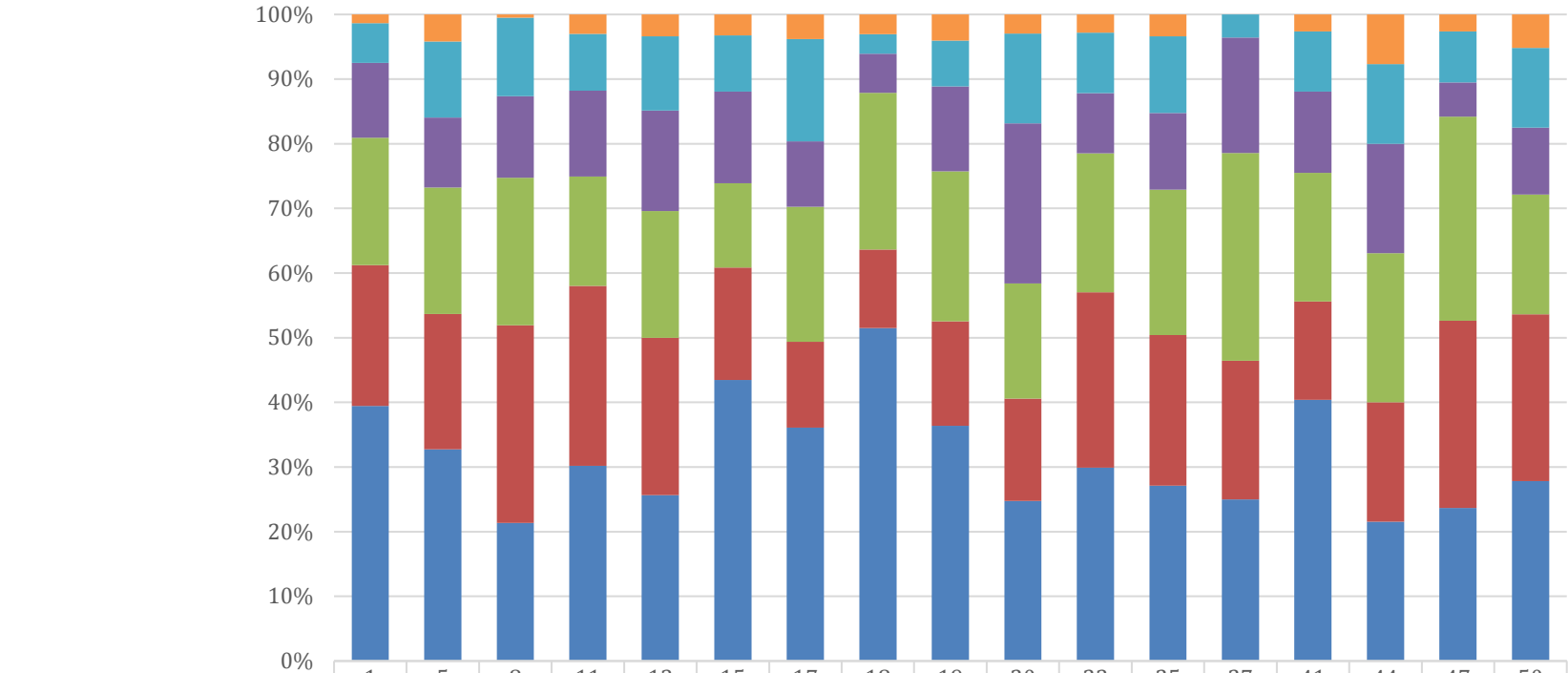

| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ingreso museos | 2% | 0% | 1% | 1% | 2% | 0% | 3% | 2% | 0% | 6% | 0% | 5% | 0% | 10% | 0% | 11% | 4% |
| Ingreso ferias | 2% | 4% | 0% | 4% | 2% | 7% | 2% | 4% | 3% | 3% | 0% | 5% | 0% | 0% | 0% | 6% | 0% |
| Cabalgatas | 2% | 5% | 2% | 2% | 5% | 5% | 5% | 4% | 7% | 6% | 3% | 0% | 4% | 10% | 4% | 0% | 8% |
| Pesca | 4% | 5% | 7% | 7% | 5% | 5% | 3% | 5% | 13% | 6% | 13% | 10% | 19% | 5% | 4% | 0% | 12% |
| Ingreso a teatro | 2% | 5% | 4% | 2% | 3% | 0% | 4% | 4% | 0% | 0% | 3% | 0% | 4% | 0% | 0% | 6% | 4% |
| Ciclo paseos | 13% | 7% | 3% | 5% | 4% | 12% | 10% | 6% | 7% | 9% | 10% | 10% | 8% | 19% | 16% | 17% | 12% |
| Ingresos a parques recreativos de la ciudad | 10% | 10% | 31% | 21% | 10% | 9% | 19% | 15% | 17% | 9% | 23% | 0% | 15% | 10% | 12% | 0% | 8% |
| Ingreso a cine | 20% | 30% | 20% | 15% | 14% | 19% | 30% | 13% | 10% | 24% | 8% | 19% | 0% | 0% | 24% | 6% | 16% |
| Spa | 18% | 15% | 17% | 17% | 36% | 5% | 11% | 14% | 23% | 27% | 10% | 14% | 35% | 24% | 20% | 28% | 20% |
| Caminatas ecológicas | 29% | 21% | 15% | 26% | 18% | 40% | 14% | 32% | 20% | 9% | 33% | 38% | 15% | 24% | 20% | 28% | 16% |

*Para la tabulación de los resultados e interpretación de estos se utilizaron los códigos de las regionales



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- Las dos principales condiciones que generan a los funcionarios preocupación o estrés es el tema laboral 48% y el tema económico 20%.

