ACTA No.01			
NOMBRE DEL COMITÉ O DE LA REUNIÓN: REUNION COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL FUNCIONARIOS SENA REGIONAL NARIÑO			
CIUDAD Y FECHA: San Juan de Pasto, 19 enero de 2026		**HORA INICIO:** 2:00 pm	**HORA FIN:** 5:.00 PM
LUGAR Y/O ENLACE: Sala de Juntas Despacho https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_NjI1NWEwMWYtZGQ0NS00OGM5LWI4OWUtZjM0MmNlNzJiOTcz%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22cbc2c381-2f2e-4d93-91d1-506c9316ace7%22%2c%22Oid%22%3a%2216b082de-218e-4b35-8290-ec85e9ab1ac2%22%7d		**DIRECCIÓN / REGIONAL / CENTRO:** REGIONAL NARIÑO	

AGENDA O PUNTOS PARA DESARROLLAR:

1. Llamada a lista y verificación del Quórum
   - Aprobación de la proyección del Plan de Bienestar 2026.
   - Revisión de los lineamientos para la contratación de entrenadores deportivos y culturales multidisciplinarios.
   - Ambientes de ensayo para música y danza.
   - Proposiciones y varios.

OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN: Aprobación Proyección plan de bienestar 2026

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Se inicia la reunión saludando a los presentes por parte del Coordinador de Talento Humano Richard Alexander López Carlosama agradeciendo la asistencia y coloca en consideración el orden del día.

Después de ser aprobado el orden del día se continúa con el primer punto.

1. Llamado a lista y verificación de quorum.

Contestaron llamado de lista

- Dr. Bernardo Chamorro, director Regional (E.) presidente del Comité Regional de Bienestar Social.
- Dr. Andrés Fajardo (E.) del Centro Sur Colombiano de Logística Internacional.
- Dr. José Tirso Polo (E) subdirector Agroindustrial y Pesquero de la Costa Pacífica.
- Instructora Janneth Alexandra Gamboa Noguera Representante de los trabajadores.
- Señor Jhon Eduardo Sierra, Representante de los trabajadores.

- Coordinador de Talento Humano presenta la proyección del plan de Bienestar 2026.
- Presupuesto de la vigencia **$ 1.092.355.347**

Fecha de la actividad día/mes/año	Actividad a Desarrollar	Descripción u objetivos de la actividad a desarrollar	Operador y/o Responsables de la actividad	Presupuesto a invertir	Relación del escenario deportivo, cultura o lugar donde se desarrollará la actividad	Dirigido a	Proyección número de beneficiarios
30/04/2026	Integración Servidores Públicos (dia del trabajo)	Celebrar el dia del trabajo	Coordinación de Talento Humano	$ 29.000.000,00	Polideportivos de los 3 centros de formacion	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal directivo, administrativo	224 Funcionarios de planta Regional Nariño
19/06/2026	Cumpleaños SENA y Dia del Instruc	Celebrar el dia del Instructor y cumpleaños SENA	Coordinación de Talento Humano	$ 25.000.000,00	Polideportivos de los 3 centros de formacion	Instructores de planta Regional Nariño	224 Funcionarios de la Regional Nariño
13/07/2026	Semana de la Confraternidad (Según resolución 1-03775 establece fecha del 13 al 18 de julio)	Integracion de los funcionarios en la Semana de la Confraternidad	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 327.706.604,00	Pendiente definir lugar	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal directivo,	224 Funcionarios de planta Regional Nariño
25/07/2026	Dia de la Familia	Integración del grupo familiar de los funcionarios de la Regional Nariño	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 63.000.000,00	Lugar campestre , cajas de compensación familiar y/0 sedes dela entidad .	Grupo familiar de los funcionarios de la Regional Nariño	224 Funcionarios de planta Regional Nariño y 400 familiares
12/10/2026	Vacaciones Recreativas (Cupos: Tumaco 34, Pasto 60, Ipiales 25)	Realizar vacaciones recreativas para hijos menores de 14 años de los funcionarios de la Regional Nariño	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 16.000.000,00	parques recreativos, cines, teatro, parque tematicos de los 3 centros de formacion	Hijos menores de 14 años de los funcionarios de la Regional Nariño y un acompañante o	117 niños
17/08/2026	Prepensionados	Preparar a los prepensionados para asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral.	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 9.363.264,00	En las instalaciones de la entidad o centros de desarrollo personal.	Prepensionados de la Regional Nariño	20 prepensionados Regional Nariño
21/11/2026	Bono Aguinaldo Infantil	Entrega de aguinaldo infantil en una actividad recreativa y lúdica	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensación Familiar	$ 49.000.000,00	En las instalaciones de la entidad o de la Caja de Compensación familiar.	Hijos de los funcionarios de la Regional Nariño entre 12 años 364 días, y un	105 niños
15/09/2026	Capacitación en artes y artesanias	Realizar cursos en artes y artesanias.	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensación Familiar	$ 38.000.000,00	En las instalaciones de la entidad o de la Caja de Compensación familiar.	Grupo familiar de los funcionarios de la Regional Nariño	120 funcionarios de planta Regional Nariño y 120 acompañantes de su grupo familiar
1/09/2026	SPA	Realizar actividad recreativa de SPA	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 65.000.000,00	SPA ubicados en las ciudades de los 3 centros de formacion	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal directivo,	170 funcionarios de planta Regional Nariño y 100 familiares
9/03/2026	Natación	Mensualidades de natación	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 70.000.000,00	lugar dispuesto en las ciudades de los centros de formación.	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal directivo,	100 Funcionarios planta Regional Nariño (nucleo familiar-200)
16/04/2026	Caminatas ecologicas	Actividad de caminatas ecologicas o	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 10.000.000,00	Lugares ecologicos y de aprendizaje	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal directivo, administrativo y asistencial con nucleo familiar	120 Funcionarios. (nucleo familiar 250)
15/12/2026	Festividades de Navidad	Realizar los encuentros de navidad	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 34.000.000,00	En las instalaciones de la entidad , centros de formación	funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal directivo,	3 dias, 800 personas entre funcionarios , familiares
15/12/2026	Jornada de integración fin de año	Realizar actividad de integración de fin de año	coordinación de Talento Humano y Caja de compensación Familiar	$ 88.000.000,00	En las instalaciones de la entidad o salon de eventos de las 3 ciudades de los centros de formacion.	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal directivo,	224 Funcionarios de planta Regional Nariño
13/08/2026	Juegos Zonales y nacionales (Escenarios deportivos y Bolos Ipiales)	Participar de los encuentros deportivos zonales y nacionales (escenarios deportivos)	Coordinación de Talento Humano	$ 180.000.000,00	Se esta a la espera por definir el lugar donde se desarrollar	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal directivo,	76Funcionarios de la Regional Nariño
22/10/2026	Encuentro Cultural (Cupos: 21)	Participar de los encuentros culturales nacionales	Coordinación de Talento Humano	$ 52.000.000,00	Se esta a la espera por definir el lugar donde se desarrollar	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal directivo,	22 Funcionarios de planta Regional Nariño
21/05/2026	Actividades funcionarios y beneficiarios (talleres cientificos , robótica , fotografia , yoga y escuelas deportivas, gimnasio)	Realización de actividades para los funcionarios y sus beneficiarios	Coordinación de Talento Humano	$ 36.285.479,00	los tres centros de la Regional Nariño	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal directivo, administrativo y asistencial	224 Funcionarios planta Regional Nariño .

Página 1

- Richard López Desglosa como se proyecta el plan de Bienestar donde expone que es el comité el que define si se hace cambios aclarando que son proyecciones y se puede hacer la modificación que se considere.
- Se informa que para el día de la familia se va a validar solamente el núcleo familiar para evitar sobrecostos en la actividad.
- Se Informa que se agrega Caminatas Ecológicas que es lo que han solicitado en encuestas.
- Se estima realizar en el año 2026 tres sesiones de Spa porque es una actividad que según la percepción de encuestas es de gran acogida y tiene una alta satisfacción.
- Se agrega Natación que fue una actividad de mucha acogida en la vigencia 2025.
- Se Informa que se han hecho varios contactos con la caja de compensación familiar para que ofrezca mas servicios en contraprestación a los aportes que se realiza, pero

no se recibe una respuesta positiva, por el contrario, todo se cobra según la categoría del carné.

- Valor de la confraternidad para Vigencia 2026 es de $ 327.706.604.
- Richard López Carlosama solicita que se puede avanzar en la búsqueda posibles destinos para desarrollar la semana de la confraternidad para precotizar y así lograr optimizar recursos.
- Jhon Eduardo Sierra manifiesta que seria importante revisar el Decamerón eje cafetero.
- Dr. Andrés Fajardo está de acuerdo con eje cafetero
- Dr. José Tirso Polo está de acuerdo con eje cafetero.
- Señora Janneth Alexandra Gamboa Noguera, solicita que se haga una evaluación de los resultados de la vigencia 2025 y desde allí realizar la propuesta para la vigencia 2026 y de igual manera en nombre de los trabajadores a raíz de la solicitud que se le realizo que se debe agregar al plan la actividad de bolos Ipiales que tubo una gran participación y acogida entre los funcionarios y de igual manera se debe agregar alquiler de lo de los escenarios deportivos para Baloncesto , tejo y mini tejo;
  debido que no se cuenta con dichos escenarios por mantenimiento y adecuaciones por tanto se debe realizar alquiler para las prácticas deportivas.

- Jhon Sierra manifiesta que en efecto al no llegar los recursos para terminar las adecuaciones de las canchas desde el área de infraestructura se pretende apoyarse con aprendices y con los materiales que se cuenta actualmente para terminar el escenario deportivo.
- Richard López Carlosama expresa que en efecto se tuvo la visita de los funcionarios pertenecientes a Baloncesto y tiene la preocupación del escenario deportivo por lo tanto se va a buscar en préstamo o revisar la viabilidad de alquiler hasta que se termine la intervención de la cancha. De igual manera al tener conocimiento de que la cancha de tejo y mini tejo no está terminada se debe alquilar hasta que se termine el escenario deportivo en las instalaciones del Sena.
- Richard López Carlosama aclara que la contratación de los escenarios deportivos y de lo de bolos de Ipiales esta en el presupuesto de Juegos Nacionales en la proyección

- **Revisión de los lineamientos para la contratación de entrenadores deportivos y culturales multidisciplinarios.**
- Se informa por parte del Coordinador de Talento Humano que este desde la Dirección general se hicieron cambios y asignaron los recursos para el Centro de Ipiales y Tumaco para contratar a un entrenador Multidisciplinario, Para el centro Lope dos entrenadores deportivos multidisciplinarios y para el despacho dos entrenadores de cultura multidisciplinarios, y disponibilidad de tiempo. Par las modalidades especificas se contrataría por el plan de bienestar por horas por intermedio del operador logístico.

- Señora Janneth Alexandra Gamboa Noguera expresa su preocupación que las regionales grandes como el Valle tienen varios centros de formación en la ciudad y contratan todas las disciplinas y al momento de los juegos ellos van a llegar con una buena preparación, a diferencia de Nariño que no va a contar entrenadores por lo tanto se evidencia desventaja en relación a las demás Regionales, es así que se debería realizar acciones para reclamar la igualdad.
  Una de las posibles soluciones es solicitar que se reduzca el tiempo y así poder contratar más entrenadores.
- Richard López Carlosama expresa que varias regionales presentaron esta inquietud por la reducción de entrenadores, pero desde la Dirección General insistieron que no son para ámbito competitivo si no para el bienestar de funcionarios.
- Señora Janneth Alexandra Gamboa Noguera si solicita que desde la Regional se debe hacer la solicitud de poder dividir el tiempo de los entrenadores y de igual manera dejar el precedente del impacto perjudicial de dichos cambios para el bienestar de los funcionarios de la Regional Nariño. De igual manera se solicita se incentive para que realicen la practica de tejo y mini tejo porque al momento que se lesione alguna jugadora no hay remplazo.
  De igual manera expresa que para la semana de la confraternidad se mire opciones no solo el eje cafetero si no ir a varios lugares o con tiempo se puede conseguir buenos precios para poder viajar a un lugar de playa.

- **Ambientes de ensayo para música y danza.**
  - Coordinador de Talento Humano comenta que no hay un lugar para guardar los instrumentos de música y tampoco para la práctica, actualmente en la oficina donde se encuentran ya se está solicitando desocupar por lo tanto pide la colaboración para que se ayude a resolver este tema.
  - Jhon Eduardo Sierra expresa que se puede realizar una adecuación en la parte del kiosco para habilitar un escenario para la práctica de música.

  Se agradece la asistencia y se da por terminada la reunión.

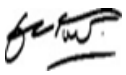
CONCLUSIONES

1. Se aprueba las actividades del Plan de bienestar 2026.
2. Se realizarán las precotizaciones para la semana de la confraternidad.
3. Radicar una solicitud para la división de tiempo de los entrenadores.

ESTABLECIMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPROMISOS

ACTIVIDAD /DECISIÓN	FECHA	RESPONSABLE	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
- Solicitar cotizaciones de semana de la confraternidad - Realizar la solicitud de dividir el tiempo de los entrenadores deportivos	19/01/2026	Richard Alexander López.	

