



Bogotá D.C., julio 12 de 2022

**Señores**

**SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ D.C.**

**Ciudad**

***REF: CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LAS MODIFICACIONES DE ESTRUCTURA Y PLANTA DE PERSONAL NIVEL CENTRAL SECRETARÍA DE EDUCACIÓN BOGOTÁ.***

Algunas organizaciones sindicales vinculadas a través de sus afiliad@s empleados públicos con la Secretaría de Educación tuvimos otrora la oportunidad de ocuparnos del análisis del "Estudio Técnico de Modificación de Estructura y Planta de personal del Nivel Central - SED - Bogotá D.C.", como se le conoció en general, que la Secretaría de Educación del Distrito desarrolló mediante contrato 351 de 2017 con la firma CEINTE por \$1.109.602.550, cuyo objeto fue "Realizar el diagnóstico de la situación actual y el diseño y/o rediseño de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo del nivel central, acorde con el direccionamiento estratégico de la Secretaría de Educación", de tal manera que los procesos, procedimientos, funciones, perfiles, organización y estructura no solo se actualizarán, sino que también correspondieran a las reales necesidades administrativas de la educación del Distrito Capital.

Después de meses de trabajo de la empresa CEINTE con los directivos de la Secretaría de Educación del Distrito y algunos de sus profesionales (ya que este proceso de levantamiento de cargas de trabajo no se hizo con todos y cada uno de los funcionarios de las distintas áreas de la SED, como debió hacerse, anotando además que esta labor contratada pudo ahorrarse de haberse tenido en cuenta la capacidad humana y profesional existente en la SED). Se entregó en diciembre de 2017 el estudio de modernización que comprendía los siguientes documentos:

- a) Diseño de la nueva estructura de la SED, acorde con el modelo operativo.
- b) Funciones por dependencia actualizadas.
- c) Proyecto de acto administrativo de modificación de Estructura.
- d) Elaboración de un nuevo manual de funciones y competencias laborales acorde con los nuevos procesos y los perfiles requeridos, bajo lineamientos del DASCO.
- e) Proyecto de acto administrativo de Manual de funciones y competencias laborales.

El objetivo de este documento no solamente era proponer ajustes prioritarios (y acaso ineludibles) a la administración de la Secretaría de Educación del Distrito, sino también, por un lado, difundir entre todos los trabajadores de la entidad los aspectos del análisis del estudio técnico de modernización realizado por los sindicatos, y por otro lado, alertar a las entidades de control sobre posibles irregularidades que, de conservarse o no explicarse suficientemente, darían pie para futuras y profundas indagaciones a cargo de los diferentes entes de control.

Consideramos entonces que el estudio técnico de modernización sería viable y pertinente, siempre y cuando representara un estudio serio y global de los procesos y procedimientos que se realizan en los tres niveles de la entidad y brindara en consonancia, una ampliación coherente y balanceada



(de acuerdo con la misión de la entidad) en la Planta administrativa, docente y directiva docente, especialmente en carrera administrativa. que desde el año 2005 ha permanecido prácticamente congelada, donde algunos de sus mínimos cambios han obedecido solo y exclusivamente a **intereses** de las administraciones de turno. Como se puede justificar que aún, la planta actual sea la apropiada para atender la población educativa de la Bogotá de tiempos atrás, cuando hoy existe un crecimiento poblacional exponencial, ésta planta no alcanza a atender la demanda educativa de la Bogotá de hoy que llega casi a los diez millones de habitantes.

Es de anotar que la Secretaría de Educación del Distrito, no solamente adelantó este contrato (número 1351 de 2017 por un monto de \$1.012.415.250. con adición por \$ \$97.187.300, para un total de \$1.109.602.550) para modernizar la estructura administrativa de la SED, sino que también realizó otro movimiento con anterioridad (Decreto 593 del 2 de noviembre de 2017. para crear un cargo, sin tener en cuenta el Decreto único 1083 de 2015 y expidiendo después el Decreto 597 del 5 de noviembre de 2017 lo cual evidencia la improvisación de la SED o el favorecimiento de "amigos", lo cual conllevó a preguntarle a la anterior Administración ¿Por qué no se esperó un poco para realizar un solo proceso, de manera que hubiera sido menos desgastante, oneroso y más coherente? En el caso del segundo movimiento, cabía preguntar ¿Cuál era el afán de crear la Dirección de Relaciones con los Sectores de Educación Superior y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano? ¿Tantos esfuerzos para crearle prontamente el cargo (y el salario) a alguien? Advertimos que dentro de las funciones de esta Dirección de Educación Superior, se quiso fomentar la educación superior (literales A, D, H y J del artículo 7 de tal Decreto), pero sabíamos todos que según la Ley 115 de 1994 y la Ley 715 de 2001 las Secretarías de educación deben circunscribir su campo de acción a la educación preescolar básica y media, ya que el Ministerio de Educación Nacional se ocupa enteramente del fomento y vigilancia de la Educación Superior (Ley 30 de 1992).