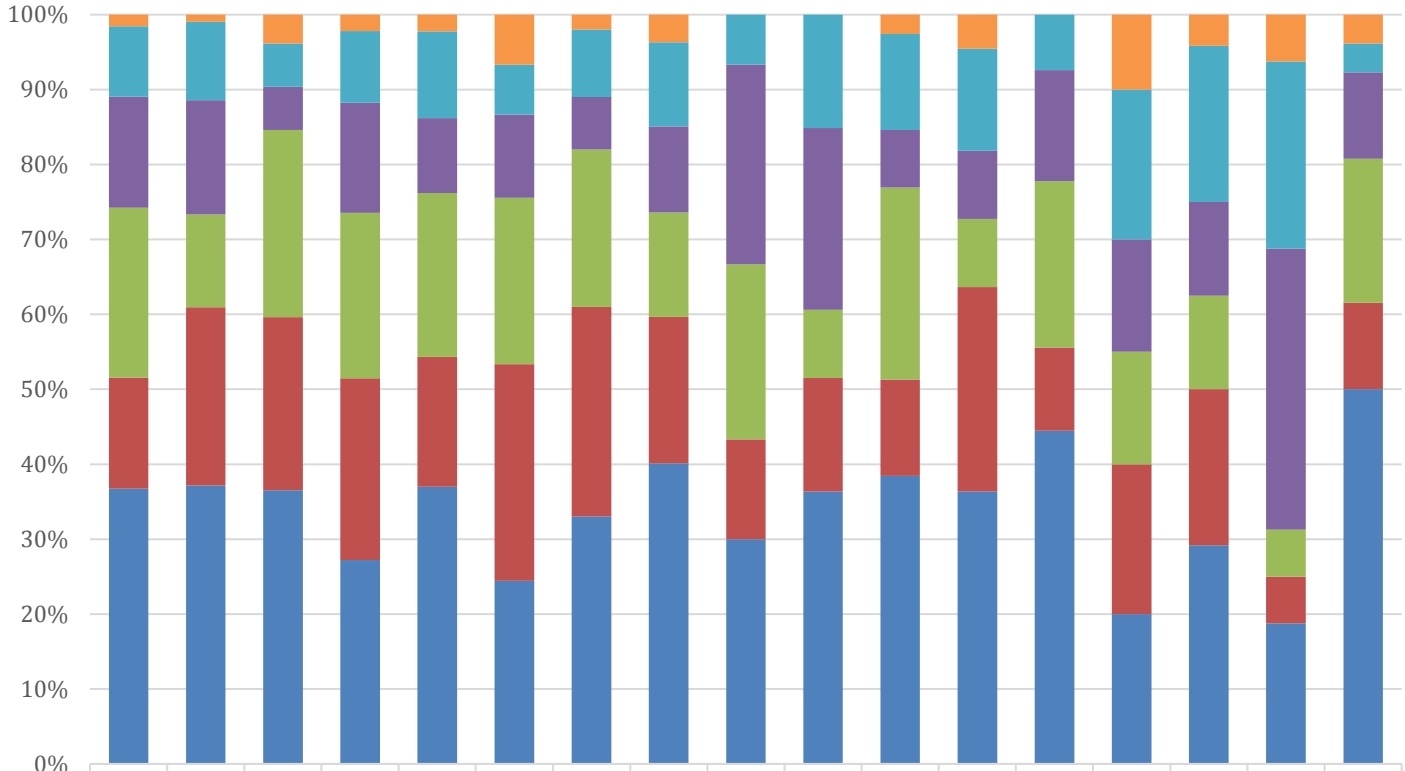



| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Conyugales o de pareja | 1% | 4% | 0% | 3% | 3% | 3% | 4% | 3% | 4% | 3% | 3% | 3% | 0% | 3% | 8% | 3% | 5% |
| Familiares | 6% | 12% | 12% | 9% | 11% | 9% | 16% | 3% | 7% | 14% | 9% | 12% | 4% | 9% | 12% | 8% | 12% |
| Personal: condiciones de salud | 12% | 11% | 13% | 13% | 16% | 14% | 10% | 6% | 13% | 25% | 9% | 12% | 18% | 13% | 17% | 5% | 10% |
| Ninguna | 20% | 20% | 23% | 17% | 20% | 13% | 21% | 24% | 23% | 18% | 21% | 22% | 32% | 20% | 23% | 32% | 19% |
| Económico | 22% | 21% | 31% | 28% | 24% | 17% | 13% | 12% | 16% | 16% | 27% | 23% | 21% | 15% | 18% | 29% | 26% |
| Laboral | 39% | 33% | 21% | 30% | 26% | 43% | 36% | 52% | 36% | 25% | 30% | 27% | 25% | 40% | 22% | 24% | 28% |



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## Condición que le genera preocupación o estrés código 52-99



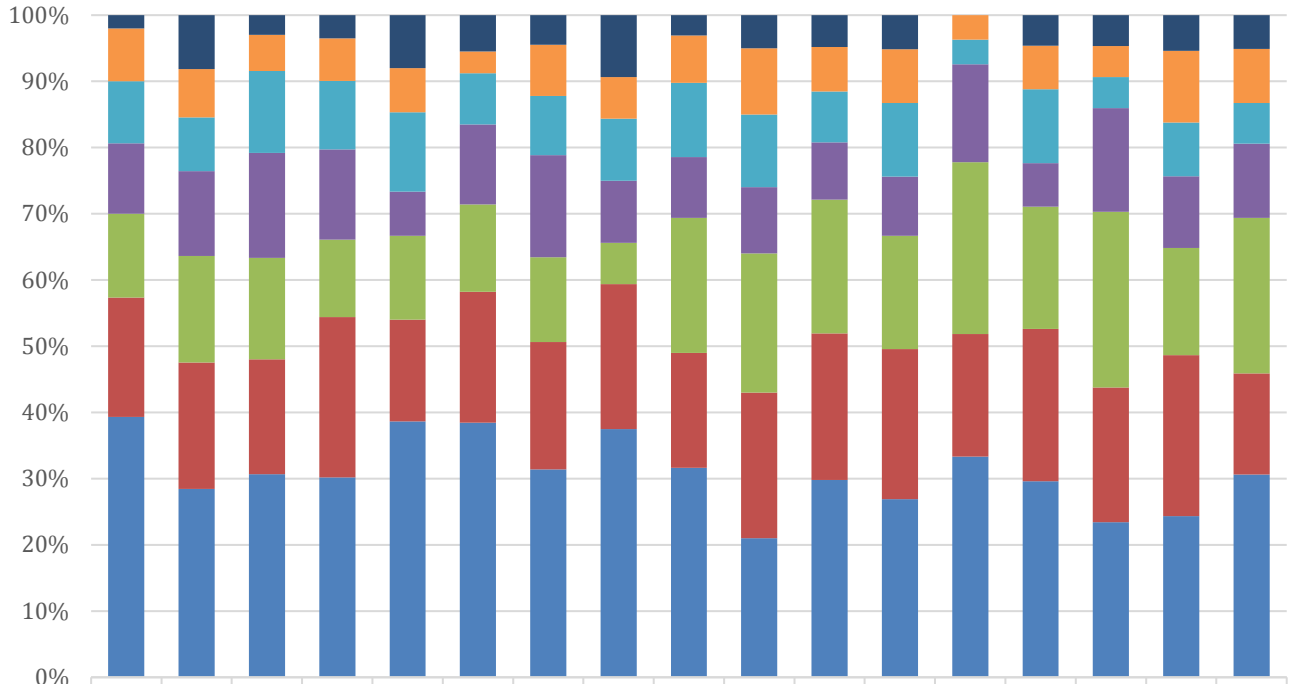

| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Conyugales o de pareja | 2% | 1% | 4% | 2% | 2% | 7% | 2% | 4% | 0% | 0% | 3% | 5% | 0% | 10% | 4% | 6% | 4% |
| Familiares | 9% | 10% | 6% | 10% | 12% | 7% | 9% | 11% | 7% | 15% | 13% | 14% | 7% | 20% | 21% | 25% | 4% |
| Personal: condiciones de salud | 15% | 15% | 6% | 15% | 10% | 11% | 7% | 11% | 27% | 24% | 8% | 9% | 15% | 15% | 13% | 38% | 12% |
| Ninguna | 23% | 12% | 25% | 22% | 22% | 22% | 21% | 14% | 23% | 9% | 26% | 9% | 22% | 15% | 13% | 6% | 19% |
| Económico | 15% | 24% | 23% | 24% | 17% | 29% | 28% | 20% | 13% | 15% | 13% | 27% | 11% | 20% | 21% | 6% | 12% |
| Laboral | 37% | 37% | 37% | 27% | 37% | 24% | 33% | 40% | 30% | 36% | 38% | 36% | 44% | 20% | 29% | 19% | 50% |