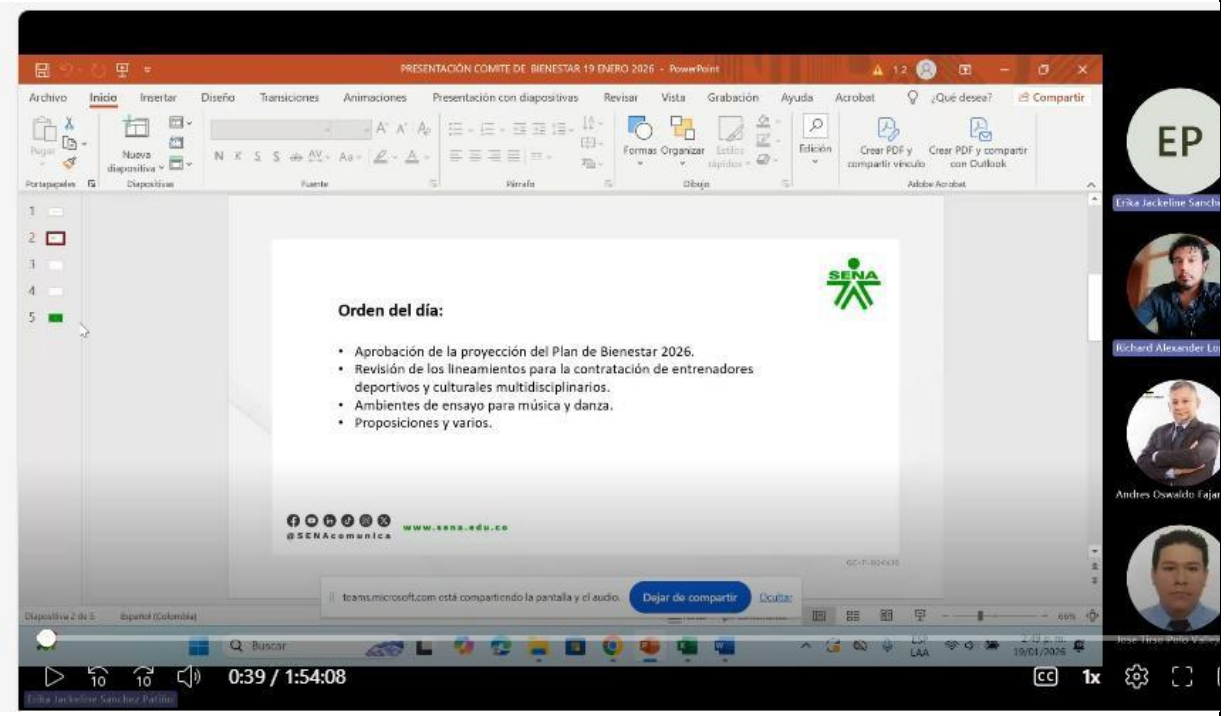
DE: ASISTENTES Y APROBACIÓN DECISIONES

NOMBRE	DEPENDENCIA/ EMPRESA	APRUEBA (SI/NO)	OBSERVACIÓN	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
Bernardo Arturo Chamorro	Dirección Regional	SI	NA	
Dr. José Tirso Polo	Subdirector (E) Agroindustrial y Pesquero de la Costa Pacífica.	SI	NA	
Dr. Andrés Oswaldo Fajardo	Subdirector (E) Centro Sur Colombiano de Logística Internacional	SI	NA	
Janneth Alexandra Gamboa Noguera	Representante de los trabajadores	SI	NA	
Jhon Eduardo Sierra	Representante de los trabajadores	SI	NA	

De acuerdo con La Ley 1581 de 2012, Protección de Datos Personales, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se compromete a garantizar la seguridad y protección de los datos personales que se encuentran almacenados en este documento, y les dará el tratamiento correspondiente en cumplimiento de lo establecido legalmente.

ANEXOS


Microsoft Teams
Reunión Comité de bienestar
2026-01-19 19:48 UTC
Recorded by
Erika Jackeline Sanchez Patiño
Organized by
Richard Alexander Lopez Carlosama
0:00 / 1:54:08
1x


PRESENTACIÓN COMITE DE BIENESTAR 19 ENERO 2026 - PowerPoint
Orden del día:
Aprobación de la proyección del Plan de Bienestar 2026.
Revisión de los lineamientos para la contratación de entrenadores deportivos y culturales multidisciplinarios.
Ambientes de ensayo para música y danza.
Proposiciones y varios.
@SENAcomunica
www.sena.edu.co
teams.microsoft.com está compartiendo la pantalla y el audio.
Dejar de compartir
Ocultar
0:39 / 1:54:08
1x
EP

REGISTRO DE ASISTENCIA / DÍA 19 DEL MES DE Enero DEL AÑO 2026

OBJETIVO (S): Reunión Comité de Bienestar de Funcionarios

No	NOMBRES Y APELLIDOS	No. DOCUMENTO	PLANTA	CONTRATISTA	OTRO ¿CUAL?	DEPENDENCIA/ EMPRESA	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO/EXT.	AUTORIZA GRABACIÓN	FIRMA O PARTICIPACIÓN VIRTUAL
1.	Janneth Gamboa N	59819594	✓			Agrop.	jgamboa@sena-edu.co	3216669742		Janneth Gamboa N
2	BERNARDO CHAMORRO G.	79420602	✓			DESPACHO	bchamorrog@sena.edu.co	3001238 4075	Si	
3	Mario Sierra	12.748826	X			C. Logs.	jsierraeq s mo.sen.co	3184537113	Si	
4	Ricardo Ortiz	12745294	X			C. Logs	ordoficc@sena.edu.	3002695186	Si	

	Versión: 03
	Código: GTH-F-255

PROCESO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL FORMATO

FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS REGIONAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

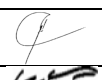
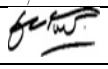
Pública	X	**Pública Clasificada**		**Pública Reservada**	

Fecha de la actividad día/mes/año	Actividad a Desarrollar	Descripción u objetivos de la actividad a desarrollar	Operador y/o Responsables de la actividad	Presupuesto a invertir	Relación del escenario deportivo, cultura o lugar donde se desarrollará la actividad	Dirigido a	Proyección número de beneficiarios
30/04/2026	Integración Servidores Públicos (día del trabajo)	Celebrar el día del trabajo	Coordinación de Talento Humano	$ 29.000.000,00	Polideportivos de los 3 centros de formacion	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal directivo, administrativo	224 Funcionarios de planta Regional Nariño
19/06/2026	Cumpleaños SENA y Día del Instruc	Celebrar el día del Instructor y cumpleaños SENA	Coordinación de Talento Humano	$ 25.000.000,00	Polideportivos de los 3 centros de formacion	Instructores de planta Regional Nariño	224 Funcionarios de la Regional Nariño
13/07/2026	Semana de la Confraternidad (Según resolución 1-03775 establece fecha del 13 al 18 de julio)	Integracion de los funcionarios en la Semana de la Confraternidad	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 327.706.604,00	Pendiente definir lugar	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal direcctivo.	224 Funcionarios de planta Regional Nariño
25/07/2026	Día de la Familia	Integración del grupo familiar de los funcionarios de la Regional Nariño	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 63.000.000,00	Lugar campestre , cajas de compensación familiar y/0 sedes dela entidad .	Grupo familiar de los funcionarios de la Regional Nariño	224 Funcionarios de planta Regional Nariño y 400 familiares
12/10/2026	Vacaciones Recreativas (Cupos: Tumaco 34, Pasto 60, Ipiales 25)	Realizar vacaciones recreativas para hijos menores de 14 años de los funcionarios de la Regional Nariño	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 16.000.000,00	parques recreativos, cines, teatro, parque tematicos de los 3 centros de formacion	Hijos menores de 14 años de los funcionarios de la Regional Nariño y un acompañante o	117 niños
17/08/2026	Prepensionados	Preparar a los prepensionados para asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral.	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 9.363.264,00	En las instalaciones de la entidad o centros de desarrollo personal.	Prepensionados de la Regional Nariño	20 prepensionados Regional Nariño
21/11/2026	Bono Aguinaldo Infantil	Entrega de aguinaldo infantil en una actividad recreativa y lúdica	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensación Familiar	$ 49.000.000,00	En las instalaciones de la entidad o de la Caja de Compensación familiar.	Hijos de los funcionarios de la Regional Nariño entre 12 años 364 días, y un acompañante o	105 niños
15/09/2026	Capacitación en artes y artesanias	Realizar cursos en artes y artesanias.	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensación Familiar	$ 38.000.000,00	En las instalaciones de la entidad o de la Caja de Compensación familiar.	Grupo familiar de los funcionarios de la Regional Nariño	120 funcionarios de planta Regional Nariño y 120 acompañantes de su grupo familiar
1/09/2026	SPA	Realizar actividad recreativa de SPA	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 65.000.000,00	SPA ubicados en las ciudades de los 3 centros de formacion	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal direcctivo.	170 funcionarios de planta Regional Nariño y 100 familiares
9/03/2026	Natación	Mensualidades de natación	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 70.000.000,00	lugar dispuesto en las ciudades de los centros de formación.	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal direcctivo.	100 Funcionarios planta Regional Nariño (nucleo familiar-200)
16/04/2026	Caminatas ecologicas	Actividad de caminatas ecologicas o i	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 10.000.000,00	Lugares ecologicos y de aprendizaje	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal direcctivo, administrativo y asistencial con nucleo familiar	120 Funcionarios. (nucleo familiar 250)
15/12/2026	Festividades de Navidad	Realizar los encuentros de navidad	Coordinación de Talento Humano y Caja de Compensacion Familiar	$ 34.000.000,00	En las instalaciones de la entidad , centros de formación	funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal direcctivo.	3 dias, 800 personas entre funcionarios , familiares
15/12/2026	Jornada de integración fin de año	Realizar actividad de integración de fin de año	coordinación de Talento Humano y Caja de compensación Familiar	$ 88.000.000,00	En las instalaciones de la entidad o salon de eventos de las 3 ciudades de los centros de formacion.	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal direcctivo,	224 Funcionarios de planta Regional Nariño
13/08/2026	Juegos Zonales y nacionales (Escenarios deportivos y Bolos Ipiales)	Participar de los encuentros deportivos zonales y nacionales (escenarios deportivos)	Coordinación de Talento Humano	$ 180.000.000,00	Se esta a la espera por definir el lugar donde se desarrollar	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal direcctivo.	76Funcionarios de la Regional Nariño
22/10/2026	Encuentro Cultural (Cupos: 21)	Participar de los encuentros culturales nacionales	Coordinación de Talento Humano	$ 52.000.000,00	Se esta a la espera por definir el lugar donde se desarrollar	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal direcctivo,	22 Funcionarios de planta Regional Nariño
21/05/2026	Actividades funcionarios y beneficiarios (talleres cientificos , robótica , fotografia , yoga y escuelas deportivas, gimnasio)	Realización de actividades para los funcionarios y sus beneficiarios	Coordinación de Talento Humano	$ 36.285.479,00	los tres centros de la Regional Nariño	Funcionarios, trabajadores oficiales, instructores y personal direcctivo, administrativo y asistencial	224 Funcionarios planta Regional Nariño .

Comentarios, sugerencias, observaciones, entre otros del Comité Regional de Bienestar respecto al Plan de Bienestar Social e Incentivos Regional

$ 1.092.355.347,00

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE BIENESTAR

NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA
Bernardo Arturo Chamorro		Jhon Eduardo Sierra	
Monica Bolaños Montero	Na	Janneth Alexandra Gamboa Noguera	
Andres Oswaldo Fajardo			
Jose Tirso Polo			

PROCESO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
NOMBRE DEL FORMATO
LINEAMIENTOS PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Pública	X	Pública Clasificada		Pública Reservada	

Diciembre 2025

Contenido

1. Introducción 6

2. Justificación 6

3. Objetivo General 7

4. Objetivos Específicos 8

5. Alcance 8

6. Responsables 9

7. Marco normativo 9

8. Definiciones 10

9. Políticas de bienestar 11

10. Cobertura - Beneficiarios del programa de bienestar social 24

11. Diseño y formulación del programa de Bienestar Social e incentivos. 24

12. Metodología para el diagnóstico de necesidades de Bienestar Social e incentivos.....24

12.1. Caracterización de la población.....25

12.2. Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz GETH 28

12.3. Diseño, tabulación y análisis del diagnóstico de bienestar.....29

13. Líneas de Acción del Plan de bienestar Social e Incentivos.....30

14. Programas de bienestar social para atender las necesidades detectadas.....30

14.1. Ejes del programa de Bienestar Social e incentivos.....30

14.2. Eje 1: Equilibrio psicosocial - Programas de Educación.....40

14.2.1. Auxilio Educativo.....40

14.2.2. Programa de Educación Formal.....44

14.2.3. Descuentos económicos en el marco de Convenios suscritos con entre las Instituciones de Educación Superior y el SENA.....45

14.3. Equilibrio psicosocial - Programa de deporte, recreación, cultural y artísticos, capacitación en artes y/o artesanías, bienestar espiritual.....45

14.3.1. Deportes.....46

14.3.2. Recreación.....48

14.3.3. Cultural y artísticos.....50

14.3.4. Capacitación en artes y/o artesanías.....52

14.3.5. Bienestar Espiritual.....53

14.3.6. Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.....53

14.4. Eje 1: Equilibrio psicosocial - Otros Apoyos y Estímulos a Servidores Públicos.....54

14.4.1. Programa de préstamos de calamidad doméstica.....54

14.4.2. Programa Educativo para Trabajadores Oficiales.....54

14.4.3. Programa con la Caja de Compensación Familiar.....54

14.4.4. Programa servimos.....54

14.4.5. Programa de preparación de los Prepensionados para el retiro del servicio.....55

15. Programas de incentivos para atender las necesidades detectadas.....62

15.1. Incentivos no pecuniarios.....62

15.2. Incentivos Pecuniarios.....64

16. Seguimiento, evaluación e indicadores del plan de bienestar Social e Incentivos.....65

17. Metas.....68

18. Productos.....70

19. Planes de Adquisiciones.....70

20. Mapa de Riesgos.....70

Tabla de tablas

Tabla 1 - Marco Normativo 8

Tabla 2 - Distribución por Regionales.....23

Tabla 3 - Distribución por nivel jerárquico.....25

Tabla 4 - Actividades sugeridas Programa de Nacional de Bienestar 2023 - 2026 - Eje 1.....30

Tabla 5 - Actividades sugeridas Programa de Nacional de Bienestar 2023 - 2026 - Eje 2.....32

Tabla 6 - Actividades sugeridas Programa de Nacional de Bienestar 2023 - 2026 - Eje 3.....34

Tabla 7 -Actividades sugeridas Programa de Nacional de Bienestar 2023 - 2026 - Eje 4.....36

Tabla 8 -Actividades sugeridas Programa de Nacional de Bienestar 2023 - 2026 - Eje 5.....38

Tabla 9 - Auxilio Educativo 41

Tabla 10 - Cronograma para seleccionar los mejores equipos de trabajo.....62

Tabla 11 - Seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.....63

Tabla 12 – Indicadores plan de bienestar.....65

Tabla 13 – Metas Regionales – Vigencia 2026.....66

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Distribución de los Funcionarios de Planta por Nivel Jerárquico 27

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 - Resultados rutas creación de valor.....28

1. Introducción

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se constituye en una estrategia que contribuye a generar condiciones de bienestar para los Servidores Públicos y sus familias vinculadas con la entidad. Este proceso se fundamenta en los lineamientos emitidos desde el Departamento Administrativo de la Función Pública (en lo sucesivo DAFP) y en un diagnóstico inicial dirigido a todos los funcionarios vinculados con la entidad, en donde se permite establecer una caracterización de la población y las principales necesidades en materia laboral, personal y familiar.

En el presente documento se establecen los lineamientos necesarios para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos en todas las Regionales y en la Dirección General del SENA. Su propósito es dar línea técnica y promover acciones que permitan al funcionario encontrar un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, lo cual se vea reflejado en el aumento de su productividad, contribuyendo de la misma manera al cumplimiento de los indicadores de gestión.

Los lineamientos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 son formulados por el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General, en articulación con los demás grupos que la conforman, y son sometidos a la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Estos lineamientos constituyen una guía para la implementación de las acciones de bienestar social e incentivos en cada una de las Regionales y en la Dirección General del SENA.

directrices a las circunstancias locales y a las características de cada región en Colombia.

Este plan ha sido presentado y aprobado en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, según acta XXXXXXXXXX.,

La implementación y ejecución del presente Plan es de carácter obligatorio y su cumplimiento es evaluado a través del Formulario Único de Reportes de Avance de la Gestión (FURAG). En este sentido, constituye un instrumento clave para la consolidación de un entorno laboral más saludable, eficiente y productivo, en concordancia con los objetivos nacionales orientados a fortalecer una administración pública moderna, eficaz y comprometida con el bienestar de sus servidores públicos.

Cabe resaltar que, durante las últimas vigencias, se han identificado diversas limitaciones que han dificultado alcanzar el 100 % de la población objeto del Plan. No obstante, estos desafíos han

En articulación con el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 busca fortalecer la calidad de vida laboral y el compromiso institucional de los servidores públicos del SENA, reconociendo el bienestar como un eje estratégico para el desempeño institucional, el logro de los objetivos misionales y la productividad, con el propósito de impactar al 100 % de los funcionarios y sus beneficiarios.

2. Justificación

De acuerdo con los lineamientos emitidos por el DAFP, el cual pone a disposición de los órganos, organismos y entidades públicas el *"Programa Nacional de Bienestar 2023-2026"* como una herramienta de obligatorio cumplimiento para desarrollar iniciativas y estrategias orientadas al bienestar de los servidores públicos (con base en lo señalado en la Ley 909 de 2004, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015), se busca contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.

Es por esto que todas las entidades públicas están obligadas a elaborar programas, estrategias e iniciativas que promuevan el bienestar de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su calidad de vida, buscando armonía entre la vida personal, familiar y laboral, y fortalecer la identidad y vocación por el servicio público.

Bajo esta finalidad, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con el propósito de transformar la cultura organizacional, aumentar la productividad, el sentido de pertinencia, y la generación del valor público, lo cual se verá reflejado en la buena prestación del servicio y en el aumento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, emite estos *"Lineamientos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026"*, permitiendo a las Direcciones Regionales y a la Dirección General adaptar estas

generado aprendizajes significativos que han permitido a las Regionales y a la Dirección General adoptar estrategias de mejora para fortalecer el desarrollo de las actividades, reducir los riesgos asociados a la ejecución y garantizar una implementación más efectiva de los lineamientos establecidos en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

3. Objetivo General

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, y a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y el desarrollo profesional y personal, promoviendo la identidad y pertenencia institucional.

4. Objetivos Específicos

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física, mental y espiritual de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos y estrategias de bienestar laboral a través de medios virtuales, en coherencia con la transformación digital institucional, que faciliten el acceso equitativo de los servidores públicos a las acciones de bienestar, independientemente de su ubicación geográfica o modalidad de trabajo.
- Reconocer y estimular el buen desempeño de los servidores públicos, tanto de manera individual como colectiva, mediante incentivos y acciones de reconocimiento que valoren el cumplimiento de las funciones, el logro de resultados de gestión y la contribución al mejoramiento continuo institucional.
- Fortalecer las capacidades técnicas, humanas y sociales de los servidores públicos, promoviendo su crecimiento profesional y personal, con el fin de potenciar su desempeño laboral, su compromiso institucional y su aporte al desarrollo del país y a la transformación cultural.

- Diseñar e implementar estrategias integrales de bienestar, en articulación con las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Formación y Comunicaciones, con un enfoque inclusivo, diferencial y basado en derechos, que garantice el cumplimiento de los acuerdos suscritos con las Organizaciones Sindicales y fortalezca un entorno laboral respetuoso y equitativo.

5. Alcance

El Plan de bienestar social e incentivos está dirigido a los Servidores Públicos y a su grupo familiar y se desarrolla en la Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación Profesional Integral del SENA. Su implementación inicia con la formulación del diagnóstico de necesidades de bienestar y culmina con la evaluación y el seguimiento de las actividades ejecutadas, las cuales podrán desarrollarse de manera presencial, virtual o híbrida, de acuerdo con los resultados del diagnóstico y las particularidades de la población beneficiaria.

6. Responsables

El control y la vigilancia sobre la implementación de los lineamientos del Plan de Bienestar Social e Incentivos, así como sobre su adecuada ejecución, están a cargo del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General.

La aprobación, verificación y articulación necesarias para la materialización de los planes de bienestar corresponden al Comité Nacional de Bienestar y a los Comités Regionales de Bienestar, los cuales son liderados por los Directores Regionales, el Coordinador del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano y los Coordinadores de Talento Humano, en conjunto con los responsables de la ejecución de las actividades de bienestar en cada una de las Regionales.

Por su parte, la selección de los mejores equipos de trabajo y de los servidores públicos en los diferentes niveles jerárquicos, tanto a nivel regional como nacional, corresponde a los Comités Regionales de Incentivos y al Comité Nacional de Incentivos, respectivamente.

7. Marco normativo

Tabla 1 - Marco Normativo

Norma	Descripción
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 2088 de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Ley 2294 de 2023	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la Vida"
Ley 2388 de 2024	El objeto de esta ley es definir la familia de crianza, establecer su naturaleza, determinar sus medios probatorios y reconocer derechos y obligaciones entre sus miembros.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Resolución 01-00032 de 2022	Mediante la cual se acoge el Acuerdo Colectivo del 2021 firmado con seis (6) organizaciones sindicales.
Resolución 1-00174 del 2024	Por la cual se establecen directrices para el Sistema de Estímulos y del Plan de Bienestar Social e Incentivos del SENA. (Comité de bienestar y Comité de Incentivos)
Lineamientos	Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Publica

Fuente: Elaboración propia

8. Definiciones

Para algunos conceptos, se transcriben y adaptan las definiciones establecidas en la Guía de Estímulos para los Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

- **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 mejoraran la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- **Programas de incentivos:** son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.
- **Calidad de vida laboral:** Calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimiento 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 discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor (Decreto 1083 de 2015; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4).
- **Servidores públicos:** son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la Ley y el reglamento (Art. 123, Constitución Política de Colombia)

- **Clima organizacional:** conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan respecto a las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento y desempeño laboral, según el DAFP.
- **Salario emocional:** conjunto de beneficios intangibles que la entidad ofrece a sus servidores públicos como complemento a la remuneración económica, mediante compensaciones no monetarias orientadas a fortalecer la motivación, la fidelización y el compromiso con la organización (Montalvo Poveda, M. E., 2018, citado por el Departamento Administrativo de la Función Pública).
- **Inclusión laboral:** estrategia institucional orientada a garantizar el acceso equitativo al empleo y al desarrollo del talento humano, sin discriminación, promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades, conforme a los lineamientos del Ministerio del Trabajo.
- **Entorno laboral saludable:** aquel en el cual los trabajadores y los directivos colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el

bienestar de los servidores públicos, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo, de acuerdo con el DAFP.

9. Políticas de bienestar

Las políticas de bienestar tienen como finalidad establecer un conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos para promover espacios y oportunidades que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios. Estas políticas están diseñadas para impulsar la creatividad, fortalecer la identidad personal y profesional, fomentar la participación, cultivar un fuerte sentido de pertenencia y aumentar la motivación de cada uno de los funcionarios. Todo ello con el objetivo de crear un clima organizacional positivo y constructivo, en concordancia con lo establecido en la Resolución No. 1-00174 del 2024 *"Por la cual se establecen directrices para el Sistema de Estímulos y del Plan de Bienestar Social e Incentivos del SENA"* o cualquier normativa que la reemplace a futuro.

Roles y Responsabilidades: Los responsables de bienestar a funcionarios en las Direcciones Regionales, en colaboración con su respectivo Comité de Bienestar, tienen las siguientes responsabilidades:

a. **Indagación y Selección de Actividades:** Es crucial realizar una exhaustiva búsqueda y selección de actividades, programas y proyectos tanto de la entidad como de organismos públicos a diferentes niveles (municipal, departamental, nacional), implica definir un inventario amplio de alternativas disponibles que puedan enriquecer el Plan de Bienestar Social e incentivos.

b. **Colaboración con Organizaciones Sociales**: Se debe investigar y colaborar con organizaciones sociales a nivel municipal, como fundaciones y asociaciones, para aprovechar su oferta de actividades, cursos y capacitaciones. Esto contribuirá a atender las necesidades identificadas en la encuesta de diagnóstico de necesidades.

c. **Gestión Presupuestal y Normativa:** La administración y ejecución del presupuesto asignado para el Plan de Bienestar Social e incentivos Regional es una tarea clave. Esto debe hacerse siguiendo estrictamente la normativa vigente en materia de contratación pública y austeridad del gasto.

d. **Procesos Contractuales y requisitos de inclusión**: En los procesos contractuales que realice la Regional para el Plan de Bienestar Social e Incentivos, es esencial incluir requisitos específicos para los proveedores de servicios, tales como asegurar la participación inclusiva de los funcionarios y sus familias en situación de discapacidad, ofrecer servicios de

interpretación de lengua de señas y guías intérpretes para personas con discapacidad auditiva y sordoceguera, y proveer ayudas tecnológicas para personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos requeridos por personas con discapacidad intelectual.

e. En este sentido y en virtud de la austeridad en el gasto, las Regionales y la Dirección General deberán estimar las actividades o programas que requieran tales apoyos y señalarse desde la estructuración de los procesos, precotizaciones y adjudicación.

f. Elaboración del Plan de Bienestar Regional: Se debe elaborar un plan de bienestar regional detallado y estructurado (plan de trabajo), basado en los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

g. Este plan debe incluir un cronograma claro, describir los objetivos de cada actividad, identificar a los operadores y responsables, presupuestar los recursos necesarios, detallar los escenarios donde se llevarán a cabo las actividades, definir el público objetivo y estimar el número de beneficiarios.

Notas Importantes para el Plan de Bienestar

- Los presentes lineamientos brindan la línea técnica para que, en todas las Direcciones Regionales y en la Dirección General, se formulen los planes de bienestar en el formato GTH-F-057 "Actividades de Bienestar en la Vigencia", en articulación con el Comité Regional de Bienestar, antes de finalizar la vigencia 2025. Dichos planes deberán ajustarse conforme a la asignación presupuestal de la vigencia 2026 y ser debidamente aprobados.
- Una vez aprobados, los planes de bienestar deberán ser remitidos al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General, a más tardar el 31 de enero de 2026, utilizando el formato GTH-F-255.
- Las actividades definidas en el Plan de Bienestar deberán responder a las necesidades específicas identificadas a través de la encuesta de diagnóstico, garantizando su pertinencia y alineación con la población objetivo.
- **Enlace de Interés:** Se proporciona un enlace a la página de informe Power Bi de la encuesta de diagnóstico para cada Regional, donde se puede consultar la información detallada y relevante

9.1. Consistencia con Modelos de Gestión: además, es crucial que el plan mantenga coherencia con las rutas y subrutas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, asegurando que todas las actividades y estrategias estén alineadas con los objetivos y metas institucionales.

9.2. Programación de Actividades de Confraternidad: Es importante enviar la programación de las actividades a desarrollar durante la Semana de Confraternidad a más tardar el 31 de enero de 2026, utilizando el formato GTH-F-325. Estas actividades deben estar previamente aprobadas por el Comité de Bienestar Social Regional y deben detallar el presupuesto a ejecutar, el número de participantes por nivel jerárquico y las actividades específicas a desarrollar cada día.

9.3. Consideraciones Presupuestales y temporales para la semana de la Confraternidad: El Costo de las actividades de lunes a viernes durante la semana de la confraternidad no puede superar el 30% del presupuesto asignado para la ejecución del plan de bienestar, el cual es diferente a los recursos asignados para la contratación de apoyos de bienestar (administrativos y entrenadores), siendo estos asignados en la apertura presupuestal de cada una de las Regionales y a los centros de formación, cuando aplique.

- Los recursos para la actividad del día de la familia, que se desarrolla el sábado, pueden tomarse directamente del valor asignado a la Regional en la apertura presupuestal y no forman parte del 30% mencionado anteriormente. (Es importante destacar que esta actividad forma parte de la semana de confraternidad y es diferente al Día de la Familia establecido por el Gobierno Nacional a través de la Ley 1857 de 2017.)
- La fecha para desarrollar la Semana de Confraternidad será determinada por la Dirección de Formación Profesional en la resolución que establece el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2026.

9.4. Cumplimiento de Resoluciones Relevantes: Todas las Regionales deben cumplir con las Resoluciones 1-00174 de 2024, 1-02019 de 2025, 057 de 2016, 1-00534 de 2022, 01-00032 de 2021 o las que las modifiquen o sustituyan, además de la Resolución 1-03457 de 2024 "Por la cual se adopta el acuerdo colectivo 2024-2026 suscrito por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos de la entidad: SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, SIIDSENA, COSSENA, SEASENA, SINDETRASENA, SINFUSENA, SENA-USCTRAB", la cual en el numeral 4.4, refiere:

> *"PUNTO 4.4.: A partir de la firma del presente acuerdo, la Dirección del SENA garantizará que en todas las Regionales y la Dirección General se programen dentro de la semana de la confraternidad, cuatro (4) días de actividades lúdicas, recreativas y de integración en las que participen los empleados administrativos de cada Regional y la Dirección General. Los Instructores, continuarán participando de cinco (5) días de actividades lúdicas y recreativas. Tanto administrativos como instructores además participarán con su núcleo familiar, establecido en las normas vigentes, sin ninguna restricción, un sábado, preferiblemente en el que se termina la programación de la semana de la confraternidad en la cual se celebrará*

el día de la familia. El SENA, emitirá un lineamiento en donde se promueva la participación real y efectiva de los empleados administrativos e instructores. En todo caso de ninguna manera las actividades lúdicas y recreativas podrán ser reemplazadas por actividades de capacitación, para lo cual contarán con permisos remunerados para actividades de bienestar de los servidores públicos. El SENA celebrará a mediados de cada año, en todas las Regionales y en la Dirección General, la semana de la confraternidad, en las condiciones señaladas en los lineamientos que imparta la Dirección General sobre el tema. La Dirección General, implementará un mecanismo de seguimiento y control, durante todo el año a la ejecución del plan de bienestar de cada Regional; en los casos en que se presente incumplimiento del acuerdo y del deber funcional de los directivos responsables de garantizar este derecho de los trabajadores, se dará traslado a la oficina de control interno disciplinario, para evitar que resulten afectados los trabajadores por el omisivo actuar de la Regional o la Dirección General. Igualmente, los incumplimientos en la gestión para garantizar la materialización de actividades de bienestar para los trabajadores del SENA, se reportará al área responsable de consolidar resultados para la evaluación de gestión de los gerentes públicos a fin de que esto quede reflejado en los indicadores de gestión evaluados"

9.5. Actividades del Programa de Pre pensionados: Se deben desarrollar actividades para el programa de pre pensionados, teniendo en cuenta que el valor autorizado por servidor público para la vigencia 2025 fue hasta de $390.247. Para la vigencia 2026, se tomará como base este valor más el incremento del IPC fijado por el Gobierno Nacional. Dichas actividades deben realizarse de acuerdo con los parámetros establecidos en el numeral 12.4.5 del presente documento.

