

PÉRDIDA DE DERECHOS, INESTABILIDAD LABORAL Y DESVÍO DE LA MISIÓN DEL SENA, SI SE MANTIENE EL MANUAL DE FUNCIONES ACTUAL

La Administración del SENA mantiene de manera tozuda la Resolución 1302 de 2015 que establece el **Manual Específico de Funciones y Requisitos Mínimos** para sus empleados públicos a pesar de las inconsistencias evidenciadas y presentadas sistemáticamente por SINDESENA, lo que provocaría la pérdida de derechos para los trabajadores, su inestabilidad laboral y la confirmación del desvío de la misión institucional.

Desde la expedición de la Resolución 1302, nuestra organización sindical SINDESENA ha emprendido de manera organizada la tarea individual y conjunta con la Administración de revisión del Manual Específico de Funciones, donde de manera concluyente se han evidenciado serias inconsistencias del orden estructural y particular, tanto para cada uno de los empleos como para la Institución en sí misma, es así como relacionamos algunas de ellas:

1. El manual no se ajusta a la realidad actual de la Entidad, dado que para su implementación debió haberse actualizado su estructura orgánica, de tal forma que se hubiesen incluido los cargos no reflejados en la estructura vigente. Pretender asignar funciones a cargos que no existen en la estructura orgánica institucional, viola la Constitución Política Nacional en su Artículo 122: *"No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento"*.
2. En el manual de los instructores, se evidencia de manera concreta el fortalecimiento de la Educación Superior al interior del SENA, desnaturalizando la misión institucional establecida en la Ley 119 de 1994: *"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"*. [Resaltado nuestro]
3. En el manual se exceden los requisitos académicos y de experiencia en todos los cargos, apartándose fundamentalmente de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, y también del Acuerdo Nacional Estatal referente a la exclusión de experiencia profesional para el cargo de Profesional Grado 01, que expresa: *"El Gobierno Nacional viabilizará la creación de empleos del nivel profesional en las plantas de personal de la Rama Ejecutiva del orden nacional de los sistemas general, especial o específico, en los cuales únicamente se exija título profesional con el fin de viabilizar el ingreso de personas, que ostentando título profesional, no acrediten experiencia laboral de este nivel"*.
4. No hay una coincidencia rigurosa entre la nomenclatura y relación de los grados de los cargos, comparando el Decreto 1083 de 2015 y Resolución 1302 de 2015. Ejemplo: en el manual del SENA en el nivel profesional existen 20 grados, mientras en el Decreto 1083 existen 24 grados.
5. Si el manual de funciones debe ser basado en competencias laborales tal como lo reza la norma, resulta toda una contradicción la exigencia de títulos académicos, puesto que se trata de capacidades reales y demostrables en desempeño laboral efectivo.