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- Las tres prioridades en calidad de vida laboral para los funcionarios son: Técnicas de relajación manejo del estrés 32%, Cuidado de la salud el 21% y Relaciones familiares el 16%

**Prioridades de Bienestar: calidad de vida laboral, código 1-50**

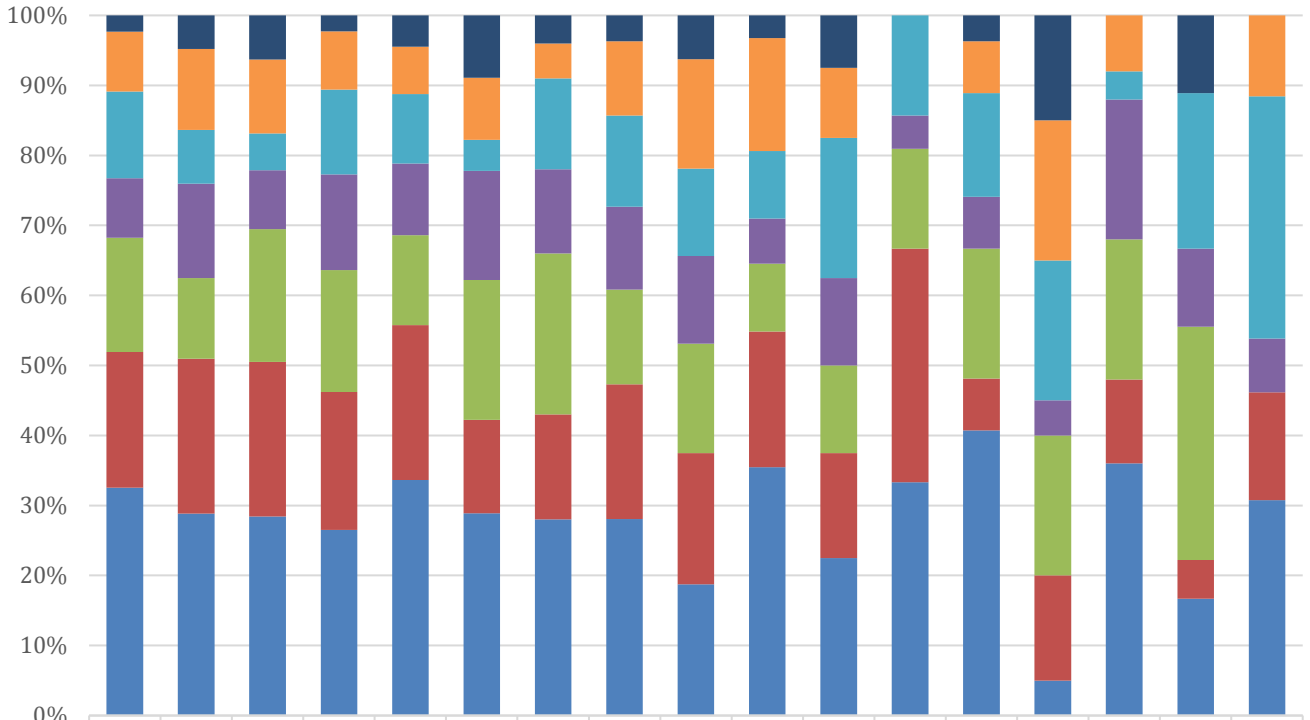



| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Relaciones de pareja | 2% | 8% | 3% | 4% | 8% | 5% | 4% | 9% | 3% | 5% | 5% | 5% | 0% | 5% | 5% | 5% | 5% |
| Manejo del tiempo | 8% | 7% | 5% | 6% | 7% | 3% | 8% | 6% | 7% | 10% | 7% | 8% | 4% | 7% | 5% | 11% | 8% |
| Manejo de conflictos | 9% | 8% | 12% | 10% | 12% | 8% | 9% | 9% | 11% | 11% | 8% | 11% | 4% | 11% | 5% | 8% | 6% |
| Finanzas personales | 11% | 13% | 16% | 14% | 7% | 12% | 15% | 9% | 9% | 10% | 9% | 9% | 15% | 7% | 16% | 11% | 11% |
| Relaciones familiares | 13% | 16% | 15% | 12% | 13% | 13% | 13% | 6% | 20% | 21% | 20% | 17% | 26% | 18% | 27% | 16% | 23% |
| Cuidado de la salud | 18% | 19% | 17% | 24% | 15% | 20% | 19% | 22% | 17% | 22% | 22% | 23% | 19% | 23% | 20% | 24% | 15% |
| Técnicas de relajación, manejo del estrés | 39% | 28% | 31% | 30% | 39% | 38% | 31% | 38% | 32% | 21% | 30% | 27% | 33% | 30% | 23% | 24% | 31% |



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## Prioridades de Bienestar: calidad de vida laboral, código 52-99