9.6. Realizar seguimiento al presupuesto ejecutado: actividad que se debe ver reflejada cada fin de mes, en el Formato GTH-F-317 Seguimiento Ejecución presupuestal Bienestar.

9.7. Seguimiento - Ejecución de actividades y presupuesto: Es esencial realizar un seguimiento constante al presupuesto ejecutado, reflejando esta actividad cada fin de mes en el Formato GTH-F-317 Seguimiento Ejecución presupuestal Bienestar. Además, se debe ejecutar las actividades del plan de bienestar atendiendo a los detalles programados en relación con responsables, fechas, cobertura, etc. Esta ejecución también se debe reflejar cada fin de mes, en el Formato GTH-F-057 Actividades Bienestar en la Vigencia.

9.8. Control de Préstamos: Es necesario realizar un control efectivo a la cartera de préstamos de calamidad doméstica y préstamos educativos, enviando los primeros cinco días de cada mes el resultado de esta gestión mediante el formato GTH-F-198 Informe mensual de préstamos educativos y calamidad doméstica.

9.9. Evaluación de Actividades: Realizar una evaluación periódica de las actividades para entender la percepción de los participantes. Esto incluye la revisión y tabulación de la información recabada a través del Formato GTH-F-144. Los formularios de evaluación deben enviarse trimestralmente a los empleados para evaluar cada actividad.

9.10. Análisis de Resultados: Analizar la información obtenida del Formato GTH-F-144 y desarrollar conclusiones para guiar futuras acciones en el Programa de Bienestar Social actual y futuro.

9.11. Gestión de la Información: Mantener actualizada y responder a la información de la carpeta de bienestar en OneDrive, proporcionada por la Dirección General para cada Regional, incluyendo otras solicitudes de la Secretaría General y el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.

9.12. Cumplimiento de Cronogramas: Asegurar el cumplimiento de las fechas establecidas en el Cronograma de entregables emitido desde el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.

9.13. Reuniones del Comité de Bienestar: Organizar reuniones bimestrales con el Comité Regional de Bienestar y cargar las actas en el drive habilitado para tal fin.

- Para el caso de las Regionales que cuenten con Centros de Formación Profesional con una ubicación distante al Despacho de la Dirección Regional y que por dichas condiciones necesite realizar actividades en el municipio en donde se encuentra el Centro de Formación, será el Subdirector del Centro de Formación quien designará a un delegado para que los represente en las Reuniones del Comité de Bienestar Regional.
- Es responsabilidad del Grupo de Talento humano o del Grupo Apoyo Administrativo Mixto Regional, según corresponda, invitar al delegado del Centro de formación a todas las Reuniones del Comité de Bienestar Regional, asistencia que debe quedar debidamente registrada en el Acta del Comité Regional.

9.14. Seguimiento de Programas de Bienestar: Los Directores Regionales, en coordinación con los Comités de Bienestar, deben realizar un seguimiento mensual de los Programas de Bienestar Social de los empleados y sus familias.

9.15. Alianzas Institucionales: Fomentar alianzas con otras instituciones para ampliar los programas de protección y servicios sociales para los empleados y sus familias.

9.16. Acuerdos y Convenios: 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.

9.17. Mantenimiento de Instalaciones Deportivas: Las regionales deben asegurarse de que los recursos asignados para el mantenimiento de gimnasios para funcionarios se utilicen efectivamente.

9.18. Horas Laborales para Actividades: De conformidad con la normatividad vigente, la Dirección General, las Regionales y los Centros de Formación, otorgarán a sus funcionarios un permiso de dos (2) horas semanales dentro de la jornada laboral para la práctica de actividades deportivas, culturales y recreativas, como estímulo que facilite la asistencia a entrenamientos deportivos o ensayos artísticos. Para el desarrollo de estas actividades se utilizarán los escenarios deportivos de los Centros del SENA o aquellos habilitados por la Entidad para tal fin.

En este marco, se solicita que las Regionales destinen estas dos horas a la realización de jornadas de acondicionamiento físico, en concordancia con lo establecido en el punto 7.35 del Acuerdo 2024-2026 suscrito entre el SENA y los representantes de las organizaciones sindicales:

> *"PUNTO 7.35.: El SENA se compromete a realizar a partir de febrero de 2025 y los años subsiguientes hasta la vigencia del presente acuerdo, jornadas de acondicionamiento físico con una periodicidad semanal de dos horas para los Empleados Públicos en los centros de formación y en las direcciones regionales y nacionales, dentro de las dos (2) horas de la jornada laboral a la que refiere el artículo 11 de la Resolución 1- 00174 del 2024, con el objeto de reducir riesgos relacionados con el sedentarismo y enfermedades no transmisibles. En cada dependencia se programará esta actividad dentro de la jornada laboral, de acuerdo con las necesidades del servicio"*

9.19. Monitoreo y Evaluación: La Dirección General, a través del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, supervisará el presupuesto y el cumplimiento de las políticas y programas 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.

9.20. Responsabilidades Institucionales: Los programas de bienestar no deben suplantar las responsabilidades legales de otras entidades como las Cajas de Compensación Familiar. (Decreto 1083 de 2015; Ver Concepto Sala De Consulta C. E. 00096 de 2017)

9.21. Cumplimiento de Directrices Administrativas: Seguir estrictamente las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública para mejorar los indicadores de gestión, del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG.

9.22. Día de la Familia: Incluir una jornada semestral para la familia, en un día laboral, ya sea en las instalaciones de la entidad, o de la Caja de Compensación familiar. Si no es posible concretar una de estas dos opciones, la Regional deberá dejar constancia de las gestiones realizadas en el respectivo semestre y los resultados obtenidos, y abrir la posibilidad de compensar el tiempo para el disfrute del día libre remunerado, en las condiciones anotadas en la Circular 2022-000046 de 2022 y en la No. 01-3-2019-000223 de 2019 o las que las modifiquen o sustituyan.

Las actividades que se organicen en el marco de las mencionadas circulares deben ser las que se coordinen con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra vinculado por disposición legal o sea en un sitio de la entidad, **que no genere erogación con cargo al rubro de bienestar a funcionarios** "C-3603-1300-14-0-3603025-02 y/o A-02-02-02-009-006" o los que lo modifiquen o sustituyan.

Es importante destacar que esta actividad Día de la Familia es establecida por el Gobierno Nacional a través de la Ley 1857 de 2017 y es diferente al "día de la familia" que se desarrolla en el marco de la Semana de Confraternidad.

9.23. Plan de Bienestar e Incentivos: Ajustar el plan de bienestar social e incentivos a las disposiciones del Gobierno Nacional y el SENA, enfocándose en la salud de los funcionarios.

9.24. Cumplimiento de Acuerdos Colectivos: Todas las Regionales del SENA deben adherirse a la Resolución 1-03457 de 2024 o la que la reemplace o sustituya, y los puntos del Acuerdo Colectivo relacionados con el Plan de Bienestar, los cuales se trascriben a continuación:

> *"PUNTO 4.3.: El SENA continuará dando cumplimiento a lo acordado en el numeral 4.5 del acuerdo colectivo firmado el 3 de diciembre del 2021, y al finalizar el primer semestre de cada año, remitirá a las organizacionales sindicales firmantes de este acuerdo un consolidado nacional detallando por regional, donde se establezca el avance y cumplimiento de este punto y el estado de ejecución de los planes de bienestar de los empleados públicos de la entidad.*
>
> *PUNTO 4.4.: A partir de la firma del presente acuerdo, la Dirección del SENA garantizará que en todas las Regionales y la Dirección General se programen dentro de la semana de la confraternidad, cuatro (4) días de actividades lúdicas, recreativas y de integración en las que participen los empleados administrativos de cada Regional y la Dirección General. Los Instructores, continuarán participando de cinco (5) días de actividades lúdicas y recreativas.*

Tanto administrativos como instructores además participarán con su núcleo familiar, establecido en las normas vigentes, sin ninguna restricción, un sábado, preferiblemente en el que se termina la programación de la semana de la confraternidad en la cual se celebrará el día de la familia. El SENA, emitirá un lineamiento en donde se promueva la participación real y efectiva de los empleados administrativos e instructores. En todo caso de ninguna manera las actividades lúdicas y recreativas podrán ser reemplazadas por actividades de capacitación, para lo cual contarán con permisos remunerados para actividades de bienestar de los servidores públicos. El SENA celebrará a mediados de cada año, en todas las Regionales y en la Dirección General, la semana de la confraternidad, en las condiciones señaladas en los lineamientos que imparta la Dirección General sobre el tema. La Dirección General, implementará un mecanismo de seguimiento y control, durante todo el año a la ejecución del plan de bienestar de cada Regional; en los casos en que se presente incumplimiento del acuerdo y del deber funcional de los directivos responsables de garantizar este derecho de los trabajadores, se dará traslado a la oficina de control interno disciplinario, para evitar que resulten afectados los trabajadores por el omisivo actuar de la Regional o la Dirección General.

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

PUNTO 4.5.: Con el fin de que se inicie oportunamente la ejecución del plan de bienestar, el SENA emitirá un lineamiento a nivel nacional, para que el comité nacional y los comités regionales de Bienestar elaboren a más tardar el 30 de noviembre de cada año, el plan de Bienestar de la vigencia del año siguiente, el cual será ajustado en el mes de enero, conforme la disponibilidad de recursos asignados para dicha vigencia. A partir de la firma del presente acuerdo los responsables del plan de bienestar de los empleados públicos del SENA, iniciarán la ejecución de las actividades dentro del primer cuatrimestre de cada año. Las Direcciones regionales que no cumplan con el inicio de la ejecución de las actividades del plan de bienestar en el plazo establecido, serán reportados por la Secretaria General, a través del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, ante la Oficina de Control Interno Disciplinario para que realice la respectiva investigación y tome las medidas que sean de su competencia. Copia de este reporte se enviará a las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo.

PUNTO 4.7.: Dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente acuerdo, la Secretaría General emitirá un lineamiento para el cumplimiento de lo acordado en los puntos 4.15 y 4.16 del acuerdo firmado el 3 de diciembre de 2021. En este lineamiento se precisará la competencia que tiene cada comité regional de bienestar y el respectivo ordenador del gasto, en cuanto a las

PUNTO 4.9.: El SENA, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma del presente acuerdo colectivo, revisará y tramitará ante el Consejo Directivo Nacional, la modificación del inciso primero del artículo 3 del Acuerdo 009 del 2019, que regula el reconocimiento del auxilio educativo de los empleados públicos, elevando el tope de 6 SMLMV a 8 SMLMV.

PUNTO 4.10.: INCREMENTO AL APOYO A LA EDUCACIÓN AL NÚCLEO FAMILIAR. El SENA, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma del presente acuerdo colectivo, revisará y tramitará ante el Consejo Directivo Nacional, la modificación del artículo 2, del Acuerdo 009 del 2019, que regula el tope máximo anual del auxilio educativo de los empleados públicos, en lo que refiere a 1.5 SMLMV, elevándolo a 2 SMLMV, con el consecuente ajuste en los rangos subsiguientes.

PUNTO 4.19.: El SENA a partir de la firma del presente acuerdo, continuara otorgando los Incentivos pecuniarios y no pecuniarios establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y la Resolución 1-0174 del 30 de enero del 2024, o aquellas normas que los modifiquen o sustituyan. Adicionalmente, se generará un diagnóstico y una campaña de divulgación para los programas de incentivos, como componente tangible del sistema de estímulos, dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

PUNTO 4.21.: Dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma de este acuerdo, el SENA consultará con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la viabilidad de otorgarle a sus empleados públicos un día de permiso remunerado por su día de cumpleaños, que podrá disfrutarse el mismo día o dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, de común acuerdo con su jefe inmediato. En caso de que sea procedente, el SENA emitirá los lineamientos correspondientes dentro de los tres (3) meses siguientes al recibo de la respuesta del DAFP.

PUNTO 4.23.: El SENA ejecutará las actividades del plan de bienestar social e incentivos, conforme a las fechas previstas en el calendario académico y de labores. En este, no deberá cruzarse la Semana de la Confraternidad con Formación Titulada. La Secretaría General y la Dirección de Formación Profesional, realizarán el seguimiento al cumplimiento de lo aquí pactado, de conformidad con sus competencias. En caso de no cumplirse las fechas establecidas para la Semana de la Confraternidad, se realizará el reporte a la Oficina de Control Interno Disciplinario, por parte del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General.

PUNTO 4.25.: Cada una de las Regionales, realizará anualmente una encuesta de satisfacción de los servicios que presta la respectiva Caja de Compensación Familiar; los resultados de esta encuesta serán socializados a las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo que tengan subdirectiva o comité en esa regional, y serán tenidos como uno de los insumos para que la Administración Regional analice lo procedente, de acuerdo con las situaciones particulares de cada regional

PUNTO 4.32.: El SENA continuará promoviendo el bienestar de los funcionarios públicos con los entrenamientos deportivos teniendo la contratación de los instructores o de este servicio desde la primera semana de febrero.

PUNTO 4.33.: El SENA dará cumplimiento a lo estipulado en el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 del 2015, programando los planes de bienestar, para lo cual cada regional y la Dirección General realizarán y actualizarán el estudio técnico que permita identificar las necesidades y expectativas de los empleados, determinando actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional. Los resultados de este estudio serán remitidos al Comité de Bienestar y a las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo colectivo El SENA aumentará en un 10% el rubro de "Servicios para Estímulos Educación Formal" para la vigencia 2025, y en la vigencia 2026 aumentará ese valor, con el IPC más 5% acumulado a 31 de diciembre de 2025.

PUNTO 5.6. El SENA aumentará en un 10% el rubro de "Servicios para Estímulos Educación Formal" para la vigencia 2025, y en la vigencia 2026 aumentará ese valor, con el IPC más 5% acumulado a 31 de diciembre de 2025.

