

ANEXO
OBSERVACIONES ACCIONES IMPLEMENTACIÓN SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES (SNC)
PLAN DE ACCIÓN SENA 2023

ACCIONES	Observaciones
<p>4. PROCESOS MISIONALES</p>	<p>LEY 119/94 ARTÍCULO 2o. MISIÓN. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.</p> <p>La ejecución de la formación profesional es el proceso misional, por la Ley, los otros 7 procesos que describe el Plan de acción en el punto 4 de Contenido (pág. 5) son procesos derivados o coadyuvantes al cumplimiento de esta misión.</p>
<p>4.4. Gestión De Certificación de Competencias Laborales / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo</p>	
<p>4.4.1 Grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales</p>	
<p>4.4.1.10 Reconocimiento de las cualificaciones a través de la (Evaluación y Certificación de Competencias Laborales) ECCL</p>	
<p>1. Acción: Ejecutar ejercicios piloto de reconocimiento de cualificaciones a partir de la ECCL página 127</p>	<p>Cuál es el sentido de estos ejercicios si el reconocimiento de una cualificación debe partir de una necesidad específica del sector productivo. ¿Hay un diagnóstico objetivo de estas necesidades?</p>
<p>4.4.1.9 Reconocimiento de la certificación de competencias laborales en programas de formación</p>	
<p>2. Acción: Acompañar en la implementación de la estrategia relacionada con el reconocimiento de la certificación de competencias laborales en programas de formación. Página 131</p>	<p>¿Cuál es el sentido de mezclar un proceso de formación con un procedimiento de evaluación? ¿La evaluación reemplaza la formación? ¿Porque incluir la certificación de competencias dentro del programa de formación y no "titular" la "suma" de certificaciones de competencias? Se han realizado pilotos con bomberos que tiene observaciones por parte del equipo pedagógico; a la fecha, no se conocen análisis de los resultados.</p>

<p>4.7. Gestión de Cualificaciones / Dirección Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo</p>	<p>Las acciones descritas a continuación, no distinguen la misionalidad del SENA de impartir Formación Profesional Integral, de la que se ha denominado, a partir del cambio introducido por la Ley 1064/2006 como formación para el trabajo. A su vez, conforme a la actual estructura del SENA que cuenta con ocho direcciones con sus respectivas funciones, habría funciones de tres direcciones que se traslaparían en esta propuesta: la dirección de Formación profesional, la dirección de empleo y la dirección del sistema nacional de formación para el trabajo porque, algunas acciones del plan asociadas a la gestión de cualificaciones que tienen un responsable operativo en la dirección del sistema nacional de formación para el trabajo superan sus propias funciones e intervienen en las de las otros dos direcciones .</p>
<p>4.7.1 Grupo de Cualificaciones y Formación a Lo Largo de la Vida</p>	
<p>4.7.1.1 Apoyo técnico y conceptual al gobierno Nacional para la creación e implementación del sistema Nacional de cualificaciones</p>	
<p>3. Acción: Participar en los Comités Técnicos y Ejecutivos de la gobernanza de: Marco Nacional de Cualificaciones. Subsistema de Formación para el Trabajo y Aseguramiento de la Calidad. Subsistema de Evaluación de Certificación de Competencias - Reconocimiento de Aprendizajes Previos. Esquema de Movilidad Educativa y Formativa. Plataforma de Información del Sistema Nacional de Cualificaciones. Subsistema de Normalización de Competencias. Página 136.</p>	<p>Esta acción conduce al desconocimiento de que los decretos reglamentarios del Sistema Nacional de Cualificaciones tienen implicaciones muy lesivas para la existencia de la institución porque lesionan profundamente la naturaleza y autonomía del SENA. Por otra parte, modifica la gobernanza institucional al desaparecer en la práctica la acción de la dirección de formación profesional dado que, para la pretendida implementación del Sistema Nacional de cualificaciones, quien gobierna y representa al SENA es un grupo de la dirección del sistema Nacional de formación para el trabajo.</p>
<p>4.7.1.2 Creación del proyecto para el establecimiento del modelo institucional de cualificaciones</p>	
<p>4. Acción: Crear el proyecto con ficha BPIN e implantar su incorporación en la Entidad. Página 136.</p>	<p>BPIN (sigla para el SECOP = Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional) Esto es una acción tendiente a la consecución y posible contratación de servicios personales enfocada exclusivamente a las cualificaciones, y desconoce la naturaleza específica del SENA.</p>
<p>4.7.1.3 Diseño de catálogos sectoriales de cualificaciones</p>	
<p>5. Acción: Definir y actualizar perfiles de ocupaciones para el Diseño de Catálogos de Cualificaciones. Página 137.</p>	<p>¿El SENA va a hacer sus propios catálogos? ¿Qué pasaría con la obligatoriedad de utilizar catálogos realizados por otros actores que sean aprobados en la gobernanza del sistema a nacional de cualificaciones? Esta acción tiene dos momentos en dos instancias y direcciones diferentes. Actualmente los perfiles de cargo son un producto del</p>

	proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales y no del Observatorio Laboral Ocupacional OLO, el cual tiene como función principal la elaboración de los mapas ocupacionales y los análisis ocupacionales en torno a empleo y las funciones productivas.
6. Acción: Elaborar documentos que contengan la contextualización del sector que contengan análisis ocupacionales, educativos y formativos. Página 137.	No se comprende la acción porque la contextualización del sector, y el análisis ocupacional ya hacen parte de los catálogos de cualificaciones existentes.
7. Acción: Elaborar nuevos Mapas Ocupacionales y ajustar los existentes, para facilitar el Diseño de Catálogos de Cualificaciones. Página 137.	Implican la adopción de la CUOC en los mapas ocupacionales en reemplazo de la CNO, acción que viola la ley 119, en tanto que en ésta, la CNO, es el insumo para los planes y programas de formación, la normalización de competencias laborales y referente en la definición de las ocupaciones y el contrato de aprendizaje.
8. Acción: Organizar Mapas Ocupacionales teniendo en cuenta las 26 Áreas de Cualificación que establece el Marco Nacional de Cualificaciones. Página 137.	Adicionalmente, los mapas ocupacionales están asociados a las mesas sectoriales, por lo que al buscar adecuarlo a las áreas de cualificación se generan conflictos dado que un área de cualificación puede relacionarse con diferentes mesas.
9. Acción: Diseñar Normas de Competencia para ocupaciones de la jerarquía superior de las organizaciones y que sean insumo para los catálogos de cualificaciones y la formación para el trabajo. Página 138.	¿Por qué se prioriza la elaboración de Normas Sectoriales de Competencia Laboral de jerarquía superior teniendo en cuenta que se trata de Formación profesional que contempla todos los niveles ocupacionales?
10. Acción: Organizar las Mesas Sectoriales en coherencia con las 26 Áreas de Cualificación que establece el Marco Nacional de Cualificaciones. Página 138.	Se ha observado que el cruce entre mesas sectoriales y cualificaciones genera conflictos. ¿Las 26 áreas de cualificación cubren todo el sector productivo del país?
11. Acción: Proveer expertos del sector para el diseño y validación de las cualificaciones sectoriales. Página 138.	No está clara esta acción. ¿La acción implica el reemplazo de las normas sectoriales de competencia laboral por cualificaciones sectoriales?
12. Acción: Relacionar las Normas de Competencia Laboral con los perfiles ocupacionales. Página 139	Esta acción es incoherente, ya que las normas de competencia laboral se originan en lo estandarizable de los perfiles ocupacionales. La relación no hay que construirla ya que es inherente a la norma misma.
13. Acción: Se diseñarán catálogos de cualificaciones en temas priorizados por las Redes de Conocimiento en coherencia con las prioridades del Gobierno Nacional como mejoramiento y adecuación de tierras, distritos de riego, financiamiento, mercadeo y comercialización. Página 139.	A mediano plazo, a partir del análisis de la conveniencia y pertinencia de las redes de conocimiento sectoriales en una institución de formación profesional, que tiene carácter ocupacional, no disciplinar, se debe valorar la funcionalidad y/o disfuncionalidad de éstas en el SENA y generar una reorganización de la dirección de formación profesional, que elimine la actual "para-estructura".