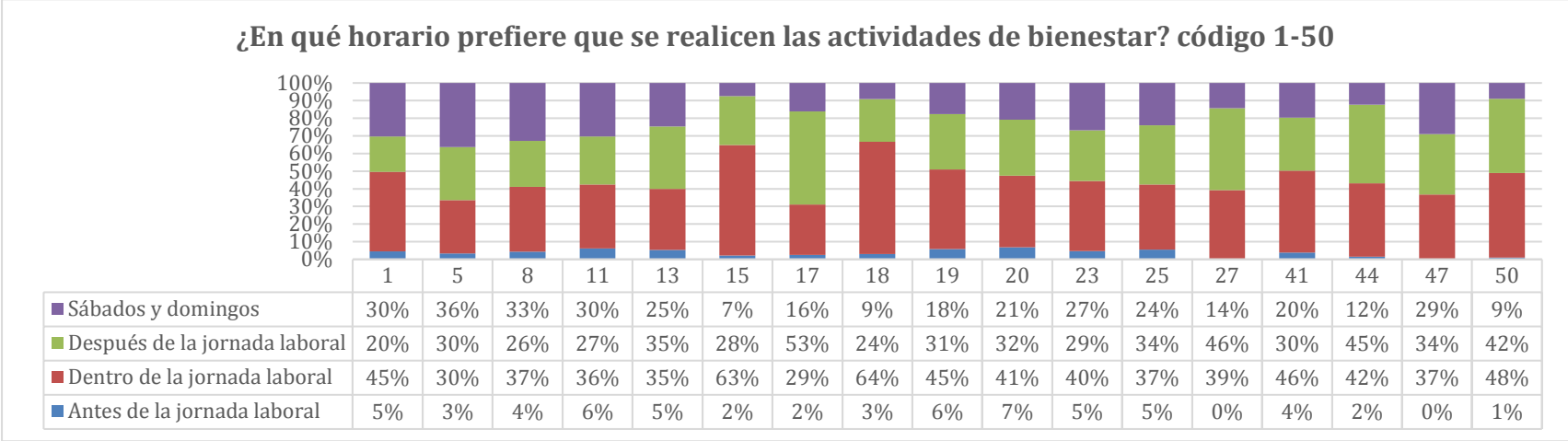



| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Relaciones de pareja | 2% | 5% | 6% | 2% | 4% | 9% | 4% | 4% | 6% | 3% | 8% | 0% | 4% | 15% | 0% | 11% | 0% |
| Manejo del tiempo | 9% | 12% | 11% | 8% | 7% | 9% | 5% | 11% | 16% | 16% | 10% | 0% | 7% | 20% | 8% | 0% | 12% |
| Manejo de conflictos | 12% | 8% | 5% | 12% | 10% | 4% | 13% | 13% | 13% | 10% | 20% | 14% | 15% | 20% | 4% | 22% | 35% |
| Finanzas personales | 9% | 13% | 8% | 14% | 10% | 16% | 12% | 12% | 13% | 6% | 13% | 5% | 7% | 5% | 20% | 11% | 8% |
| Relaciones familiares | 16% | 12% | 19% | 17% | 13% | 20% | 23% | 14% | 16% | 10% | 13% | 14% | 19% | 20% | 20% | 33% | 0% |
| Cuidado de la salud | 19% | 22% | 22% | 20% | 22% | 13% | 15% | 19% | 19% | 19% | 15% | 33% | 7% | 15% | 12% | 6% | 15% |
| Técnicas de relajación, manejo del estrés | 33% | 29% | 28% | 27% | 34% | 29% | 28% | 28% | 19% | 35% | 23% | 33% | 41% | 5% | 36% | 17% | 31% |

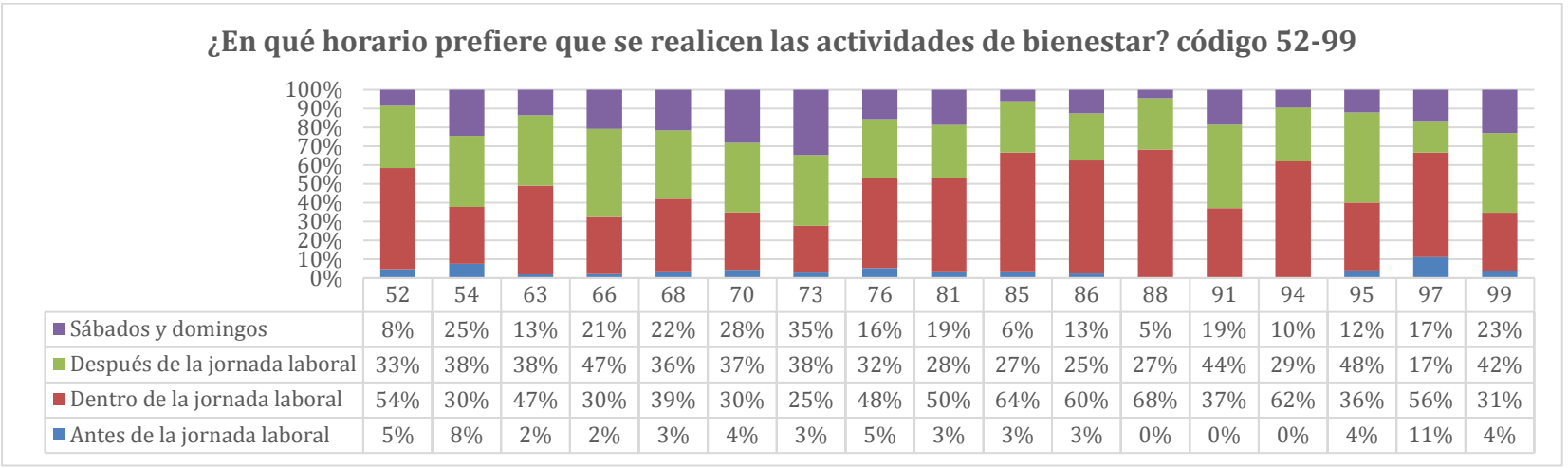


Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- El 43% de los funcionarios, prefiere que las actividades de bienestar se realicen dentro de la jornada laboral y el 34% después de la jornada laboral,




| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sábados y domingos | 30% | 36% | 33% | 30% | 25% | 7% | 16% | 9% | 18% | 21% | 27% | 24% | 14% | 20% | 12% | 29% | 9% |
| Después de la jornada laboral | 20% | 30% | 26% | 27% | 35% | 28% | 53% | 24% | 31% | 32% | 29% | 34% | 46% | 30% | 45% | 34% | 42% |
| Dentro de la jornada laboral | 45% | 30% | 37% | 36% | 35% | 63% | 29% | 64% | 45% | 41% | 40% | 37% | 39% | 46% | 42% | 37% | 48% |
| Antes de la jornada laboral | 5% | 3% | 4% | 6% | 5% | 2% | 2% | 3% | 6% | 7% | 5% | 5% | 0% | 4% | 2% | 0% | 1% |

