



# **INFORME DE LA JORNADA DE TRABAJO PARA LA CREACIÓN DE PROCEDIMIENTO PARA LA REVISIÓN DEL AREA TÉCNICA DEL PERFIL DE INSTRUCTOR DEL MANUAL DE FUNCIONES DE SENA**

**ADELANTADA LOS DIAS 12 Y 13 DE MAYO DE 2016 EN MANIZALES**

## **COMISIONADOS RESPONSABLES POR SINDESENA:**

- + Susana Cortes
- + Augusto García Tamayo

## **ANTECEDENTES**

SINDESENA en el análisis frente a la resolución 1302 de julio 2015 que establece el Manual de funciones de los empleados públicos del SENA, ha manifestado a la administración, las inconsistencias, ambigüedades e imprecisiones que contiene, y luego de varios comunicados y reuniones previas, se acordó con la administración, desarrollar una sistemática revisión del mismo.

Inicialmente se realizó la revisión de la ficha del instructor argumentando los cambios necesarios tanto en el propósito principal del cargo como en la descripción de las funciones esenciales y conocimientos básicos, plasmados en el informe del equipo encargado entre el 29 de Febrero y el 4 de Marzo/2016

De estas sesiones se planteó como tarea hacer la revisión de los conocimientos y habilidades específicas (técnicas), buscando establecer un posible procedimiento para todas las áreas temáticas

## **OBJETIVO DE LA REUNIÓN:**

Generar un procedimiento para la revisión y ajuste de cada una de las fichas por ejes temáticos del perfil de instructor del Manual de Funciones de los empleados públicos del SENA, de forma que por redes de conocimiento se realice este ajuste, para llegar a perfiles que sean pertinentes para la formación profesional integral y que garantice un buen proceso de selección, de evaluación de desempeño y de identificación de necesidades de capacitación.

## **TAREAS DESARROLLADAS**

En la reunión participaron por parte de la Dirección General, Hernando Oviedo y Luis Valerio Parra y por la red de conocimiento de ELECTRONICA Y AUTOMATIZACION los ingenieros Gelber Gutiérrez y José David López.

Se realizó una contextualización con la presentación inicial del propósito y metodología para seleccionar este grupo de trabajo para realizar un procedimiento de revisión y ajuste del Manual, la hace el señor Hernando Oviedo, quien manifiesta que se buscó conformar el grupo de tal forma que hubiesen expertos en un área temática determinada, en este caso de la Red de Electrónica y Automatización, y representantes de SINDESENA quienes han aportado varias

observaciones y preocupaciones frente al contenido del Manual y obviamente la participación por parte de la Dirección General, en particular de la Escuela Rodolfo Martínez Tono, quienes están liderando la revisión del Manual en los perfiles de Instructor.

Augusto García manifiesta que ya ha estado en otras dos sesiones de trabajo de revisión del Manual y plantea a nivel general la preocupación de SINDESENA frente a las observaciones entregadas y particularmente a la inquietud frente a que el proceso de selección, tenga una primera fase de evaluación de conocimientos eliminatoria y cuyo nivel de complejidad se defina desde un perfil profesional, dejando por fuera muy fácilmente los Tecnólogos o Técnicos que tienen una gran experiencia en el hacer de nuestra Formación profesional integral y queden entonces seleccionados muy buenos teóricos que en la fase práctica de la prueba no alcancen un desempeño mínimo; pero por las condiciones de los concursos como se han hecho hasta el momento, ya se tiene que seleccionar de ese grupo que pasaron la primera prueba, aunque no tengan buen desempeño práctico.

Susana Cortés manifiesta su preocupación por la definición como techo de requisitos académicos el nivel profesional, dejando en segundas opciones el nivel tecnólogo o técnico que son los que realmente deben tener mejores opciones obviamente con un amplio desempeño práctico. Se sabe de antemano que los profesionales normalmente no tienen experticia en el hacer y su experiencia se da en las actividades de coordinación de las empresas y no en las actividades del hacer que son las requeridas en nuestro proceso de FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL.

Hernando Oviedo manifiesta que comprende perfectamente nuestras inquietudes y que puede darnos un parte de tranquilidad, dado que el perfil contiene unos anexos que precisamente buscan delimitar muy bien la información que se entregará a la CNSC para que se desarrollen unas pruebas ajustadas a nuestras necesidades e incluso que la metodología contempla una ponderación del 40% para la fase práctica, que incluso puede recomendar se haga con un mínimo aprobatorio, es decir que quien haya superado la fase de conocimiento también tenga que superar la fase práctica con un puntaje mínimo aprobatorio y se pueda declarar incluso desierto, si nadie supera el nivel mínimo de dicha fase.

Todos los participantes en la reunión manifestamos que esa medida debería ser adoptada, para garantizar que el instructor seleccionado, realmente llegue con las habilidades requeridas y no que termine seleccionado, el mejor en la fase teórica pero con un nivel bajo de habilidad en el área, como ha ocurrido en los últimos concursos.

Se propone entonces plantear una metodología de trabajo, partiendo de la revisión de la ficha del perfil de instructor del área de Automatización y con la experiencia de la revisión, se define posteriormente el procedimiento sugerido para que se adopte en todas las áreas temáticas de las diferentes redes de conocimiento.

Hecho el ejercicio con la ficha seleccionada, entendimos que es necesario hacer énfasis en acotar la complejidad requerida en los conocimientos y habilidades requeridas por el instructor y pensamos que es en estos puntos, donde podemos dar la oportunidad de limitar la complejidad de la prueba inicial y la posterior



prueba práctica, de tal forma que la entidad encargada de desarrollarlas no tenga la libertad de elaborar una prueba de niveles de profesional universitario, sino de niveles acordes con nuestros programas de formación, que será donde se desempeñará el aspirante seleccionado.

Anexamos el procedimiento propuesto, como aporte para la aplicación en las áreas temáticas de las diferentes redes de conocimiento. Los empleados delegados por la administración plantearán al nivel directivo, la estrategia de reunir las redes para realizar la actividad de ajuste a las fichas por cada área temática y solicitarían de SINDESENA asignar expertos para acompañar cada una de las áreas

**ENEXO:** [PROTOCOLO REVISION PERFILES MANIZALES](#)

Elaborado por: Integrantes del equipo de SINDESENA encargado de la revisión del manual de funciones

**SINDESENA JUNTA NACIONAL**

Bogotá, Mayo de 2016