Cuatro años después la actual Administración en cabeza de la Alcaldesa Claudia Nayibe López Hernández y su Secretaria de educación Edna Cristina Bonilla Sebá no se quedan cortas en pasar a la historia de la Secretaría de Educación de Bogotá agregando con creces al Despacho del Secretario la modificación de la Oficinas de Control Disciplinario de Instrucción y la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y la creación de la Oficina de Control Disciplinario de Juzgamiento y la Oficina para la Convivencia Escolar; podríamos decir que las Oficinas de Control Disciplinario atienden los alcances de las modificaciones sustanciales y formales del Código único Disciplinario, pero en relación a las Oficinas para la Convivencia Escolar y la de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones que se ubican en el Nivel Central, no obedecen a un proyecto articulado sabiendo que los procesos direccionados desde el Nivel Central deben armonizarse y gestionarse en el Nivel de lo Local y de lo Institucional, lo que necesariamente afecta las dinámicas, necesidades de personal y presupuestos de la entidad en su totalidad. La Secretaría de Educación del Distrito no solamente en el Nivel Central, si no en todos sus niveles (Local e Institucional) debe garantizar con propiedad los alcances reales de las mencionadas Oficinas y no se quede exclusivamente en un plano burocrático y administrativo.

## **LOS TRABAJADORES DE LA SED Y EL MÉRITO**

Los procesos y procedimientos que se "estudiaron" por parte de la empresa contratista CEINTE para hacer la propuesta de modernización, que los directivos de la Secretaría de Educación del Distrito acogieron en su momento y que lamentablemente esta nueva administración ni siquiera referencia, continúa con una gravísima omisión, en tanto que se basaron en la labor desempeñada por los funcionarios de carrera administrativa y provisionales y dejaron de lado los procesos y procedimientos que adelantan los llamados empleos de carácter temporal y "contratistas", cuyo número hoy casi duplica a los que obtuvieron su cargo a través de procesos de meritocracia, sin mencionar que su salario es significativamente mayor, en promedio. al de los trabajadores en carrera administrativa.



Lamentamos que en la actual política educativa del Distrito Capital, el recurso humano representado en los funcionarios administrativos, docentes y directivos docentes no sea del interés de la actual administración. Aprovechamos la presente oportunidad para reiterar varios interrogantes: ¿Cuántos funcionarios en provisionalidad existen?, Cuántos temporales definidos e indefinidos tiene actualmente la SED?

¿Cuál es la verdadera planta de la SED? ¿Por qué los estudios y proyectos de modernización no suplen estos cargos mediante meritocracia. ¿Es acaso la SED el fortín político del administrador de turno? ¿El objeto prioritario de una modernización no es acaso optimizar el recurso humano y darle una estructura laboral definida a la planta en carrera administrativa?

Por qué la administración de la Secretaría del Distrito Capital no incluye en sus estudios y proyectos de estructura, funciones y modernización los procesos y procedimientos desempeñados por los contratistas, nos dirán que debido a que corresponden a "proyectos temporales"; esto no es cierto, ya que es evidente que dichas labores en cambio de ser temporales. en el transcurso de las diferentes administraciones que han pasado. se han convertido en procesos y procedimientos de carácter constante, transversal, estratégico y misional, que muy al contrario de extinguirse en el tiempo, han crecido. de manera que el número de contratistas empleados se ha venido duplicando, administración tras administración, tanto que hoy la relación es de 2 o 3 contratistas por cada trabajador que sí se ganó su cargo en concurso público.

Y queremos dejar en claro que el problema no son los seres humanos que tienen que subyugarse a un contrato de prestación de servicios. Algunos de ellos han demostrado ser idóneos, competentes y ejemplares, el problema es la metodología insana y sospechosa de contratar a dedo, muchas veces sin el lleno de los requisitos, especialmente el que corresponde a la idoneidad.

## **INSPECCIÓN, CONTROL Y VIGILANCIA**

Actualmente ejercen la inspección, control y vigilancia 56 servidores públicos (20 directivos docentes y 36 profesionales de inspección y vigilancia) es absurdo que existiendo aumento de la demanda de los establecimientos educativos, el número de servidores públicos con funciones de inspección. control y vigilancia haya disminuido en más del 50%: las solicitudes de registro de programas y licencias de funcionamiento para instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano también han aumentado, han crecido en número los establecimientos educativos de preescolar y primera infancia que requieren la inspección. control y vigilancia conjunta entre la Secretaría de Educación Distrital y la Secretaria de Integración Social Distrital, así mismo, la revisión de planes de gestión del Riesgo de todos

los establecimientos educativos; los ajustes del P.E.I., el seguimiento a la elección y conformación de los gobiernos escolares. así como el estudio de los costos educativos para los establecimientos privados y la atención diaria a quejas. reclamos y peticiones, son tareas que conllevan a una sobre carga laboral para cada uno de los integrantes de los equipos que actualmente ejercen la inspección, control y vigilancia de la educación.

En este orden de ideas solicitamos ampliar los cargos requeridos para el ejercicio de la inspección, control y vigilancia con criterios claramente establecidos como por ejemplo el número de instituciones, el número de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano registrados en cada localidad.



En ese sentido, el número de supervisores de educación (directivos docentes y profesionales de carrera administrativa) del equipo local de inspección, vigilancia, control y supervisión es proporcional al número de unidades de planeación. Para el cálculo se multiplica el número de unidades de planeación por un factor de ajuste, un guarismo que tiene en cuenta el número de jornadas oficiales, el número de sedes de colegios privados y la cantidad de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Así cada localidad tiene un supervisor por cada 5 jornadas de colegios oficiales más uno por cada 25 sedes de colegios privados.

### **BANCADA SINDICAL ALTERNATIVA SED**

Atentamente,

**FENALTRAESP**

**SINTRAEDUCACIÓN**

**ASONALEUCATIVA SINTRASED**

**ASOEDUCADORES**