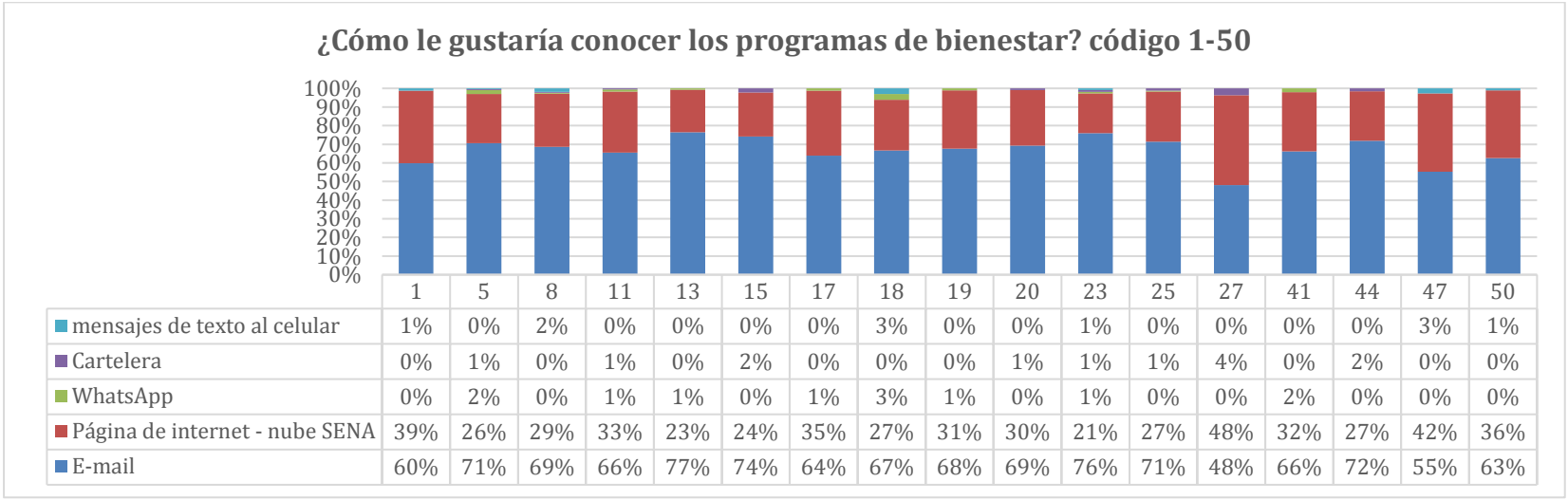



| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sábados y domingos | 8% | 25% | 13% | 21% | 22% | 28% | 35% | 16% | 19% | 6% | 13% | 5% | 19% | 10% | 12% | 17% | 23% |
| Después de la jornada laboral | 33% | 38% | 38% | 47% | 36% | 37% | 38% | 32% | 28% | 27% | 25% | 27% | 44% | 29% | 48% | 17% | 42% |
| Dentro de la jornada laboral | 54% | 30% | 47% | 30% | 39% | 30% | 25% | 48% | 50% | 64% | 60% | 68% | 37% | 62% | 36% | 56% | 31% |
| Antes de la jornada laboral | 5% | 8% | 2% | 2% | 3% | 4% | 3% | 5% | 3% | 3% | 3% | 0% | 0% | 0% | 4% | 11% | 4% |

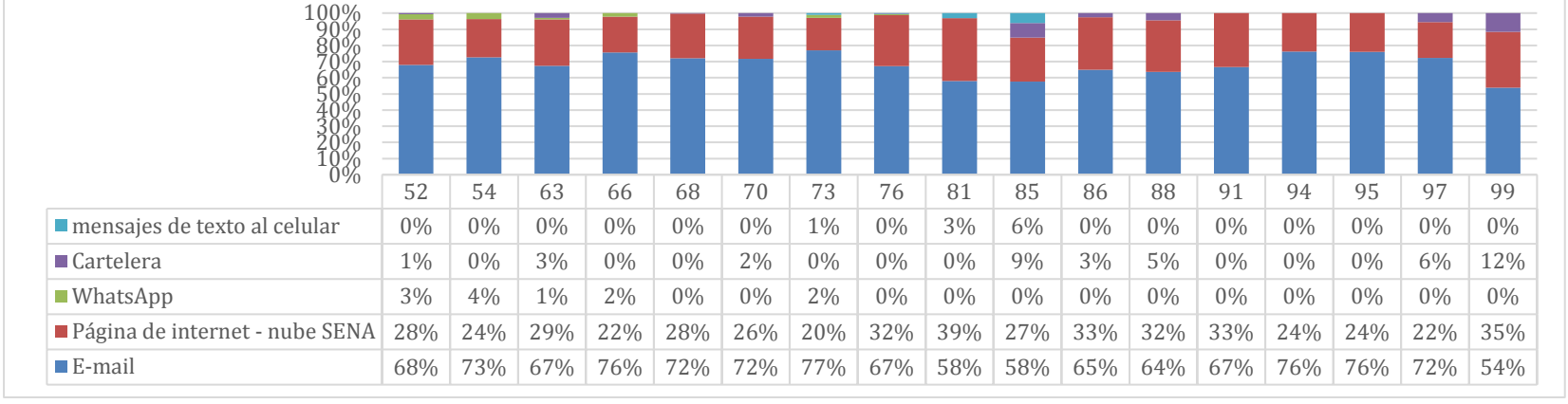


Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- El 69% de los funcionarios, prefiere conocer los programas de bienestar mediante E-mail y el 29% mediante la Página de internet - nube SENA.




| | 1 | 5 | 8 | 11 | 13 | 15 | 17 | 18 | 19 | 20 | 23 | 25 | 27 | 41 | 44 | 47 | 50 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| mensajes de texto al celular | 1% | 0% | 2% | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | 1% |
| Cartelera | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% | 2% | 0% | 0% | 0% | 1% | 1% | 1% | 4% | 0% | 2% | 0% | 0% |
| WhatsApp | 0% | 2% | 0% | 1% | 1% | 0% | 1% | 3% | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% | 2% | 0% | 0% | 0% |
| Página de internet - nube SENA | 39% | 26% | 29% | 33% | 23% | 24% | 35% | 27% | 31% | 30% | 21% | 27% | 48% | 32% | 27% | 42% | 36% |
| E-mail | 60% | 71% | 69% | 66% | 77% | 74% | 64% | 67% | 68% | 69% | 76% | 71% | 48% | 66% | 72% | 55% | 63% |




| | 52 | 54 | 63 | 66 | 68 | 70 | 73 | 76 | 81 | 85 | 86 | 88 | 91 | 94 | 95 | 97 | 99 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| mensajes de texto al celular | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% | 3% | 6% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Cartelera | 1% | 0% | 3% | 0% | 0% | 2% | 0% | 0% | 0% | 9% | 3% | 5% | 0% | 0% | 0% | 6% | 12% |
| WhatsApp | 3% | 4% | 1% | 2% | 0% | 0% | 2% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Página de internet - nube SENA | 28% | 24% | 29% | 22% | 28% | 26% | 20% | 32% | 39% | 27% | 33% | 32% | 33% | 24% | 24% | 22% | 35% |
| E-mail | 68% | 73% | 67% | 76% | 72% | 72% | 77% | 67% | 58% | 58% | 65% | 64% | 67% | 76% | 76% | 72% | 54% |



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## 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 funcionario 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. Programas de Educación

#### **11.1.1.** 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 menores 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 2020 para los beneficiarios que cursen estudios en Calendario A, y, durante el segundo semestre, para las personas inscritas en calendario B, para tal fin cada regional y la Dirección General establecerá la fecha de recibimiento de las solicitudes y documentos en cada periodo para acceder a este beneficio.

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 los Acuerdos 27 y 30 de 1991 y 02 de 1995 y la Resolución 2443 de 1993
- Cancelar el auxilio educativo al servidor público a través de la nómina.

**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 ser menores de 25 años de edad.

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.

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:**

1. 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.
2. Presentar la solicitud en el formulario establecido para el auxilio educativo.
3. Demostrar que fue aceptado por el colegio, establecimiento, entidad, centro o institución educativa legalmente reconocida.

4. Presentar certificado de aprobación del año lectivo o semestre académico inmediatamente anterior.

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 Presupuesto en la Dirección General para el correspondiente registro presupuestal, reconocimiento y pago anexando 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**.**

Valor por reconocer 2020

| **TABLA CON EL INCREMENTO DE 1.5 SMLMV VIGENCIA 2020** | | | |
|---|---|---|---|
| **$1.316.705** | | | |
| **Ingreso salarial de los empleados** | **Universitario o carrera técnica o tecnológica 100%** | **Secundaria 80%** | **Primaria o preescolar 60%** |
| Hasta tres (3) SMLMV. 100% de $877.803 a $2.633.409 | $ 1.316.705 | $ 1.053.364 | $ 790.023 |
| Hasta cuatro (4) SMLMV. 80% de $2.633.409 a $3.511.212 | $ 1.053.364 | $ 842.691 | $ 632.018 |
| Hasta cinco (5) SMLMV. 60% de $3.511.212 a $4.389.015 | $ 790.023 | $ 632.018 | $ 474.013 |
| Hasta seis (6) SMLMV. 40% de $4.389.015 a $5.266.818 | $526.682 | $421.346 | $316.009 |


Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

**11.1.2** Programas 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 o los convenios suscritos con instituciones educativas, deberán brindar apoyo a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera, de conformidad con lo establecido en el artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y las Resoluciones No.0059 del 23 de enero de 2016.