PUNTO 5.13. El SENA, durante la vigencia del presente Acuerdo Colectivo, se compromete a vincular dentro del Plan de Bienestar y en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a los funcionarios que tengan la calidad de pre-pensionados en programas de formación enfocados a la preparación para su retiro del servicio, dentro de los cuales se incluirán temas que generen competencias para el emprendimiento que contribuyan a la reorientación del proyecto de vida, así como temas relacionados con aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros.

PUNTO 7.35.: El SENA se compromete a realizar a partir de febrero de 2025 y los años subsiguientes hasta la vigencia del presente acuerdo, jornadas de acondicionamiento físico con una periodicidad semanal de dos horas para los Empleados Públicos en los centros de formación y en las direcciones regionales y nacionales, dentro de las dos (2) horas de la jornada laboral a la que refiere el artículo 11 de la Resolución 1- 00174 del 2024, con el objeto de reducir riesgos

relacionados con el sedentarismo y enfermedades no transmisibles. En cada dependencia se programará esta actividad dentro de la jornada laboral, de acuerdo con las necesidades del servicio"

De la misma manera, se transcriben los apartados del Acuerdo Colectivo adoptado mediante la Resolución 01-0032 de 2022, los cuales aún se encuentran vigentes y guardan relación con el Plan de Bienestar Social e Incentivos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.10. *El SENA, dentro del primer trimestre del 2022, suministrara a los sindicatos el o los actos administrativos de cada regional, que permitieron crear la Red de Apoyo dirigida por un funcionario de planta adscrito a Talento Humano, para brindar información o eventual acompañamiento a los empleados que sufran situaciones de calamidad, para que puedan ejercer sus derechos y adelantar los procedimientos que correspondan en esas circunstancias, así como su amplia divulgación y sensibilización a la comunidad SENA. Los integrantes de la Red de Apoyo deben guardar la reserva de los casos que conozcan, para lo cual suscribirán el compromiso correspondiente de acuerdo con el formato que emita la Dirección General*

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

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

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

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

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

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

Complementando lo anterior, se cita el numeral 3.4 del Acuerdo Colectivo del 6 de diciembre de 2018, firmado entre el SENA y las Organizaciones Sindicales, en el cual se estableció

"(...) El SENA conformara en la Dirección General y en las Direcciones Regionales a través de los Grupos de Apoyo Administrativo, una red de apoyo dirigida por un funcionario de planta adscrito al proceso de Gestión del Talento Humano, para brindar información, y de ser necesario acompañamiento a los empleados que sufran situaciones de calamidad, para que puedan ejercer sus derechos y adelantar los procedimientos que correspondan en esas circunstancias. La Secretaría General emitirá el protocolo para conformación y funcionamiento de esa red de apoyo dentro de los dos meses siguientes a la suscripción de este acuerdo".

10. 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).

11. Diseño y formulación del programa de Bienestar Social e incentivos.

El Programa de Bienestar Social e incentivos 2026, se elabora de conformidad con la Resolución 1-00174 del 30 de enero del 2024 y su normatividad vigente o las que la modifiquen o sustituyan, donde se establecen los criterios para desarrollar los programas de Protección y servicios sociales (deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos, culturales, de apoyo para educación formal), y la calidad de vida laboral dirigidas a los funcionarios y sus familias. De manera adicional se deben tener en cuenta los lineamientos dados en por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

12. Metodología para el diagnóstico de necesidades de Bienestar Social e incentivos.

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

12.1. Caracterización de la población

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

El SENA cuenta con una planta de personal activo de 9.703 la cual se encuentra distribuida en las Regionales y la Dirección General de la siguiente forma:

Tabla 2 - Distribución por Regionales

Regional	Cantidad de funcionarios vinculados a la Regional
Amazonas	45
Antioquia	1141
Arauca	56
Atlántico	495

Regional	Cantidad de funcionarios vinculados a la Regional
Bolívar	333
Boyacá	325
Caldas	294
Caquetá	69
Casanare	68
Cauca	245
Cesar	240
Chocó	57
Córdoba	199
Cundinamarca	533
Dirección General	264
Distrito Capital	1431
Guainía	34
Guajira	175
Guaviare	50
Huila	283
Magdalena	159
Meta	199
Nariño	224
Norte de Santander	220
Putumayo	50
Quindío	193
Risaralda	251
San Andrés	62
Santander	592
Sucre	90
Tolima	321
Valle	955
Vaupés	21
Vichada	29
Total	**9703**

Fuente: Información aportada por el Grupo de Administración de Salarios - planta de personal a noviembre de 2025

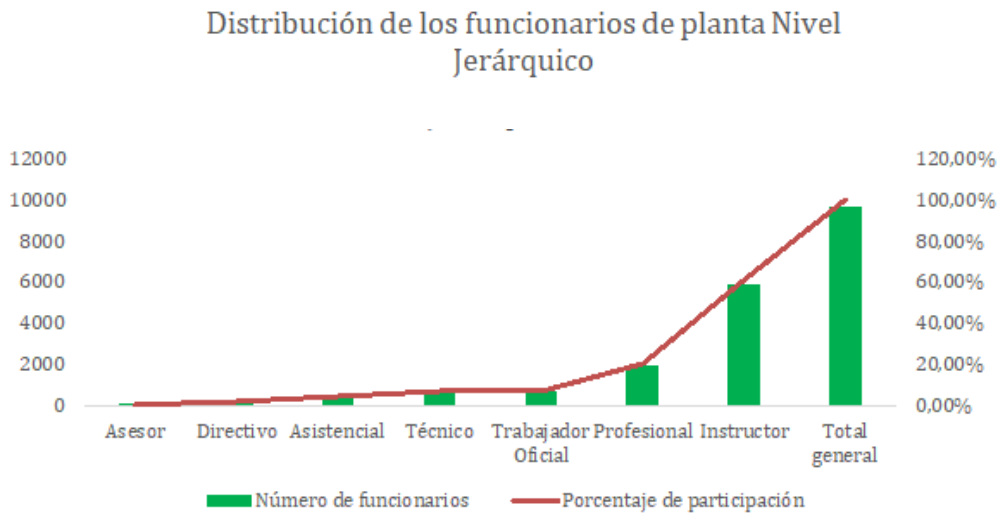
Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla No 2, se resalta que la mayor proporción de los servidores públicos se encuentran ubicados en la grandes Capitales de Colombia. En cuanto a la distribución de planta de personal por nivel jerárquico, se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 3 - Distribución por nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	Número de funcionarios	Porcentaje de participación
Asesor	30	0,31%
Directivo	148	1,53%
Asistencial	393	4,05%
Técnico	626	6,45%
Trabajador Oficial	658	6,78%
Profesional	1935	19,94%
Instructor	5913	60,94%
Total general	**9703**	**100.0%**

Fuente: Información aportada por el Grupo de Administración de Salarios - planta de personal a noviembre del 2025

Gráfico 1 - Distribución de los Funcionarios de Planta por Nivel Jerárquico



Fuente: Información aportada por el Grupo de Administración de Salarios - planta de personal a noviembre del 2025

De acuerdo con los anteriores datos (tabla 3, grafico 1), se observa que el mayor porcentaje de la planta pertenece al nivel de instructores, representando el 60,94% de esta, mientras que los niveles restantes de la planta ocupan el 39,06%.

Para la caracterización de la población se diseñó una encuesta que fue socializada con el Comité Nacional de Bienestar y enviada en noviembre del 2025 a todos los Servidores Públicos del SENA, contando con una participación de 6585 funcionarios y trabajadores oficiales, que corresponde al 68% de la planta de personal SENA (Alfabéticos – Octubre 2025).

La tabulación y el análisis de los resultados se realizaron mediante la herramienta Power BI, los cuales pueden ser consultados y visualizados por Regional o por Centro de Formación Profesional a través del siguiente enlace. En este espacio se identifican los diferentes programas establecidos por el DAFP, los cuales deben ser incorporados e implementados en los planes de bienestar propuestos por las Regionales.

Página de Power Bi de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

12.2. Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz GETH

De acuerdo con el diligenciamiento realizado del autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano, se evidencia un **nivel de madurez muy alto** en la gestión del talento humano del SENA, con una calificación global de **99,39%**, lo que refleja una sólida articulación con la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano** y los lineamientos del **MIPG**.

Ilustración 1 - Resultados rutas creación de valor



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	99	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	100
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	99
		- Ruta para generar innovación con pasión	99
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	99	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	99
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	99
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	100
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	99
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	100	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	100
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	100
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	100	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	99
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	100
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	99	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	99

Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano, junio del 2025, Matriz GET, herramienta (Excel)

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se enfocará en tres estrategias principales:

Ruta de la felicidad:

- **Espacios de esparcimiento:** espacios y tiempos dedicados para que los funcionarios puedan realizar actividades personales, familiares, recreativas o de ocio. Los cuales invitan a compartir con sus compañeros de trabajo y familiar, contribuyendo de esta manera a su crecimiento personal y profesional, los cuales serán clave para su compromiso y motivación con la entidad.

- **Reconocimiento y motivación**: Las actividades de reconocimiento, como felicitaciones o actividades públicas, para valorar su contribución y antigüedad en la entidad. Fomentando de esta manera la motivación de manera individual y grupal, y el compromiso de los funcionarios.
- **Promoción de políticas de bienestar:** Fortalecer la divulgación de las políticas de bienestar para que los funcionarios tengan una mayor recordación, conllevando a la usabilidad de estos.

Ruta del servicio:

- **Cultura de Servicio:** Se desarrollará una cultura de servicio, cuyo enfoque es el bienestar y el desarrollo de los servidores públicos. Esto incluirá un cambio cultural orientado a generar convicciones firmes y mecanismos innovadores para la satisfacción ciudadana.
- **Bienestar y Logro**: La cultura organizacional se basará en valores, orientación a resultados y, fundamentalmente, en el bienestar de los empleados para asegurar un compromiso y desarrollo sostenido.

Ruta del Crecimiento

- **Apoyo en Educación Formal**: Brindando apoyos en educación formal a los funcionarios, de acuerdo con el artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y la Resolución 1-0174 del 2024 o las que la modifiquen o sustituyan, fomentando su formación en carreras de pregrado y posgrado, mejorando su competencia y calidad en el servicio público.
- Estas estrategias están diseñadas para crear un entorno laboral más satisfactorio y productivo, donde cada servidor se sienta valorado, motivado y en constante crecimiento.

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

Se diseñó un formulario diagnóstico de necesidades de bienestar, el cual fue socializado con el Comité Nacional de Bienestar y enviado en noviembre del 2025 a todos los Servidores Públicos del SENA, con el propósito de identificar sus necesidades establecer estrategias para que esas puedan tener la mayor cobertura posible.

La encuesta de bienestar fue enviada a todos los funcionarios a nivel nacional y contó con la participación de 6585 Servidores Públicos, correspondiente al 68% de la planta de personal del SENA

(Alfabéticos octubre 2025). La tabulación de los resultados fue realizada mediante la herramienta Power Bi, los cuales se pueden visualizar por Regional y Centro Formación en el siguiente enlace:

Página de informe de Power Bi de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

13. Líneas de Acción del Plan de bienestar Social e Incentivos.

En respuesta a las necesidades de bienestar de los funcionarios y sus familias, hemos establecido líneas de acción estratégicas que contribuyen al cumplimiento de la misión institucional. Es crucial reconocer que el logro de estos objetivos depende directamente de la creación de un entorno favorable para el empleado público, cuyas necesidades son dinámicas y varían según su ámbito de trabajo. Además, es fundamental proporcionar herramientas para manejar eficazmente cualquier situación que pueda impactar a la institución.

Es esencial promover actividades que fortalezcan las capacidades intelectuales, morales, deportivas y culturales de los empleados. Esto conducirá al reforzamiento de valores morales y éticos, y principios que son fundamentales para la imagen que los funcionarios proyectan de la Institución.

Para implementar estas iniciativas, hemos diseñado una serie de programas y beneficios orientados a satisfacer las necesidades de los individuos y sus familias. Para asegurar una ejecución eficaz, cada regional contará con un responsable de Talento Humano, quien tendrá a cargo de organizar, ejecutar y supervisar el Plan de Bienestar en cada una de las líneas de acción establecidas.

14. Programas de bienestar social para atender las necesidades detectadas.

14.1. Ejes del programa de Bienestar Social e incentivos.

Los programas de bienestar social e incentivos deben incluir cinco (5) ejes que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y a las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que el Departamento Administrativo de la Función Pública definió la siguiente estructura conceptual y ejes del programa.

Eje 1: Equilibrio psicosocial: Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros

aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Tabla 4 - Actividades sugeridas Programa de Nacional de Bienestar 2023 - 2026 - Eje 1

Eje 1: Equilibrio Psicosocial					
Factores	Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	¿Quiénes tienen acceso?	Encargado de dar lineamiento en el SENA
Psicosociales	Actividades deportivas y recreacionales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Deporte	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
	Actividades artísticas y culturales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Cultura	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
	Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores.	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y las cajas de compensación familiar.	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
	Bienestar espiritual; entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros.	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y las cajas de compensación familiar.	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Eje 1: Equilibrio Psicosocial					
Factores	Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	¿Quiénes tienen acceso?	Encargado de dar lineamiento en el SENA
Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 2017). Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 2017;(Ley 1811 de 2016); adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.	Ley 1857 de 2017-Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 884 de 2012) Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54 - Decreto ley 491 de 2020.	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Secretaría General - Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
	Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras); encaminadas al acompañamiento y reconocimiento de la	Decreto 1083 del 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Cultura	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Eje 1: Equilibrio Psicosocial					
Factores	Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	¿Quiénes tienen acceso?	Encargado de dar lineamiento en el SENA
	labor de las servidoras y los servidores públicos. Promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación, salud y bienestar, turismo y recreación, cultura y seguros.				
	Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos	Decreto 1740 de 1990	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Ministerio del Interior	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Eje 2: Salud Mental:

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos.

