Bogotá, 27 de octubre de 2022

Doctor
Jorge Eduardo Londoño Ulloa
Director General
SENA, Dirección General
Bogotá

Asunto: Remisión observaciones al proceso de conformación del banco de instructores 2023 y lineamientos para la contratación de instructores.

Respetado doctor Londoño:

Sea lo primero agradecer la socialización efectuada en el día de ayer por su administración a SINDESENA sobre el proyecto de lineamientos para la conformación del banco de instructores y proceso de contratación para la vigencia 2023.

Consideramos este tema supremamente importante y sensible dado que además de establecer líneas de actuación para garantizar la ejecución de la misión de la entidad bajo preceptos de transparencia, calidad y pertinencia, debe dar linea para procurar condiciones que reconozcan realidades institucionales que desde hace años han permitido la consolidación, con muchos instructores contratistas, de acervo, acumulación de conocimientos, buenas prácticas, curvas de aprendizaje, que no deben ser desconocidas por la administración, ni dejadas de lado, y adicionalmente, pero no menos importante se pone en juego el ingreso de muchas personas y su posibilidad de supervivencia. A lo que se suma la urgente necesidad de reconocer las dinámicas institucionales para no repetir funestas experiencias ni improvisar.

A partir de lo anterior, con todo respeto, firmeza, sin querer inmiscuirnos en las determinaciones de la dirección de la entidad y sin que nos asista sentimiento alguno de resistencia al cambio, y soportados en lo vivido por muchos años y teniendo en cuenta el corto tiempo del que se dispone para implementar la conformación de un nuevo banco de instructores que parte de cero, consideramos que para la vigencia 2023 se debería dar continuidad al actual banco de instructores, por supuesto garantizando un procedimiento legal que excluya del mismo a quienes han incumplido su objeto contractual, prestado servicio deficientemente o afectando a los aprendices; hacemos esta propuesta partiendo del principio de la buena fe y procurando oportunidad en la respuesta institucional, esto adicionalmente soportado en un dato suministrado ayer por la Dirección de Formación Profesional, resultante de una encuesta aplicada a algunos aprendices en la que su percepción señala que los actuales instructores contratistas tienen entre los aprendices un nivel de aceptación del 85%.

No obstante, lo anterior, a continuación, hacemos algunas observaciones al proceso presentado de conformación del banco de instructores 2023, en respuesta al compromiso adquirido en relacionamiento sindical del día 26 de octubre del año en curso.

1. Como punto de partida de este proceso se debe tener disponible y con absoluta claridad las necesidades de formación que atenderá la entidad, las metas que se fijarán a cada centro de formación, ello a fin de no repetir experiencias desgastantes de vigencias anteriores; así mismo es prioritario definir el impacto en el volumen de contratación que se tendrá con la disminución del 30% establecida en la Directiva presidencial No. 8, así como las nuevas apuestas de la entidad en atención a los lineamientos gubernamentales, pues de esto dependerá el desarrollo del primer punto del proceso denominado "Registrar Necesidades de Contratación"; acción que deben realizar los centros de formación soportado en las definiciones de la alta dirección.

2. Para implementar la propuesta dada a conocer, es fundamental que la alta administración, en un acto de responsabilidad institucional, haga una valoración objetiva del tiempo promedio que se toma una persona en la revisión de una hoja de vida y valoración del cumplimiento de los requisitos establecidos a los diferentes perfiles, información que se debe contrastar con el número de hojas de vida recibidas la última vez que el proceso se realizó de esa manera, así como con el número de inscritos para la última conformación del banco de instructores. A partir de la experiencia vivida, la verificación de TODAS las hojas de vida de aspirantes presentará dificultades, dado que de acuerdo con el cronograma planteado esto se realizará a partir de la primera semana de enero 2023, período en el cual los instructores y varios de los administrativos están en vacaciones. Los que permanecen en el centro se encuentran con un muy alto volumen de actividades, debido a la apertura presupuestal y la elaboración de los procesos de contratación del personal de apoyo indispensable para el inicio laborales. Esto reduce significativamente la posibilidad de funcionamiento de los comités de verificación y de que la respuesta sea oportuna a las necesidades de comienzo de las formaciones.

3. El volumen de aspirantes será variable para cada centro de formación, sin embargo, es probable, que, dadas las actuales condiciones del mercado laboral y la ausencia de criterios de evaluación en desempeño, se supere la capacidad de respuesta eficiente y efectiva para los tiempos en que se requiere que esté lista la selección de acuerdo con el calendario de inicio de actividades de formación.

4. El período del mes de enero también coincide con el cierre académico y laboral de muchas de las instituciones que emiten los certificados, por lo cual se impide la posibilidad de verificación de certificaciones.

5. Como criterio técnico de selección no se están valorando las competencias de desempeño que se ejercerán en el objeto contractual, sino solamente criterios externos que no están intrínsicamente relacionados con la capacidad efectiva. Todos los objetos contractuales se dirigen a ejecutar formación profesional y valoramos, niveles académicos y tiempo de experiencia, pero no la capacidad para el desempeño como instructor.

6. Es indispensable que se publique previo al inicio del proceso información para las personas en condición de vulnerabilidad que debe dar lugar a estabilidad reforzada, en resumen, se deben determinar mecanismos de reconocimiento idóneos de estabilidad laboral reforzada de los instructores contratistas actuales para garantizarles el contrato en la próxima vigencia y la vacante ocupada en estas condiciones no se oferte.

7. Se debería divulgar al menos con tres días de anticipación las fechas de postulaciones de los aspirantes y el cronograma de publicación de resultados. Así mismo solicitamos que se publique en los mismos sitios en donde se hace la convocatoria el cronograma del proceso, el resultado de este, de tal manera que los aspirantes estén pendientes de la fecha en que debe confirmar su aceptación.

8. Si el aspirante no cumple los requisitos mínimos, en la publicación se le informen las razones para que tenga la posibilidad de interponer recursos sustentados.

9. Que se otorguen al menos tres días para interponer los recursos ante la publicación del no cumplimiento de requisitos mínimos.

10. Que se mantenga la posibilidad de postulación del aspirante mínimo por 72 horas.

11. Si existen fallas de conectividad o colapso del sistema comprobado en alguna regional, a partir del informe y la demostración de la novedad, se otorguen nuevos plazos.

12. Se formulen opciones para la conformación del comité evaluador cuando en el centro de formación no se cuente con instructores de planta del área a seleccionar.

13. El puntaje asignado a cada aspirante, previo cumplimiento de requisitos sea el criterio único para su proceso de selección.

14. La participación de los aprendices en el proceso de evaluación de los instructores puede aportar y contribuir al mejoramiento de situaciones; ¿es importante preguntarse si la percepción de aprendices es válida y objetiva como criterio de selección?, es fundamental establecer claramente el alcance de la intervención de los aprendices, la forma de selección y designación de los que participarán. Si es un aspirante de primera vez y no hay valoración, ¿la calificación es cero?, exactamente ¿cómo se compensa este factor?

    Adicionalmente, advertimos con preocupación la inclusión de un aprendiz porque genera muchas dificultades para llevar cabo el trabajo del equipo, precisamente en períodos vacacionales.

    No visualizamos el nivel de responsabilidad que podría asumir un aprendiz al firmar unas actas en conjunto con funcionarios que pueden ser disciplinados si se incurren en violaciones a las normas aplicables. Se establezca claramente el rol del aprendiz dentro del comité. Solicitamos se revise el soporte legal para incluir un aprendiz en un proceso de verificación y evaluación de un proceso contractual en la entidad.

15. La encuesta no contempla ningún indicador sobre el desarrollo de competencias y la experticia del instructor en el saber hacer, es una encuesta de "profesor" no de instructor.

16. Debe quedar claro en el lineamiento, cómo se certifica y se verifica la pertenencia a población vulnerable.

17. Es importante precisar si se va a definir "experiencia técnica relacionada" para que se valore con un criterio unificado.

18. Para la selección de instructores de formación ocupacional no se debe considerar puntaje adicional por experiencia docente adicional a los 12 meses, porque no aporta al desempeño de las funciones de instructor.

19. La experiencia instructor SENA se podría incrementar desapareciendo los puntos de experiencia docente adicional, ya que en este caso se están adjudicando mayor valor por cada rango a la educación formal que a la formación profesional; esto contribuiría a mantener el acervo y las curvas de aprendizaje.

20. Consideramos que la educación adicional a la estipulada no es pertinente para selección de instructores de formación ocupacional porque no aporta a la experticia en el desempeño.

21. Consideramos que es importante evaluar los certificados de formación SENA en pedagogía como puntaje adicional y no como desempate (estos son más importantes que los años de más en docencia en educación formal).

22. Los idiomas Nivel A.B.C. solo aplican a Ingles, ¿porque no a otros idiomas como portugués o francés o idioma étnico?

23. El criterio de desempate en educación no lo consideramos pertinente en selección de instructores para formación ocupacional.

24. La valoración de la supervisión contractual del desempeño en experiencias anteriores SENA debería también considerarse como criterio de selección.

25. Es indispensable revisar y corregir dificultades que se presentan con la plataforma APE, la cual ha incrementado sus inconvenientes en cuanto a permanencia, capacidad de respuesta y fiabilidad. Nos informan que con alta frecuencia se presenten dificultades técnicas, ausencia de respuesta, obligando intervención y verificación de "los técnicos" de soporte.

26. Desconocemos si este soporte sea con funcionarios o contratistas, porque para el período Diciembre - Enero si son contratistas, algunos estarán sin contrato y no habrá entonces el soporte, cuando la demanda va a ser muy alta y es posible que la plataforma colapse, como ya ocurrió en la ocasión anterior. Igualmente, para territorios como Amazonas; se deben revisar los tiempos de cargue de sus documentos porque la conectividad no lo permite en algunos sitios del país. Para la selección anterior algunos aspirantes mencionaron que la plataforma les "desapareció" documentos cargados y para otros los documentos aparecían hasta 10 veces, debido a los múltiples intentos que se deben realizar y no hay una respuesta de la plataforma indicando si se completó o no la tarea.

27. Otro aspecto a considerar es que las personas de apoyo en APE en su gran mayoría son contratistas que para el período del cronograma no tendrán contrato y por lo cual no habrá apoyo a los aspirantes para la postulación, la inscripción o dificultades y errores que se presenten en el proceso.

28. Se permita que los instructores de planta provisional y temporal del SENA, puedan inscribirse y aspirar a conformar el banco de instructores y queden habilitados a ser contratados, si son retirados de la entidad.

Finalmente solicitamos que se afine el proceso de selección, de tal manera que sea objetiva y transparente para la selección y contratación de personal de apoyo administrativo para la vigencia 2023.

Atentamente,

Aleyda Murillo Granados
Presidente

Copia: Doctora Verónica Ponce Vallejo, Secretaria General

*El documento presentado de manera oficial a la dirección general del SENA cuenta con 31 observaciones, 3 de ellas fueron retiradas de este documento que publicamos por contar con información que cuenta con reserva por parte de la institución y se solicita no ser publicada aún.

Carrera 7 No. 34-50 2do Piso, Oficinas de SINDESENA Bogotá D.C. – Colombia
Celulares: 322 220 5412 - 312 553 4995 - 320 297 1664 - 313 467 8325 - 313 634 2951 - 320 293 6319
sindesenajnal@misena.edu.co web: www.sindesena.org