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, que cumplan los requisitos establecidos por las normas citadas, la Dirección General realizara las convocatorias en cada vigencia, y teniendo en cuenta las solicitudes nacionales y la aplicación del artículo 48 de la Resolución No.0059 de 2016 por parte de las Regionales, para asignar los nuevos apoyos se hará la ponderación de puntaje de mayor a menor y se tomaran de cada regional las primeras solicitudes, posteriormente los segundos y así sucesivamente hasta donde el presupuesto asignado lo permita, las Direcciones Regionales realizaran el proceso de reconocimiento y pago de los apoyos de acuerdo a la resolución emitida por la Secretaría General y la disponibilidad presupuesto.

**11.1.3** 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

La Dirección General abrirá la convocatoria para apoyar a este grupo de beneficiarios y, de acuerdo con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normatividad vigente y la existencia de convenios con instituciones de educación formal, asignará los apoyos correspondientes.

## 11.2. Programa de Deporte, Recreación y Cultura

**11.2.1** Deportes

**a) Objetivo**

- 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.


Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

**b) Etapas**

- Motivación
- Inscripción
- Conformación de equipos deportivos
- Reglamentación
- Programación y ejecución del evento deportivo
- Premiación deportiva
- Evaluación del evento deportivo

**c) Actividades**

**a) <u>Escuelas y Entrenamiento Deportivo.</u>**

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 menores de 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 región se practiquen.

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 cuente la Entidad.

**b) <u>Realización de Campeonatos Internos</u>**

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 y/o aquellas disciplinas que de acuerdo con la región se practiquen.

**c) <u>Torneos representativos interinstitucionales y/o interempresas</u>**

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


Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

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 apropiar los recursos necesarios.

**d) <u>Juegos deportivos del SENA</u>**

Para la presente vigencia la Dirección General y las Regionales que sean designadas sedes, organizarán los XXII Juegos Nacionales SENA.

**e) Juegos Deportivos Nacionales.**

- Sede por definir

**Deportes**: 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, bolos masculino y femenino.

- Sede por definir

**Deporte:** Atletismo masculino y femenino, Natación masculino y femenino y softbol masculino.

**11.2.2** Recreación

**a) Objetivo**

- 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**

- Motivación
- Inscripción
- Entrenamientos
- Seguimiento


Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

- Evaluación

**c) Actividades**

**I. <u>Vacaciones Recreativas</u>**

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 de edad.

**II. <u>Programas de entrenamiento físico y mental</u>**

Podrán programarse actividades continuas de entrenamiento físico tales como: aeróbicos, spinning, Pilates, yoga, thai chií, que propendan por la salud física y mental de los servidores públicos y su grupo familiar.

**III. <u>Programa de manualidades y del hogar</u>**

Deberán programarse cursos de cocina, sistemas, inglés, marquetería, floristería, pintura, arte, etc. Durante la vigencia

**IV. <u>Programa de aguinaldo infantil para los hijos y/o hijastros de los servidores públicos.</u>**

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".



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

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 2020 será de $268.246 pesos M/cte., el cual deberá ser entregado entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre de 2020. 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.

## V. Otras actividades recreativas

Dependiendo de la región y costumbres de cada departamento o municipio, cada Dirección Regional o Subdirección de Centro, deberá programar actividades tales como: caminatas ecológicas, salidas turísticas, ciclo paseos y pesca recreativa, que integren el grupo familiar.

## VI. Jornada de Integración para la comunidad educativa

En la jornada de integración para instructores y trabajadores oficiales comprendida entre el 6 al 10 de julio de 2020 inclusive (Resolución 1-1944 del 31 de octubre de 2019) 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.
- Se programará dos (2) días de esa semana entre lunes y viernes para que participen los funcionarios de la parte administrativa, asegurando la prestación de aquellos servicios impostergables, dando aplicación a lo establecido en el literal e) de la Resolución 0057 del 23 de enero de 2016 o la que la modifique o sustituya.
- El sábado 11 de julio de 2020, se programarán actividades lúdicas, recreativas y de integración para la celebración del 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.
- Cada regional garantizará el presupuesto adjudicado para los programas de bienestar social para la ejecución y desarrollo de la jornada de integración.


Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

**11.2.3** Cultura

**a) Objetivo**

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

I. **Celebraciones especiales:** Día de San Juan Bosco**,** día internacional de la mujer día de la secretaria, día del niño, día de la madre, día del instructor, cumpleaños del SENA, día del Servidor Público, día de la familia, día del conductor, día del padre.

Las Regionales y la Dirección General en la conmemoración del cumpleaños del SENA, en acto público se exaltarán, a los empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 o 45 años de servicio a la entidad; de igual manera se exaltará a los mejores empleados de la entidad escogidos de conformidad con el procedimiento vigente.

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.

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 pintura, escultura, danza, canto, interpretación de instrumentos musicales, teatro, etc.

III. **Conformación de los grupos artísticos del SENA**

Deberán conformarse grupos artísticos como danza, grupos musicales, teatro etc.

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 por definir

V. **Otras actividades**

- Tertulias de arte, historia, cine, música, literatura, poesía
- Conferencias en derechos humanos, adolescencia, relaciones de parejas.
- Programa de integración para servidores públicos


Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## 11.3. Otros Apoyos y Estímulos a Servidores Públicos

### **11.3.1** 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. 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.

### **11.3.2** Programa Educativo para Trabajadores Oficiales.

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

### **11.3.3** 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.

### **11.3.4** 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, ciclistas; además de las tarifas especiales que ofrece la Sociedad Hotelera Tequendama, Panaca, las Minas de Sal de Nemocón y Zipaquirá, entre otros. https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos

### **11.3.5** Programa de preparación de los Prepensionados para el retiro del servicio o desvinculación asistida

El objetivo fundamental de la preparación de los pre pensionados es la de contribuir al bienestar y la calidad de vida de los pensionados, el programa debe promover espacios de reflexión para facilitar la toma de decisiones que permita afrontar el retiro del trabajo formal de manera responsable y constructiva a través del taller de *Preparación para la Jubilación.*

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 psicológicos, legales, físicos y de proyecto de vida.

- 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.

Por lo que es de gran importancia consolidar un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores públicos por desvinculación definitiva de la vida laboral.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación.


Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

Se debe propender por que las entidades planeen, ejecuten y evalúen programas destinados a dar asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral.