	¿Catálogo de calificaciones para un distrito de riego? No es posible un catalogo de calificaciones para financiamiento
14. Acción: Se diseñarán Catálogos de Cualificaciones que incorporen los saberes y prácticas de la economía regional. Página 139.	Los catálogos de calificaciones son de cobertura nacional, y estandarizados ¿cómo pretenden hacer catálogos con saberes y economías regionales?
4.7.1.4 Diseño e implementación del modelo institucional de calificaciones articulando áreas misionales SENA	
15. Acción: El área de Administración Educativa de la Entidad incorporará los ajustes necesarios para la implementación de las calificaciones en el aplicativo institucional. Página 140.	Estas acciones implican el cambio del aplicativo Sofia. No es claro si es optativo seguir con la formación que tenemos o desaparece y toda la oferta deba ser por calificaciones
16. Acción: El área de Sistemas facilitará la parametrización y configuración de sistemas de información institucional y su articulación con la Plataforma de Información del Ministerio de Trabajo. Página 140.	
17. Acción: El diseño curricular y desarrollo curricular de los programas de Formación Profesional Integral, se basarán en Catálogos Sectoriales de Cualificaciones. Página 140.	Hay una usurpación de funciones entre dirección de formación profesional y la dirección del Sistema Nacional de Formación para el trabajo ya que el responsable de la acción es la DFT y la Coordinación de Cualificaciones y no Dirección de Formación Profesional Pese a las implicaciones que afectan la naturaleza y la autonomía de la entidad, se impone la oferta de FPI por calificaciones.
18. Acción: El sistema de Aseguramiento de Calidad de la FPI, dará cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1650 de 2021. Página 140.	Los decretos correspondientes a estas acciones, desestructuran el servicio educativo al pretender unificar dos categorías sin respetar las diferencias de naturaleza y características establecidas en los artículos señalados en la Ley 115/1994. El decreto 1650, viola: de la Ley 115, el título II de la Ley que presenta la estructura del Servicio Educativo, el artículo 10 del Capítulo 1 y el artículo 36 del Capítulo 2
19. Acción: El Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol SIGA del SENA, será ajustado teniendo en cuenta el Modelo Institucional de Cualificaciones. Página 141.	Por otra parte, viola la autonomía del SENA establecida en la Ley 119/94 en tanto que supedita la oferta a la aprobación externa, no a la decisión del consejo directivo SENA.
20. Acción: La Evaluación y Certificación de Competencias, ajustará los procesos, procedimientos y herramientas para realizar la comprobación de la cualificación de las personas. Página 141.	Este decreto 1650/2021 igualmente viola el decreto 359/2000 que reafirma la autonomía del SENA para regular sus programas de Formación profesional Integral, tanto en su definición como en la competencia del consejo directivo para establecerlas y/o modificarlas. Es importante destacar que no puede existir un modelo institucional de calificaciones. Finalmente como está definida la cualificación, contiene