Tabla 5 - Actividades sugeridas Programa de Nacional de Bienestar 2023 - 2026 - Eje 2

Eje 2: Salud Mental:					
Factores	Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	¿Quiénes tienen acceso?	Encargado de dar lineamiento en el SENA
Higiene mental o psicológica	Participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión;	Resolución 2764 de 2022- Resolución 2646 de 2008 Resolución 1616 de 2013	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Ministerio del Interior	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General – Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
	Adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos;	Resolución 2764 de 2022- Resolución 2646 de 2008 Resolución 1616 de 2013	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Ministerio del Interior	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
	Acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo;	Resolución 2764 de 2022- Resolución 2646 de 2008 Resolución 1616 de 2013	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Ministerio del Interior	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
	Promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.	Resolución 2764 de 2022- Resolución 2646 de 2008 Resolución 1616 de 2013	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Ministerio del Interior	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
	Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión	Resolución 2764 de 2022- Resolución 2646 de 2008	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de	Todos los servidores que cumplan las condiciones	Secretaría General - Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Grupo de Formación y

Eje 2: Salud Mental:					
Factores	Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	¿Quiénes tienen acceso?	Encargado de dar lineamiento en el SENA
		Resolución 1616 de 2013	Salud y Ministerio del Interior	y estén interesados	Desarrollo del Talento Humano
Prevención de nuevos riesgos asociados a la salud	Mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración	Resolución 2764 de 2022- Resolución 2646 de 2008 Resolución 1616 de 2013	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Ministerio del Interior	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
	Promover estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.		Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Ministerio del Interior	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados	Secretaría General - Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Eje 3: Diversidad e Inclusión Este eje hace referencia a las acciones que se deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Tabla 6 - Actividades sugeridas Programa de Nacional de Bienestar 2023 - 2026 - Eje 3

Eje 3: Diversidad e Inclusión					
Factores	Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	¿Quiénes tienen acceso?	Encargado de dar lineamiento en el SENA
	Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas	Ley 581 de 2000 Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015)	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Todos los servidores	Secretaría General

Eje 3: Diversidad e Inclusión					
Factores	Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	¿Quiénes tienen acceso?	Encargado de dar lineamiento en el SENA
Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armando y población LGBTIQ+.	Ley 909 de 2004- Decreto 2365 de 2019 Ley 361 de 1997 Ley 762 de 2022. Ley 982 de 2005 Ley 1145 de 2009 Ley 1752 de 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones	Secretaría General
	Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos;	Ley 909 de 2004- Decreto 2365 de 2019 Ley 361 de 1997 Ley 762 de 2022. Ley 982 de 2005 Ley 1145 de 2009 –ley 1752 de 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
	Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas	Ley 909 de 2004.	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
	Capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.	Ley 581 de 2000 Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015)	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Eje 3: Diversidad e Inclusión					
Factores	Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	¿Quiénes tienen acceso?	Encargado de dar lineamiento en el SENA
Prevención, atención y medidas de protección	Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación	Ley 1257 de 2008- Mod. Ley 2136 de 2021- Decretos Reglamentarios-Ley 1010 de 2006. Circular 026 de 2023. Ministerio de Trabajo	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Eje 4: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que deben realizar las entidades públicas a organizaciones inteligentes, comprende la creación de cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.

Tabla 7 -Actividades sugeridas Programa de Nacional de Bienestar 2023 - 2026 - Eje 4

Eje 4: Transformación Digital					
Factores	Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	¿Quiénes tienen acceso?	Encargado de dar lineamiento en el SENA
Creación de cultura digital para el Bienestar	Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras),	Decreto ley 91 de 2020	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del Trabajo	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General - Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Eje 4: Transformación Digital					
Factores	Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras o referentes	¿Quiénes tienen acceso?	Encargado de dar lineamiento en el SENA
	aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano				
	Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor	Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General, Despacho, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
Analítica de Datos para el Bienestar	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información	CONPES de Big data y CONPES de Transformación Digital	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas
	Actualización de redes y sistemas de información	Ley 1978 de 2019, CONPES 3975 Transformación Digital:	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas
Creación de Ecosistemas Digitales	implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores	Decreto 767 de 2022	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Todos los servidores públicos	Oficina de Sistemas Secretaría General

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública.

Tabla 8 -Actividades sugeridas Programa de Nacional de Bienestar 2023 - 2026 - Eje 5

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público					
Factores	Iniciativa, actividad o programa	Norma	Entidades rectoras o referentes	¿Quiénes tienen acceso?	Encargado de dar lineamiento en el SENA
Fomento del sentido de partencia y la vocación por el Servicio Público	Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos	Decreto 1083 de 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Gestión del Talento Humano, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
	Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad	Código de Integridad	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Gestión Administrativa, Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
	Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos	Decreto 1083 de 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano
	Organizar actividades de team Boulding (construcción de	Decreto 1083 de 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los Servidores Públicos	Secretaría General - Grupo de Gestión Administrativa,

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público					
Factores	Iniciativa, actividad o programa	Norma	Entidades rectoras o referentes	¿Quiénes tienen acceso?	Encargado de dar lineamiento en el SENA
	equipos), para el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.				Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

14.2. Eje 1: Equilibrio psicosocial - Programas de Educación

14.2.1. Auxilio Educativo

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

La Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación deberán cancelar el auxilio educativo durante el primer semestre de 2026 para los beneficiarios que cursen estudios en Calendario A, y, durante el segundo semestre de 2026, para las personas inscritas en calendario B. Por lo anterior, cada regional y la Dirección General deberán establecer la fecha de recibimiento de las solicitudes para acceder a este beneficio, la cual no puede superar la fecha máxima para el ingreso de novedades de nómina en el aplicativo KACTUS.

Para estos efectos deberán observarse las estipulaciones contenidas en la Ley 119/94, y el Acuerdo 0009 de 2019 y el Acuerdo 005 de 2025.

a) Procedimiento

- Expedición del certificado de disponibilidad presupuestal por parte del Grupo de Presupuesto de la Dirección General.
- Apertura de la convocatoria
- Recepción de solicitudes y documentos
- Revisión de requisitos de conformidad con el Acuerdos 0009 de 2019, Acuerdo 005 2025 y la Resolución 2443 de 1993

- Pago del auxilio educativo al servidor público

b) Beneficiarios

Tienen derecho al auxilio educativo los hijos de:

- Los hijos y/o hijastros de los empleados públicos de tiempo completo con más de un año de servicios continuos, cuyo sueldo no exceda ocho (8) salarios mínimos mensuales vigentes.
- Los hijos de los pensionados, cuya pensión no exceda ocho (8) salarios mínimos legales vigentes.

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

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

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

c) Requisitos:

Por parte del funcionario:

- El funcionario deberá alcanzar en la última evaluación del desempeño, mínimo el concepto de satisfactorio, anexando a la solicitud copia de la última evaluación del desempeño. Para el caso de los nombramientos provisionales, para esta única finalidad deberán ser evaluados de acuerdo con el formato suministrado por la Entidad.

- Presentar la solicitud por escrito en el formulario que le suministre la entidad.
- No exceda de ocho (8) salarios mínimos legales mensuales
- Ser empleado público de tiempo completo
- Tener un año de antigüedad en la Entidad

Por parte de los hijos:

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

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

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

d) Pérdida del programa educativo

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

Presentación del auxilio educativo:

Calendario "A": Dentro del primer semestre del año.
Calendario "B": Dentro del segundo semestre del año respectivo.

Valor por reconocer:

La tabla correspondiente al valor por reconocer se establece de acuerdo con el valor del Salario Mínimo Legal Vigente 2026 que el Gobierno Nacional fije.

Tabla 9 - Auxilio Educativo

Tabla con el Incremento de 2 SMLMV Vigencia 2025			
$ 2.847.000 COP			
Ingreso salarial de los empleados	**Para estudios técnicos, tecnológicos, universitarios, o de postgrado 100%**	**Secundaria 80%**	**Primaria o preescolar 60%**
De Hasta tres (3) SMLMV. El 100%. Salarios de hasta $4.270.500	$ 2.847.000	$ 2.277.600	$ 1.708.200
Hasta Cuatro (4) SMLMV. El 80%. Salarios de $4.270.501 a $ 5.694.000	$ 2.277.600	$ 1.822.080	$ 1.366.560
Hasta cinco (5) SMLMV. El 60%. Salarios de $ 5.694.001 a $ 7.117.500	$ 1.708.200	$ 1.366.560	$ 1.024.920
Hasta seis (6) SMLMV. El 40%. Salarios de $ 7.117.501 a $ 8.541.000	$ 1.138.800	$ 911.040	$ 683.280

Hasta ocho (8) SMLMV. El 20%. Salarios de $ 8.541.000 a $ 11.388.000	$ 569.400	$ 455.520	$ 341.640

14.2.2. Programa de Educación Formal

Como un estímulo a su crecimiento personal, la Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, deberán brindar apoyo a los servidores públicos de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo establecido en el artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y la Resolución 1-00174 del 30 de enero del 2024.

Con el objetivo de asignar apoyos económicos para nuevas solicitudes y la continuidad de estudios de educación formal a los servidores públicos de libre nombramiento, remoción y de carrera administrativa que cumplan con los requisitos establecidos por las normas vigentes o sus futuras modificaciones, se establece lo siguiente:

a) El periodo para recibir postulaciones para apoyos de educación formal será del 15 al 30 de abril de 2026.
b) La Dirección General, a través de la Secretaría General, emitirá circulares para cada convocatoria, respetando las normativas nacionales y aplicando capítulo VI de la Resolución 1-00174 del 30 de enero del 2024, o su normativa que la modifique o sustituya.
c) Las Direcciones Regionales serán responsables de asignar los nuevos apoyos, siguiendo un sistema de ponderación de puntajes de mayor a menor, hasta agotar el presupuesto disponible. Se dará prioridad a las solicitudes de continuidad de apoyo económico.
d) Finalmente, las Direcciones Regionales llevarán a cabo el proceso de reconocimiento y pago de los apoyos, conforme a la resolución emitida por la Secretaría General.

14.2.3. Descuentos económicos en el marco de Convenios suscritos con entre las Instituciones de Educación Superior y el SENA.

Las convocatorias para acceder a este beneficio se realizarán mediante circular expedida entre los meses de abril y mayo para el primer semestre, y entre septiembre y octubre para el segundo

semestre. Estas circulares serán emitidas por la Secretaría General con el fin de apoyar a los servidores públicos y, cuando aplique, a sus beneficiarios.

De acuerdo con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normatividad vigente y con la existencia de convenios marco de cooperación suscritos con instituciones de educación formal a nivel nacional, se asignarán los cupos correspondientes conforme a lo dispuesto en cada convenio y a los programas allí contemplados.

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

> ***"5.9.*** *En el marco del programa de bienestar social y estímulos, dentro de los convenios que se suscriban, amplíen o prorroguen a partir de la firma del acuerdo de esta negociación, podrán ser incluidos los hijos de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que cumplan los requisitos indicados en la Resolución 1-0192 de 2020 o la que haga sus veces; en caso de que una vez asignados los cupos para los empleados indicados en el punto anterior y sus hijos, queden cupos disponibles en estos convenios, estos podrán ser asignados a los hijos de los empleados temporales y en nombramiento provisional, así como a los cónyuges o compañeros (as) permanentes de los empleados, que no posean título profesional universitario.*
>
> *Para los hijos y los cónyuges, o compañeros (as) permanentes el porcentaje de financiación será el que concerté el SENA en el convenio que suscriba con la respectiva Institución de Educación Superior, lo cual será indicado en la (s) convocatoria (s) que realizará el SENA para la asignación de los cupos".*

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

14.3.1. Deportes

a) **Objetivo**

- Crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo

- Fomentar la integración de los empleados públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en actividades deportivas.
- Representar al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en actividades deportivos institucionales.
- Promover acciones que incentiven y optimicen el uso de los escenarios deportivos con que cuente la Entidad por parte de los funcionarios y su grupo familiar.

b) **Etapas**

- Programación
- Inscripción
- Conformación de equipos deportivos
- Reglamentación
- Ejecución de la actividad deportiva
- Premiación deportiva
- Evaluación de la actividad deportiva

c) **Actividades**

I. **Escuelas y Entrenamiento Deportivo.**

La Dirección General, las Regionales y Centros de Formación deberán garantizar a todos los empleados públicos y a sus beneficiarios (cónyuge o compañero permanente, padres del servidor público, hijos y/o hijastros hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él), la formación y entrenamiento en disciplinas deportivas tales como: Natación, buceo, patinaje, squash, taekwondo, ajedrez, baloncesto, fútbol, gimnasia, voleibol, billar, tenis de campo, tenis de mesa, ajedrez, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, softbol y/o aquellas disciplinas que de acuerdo con la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se practiquen. Los entrenamientos que se oferten deben ser los que se identifique en este diagnóstico.

Para el desarrollo de estos programas, se tiene previsto que a partir del mes de febrero se contraten los 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.

II. **Realización de Campeonatos Internos**

Las Direcciones Regionales y los Centros de Formación deberán garantizar la organización y participación de los servidores públicos del SENA, en campeonatos internos alrededor de disciplinas deportivas tales como: Natación, ajedrez, baloncesto, fútbol, gimnasia, voleibol, billar, tenis de campo, tenis de mesa, ajedrez, tejo, bolos, atletismo, ciclismo, softbol entre otras disciplinas que se encuentren en la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

III. **Torneos representativos interinstitucionales y/o Inter empresas**

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

Para cumplir dicho cometido se atenderán los siguientes parámetros:

- Se programarán juegos interdependencias en las disciplinas emblemáticas de la Regional, que impliquen el fomento de la salud, la sana convivencia y el desarrollo personal de las respectivas habilidades.
- Los participantes contarán con dotación necesaria y con entrenadores contratados, para lo cual la Dirección Regional deberá apropiar los recursos necesarios.

IV. **Entrenamiento físico**

Podrán programarse actividades continuas de entrenamiento físico tales como: aeróbicos, spinning, Pilates, que se encuentren en los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la Regional, que propendan por la salud física y mental de los servidores públicos y su grupo familiar.

V. **Juegos deportivos del SENA**

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

- **Deportes Juegos Zonales y Nacionales:** Atletismo masculino y femenino, Natación masculino y femenino, softbol masculino, bolos masculino y femenino, 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.
- Sede por definir

- Requisitos: esta actividad debe acatar las directrices establecidas en el reglamento general deportivo a nivel nacional, que sea remitido por la Dirección General.

14.3.2. Recreación

a) **Objetivo**

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

b) **Etapas**

- Programación
- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

c) **Actividades**

I. **Vacaciones Recreativas**

La Dirección General, las Direcciones Regionales y los Centros de Formación, deberán realizar el programa de vacaciones recreativas, que contemplen actividades lúdicas, culturales, formativas y que incentiven el adecuado manejo del ocio y del tiempo libre, las cuales de programación por semestre. Los beneficiarios deberán tener hasta catorce (14) años, de acuerdo con la Resolución 1-00174 del 30 de enero del 2024 o la que la modifique o sustituya.