- **Actividades Sugeridas:**

Programas de retiro en los cuales se tomen en cuenta los siguientes aspectos involucrados en la desvinculación:

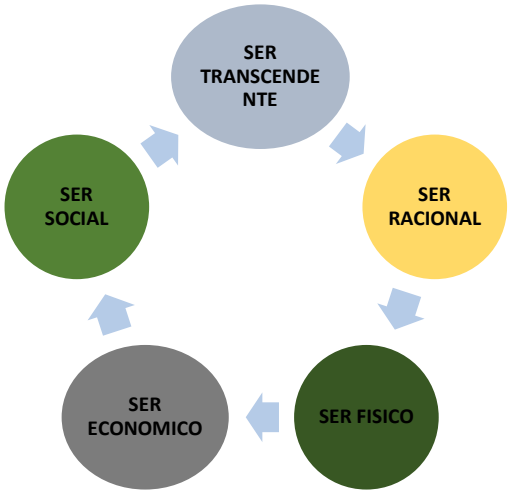
Aspectos emocionales: Dentro de los que se cuentan el apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del auto esquema personal de cada servidor (autoestima, autoimagen, auto concepto, autoeficacia) e información honesta y clara sobre los programas de desvinculación.

Aspectos financieros: Estrategias para fomentar una cultura del ahorro, acceder a créditos y formas de organización cooperativa.

Aspectos familiares: Hacer consciente a las familias sobre su nueva situación, evaluar el rol y estatus que cumple el empleado dentro de su familia, además de otros aspectos que tuvieren que ver con lo familiar y que se viesen afectados.

De acuerdo con lo anterior, la propuesta formativa comprende acciones en las que interactúan el ser físico, el racional, social, económico y transcendente el desarrollo de estas dimensiones se propone trabajar a través de las temáticas que se describen a continuación:

DIMENSIONES POR TRABAJAR PARA LA JUBILACIÓN





Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## 1. SER TRANSCENDENTE

El trabajo estará orientado hacía 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 evalué 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



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## 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

## METODOLOGIA

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. 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 los artículos 77, 78 y 79 del Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, 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 0059 del 23 de enero de 2016, 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 64 de la Resolución 0059 del 2016.

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 29 de mayo del 2020 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 0059 del 2016 y se debe dar cumplimiento al siguiente cronograma. (Anexo instructivo y formato de presentación de proyectos)

| 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 28 de febrero de 2020 |
| 2- Elaboración de los proyectos de equipos de trabajo por parte de los interesados | 2 de marzo al 31 de julio de 2020 |
| 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 del Grupo Administrativo Mixto. | 3 al 14 de agosto de 2020 |
| 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 18 al 31 de agosto de 2020 |
| 5- Evaluación de los proyectos por parte del Jurado Calificador en la Dirección General y en cada una de las Regionales. | Del 2 al 16 de septiembre de 2020 |
| 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 17 al 30 de septiembre de 2020 |
| 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. | 1 de octubre de 2020 |
| 8- Evaluación de los proyectos de los Equipos de Trabajo por parte del Jurado Calificador Nacional en la Dirección General. | Del 2 al 19 de octubre de 2020 |
| 9- Entrega de los resultados por parte del Jurado Calificador Nacional al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano. | Del 20 al 30 de octubre de 2020 |
| 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 14 de noviembre de 2020 |



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

| | |
|---|---|
| 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 1227 de 2005. | 30 de noviembre de 2020 |

*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.*



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## 13. Anexos

### 13.1. Anexo 1 Instructivo Equipos de Trabajo

El presente formato debe ser utilizado para la inscripción y formulación de Proyectos que se sometan a consideración del Comité Nacional de Incentivos del SENA.

El formato es de obligatoria observancia y debe ser diligenciado en la totalidad de los ítems que apliquen al proyecto presentado.

Los Proyectos deben ser concertados con los Subdirectores de Centros o dependencias, considerando los siguientes aspectos:

1. La concertación no implica limitar el Proyecto a las acciones que el SENA desarrolla actualmente.
2. La concertación se propone para evitar la duplicidad. El Comité Nacional definirá el grado de duplicidad de los proyectos para cualquier eventualidad.
3. Las solicitudes de Proyectos, sin excepción, deben presentarse como proyectos específicos formulados con la metodología establecida por el SENA.
4. La metodología para la formulación de estos proyectos establecida por el SENA, se concibe como un proceso sistemático y lógico, que el Formato refleja. Inicia con el planteamiento del problema que se busca resolver, el análisis de los objetivos que definen en forma realista los logros que se obtendrán, expresados en metas, y las actividades que constituyen los insumos necesarios para alcanzarlos.
5. Garantizar que los resultados de los Proyectos estén en función de la transferencia de conocimientos y al servicio de la Formación Profesional Integral.

El formato para la presentación de proyectos está organizado así:

**I. INFORMACIÓN GENERAL**

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO
1.1. TIPO DE PROYECTO
1.2. CARACTERÍSTICA DEL PROYECTO
1.3. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROPONENTES

**II. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y UBICACIÓN DEL PROYECTO
2. CONTENIDO Y ALCANCE
2.1. OBJETIVO
3. COBERTURA


Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

3.1. GEOGRAFICA
3.2. POBLACIÓN
3.3. APLICACIÓN E IMPACTO
3.3.1. EL SENA
3.3.2. EL SECTOR PRODUCTIVO
4. ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN
4.1. METODOLOGIA

**III. PLAN OPERATIVO**

1. CRONOGRAMA DEL PROYECTO

## INSTRUCTIVO PARA EL DILIGENCIAMIENTO DEL FORMATO DE PRESENTACIÓN DE PROYECTOS DE TRABAJO DE EQUIPOS

I. INFORMACIÓN GENERAL

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO.

**1. Título del Proyecto**, diligencie únicamente este espacio, indicando en forma concisa la denominación o nombre. Tenga presente que el título es parte de la imagen del proyecto.

1.1. **Tipo de Proyecto**, Marque con una x la opción correspondiente.
1.2. **Característica del proyecto,** Marque con una x la opción correspondiente

| |
|---|
| **Proyectos.** Los equipos de trabajo que participen en los planes de incentivos pecuniarios tendrán por objeto proponer y desarrollar proyectos Técnicos, Tecnológicos, Pedagógicos, operativos o administrativos que sean aplicables en el corto plazo, en la innovación o mejora de la formación profesional integral, el diseño curricular, el mejoramiento de la efectividad y calidad de los procesos administrativos y operativos con el propósito de fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional del SENA. |

1.3. **IDENTIFICACIÓN DE LOS PROPONENTES.** Se refiere a los servidores públicos del SENA que presentan el Proyecto. Coloque el No. Telefónico, fax, apartado aéreo y correo electrónico de uno de los líderes del proyecto.

Registre los datos solicitados para identificar y ubicar los proponentes. En **Actividad Principal**, descríbala en forma clara.


Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## II. DESCRIPCION DEL PROYECTO

### 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y UBICACIÓN DEL PROYECTO.

Haga el planteamiento del problema, en forma clara y precisa, teniendo en cuenta que es necesario describirlo, ubicarlo y delimitarlo. En la caracterización, refiérase a las causas y factores más relevantes que en última instancia originan el problema y dan cuenta de su magnitud. Adicionalmente, reseñe cuál ha sido la evolución del problema y de qué manera afecta la competitividad laboral y/o empresarial. Finalmente, especifique alrededor de qué elementos se debe centrar la solución del problema.