	las certificación de competencia por lo tanto no es factible que esta compruebe la “cualificación de las personas”
21. Acción: La Dirección de Formación Profesional iniciará el diseño y la oferta de programas de Formación para el Trabajo, acorde con lo establecido en el Decreto 1650 de 2021. Página 141.	Eso está confuso, en varios apartados se evidencia que equiparan la formación profesional con formación para el trabajo pues la mencionan indistintamente. Los autores del documento no cuentan con la diferencia conceptual y normativa entre formación profesional integral y formación para el trabajo
22. Acción: La Escuela Nacional de Instructores –ENI- dispondrá la provisión de Instructores con las cualificaciones necesarias para la ejecución de los programas de formación para el trabajo. Página 141.	¿Cuáles instructores? si la ENI no tiene instructores en su planta, son solo profesionales y contratistas administrativos. No tienen establecida una verdadera ruta para los instructores de FP ahora ¿cómo se establece la de cualificaciones? ¿Cómo van a establecer las equivalencias para que los instructores estén cualificados en el nivel 7 y lograr el resultado establecido para la acción?
23. Acción: La Evaluación y Certificación de Competencias, deberá armonizar con base en los Catálogos Sectoriales de Cualificaciones. Página 142.	Para los catálogos de cualificaciones no se considera la certificación de competencias como un requisito. La certificación de algunas competencias es requisito solamente para el desempeño en algunos sectores normados externamente. Por lo tanto, esta acción no tiene sustento ni conceptual ni normativo.
24. Acción: La Evaluación y Certificación de Competencias y la Formación Profesional, definirán de manera conjunta mecanismos de articulación y equivalencias para que los aprendizajes previos de las personas que se reconozcan por Cualificaciones y de acuerdo con los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones. Página 142.	A pesar de los errores gramaticales, pareciera que lo que se intenta es incluir como requisito en los programas de formación profesional integral el reconocimiento y/o homologación de cualificaciones. El reconocimiento de aprendizajes previos en formación profesional tiene una finalidad distinta a la que se realiza para evaluar y certificar, así que no es pertinente que se incluya en esas equivalencias exigidas.
25. Acción: La Normalización de Competencias incluirá en los planes de acción, el diseño de Normas de Competencia en armonía con los catálogos de cualificaciones que se diseñen. Página 142.	El Plan Anual de Normalización para la presente vigencia se elaboró bajo la CNO y no para la CUOC. La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC no refleja la realidad ocupacional colombiana. De acuerdo con la correlativa CNO-CUOC se encuentra que: 1) no todas las ocupaciones establecidas en la CNO, se encuentran incluidas en la CUOC; 2) la ubicación en las categorías de desempeño de la CNO y la CUOC no son equivalentes en todos los casos.
26. Acción: La normativa, proyectos y presupuesto del SENA serán ajustados a los nuevos requerimientos del Sistema Nacional de Cualificaciones. Página 143.	Esta acción afecta y direcciona en forma irregular, superando la competencia que corresponde a una de las direcciones, sobre el presupuesto, estructura y misión del SENA. Pretende imponer desconociendo el marco jurídico, normativo y la gobernanza de entidad a la implementación de las cualificaciones sin tener en cuenta todos los debates y argumentaciones que se ha realizado indicando a la alta dirección lo errado y nefasto de hacerlo.
27. Acción: Las Direcciones de Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y Formación Profesional iniciarán el plan de la oferta de	

<p>formación por cualificaciones en los temas definidos por el Gobierno Nacional para dar atención a las necesidades regionales. Página 143.</p>	
<p>28. Acción: Los ambientes de formación se acondicionan y se actualizarán para la gestión y ejecución de los programas de formación para el trabajo. Página 143.</p>	<p>Los ambientes de formación (talleres, unidades productivas y laboratorios entre otros) deben corresponder a los desarrollos tecnológicos asociados a las ocupaciones y oficios en los cuales se van a formar a los trabajadores. Cualquier actualización debe corresponder a esta relación, y ser permanente, no a políticas coyunturales.</p>
<p>29. Acción: SENNOVA incorporará nuevas líneas de acción para apoyar la investigación aplicada en programas de formación profesional correspondientes a los niveles 5, 6 y 7 del Subsistema de Formación para el Trabajo. Página 143.</p>	<p>Actualmente eso es lo que están haciendo con la formación en el SENA, elaborando artículo indexados, investigación científica, semilleros y todo lo exigido por los registros calificados, no han sido pertinentes con la investigación aplicada en formación profesional; ahora menos si se enfocan en los niveles 5, 6 y 7. El sistema productivo se fundamenta principalmente en los niveles 2, 3 y 4, que corresponde a los niveles operativos</p>

Atentamente,

Aleyda Murillo Granados
Presidente

Amparo Sandoval Lasso
Coordinadora Equipo Pedagógico

JUNTA NACIONAL SINDESENA

FEBRERO 8/2023