



SOBRE LA CAPACITACIÓN DE ADMINISTRATIVOS EN LA REGIONAL HUILA

El pasado 18 de abril del año en curso, durante la reunión de relacionamiento sindical, la Dirección Regional presentó la metodología para garantizar la capacitación del personal administrativo de la regional. Es de recalcar que desde el año 2021, se le asignó a las regionales la responsabilidad de contratar y ejecutar los planes de capacitación del personal administrativo, en cabeza de Talento Humano, sobre la base de la temática definida en la encuesta aplicada a los trabajadores.

Según el acuerdo sindical, el Sena se compromete a garantizar la capacitación del personal de planta, instructores y personal administrativo, donde por lo menos una debe ser presencial con desplazamiento. En el caso del personal administrativo, la idea es que dicha capacitación sea cien por ciento presencial y con posibilidades de desligarse de sus labores diarias durante el desarrollo de la capacitación. Por eso, ante la primera circular que salió en el 2024 sobre capacitación, donde se planteaba que esta tendría un porcentaje de tiempo presencial y otro virtual, nos opusimos de manera decidida. Luego, la Secretaría General sacó un alcance a dicha circular y clarificó que si las regionales tienen las condiciones pueden ejecutarlas de manera cien por ciento presencial.

Ante esta realidad, le solicitamos a la regional que hiciera una proyección de cuánto se necesitaría para poder que se garantizara una capacitación completamente presencial y donde los trabajadores se pudieran desprender completamente de sus labores, incluidos los del centro de la industria, la empresa y los servicios y La Angostura. Esto último, ante la insistencia de parte de la secretaria general que la capacitación debe hacerse en la ciudad capital de la Regional, lo que conlleva a que esta no se pueda hacer en Pitalito, Garzón o La Plata.

Con base en estos planteamientos, la regional nos presentó la forma como se va a gestionar la capacitación, la cual contratará en dos vías: por un lado, la logística se contratará directamente con la Caja de Compensación Familiar y, la capacitación en sí, con la universidad que presente mejor oferta. En principio, esta se llevaría a cabo en un municipio cercano a Neiva, posiblemente Rivera, donde se garantizará el transporte, el hospedaje y alimentación, permitiendo de esta manera que se tenga la capacitación completamente presencial y con toda la disposición de tiempo para atenderla.

Para la Junta Directiva de Sindesena, esta es una propuesta que atiende a lo planteado en el acuerdo colectivo y permite que nuestros compañeros administrativos puedan atender de la mejor manera la capacitación. Sin embargo, hacemos un llamado de atención a la Dirección General del SENA para que se avance de una capacitación centrada principalmente en competencias transversales y comportamentales, a una capacitación

para las competencias funcionales de los trabajadores, que les permita fortalecer sus capacidades técnicas para el desarrollo de sus funciones específicas.

Para lograr este propósito le planteamos a la dirección general que se construya una propuesta, donde las regionales definan una temática específica, por grupo de trabajo (formación profesional, talento humano, coordinación administrativa, emprendimiento, relaciones corporativas y empleo) y que cada una contrate la capacitación. Con base en la definición de cada funcionario en el plan institucional de capacitación, se le asigna al grupo de la regional que haya contratado la temática específica, garantizando así que el funcionario pueda capacitarse según sus funciones y desprenderse por completo de sus labores mientras la tome. De esta manera se pueden consolidar grupos que cumplan con las condiciones de matrícula, especialmente con aquellos funcionarios que hacen parte de grupos pequeños en las regionales pequeñas y medianas. Esta es una solicitud que año tras año hacen nuestros compañeros y consideramos que es completamente pertinente para el proceso de cualificación del personal administrativo.

Esperamos que de esta manera se pueda mejorar el proceso de capacitación de nuestros compañeros administrativos de la Regional Huila y que la Dirección General, mire con atención esta propuesta que les hacemos para que en el 2025 se implemente.

SINDESENA HUILA

2024