### 2. CONTENIDO Y ALCANCE DEL PROYECTO.

Tenga presente que el Proyecto debe estructurarse en forma lógica, relacionando objetivos, actividades, recursos y metas. Recuerde, un proyecto claramente formulado facilita la gestión. En cuanto al alcance, haga explícitos sólo aquellos aspectos con los que se comprometería el Proyecto.

### 2.1. Objetivo de Desarrollo.

Equivale a la finalidad u objetivo superior que persigue el proyecto. Establézcalo de manera concreta, realista, verificable y direccionada al cumplimiento de la finalidad esencial. Recuerde que no puede plantearse en forma vaga ni generalista. No debe expresarse como un medio o un proceso.

En la medida que los objetivos específicos contribuyen de manera significativa y acumulativa a alcanzar el objetivo de desarrollo o superior, se convierten en referentes centrales para orientar el proyecto.

### 3. COBERTURA.

**3.1.** **Geográfica**, marque con una X el área de influencia del Proyecto.

**3.2.** **Poblacional.** Especifique el tipo y número de beneficiarios que atenderá el proyecto.

### 3.3. APLICACIÓN E IMPACTO.

**3.3.1.** En forma concreta señale los mecanismos y medios previstos para difundir y transferir los resultados del proyecto al **SENA** y la manera como se incorporará a la Formación Profesional.



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

**3.3.2** En forma concreta señale los mecanismos y medios previstos para difundir y transferir los resultados del proyecto al **Sector Productivo.**

Recuerde que la transferencia debe contribuir a fortalecer la competitividad de los subsectores cubiertos por el proyecto.

## 4. ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN.

### 4.1. Metodología

De manera resumida exponga la estrategia o camino que tiene previsto para ejecutar el proyecto y alcanzar los objetivos. Tenga en cuenta que la metodología debe ser consistente con los antecedentes del problema, con los objetivos, las metas y los recursos disponibles.

Tenga presente que en estos proyectos es esencial prever la transferencia y por tanto la metodología empleada debe considerar esta obligación del Ejecutor.

## III. PLAN OPERATIVO

1. **CRONOGRAMA DEL PROYECTO.** Recuerde que los proyectos deben ser desarrollados de acuerdo con el cronograma de trabajo.



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## 13.2. Anexo 2 Presentación de Proyectos Equipos de trabajo

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
COMITE NACIONAL DE INCENTIVOS

FORMATO PARA PRESENTACION DE PROYECTOS DE EQUIPOS DE TRABAJOS

**Espacio reservado para el SENA**

| Fecha de Radicación | Número de Radicación | Funcionario que recibe el proyecto |
|---|---|---|
| dd-mm-aa | | |

**I. INFORMACION GENERAL**

**1. IDENTIFICACION DEL PROYECTO**

**Título del Proyecto**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Tipo de Proyecto** | Técnico | ☐ | Operativo | ☐ |
| | Técnologico | ☐ | Administrativo | ☐ |
| | Pedagógico | ☐ | | |
| **Caracteristica** | Totalmente Practico | ☐ | | |
| | Teorico Practico | ☐ | | |

**Regional**

| Nombres y apellidos de los integrantes del proyecto | Nit. | | Cargo | Tiempo Serv. | Profesión |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

| Teléfono | Fax | A.A. | Correo Electrónico |
|---|---|---|---|
| | | | |

| Vo. Bo. Jefe de la dependencia donde se realiza el proyecto | Cargo | Dependencia |
|---|---|---|
| | | |



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## II. DESCRIPCION DEL PROYECTO

### 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y UBICACIÓN DEL PROYECTO

Describa el problema a resolver y el escenario en que se sitúa el Proyecto, según los aspectos planteados en el instructivo planteados en el instructivo, ***utilizando máximo una (1) página tamaño carta. (Anexar)***

### 2. CONTENIDO Y ALCANCE

2.1. **Objetivo de desarrollo.** Se debe expresar como la finalidad esencial que persigue el proyecto para contribuir con la solución del problema.El objetivo debe ser medible y alcanzable

| **Objetivo de Desarrollo** *Emplee máximo un párrafo de cinco (5) lineas.* |
|---|
| |

### 3. COBERTURA

**3.1. Geográfica.**

Nacional ☐
Departamental ☐
Municipal ☐
Regional ☐
Zonal ☐
Otras ☐

**3.2. Poblacional**

Especifique los beneficiarios que de manera directa y comprobable participarán de los logros del Proyecto.

| BENEFICIARIOS | CANTIDAD |
|---|---|
| Empresas | |
| Empresarios | |
| Trabajadores | |
| Funcionarios SENA | |
| Otros, Cuáles? | |

### 3.3. APLICACIÓN E IMPACTO

Plantee la(s) estrategia(s) que implementará para divulgar y transferir los resultados de la ejecución del proyecto hacia: *(utilice máximo un párrafo de cinco (5) lineas para cada caso)*



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

**3.3.1. El SENA**

**3.3. 2 El Sector Productivo**

**4. ESTRATEGIA DE EJECUCION.**

**4.1. Metodología**

Explique los principales procedimientos, instrumentos y herramientas que empleará para implementar el proyecto, incluyendo la coordinación con el SENA. Recuerde que la claridad y precisión en la estrategia es determinante para la ejecución.

*Utilice máximo media (M2) página tamaño carta*

**III. PLAN OPERATIVO**

**1. CRONOGRAMA DEL PROYECTO**

Relacione las principales actividades del proyecto y el tiempo a desarrollar cada una de ellas.

| ACTIVIDADES | MESES | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

## 13.3. Anexo 3 Plan de Bienestar Regional

### Plan de Bienestar Social e Incentivos Regional 2020

| Fecha de la actividad | Actividad a Desarrollar | Descripción u objetivo de la actividad a desarrollar | Operador (Responsable de la actividad) | Presupuesto a invertir | Relación del escenario deportivo, cultura o lugar donde se desarrollará la actividad | Dirigido a | Proyección número de beneficiarios |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ene-20 | SPA de manos | Incentivar el autocuidado de los Servidores Públicos | Centro de Formación Profesional Integral | 2.000.000 | Ambiente 501 | Servidores Públicos | 100 |
| feb-20 | | | | | | | |
| mar-20 | | | | | | | |
| abr-20 | | | | | | | |
| may-20 | | | | | | | |
| jun-20 | | | | | | | |
| jul-20 | | | | | | | |
| ago-20 | | | | | | | |
| sep-20 | | | | | | | |
| oct-20 | | | | | | | |
| nov-20 | | | | | | | |
| dic-20 | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co

| Nota: Breve análisis del Comité Regional de Bienestar sobre las acciones a desarrollar: | | | |
|---|---|---|---|
| | | | |
| **INTEGRANTES DEL COMITÉ** | | | |
| **NOMBRE** | **FIRMA** | **NOMBRE** | **FIRMA** |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |



Línea de atención al ciudadano: 018000 910270
Línea de atención al empresario: 018000 910682
@SENAcomunica
www.sena.edu.co