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

De conformidad con el concepto jurídico emitido por el Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, de la Entidad el 24 de noviembre de 2017..." Además, este beneficio de que gozan los hijos de los empleados públicos del SENA se entiende incluido dentro de los derechos y beneficios a que alude el artículo 45 de la Ley 119 de 1994, el cual dispone:

*"**Artículo 45.** Derechos y beneficios. Continuarán vigentes todos los derechos de los empleados públicos derivados de las relaciones laborales actualmente existentes en el SENA, los que no podrán ser desconocidos ni afectados".*

Los beneficios vigentes tales como el Fondo Nacional de Vivienda, el Servicio Médico Asistencial y el Auxilio Educativo, entre otros, podrán ser revisados por los órganos competentes del SENA sujetándose a las normas que los rigen.

Los derechos y beneficios de los trabajadores oficiales vinculados al SENA continuarán rigiéndose por las convenciones colectivas o laudos arbitrales y las disposiciones laborales vigentes".

Por lo tanto, este beneficio se otorgará a los hijos de los empleados públicos que en el momento de la entrega no superen los 12 años, o sea 12 años 364 días, el valor establecido para el 2026 será de $ 369,089 pesos M/cte más el valor del IPC que indique el Gobierno Nacional para el final del año 2025, el cual deberá ser entregado entre el quince (15) de noviembre y el quince (15) de diciembre de 2026. 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. Por grupo familiar, padre y madre que trabajen en el SENA, se concederá el valor del aguinaldo a uno (1) sólo de ellos; preferentemente a la madre.

III. Otras actividades recreativas

De acuerdo con los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e incentivos 2026 se deberá programar actividades tales como: caminatas ecológicas, salidas turísticas, ciclo paseos, pesca recreativa, Spa masaje, cuidado de piel, maquillaje exfoliación, ingresos parques, ingresos a cine, ingreso ferias, cabalgata, entre otros, que integren el grupo familiar.

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

Es la jornada de integración para instructores, trabajadores oficiales y administrativos, de conformidad con la normatividad vigente Resolución 1-00174 del 30 de enero del 2024, 057 de 2016, 1-00534 de 2022, la Resolución 1-03457 de 2024 "Por la cual se adopta el acuerdo colectivo 2024-2026 suscrito por el Servicio Nacional de Aprendizaje" o las que la modifique o sustituyan, que contribuyan a su bienestar integral:

- Se programarán actividades enfocadas al fortalecimiento de las competencias blandas de los participantes, lúdicas, recreativas, deportivas y de integración, en ella participarán durante toda la semana los instructores y trabajadores oficiales.
- El sábado, se programarán actividades lúdicas, recreativas y de integración para el día de la familia con los instructores, trabajadores oficiales, administrativos y su núcleo familiar (cónyuge e hijos).
- Estas actividades serán programadas y coordinadas a nivel regional con la participación y el seguimiento del respectivo Comité de Bienestar.

Notas:

a) Es importante enviar la programación de las actividades a desarrollar durante la Semana de Confraternidad a más tardar el 31 de enero de 2026, utilizando el formato GTH-F-325. Estas actividades deben estar previamente aprobadas por el Comité de Bienestar Social Regional y deben detallar el presupuesto a ejecutar, el número de participantes por nivel jerárquico y las actividades específicas a desarrollar cada día.

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

c) Los recursos para la actividad del día de la familia, que se desarrolla el sábado, pueden tomarse directamente del valor asignado a la Regional en la apertura presupuestal y no forman parte del 30% mencionado anteriormente. (Es importante destacar que esta actividad forma parte de la semana de confraternidad y es diferente al Día de la Familia establecido por el Gobierno Nacional a través de la Ley 1857 de 2017.)

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

14.3.3. Cultural y artísticos

a) Objetivo

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

b) Etapas

- Programación
- Inscripción

- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

c) Actividades

I. **Reconocimientos especiales:** Día de San Juan Bosco, día internacional de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del niño y la recreación, día de la madre, día del padre, día del instructor, cumpleaños del SENA, día del Servidor Público, día de la familia, día del conductor, día del abuelo, día del Trabajo Decente, reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras), reconocimiento por formalizar relación conyugal.

Las Regionales y la Dirección General en el cumpleaños del SENA, de conformidad a la Resolución 1-00174 del 30 de enero del 2024 o las que la modifiquen o sustituyan, realizarán un acto público en el que se exaltará a nivel regional y de la Dirección General, a los i) empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 años de servicio, ii) a los mejores empleados públicos escogidos conforme al procedimiento vigente, iii) a los empleados que ingresan se les dará la bienvenida y iv) a quienes se retiran de la institución para disfrutar de su pensión se les dará la despedida.

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

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

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

II. **Formación artística y cultural**

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

entre otros que se encuentren en la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

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

Deberán conformarse grupos artísticos que se encuentren en los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la Regional, como danza, grupos musicales, teatro, entre otros.

IV. **Encuentro Nacional Cultural**

- Con el fin que cada Regional pueda mostrar sus expresiones culturales y artísticas, la Dirección General y la sede designada organizarán el Encuentro Nacional Cultural.
- Sede por definir
- Requisitos: esta actividad debe acatar las directrices establecidas en el reglamento general cultural a nivel nacional, que sea remitido por la Dirección General.

V. **Otras actividades**

- Tertulias de arte, historia, cine, música, literatura, poesía
- Ingreso a museos.
- Otras que se encuentren en los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.

14.3.4. Capacitación en artes y/o artesanías

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

- Programación
- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

c) **Actividades**

Desarrollar los cursos que se identifiquen en los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la Regional como: cocina, marquetería, floristería, pintura, arte, entre otros

14.3.5. Bienestar Espiritual

a) **Objetivo:**

Generar bienestar espiritual a los servidores públicos, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal

b) **Etapas**

- Programación
- Inscripción
- Ejecución
- Seguimiento
- Evaluación

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

Así mismo, se debe buscar el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen. Las actividades de bienestar espiritual deberán realizarse en apego a las directrices, normatividad vigente y derechos y libertades de los servidores públicos. Incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros que se encuentren en la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

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

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

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

14.4.1. Programa de préstamos de calamidad doméstica.

Este programa está dirigido a los empleados públicos y trabajadores oficiales, que presenten una necesidad urgente plenamente demostrable y que esté enmarcada en los casos contemplados en el Acuerdo 00005 de 2012, modificado parcialmente por el Acuerdo 0004 de 2019.

La Secretaría General destinará los recursos necesarios, amparados en un certificado de disponibilidad presupuestal-CDP, el cual estará centralizado en el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano. El trámite de aprobación y desembolso, se realizará previa solicitud remitida por los Directores Regionales o Subdirectores de Centros de Formación Profesional, según el caso. Las solicitudes de los servidores públicos de la Dirección General serán tramitadas por el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.

Este préstamo será hasta por un valor igual a cinco (5) veces la asignación básica mensual, a cero intereses (0%) y con plazo para su cancelación, hasta de 60 meses.

14.4.2. Programa Educativo para Trabajadores Oficiales.

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

14.4.3. Programa con la Caja de Compensación Familiar.

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

14.4.4. Programa servimos.

El programa "Servimos" es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

En el marco del trabajo entre las entidades y Función Pública, el Programa Servimos ha consolidado las siguientes alianzas que benefician a servidores públicos y contratistas del Estado:

- Educación
- Salud y bienestar
- Turismo y recreación, cultura
- Seguros

Para más información, ingrese a esta página:

https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos

Cada Regional debe encargarse de la divulgación de este programa, dirigido a todos los Servidores Públicos del SENA, sin importar su tipo de vinculación.

14.4.5. Programa de preparación de los Prepensionados para el retiro del servicio.

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

Nota: En cuanto al programa de pre pensionados y teniendo en cuenta que para la vigencia 2025 el valor autorizado por servidor público fue de $ $390.247, para la vigencia 2026 se tomará como base este valor más el incrementando por el IPC fijado por el Gobierno Nacional.

El funcionario que asiste debe cumplir con los criterios del siguiente sustento jurídico que comparte el Grupo de Pensiones de la Dirección General:

El término Prepensionado es utilizado para referir a una población trabajadora próxima (dentro de los 3 años siguientes) a adquirir el estatus de pensionado, esto es, semanas de cotización y edad. En las entidades del Estado estos funcionarios hacen parte del plan de bienestar, con programas de retiro que ellos van creando a corto, mediano y largo plazo. Es una política para tener un retiro planeado que abarca todas las áreas del ser humano.

Desde el punto de vista jurídico, el término Prepensionado ha sido contemplado por la Corte Constitucional, como una condición que garantiza la estabilidad laboral de la persona que está próxima a jubilarse. De esta forma, el Alto Tribunal ha indicado: *"La estabilidad laboral de los Prepensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de*

no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez". (Sentencia T-638 de 2016. MP. Jorge Iván Palacio Palacio).

Igualmente, ha indicado la Corte Constitucional *que "no basta con ostentar la calidad de prepensionado para gozar de esta protección, pues además se requiere que la terminación del contrato de trabajo ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital, debido a la edad en que se encuentra quien es retirado de su puesto de trabajo, lo cual puede conllevar a que sea difícil conseguir un nuevo empleo y por ende satisfacer las necesidades básicas de un hogar. Lo que implica que, en los eventos de retiro de una persona a quien le falten tres años o menos para adquirir la condición de pensionado, se debe analizar cada caso concreto para establecer si están en riesgo sus derechos fundamentales".* (Sentencia T-325 de 2018 M.P. José Fernando Reyes Cuartas). En ese desarrollo jurisprudencial, la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia frente a las condiciones que debe cumplir el pre pensionado para gozar de una estabilidad laboral reforzada. Consideró que esta garantía se predica del trabajador que le faltare el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización para acceder a la pensión de vejez, porque el requisito de la edad puede ser cumplido con posterioridad o sin vinculación laboral vigente. Es decir, que la persona que tenga las semanas de cotización (1.300) pero le falta la edad no goza del fuero mencionado.
Efectivamente, en la sentencia SU-003 de 2018 M.P. Carlos Bernal Pulido, la Corte Constitucional reiteró las características de las personas que acreditan la calidad de prepensionables y los derechos que se protegen en esta etapa:

"61. Así las cosas, en principio, acreditan la condición de "prepensionables" las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión. (Negrillas Nuestras)
"62. La "prepensión" protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez.
(...)
"64. En consecuencia, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, en caso de desvinculación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez, de allí que no haya lugar a considerar que la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad

laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente".

En cuanto a los conceptos emitidos sobre el tema de Prepensionados, lo remitimos al Concepto 165171 de 2020, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Tema: Requisitos para ostentar la calidad de Prepensionado.

En este concepto se expone una sentencia del Consejo de Estado en su Sección Segunda en la que cita las reglas que fijó la Corte Constitucional a propósito de los requisitos para ostentar la calidad de Prepensionado en el marco de un proceso de renovación de la administración:
(...)
"El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección "B". Consejero Ponente: Gerardo Arenas Monsalve, en sentencia del 29 de febrero de dos mil dieciséis (2016). Expediente No. 05001233300020120028 5-01, señaló:

"En torno a la condición de sujeto prepensionado, la Corte delimitó el concepto para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador, en la sentencia C-795 de 2009:
"(i) [Definición de prepensionado:] (...) tiene la condición de prepensionado para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, el servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.
"(ii) El momento a partir del cual se [debe contabilizar] el parametro temporal establecido para definir la condición de prepensionado (...) En relación con el (...) momento histórico a partir del cual se contabilizarían esos tres (3) años [previos al cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de vejez], este debe adecuarse al nuevo contexto normativo generado por la expedición de la Ley 812 de 2003 y el pronunciamiento de la Corte efectuado en la sentencia C-991 de 2004 sobre esta norma. En ese nuevo marco, la jurisprudencia ha estimado que el término de tres (3) años o menos, debe contabilizarse a partir de la fecha en que se declara la reestructuración de la entidad de la administración pública".

Es importante resaltar que el único interprete autorizado de la constitución es la Corte Constitucional, por tanto, sus decisiones deben ser acatadas por los jueces y los operadores administrativos. Así las cosas, a la fecha existe una precedente jurisprudencial sobre el tema de Prepensionados, que es la sentencia SU-003 de 2018, el cual fue citado en párrafos anteriores y que esta Secretaría General acoge para dar respuesta a la presente petición.

Por ultimo con la expedición del Decreto 1415 de 2021 el empleado que considere que cuenta con especial protección por tener la calidad de pre pensionado, deberá adjuntar los documentos que acrediten dicha condición junto con la solicitud, para el efecto, los jefes de la unidad de personal o quienes hagan sus veces deben verificar que a los servidores que puedan encontrarse en estas circunstancias en efecto les falten tres años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez, y expedir constancia escrita en tal sentido, y el jefe del organismo o entidad podrá verificar la veracidad de los datos suministrados por el destinatario de la protección. (Concepto 008381 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública).

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.

Por lo anterior, la política de Pre-Retiro Marco propone contemplar acciones de preparación a la jubilación con planes a **largo plazo** dirigidos a los funcionarios quienes están próximos (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión; con planes a **mediano plazo** para quienes están a dos (2) años y finalmente con planes a **corto plazo** para aquellos que están a un año (1).

Nota: Los servidores públicos que ya han asistido a tres (3) acciones de preparación a la jubilación, no podrán participar nuevamente en este programa dado que consolidaron su derecho a la pensión.

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

- ✓ Aportar elementos teóricos sobre la jubilación desde un enfoque positivo, ofreciendo elementos teóricos en los aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros.
- ✓ Proponer la reflexión grupal e individual en los aspectos arriba señalados con miras a que los trabajadores diagnostiquen su situación actual y preparen un plan integral de vida en la

nueva etapa de jubilación. Por lo tanto, este plan se debe mover en las cinco esferas que a continuación se propone.

- **Actividades Sugeridas:**

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

1. SER TRANSCENDENTE

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

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

2. SER RACIONAL

Fundamentos Proyecto de Vida. -

Los fundamentos del Proyecto de Vida buscan que el funcionario 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.

4. SER ECONÓMICO

Administrando los recursos.

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

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

Emprendimiento.

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

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

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

Fase 1.

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

Fase 2.

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

5. SER FISICO

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

Ejercicio Físico.

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

Nutrición.

- **Temáticas.**
  - ✓ Nutrición en los adultos
  - ✓ Guías alimentarias
  - ✓ Etiqueta nutricional

- ✓ Repasando la importancia de una alimentación balanceada
- ✓ Algunas recomendaciones

Metodología para el desarrollo del programa

Las actividades propuestas podrán tener la siguiente metodología:

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

15. Programas de incentivos para atender las necesidades detectadas

15.1. Incentivos no pecuniarios

Los incentivos no pecuniarios estarán orientados a reconocer el desempeño laboral de los servidores públicos que sean seleccionados como el mejor empleado público de la Entidad, así como de cada uno de los niveles jerárquicos y de los mejores equipos de trabajo. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, o las normas que los modifiquen o sustituyan, podrán otorgarse los siguientes incentivos no pecuniarios:

Programas de turismo social y recreativo, hasta por un valor equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), a través de la Caja de Compensación Familiar.