6. No se incluyen en todas las fichas de cada uno de los cargos las equivalencias establecidas en el Decreto 1083 de 2015, máxime cuando en dicha norma refiere *"los requisitos no deben ser disminuidos ni aumentados. Sin embargo, prever las equivalencias..."*.
7. En todas las fichas, en el requisito académico se relacionan los Núcleos Básicos de Conocimiento (NBC del SNIES del MEN), adoleciendo del listado de las disciplinas y/o programas que correspondan con el área temática de Instructor o el cargo administrativo, lo que provocaría serios inconvenientes para el desarrollo de los concursos y posterior ubicación laboral de los trabajadores. Sumado a que para el cargo de Instructor, no hay rigurosidad en la selección de los Núcleos Básicos de Conocimiento – NBC apropiados para cada área de desempeño.
8. Para todos los cargos de Instructor, comparando el Manual de Funciones anterior (Resolución 986 de 2007) y el vigente (Resolución 1302 de 2015), sin sustentación normativa ni argumentativa alguna, se aumentó el requisito de nivel académico de Tecnólogo a Profesional Universitario. Lo que obligaría a que las pruebas para la incorporación de instructores por la vía de concurso se realizarán con base en el nivel académico de Profesional, distorsionándose de manera grave, el ejercicio del cargo de Instructor, que en formación profesional lo determina es la probada experticia en el oficio u ocupación.
9. Para los cargos de Instructor en general, en las alternativas de equivalencias, hay un desconocimiento para aquellas personas que posean experticia para los oficios u ocupaciones, que es donde se fundamenta la Formación Profesional Integral que imparte el SENA.
10. En la medida en que se asciende en la escala jerárquica, no hay rigurosidad en el incremento de requisitos, ni en las responsabilidades de las funciones esenciales, ni en los conocimientos básicos esenciales del cargo.
11. Los requisitos establecidos para el nivel de Técnico, acusan una mayor exigencia tanto en los requisitos académicos como para la experiencia. A guisa de ejemplo, el Decreto 1083 para el técnico 07 establece aprobación de 2 años de educación superior, sin experiencia alguna; a su turno el manual del SENA dispone: Título de formación tecnológica con especialización en disciplina académica del Núcleo Básico de Conocimiento, más una experiencia relacionada o laboral de 3 meses. De tal manera, que el requisito académico es de 3 años y no de 2 años como lo señala la norma, más la experiencia que no se encuentra incluida en la misma.
12. En el manual, en los procesos de la Dirección General se identifican varias áreas donde se tienen bien delimitadas las funciones que les corresponde, es necesario por cada área dejarlo en ficha independiente, sin embargo, lo dejaron en una sola ficha, así que, si se convoca a concurso o invitación a encargo dentro del proceso de derecho preferente, se presentarán muchos problemas y posibles reclamaciones.

Es por esto que la Administración del SENA, de seguir conservando de manera obstinada la decisión de mantener el manual con las inconsistencias referidas, afectaría entre otros: los procesos de selección e incorporación de personal (concursos); la movilidad de los trabajadores en la planta (encargos); las garantías prestacionales; los procesos de capacitación, inducción y reinducción; el bienestar social y estímulos de los trabajadores.

En el mismo sentido, sin ser menos importante, ese cúmulo de inconsistencias encontradas en el Manual de Funciones, tendrían como consecuencia, que el **Modelo Propio de Evaluación de Desempeño** que tiene su fundamento en el manual y que está actualmente en construcción por parte de la Administración del SENA, presente también serios reparos, provocando una posible inestabilidad laboral hacia los trabajadores y la pérdida de varios derechos de carrera, adicional a que la Institución tendría graves dificultades para generar los insumos requeridos para estructurar verdaderos planes de capacitación, acordes a las necesidades, funciones y desempeños de los trabajadores.

No siendo poco lo anterior, dejamos sentados los siguientes interrogantes:

¿Que sucederá con los trabajadores que tienen funciones asignadas como: METODÓLOGO, COORDINADOR ACADÉMICO, CAPELLÁN, LÍDER DE TECNOPARQUE, LÍDER DE TECNOACADEMIA, DINAMIZADOR DE NODO, GESTOR DE LABORATORIO, GESTOR DE RED, LÍDER DE FICHA, LÍDER DE PROGRAMA, LÍDER PEDAGÓGICO, LÍDER DE ÁREA, COORDINADOR MISIONAL, ETC.? ¿Cómo se resolverá la evaluación de desempeño para estos empleados, dado que no se especifica de manera clara y precisa las funciones, sumado a que el manual específico de funciones es un insumo fundamental para dicha evaluación?.

Invitamos a todos los empleados públicos de la Entidad a exigir a la Administración Central, la creación de una Estructura Orgánica que responda a la realidad institucional actual; además reclamamos de manera categórica a la Dirección General del SENA en cabeza del Dr. Alfonso Prada, a establecer espacios de reunión serios para la revisión y ajuste de instrumentos tan fundamentales para la administración del talento humano, como son: el Manual de Funciones y el Modelo Propio de Evaluación de Desempeño.

Equipo Revisor del Manual de Funciones SINDESENA JUNTA NACIONAL

Bogotá, 6 de abril de 2016



**Súmese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA**

¡Por el trabajo digno, decente y seguro!

**Descargue
el formato
de afiliación**

