



2024-0157 Al dar respuesta favor citar este número

Bogotá, 21 de febrero de 2024

Doctor
Luis Alejandro Jiménez
Director del SNFT
SENA, Dirección General
Bogotá

Asunto: Rechazo por no actuación frente a quejas presentadas por SINDESENA, a pesar de la inocultable problemática que se presenta en dos grupos de la DSNF

Respetado doctor Jiménez:

Sea lo primero reiterar la disposición de diálogo y construcción colectiva que nos asiste, pero ello de ninguna manera puede interpretarse como una aceptación de las graves situaciones que desde SINDESENA oficialmente le hemos presentado en dos reuniones, donde de manera detallada justificamos nuestras preocupaciones y malestar frente a inaceptables e irregulares hechos que se presentan tanto en el equipo de Cualificaciones como en el de Competencias Laborales en el área de Normalización.

Inexplicablemente, pese a entregarle evidencias claras de decisiones y conductas que afectan el funcionamiento del área y que lesionan derechos de algunos trabajadores, su actitud ha sido de absoluta pasividad y silencio con lo que se configuran omisiones, que bien sabe usted, están claramente referidas y sancionadas en el régimen disciplinario vigente.

En las dos reuniones usted se comprometió a revisar y tomar decisiones, pero a la fecha no se conoce resultado alguno derivado de esos compromisos y las situaciones referidas no han sido superadas satisfactoriamente. Veamos:

Presentamos y recopilamos elementos de relatoría a raíz de la reunión sostenida el pasado 18 de diciembre de 2023, derivada del boletín publicado por SINDESENA, el 15 de diciembre de 2023 titulado "La Gestión y Eficiencia de la Coordinación del Grupo de Competencias Laborales en el área de Normalización del SNFT".



**Súmesese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!**

Descargue
el formato
de afiliación



SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

En la reunión mencionada, se revisaron los casos de posible acoso laboral en el grupo de cualificaciones, proporcionando una extensa información, incluyendo denuncias presentadas ante control interno disciplinario. Se pactó revisar estas situaciones y se enfatizó en la urgencia de resolver dichas problemáticas.

Se abordaron las denuncias en el grupo de normalización de competencias laborales, específicamente relacionadas con renuncias y posibles acciones de acoso laboral por parte de algunos contratistas y funcionarios. Se solicitó a la organización sindical brindar información que respaldara estas denuncias para soportar su intervención en pro de las correcciones pertinentes.

En relación con las asignaciones presupuestales, viáticos y recursos utilizados, se acordó validar los desplazamientos. También se planteó la preocupación sobre la cantidad de contratación de facilitadores, instando a racionalizarla y alinearla con las necesidades del proceso, evitando satisfacer requerimientos personales. Se evidenció un desequilibrio en las actividades realizadas por los facilitadores, especialmente al utilizar recursos destinados a las validaciones técnicas de las normas de competencia laboral, cruciales para el desarrollo del proceso.

De igual manera, se discutió el desequilibrio entre la meta asignada y los roles de algunos metodólogos en los centros de formación. Quedó el compromiso de revisar esta situación para ajustarla, evitando situaciones de sobrecarga laboral.

No obstante, al revisar el presupuesto para el año 2024, se observan las siguientes situaciones preocupantes:

- En el rol de Gestores Regionales de estandarización de competencias laborales, se pasó de (2) dos en el 2023 a 5 en esta vigencia. Es preocupante que los requisitos disminuyeron de 48 meses de experiencia relacionada en normalización de competencias laborales en 2023 a 25 meses de experiencia relacionada en normalización o diseño curricular o cualificaciones o elaboración de instrumentos en esta vigencia. Esta reducción de requisitos podría permitir la contratación de personas sin la experticia necesaria para ejecutar las actividades contractuales. Es importante recordar que los contratos de prestación de servicios solo se pueden celebrar con personas naturales cuando no pueden ser realizados por personal de planta o requieren conocimientos especializados, no para contratar personas que necesiten formación para cumplir con las actividades contractuales.
- En la Regional Antioquia, se encontraba el rol de Gestor Regional del sistema de información en 2023, pero en la circular de lineamientos de contratación no hay orientaciones sobre la contratación de este rol en la vigencia actual, que se encuentra en el presupuesto 2024.