1. Asistencia a capacitaciones no formales que se desarrollen en cualquier ciudad del país, hasta por un valor equivalente a dos (2) SMLMV, incluida la inscripción, el transporte y la manutención, con cargo al presupuesto institucional de capacitación.
2. Reconocimiento público a la labor meritoria, en el marco de uno de los eventos públicos que realice la Entidad.

Para dar inicio al proceso de selección, en la Dirección General y en cada Regional deberá instalarse el respectivo Comité de Incentivos, de acuerdo con las fechas establecidas en el cronograma. El Coordinador de Gestión del Talento Humano, o quien haga sus veces, deberá remitir a los Comités

Regionales de Incentivos, a más tardar en la primera semana de mayo de 2026, el listado de los servidores públicos de la Dirección General o de la respectiva Regional que hayan obtenido nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño.

Para el caso de la Dirección General, dicha información deberá ser enviada al Comité Nacional de Incentivos. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72 de la Resolución 1-00174 del 30 de enero de 2024, o en la norma que la modifique o sustituya.

A los funcionarios que hayan obtenido los mejores resultados en la evaluación de desempeño 2025, se les deberá remitir el formulario "Evidencias para criterios de desempate - mejor empleado" a más tardar en la última semana de mayo de 2026, quienes deben diligenciarlo en un periodo no mayor a tres (3) días hábiles conforme a la norma. Este formulario será administrado por la Coordinación de Talento Humano o el Grupo de Apoyo Administrativo Mixto en cada Regional, y por el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano en la Dirección General.

Los Comités Regionales y el Comité Nacional de Incentivos se reunirán 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.

El Comité Regional seleccionará al mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico que ostente el mayor puntaje en la evaluación de desempeño y que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 69 de la Resolución 1-00174 del 30 de enero de 2024, o en la norma que la modifique o sustituya. 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 Gestión del Talento Humano de la Dirección General. En caso de empate, se deberán considerar los aportes establecidos para cada nivel jerárquico, conforme con lo dispuesto en el artículo 74 de la Resolución 1-00174 del 30 de enero de 2024, o en la que la modifique o sustituya.

En este sentido, se elaborará un Acta que documente las deliberaciones y decisiones adoptadas por el Comité Regional, la cual deberá ser firmada por todos sus integrantes. Esta acta deberá ser remitida al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General antes del seis (6) de junio de 2026, para su presentación ante el Comité Nacional de Incentivos.

Cabe destacar que cualquier evidencia presentada por medios distintos a los establecidos no será considerada por el Comité Regional de Incentivos ni por el Comité Nacional de Incentivos.

15.2. Incentivos Pecuniarios

Los incentivos pecuniarios estarán constituidos por un reconocimiento económico que se otorgará al mejor equipo de trabajo de la Entidad a nivel nacional, hasta por un valor máximo de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLMV). Así mismo, a los equipos de trabajo que obtengan el segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles, de conformidad con los previstos en la presente resolución.

Para la Selección del mejor equipo de trabajo se tendrá en cuenta lo establecido en la Resolución 1 00174 del 30 de enero del 2024 o la que la modifique o sustituya y se debe dar cumplimiento al siguiente cronograma. La postulación se debe realizar mediante el "Formato Presentación Proyectos - Programa de Incentivos Pecuniarios Mejores Equipos de Trabajo" GTH-F-346, el cual se encuentra en la plataforma CompromISO.

Tabla 10 - Cronograma para seleccionar los mejores equipos de trabajo

CRONOGRAMA DE TRABAJO	CALENDARIO
1-Divulgación del cronograma por parte del Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano y sus homólogos en cada una de las regionales	Hasta el 20 de febrero de 2026
2- Preparación de los proyectos de equipos de trabajo por parte de los interesados	22 de febrero al 29 de mayo del 2026
3- Inscripción y entrega de los proyectos totalmente terminados por parte de los integrantes de los equipos de trabajo: En la Dirección General en el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano y en las Regionales ante el Coordinador Grupo de Talento Humano de las Regionales.	1 de junio al 26 de junio del 2026
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 1 de julio al 17 de julio del 2026.
5- Evaluación de los proyectos por parte del Jurado Calificador en la Dirección General y en cada una de las Regionales.	Del 22 de julio al 3 de agosto del 2026
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 4 de agosto al 28 de agosto del 2026
7- Entrega de los proyectos por parte Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Dirección General del SENA al Jurado Calificador Nacional.	Del 1 de septiembre al 18 de septiembre del 2026
8- Evaluación de los proyectos de los Equipos de Trabajo por parte del Jurado Calificador Nacional en la Dirección General.	Del 18 de septiembre del 2026 al 30 de septiembre del 2026
9- Entrega de los resultados por parte del Jurado Calificador Nacional al Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.	Del 1 de octubre al 15 de octubre del 2026

CRONOGRAMA DE TRABAJO	CALENDARIO
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 16 de octubre al 31 de octubre del 2026
11- Proclamación y entrega del premio pecuniario al mejor equipo de trabajo a nivel nacional mediante acto administrativo del Director General del SENA, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.	4 de noviembre del 2026

Fuente: elaboración propia

16. Seguimiento, evaluación e indicadores del plan de bienestar Social e Incentivos.

El seguimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos es realizado mensualmente por el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría General, siguiendo el Cronograma de entregables distribuido a las Regionales en enero de 2026. Este cronograma detalla el tipo de actividad a realizar, la evidencia requerida, la fecha límite de entrega, el destinatario y proporciona un video tutorial para el correcto diligenciamiento y ejecución de la actividad. Es importante destacar que el cronograma puede sufrir modificaciones en fechas o actividades según las necesidades emergentes, comunicándose estos cambios oportunamente a las Regionales. En términos generales se realiza seguimiento a las actividades con la siguiente periodicidad:

Tabla 11 - Seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

Actividades	Periodicidad
Elaborar y cargar el Plan de bienestar social e incentivos Regional para el respectivo seguimiento por la Dirección General.	Anual
Relacionar el correo electrónico de los integrantes del Comité de Bienestar Social Regional.	Anual
Remitir el Informe de préstamos de calamidad doméstica y prestamos educativos para el mes acompañado de la certificación de saldos (Solo para Regionales que tienen préstamos vigentes)	Mensual
La Regional elaborará e iniciará dentro de los quince primeros días de febrero el cronograma de la contratación para la ejecución del plan de acuerdo con la normatividad vigente, que será entregado al Comité de Bienestar para su seguimiento.	Mensual
Cada Regional debe enviar un correo (carta) agradeciendo el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan de su Regional, por los siguientes conceptos: 1) Retiro voluntario, 2) Pensionado, 3) Termina el Nombramiento, 4) Otras Causales	Mensual

Actividades	Periodicidad
Diligenciar Indicadores de Bienestar: en cuanto a la meta que la Regional ejecutará durante la vigencia 2026, discriminada por cada actividad (Se trata de realizar una proyección de beneficios).	Anual
Diligenciar Indicador de Bienestar, en cuanto al número de actividades y presupuesto ejecutado en el mes.	Mensual
Diligenciar actividades de bienestar, informe de gestión del mes y pegar fotografía como evidencia.	Mensual
Reportar Ejecución presupuestal	Mensual
Cargar 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.	Anual
Realizar reunión del bimestre con el Comité de Bienestar Social Regional y cargar el acta de Reunión.	Bimestral
Divulgar el programa Servimos	Trimestral
Realizar convenios y alianzas de servicios con las Cajas de Compensación Familiar, tales como, teatros, museos, escenarios deportivos, entre otros.	Semestral
Divulgar el programa Servimos	Trimestral
Realizar convenios y alianzas de servicios con las Cajas de Compensación Familiar, tales como, teatros, museos, escenarios deportivos, entre otros.	Semestral
Enviar formulario "Postulación mejor empleado vigencia - Evidencias para criterios de desempate" a todos los empleados de carrera de su Regional se encuentren empatados	Anual
Diligenciar Indicadores de Bienestar en cuanto a evaluación trimestral de las actividades de bienestar.	Trimestral
Se incluyeron actividades de bienestar se evaluaron y se incorporaron mejoras para los programas exigidos por la Función Pública: Deportivo, recreativo, cultural y artístico, capacitación en artes y artesanías, bienestar espiritual, promoción de la lectura y espacios de cultura en familia, Prepensionados.	Mensual
Se realizan actividades en el marco del Día del Servidor Público que involucran la participación de entre el 76% y el 100% de los servidores	Anual
Se realizan actividades en el marco del Día de la familia Circular No. 01-3-2019-000223 de 2019.	Semestral
Divulgar el formulario del programa servimos que la Dirección General realizará para que sea diligenciado por los funcionarios que participaron.	Anual

Actividades	Periodicidad
Presentar informes a Organizaciones Sindicales de conformidad al punto 4.9 del acuerdo laboral	Anual
Gestionar la convocatoria del programa de educación formal	Semestral
Gestionar la convocatoria del programa de universidades con convenio	Semestral
Gestionar la convocatoria del auxilio educativo.	Semestral

Fuente: elaboración propia.

El seguimiento del Plan de Bienestar incluye una evaluación continua desde la etapa de planeación de las actividades, asegurando el cumplimiento de los requisitos contractuales, cuyas evidencias se registran en SECOP II. Además, para medir la efectividad y satisfacción de las actividades de bienestar, se envían encuestas de satisfacción a los participantes. Los informes generados a partir de estas encuestas son fundamentales para analizar y mejorar las estrategias del Plan de Bienestar.

Cada Regional es responsable de evaluar estas actividades y reportar trimestralmente los resultados utilizando el formato GTH-F-144. En cuanto a los indicadores de bienestar, estos incluyen la meta de beneficios a otorgar durante la vigencia y la calidad de las acciones de bienestar, los cuales se encuentran vinculados al indicador de Gerente Público. Los indicadores anuales específicos utilizados para la evaluación del Plan de Bienestar y de los cuales se realiza el seguimiento desde el Grupo de Formación y Desarrollo son:

Tabla 12 – Indicadores plan de bienestar

Nombre del Indicador	Variable 1	Variable 2	Formula para el cálculo del indicador	Periodicidad de seguimiento
Porcentaje de cupos del Plan de Bienestar para Servidores Públicos y sus familias	Número de cupos de bienestar otorgados a Servidores Públicos y su grupo familiar a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Número de cupos de bienestar programados para otorgar a los Servidores Públicos y su grupo familiar a través del plan de Bienestar Social e Incentivos	Numero de cupos de bienestar otorgados a Servidores Públicos y su grupo familiar a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos / Numero de cupos programados de bienestar que se	Mensual

			deben otorgar a los Servidores Públicos y su grupo familiar a través del plan de Bienestar Social e Incentivos	
Calidad de las acciones de Bienestar	Número de beneficiarios que califican como Excelentes y Buenas las actividades de bienestar	Número de Beneficiados de actividades de bienestar que diligenciaron la encuesta.	Número de beneficiarios que califican como Excelentes y Buenas las actividades de bienestar / Numero de Beneficiados de actividades de bienestar que diligenciaron la encuesta.	Trimestral

Fuente: elaboración propia.

17. Metas

A nivel nacional, la proyección de beneficios a desarrollar durante la vigencia 2026, por cada una de las actividades que componen los ejes del Programa de Bienestar Social e Incentivos es de 173.138 actividades, distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 13 – Metas Regionales – Vigencia 2026

Nombre de la Regional	Número de cupos de beneficios por otorgar a funcionarios y grupo familiar 2026
AMAZONAS	300
ANTIOQUIA	17.000
ARAUCA	735
ATLANTICO	11300
BOLIVAR	5.665
BOYACA	4.902

Nombre de la Regional	Número de cupos de beneficios por otorgar a funcionarios y grupo familiar 2026
CALDAS	4.336
CAQUETA	2.200
CASANARE	1.718
CAUCA	3500
CESAR	4.014
CHOCO	1.100
CORDOBA	4.721
CUNDINAMARCA	8.810
DISTRITO CAPITAL	28.000
GUAINIA	392
GUAJIRA	3.300
GUAVIARE	1.000
HUILA	6.528
MAGDALENA	3.169
META	4.233
NARIÑO	4.254
NORTE DE SANTANDER	5.949
PUTUMAYO QUINDIO	537 3.000
RISARALDA	6.037
SAN ANDRES	850
SANTANDER	7.390
SUCRE	1.281
TOLIMA	10.313
VALLE	15.509
VAUPES	510
VICHADA	585

18. Productos

Con base en las metas establecidas por cada Regional, y teniendo en cuenta que todas elaboran sus planes de bienestar social e incentivos, se prevé que desarrollen las actividades de bienestar programadas, las cuales serán evaluadas posteriormente con el fin de incorporar las mejoras necesarias en los programas exigidos por la Función Pública. Dichos programas comprenden actividades deportivas, recreativas, culturales y artísticas; capacitación en artes y artesanías; bienestar espiritual; promoción de la lectura y espacios de cultura en familia; así como el programa de prepensionados.

Todo lo anterior será presentado en el Formato "Actividades Bienestar en la Vigencia", código GTH-F-057 cargado en la plataforma CompromISO.

19. Planes de Adquisiciones

Los planes de adquisiciones permiten desarrollar la planeación contractual de la entidad. Para el caso del Plan de Bienestar Social e Incentivos, la proyección de estos planes facilita su ejecución, garantizando la disponibilidad de recursos necesarios para su desarrollo. Para materializar las actividades previstas en el Plan de Bienestar en cada una de las Regionales y en la Dirección General, se podrán realizar procesos de selección pública, esto de acuerdo con las necesidades de cada región, los valores asignados en la apertura presupuestal asociados a la gestión contractual.

20. Mapa de Riesgos

El lineamiento necesario para establecer el mapa de riesgos asociados a los planes institucionales se encuentra en trámite por parte de la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo. Una vez sea aprobado, el mapa de riesgos será publicado en la plataforma del Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol- Proceso Gestión del Talento Humano.

Vo.Bo.
Nydia Jimena Rodríguez Rodríguez - Coordinadora Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano

Elaboró:
Floriceny Silva Páez, Profesional Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.
Lilia Esther Joya Acosta, Profesional Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.
Angie Paola Hernandez Suesca, Contratista Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.

Rodolfo Mauricio Esparcea Sierra, Profesional Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano.