



PERO SI POR ALGUNAS DIRECCIONES LLUEVE, POR LA SECRETARÍA GENERAL NO ESCAMPA

De nuevo saltan a la vista las graves consecuencias de la desestructuración orgánica y de la planta del SENA, luego de la firma del decreto 249 de 2004 con el que de un plumazo se acabaron las áreas especializadas, dando un alto margen de discrecionalidad a los Directivos Nacionales y Regionales para la conformación de los grupos de trabajo; en algunos casos se observa que se mueven caprichosamente y provocan no solo la pérdida del acervo de experiencia y conocimiento, sino también la inestabilidad de los empleados de planta, al tiempo que se incrementa la planta paralela.

Lo hemos venido denunciando: en la Dirección General desde hace algún tiempo, se hicieron movimientos internos de los grupos, desplazando los empleados de planta de la Dirección de Relaciones Corporativas, unos hacia la Dirección Administrativa y Financiera (fiscalización y cobro administrativo) y la Dirección de Empleo respectivamente (servicio al cliente, servicio a empresas, contrato de aprendizaje), modificaciones éstas que podrían estar viciadas, distorsionan el cumplimiento de la misión institucional, estarían configurando detrimento patrimonial y además han afectado negativamente el clima organizacional.

Y este año las "novedades" corren por cuenta de la Secretaría General, donde se nos ha notificado la pretensión de fusionar el grupo de Relaciones Laborales con el de Formación y Desarrollo del Talento Humano, al parecer sin que se expida un acto administrativo claramente sustentado que deshaga la resolución que dio origen a dicho grupo y muy seguramente sin siquiera examinar que esta novedosa fusión ya fue ensayada en el pasado y sus resultados no fueron los mejores. A decir del Secretario General se reciben quejas de las regionales porque muchos beneficiarios no son favorecidos y dicen que las capacitaciones se repiten sobre los mismos trabajadores, que en estímulos las soluciones no han cubierto a quienes deben cubrir, que se requiere que más personas disfruten de tales beneficios, razón por la cual hay que manejarlas diferente y se califica el manejo que se está haciendo al área como de una caja negra; en lo relacionado con las actividades de bienestar, alude que en las regionales no hay dolientes en cuanto al bienestar de deportistas y no deportistas, no se sabe de la idoneidad de los entrenadores y hay problemas con las cajas de compensación, entre otros aspectos problemáticos.

Al respecto le recordamos que en diferentes instancias y momentos, SINDESENA ha sido muy crítico y ha transmitido el descontento de un importante número de trabajadores frente a las dificultades de acceso a la capacitación, bienestar y estímulos; pero también entendemos que parte del problema es estructural, mucho de las situaciones se derivan de que varias de estas funciones hoy están dispersas, unas en las redes, otras en la Dirección de relaciones corporativas, otras en capacitación y bienestar, y de otra parte, en que ha crecido la población objeto de dichos beneficios y no así el presupuesto necesario para tal fin. Es por ello que en nuestro pliego de peticiones procuramos incremento del presupuesto para las

diferentes garantías de los trabajadores, así como ajustes en la definición y operación del plan de capacitación, aunque entendemos que lo mejor sería volver a las áreas especializadas (*Para la elaboración del plan operativo de capacitación y formación que se deben expedir por cada vigencia, se trabajará en conjunto con el Grupo de Formación y Desarrollo del Talento Humano, la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, la Dirección de Formación Profesional con las redes de conocimiento y la Escuela Nacional de Instructores Rodolfo Martínez Tono, así como los Centros de Formación de las regionales*).

En conclusión “*no es vendiendo el sofá*” como se resolverían los problemas descritos por el Secretario General y mucho menos inobservando el debido proceso y el derecho a la defensa ni generándole otros factores de insatisfacción a los trabajadores; no se pueden tomar decisiones sin que se haya evaluado integralmente la situación, sin que se ponga en marcha un plan de mejoramiento (si amerita) o se redefinan los procesos. Y nos merece gran preocupación, que precisamente en esta área que debe dar ejemplo, haga carrera la deshumanización de la gestión del talento humano y mínimas dosis de consideración y delicadeza para con los involucrados, con acciones como: producir los cambios en la coordinación de grupos cuando sus titulares están en vacaciones, “desocupar” los escritorios de algunos que se encontraban en vacaciones o en incapacidad. Tales medidas acentúan el maltrato, el desconocimiento de los trabajadores y aumentan los niveles de incertidumbre e insatisfacción, las que por su formación profesional el Secretario debería saber perfectamente que se corresponde con aquellos estilos de dirección que van en contravía de los propósitos de procurar ambientes sanos de trabajo en organizaciones que se dicen caminar por ese sendero.

Los directivos de una institución como el SENA, que forma a miles de trabajadores colombianos, deben tener la capacidad para que su discurso sea coherente con sus actuaciones, no pueden autoproclamarse respetuosos de las normas y defensores de las prácticas democráticas y del diálogo, pero además estar comprometidos con el reto de asumir todo lo que se derive del proceso de postconflicto del país, y al interior tratar a sus servidores como si éstos fueran sólo inertes fichas de ajedrez a las que se puede mover según sea el apetito de renovación por otras más jóvenes o mejor lustradas a conveniencia muy particular. No sea y nos pase en el SENA lo que hoy escandalosamente se denuncia en la propia Defensoría del Pueblo. No busquemos remedios que sean peores que la enfermedad misma.

Reclamamos que toda situación problemática en los distintos procesos administrativos de la entidad, reciban el tratamiento acorde con el examen de sus reales causas, con su historial, pero ante todo que no se pierda de vista que esta institución la componemos y la hemos logrado mantener por décadas de tiempo, seres humanos con muchas virtudes y con errores claro, pero con mucha más abnegación que cualquiera de aquellas aves de paso que van y vienen escampándose según se mueva la batuta de su protector. Es necesario que nos impregnemos del buen ejemplo a todos los niveles.

SINDESENA JUNTA NACIONAL

Bogotá, 25 de enero de 2016

AFÍLIESE A SINDESENA