**Súmesese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!**

**Descargue
el formato
de afiliación**



SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

- Los requisitos para el rol de metodólogo de normalización de competencias laborales también han disminuido. En 2023, se requerían 30 meses de experiencia profesional relacionada y 12 en normalización de competencias o elaboración de instrumentos. Sin embargo, para 2024, se exige 25 meses de experiencia profesional relacionada, de los cuales al menos 12 meses deben ser en normalización o instancias de concertación o diseño curricular o diseño de cualificaciones. Esta disminución podría comprometer la idoneidad de la persona para ejecutar las actividades propias de este rol, especialmente si se abre a procesos no relacionados con la metodología de normalización de competencias.
- Se han agregado roles específicos para metodólogos de normalización en economías populares y campesinas en 3 centros de formación. Esta adición llama la atención dado que hay casos como el centro del Tolima – La Granja y el Armero, donde las mesas sectoriales relacionadas con la economía campesina han sido atendidas por el metodólogo de base que ha desarrollado su labor sin un rol específico para esto. Además, que varios centros con 2 mesas sectoriales a cargo y tienen un solo metodólogo para su gestión.
- Se ha incluido un rol específico de facilitadores para economía popular y campesina en 3 centros, a pesar de que (2) de estos centros ya cuentan con facilitadores.
- Se han asignado recursos para viáticos y desplazamiento de profesionales de GICCL a 5 regionales por \$7.000.000 cada una y a varios centros de formación. Sin embargo, se ha dejado por fuera la asignación para (3) centros de formación en Bogotá, (1) en Risaralda, (4) en Atlántico, (1) en Casanare, (1) en Cundinamarca, (1) en Tolima, (1) en San Andrés y (7) del Valle.
- Se destinaron recursos para contratar metodólogos de normalización de competencias en San Andrés y Armenia, a pesar de contar con metodólogos de planta en los centros de formación que tienen funciones de coordinación.
- Se asignaron recursos para contratar (1) un metodólogo en el centro de mercado y logística en Bogotá, aunque el centro cuenta con (2) dos metodólogos de planta y (1) un en comisión a la Dirección General, además de gestionar (4) cuatro mesas sectoriales.
- Se asignaron recursos para (1) un metodólogo en el centro de gestión industrial en Bogotá, donde hay 3 mesas con 2 metodólogos de planta y (1) un pre pensionado.
- Se asignaron recursos para (1) un metodólogo en el centro de gestión administrativa, a pesar de contar con (6) seis mesas sectoriales y (1) un metodólogo de planta, cuando el año anterior había (2) dos contratistas.

Con base en lo anterior, tenemos los siguientes cuestionamientos:

1. ¿Por qué se reduce el tiempo y la experticia y se amplía en cuanto a otros procesos que no tienen relación con las actividades en los roles de gestor regional y



**Súmesese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!**

**Descargue
el formato
de afiliación**



SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

metodólogo de normalización de competencias laborales? ¿Cómo se garantiza la idoneidad?

2. ¿Cuál es el criterio para crear un rol de metodólogo con actividades específicas en economía popular y campesina, desconociendo que el proceso maneja una estrategia en red donde los metodólogos realizan productos de cualquier sector productivo, de igual manera, que existen mesas con relación a la economía popular y campesinas y además que se contrataron más roles de gestores regionales que manejan programas especiales?
3. ¿Cuál es el criterio para asignar recursos de contratación de metodólogos cuando en los centros hay personal de planta en el proceso, considerando que la asignación de funciones de coordinación no es un cargo y por lo cual los funcionarios reciben un 20 % adicional para el cumplimiento de esas funciones y también el número de mesas que maneja un metodólogo?
4. ¿Por qué este año no se llevó a cabo la caracterización con los centros de formación del talento humano del proceso, que esté respaldado por el acta de posesión o resolución de reubicación en el cargo o resolución de encargo?
5. ¿Cuál es el criterio y análisis para asignar los recursos para contratar facilitadores y el criterio para asignar el número de mesas que van a tener a cargo?
6. ¿Cuál es el criterio y análisis de asignación de los recursos de desplazamientos que se asignaron y por qué se dejaron por fuera los otros centros donde hay metodólogos? ¿Y cómo se realizó la asignación teniendo también en cuenta el número de metodólogos por centro?
7. ¿Cuál es el criterio y análisis de asignación de la meta a los metodólogos y gestores regionales, teniendo la caracterización del talento humano de los centros de formación?
8. ¿Se ha revisado con la secretaria general – grupo de relaciones laborales los cargos de metodólogos que se encuentran en encargo o los que se han movido a otros procesos, cargo como el del centro de la construcción en Bogotá? ¿Esto se ha tenido en cuenta para la planeación del proceso?

Reiteramos como organización sindical nuestra profunda preocupación y rechazo por las acciones emprendidas en el proceso, las cuales reflejan posturas distintas a las planteadas en la reunión. Esto ha erosionado nuestra confianza en los espacios de diálogo, que deberían ser instancias para resolver situaciones en beneficio de la institución. También consideramos esencial recordar los compromisos sindicales mantenidos con esta Dirección a lo largo del tiempo, compromisos que con estas acciones se incumplen, regresando a prácticas anteriores que ya habían sido corregidas; esto representa un retroceso.



**Súmesese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!**

**Descargue
el formato
de afiliación**



SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

Además, hacemos un llamado para evitar el uso de la organización sindical como justificación para decisiones administrativas basadas en asuntos personales, desviando la verdadera intención de los planteamientos realizados. Cada decisión debe derivarse de un análisis y una planeación exhaustiva del proceso. Mantenemos nuestro compromiso con el uso eficiente y racional de los recursos, evitando prácticas clientelistas que pretendan beneficiar intereses políticos o personales.

Atentamente,

Aleyda Murillo Granados
Presidente Junta Nacional de SINDESENA

Tramito: Jovana Pachón. Asistente Administrativo



**Súmesese a la fuerza,
AFILIÁNDOSE A SINDESENA
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!**

**Descargue
el formato
de afiliación**



SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA