

La Gestión y Eficiencia de la Coordinación del Grupo de Competencias Laborales en el área de Normalización del SNFT

SINDESENA expresa preocupación por reiteradas informaciones recibidas sobre diversas situaciones en el grupo de gestión de instancias y concertación de competencias laborales que detallamos a continuación:

- **Renuncia de cuatro (4) contratistas del proceso en la Dirección General:**

Se han presentado por presuntas presiones y ejercicio extralimitado de poder en la coordinación, la renuncia de cuatro contratistas del grupo de la Dirección General vinculados a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Uno de ellos ha referido haber recibido malos tratos por parte de una contratista antigua en el proceso; situación que previamente había sido denunciada por la organización sindical con relación a su comportamiento hacia los metodólogos, y que ahora se manifiesta en la relación con los compañeros de la Dirección General

- **Posible configuración de acoso laboral:** Respecto a los malos tratos permitidos por la coordinadora del proceso por parte de una contratista hacia otros contratistas. Se nos ha mencionado la posible discriminación pública en la entrega de unos reconocimientos a funcionarios y contratistas por el alcance anticipado de metas, convirtiendo el hecho en un acto discriminatorio por cuanto no reconoce equitativamente el trabajo del colectivo, generando estigmatización hacia quienes, por diversas razones, algunas ajenas a su voluntad, no han finalizado sus productos.

Adicionalmente se nos ha informado la solicitud de aportes económicos para fondos con propósito de cubrir refrigerios en eventos y otras actividades que se han constituido en una coacción para una posible contratación en la próxima vigencia y manifestaciones de conductas represivas, impositivas y controladoras de las decisiones y manejo del tiempo personal generando trato diferencial, frente a algunos "protegidos" en cuanto a la autonomía para el manejo del tiempo y toma de decisiones. Generando una percepción de predestinación a no ser contratados en la próxima vigencia, haciendo de temas personales motivo para prescindir de un servicio prestado al SENA por muchos años.

- **Multiplicidad de roles en la contratación:** En la contratación de algunos vinculados a esta Dirección se asignan múltiples roles (metodólogo, verificador, proyectos especiales, orientador) en las obligaciones contractuales que conducen a una sobrecarga de actividades y denota falta de claridad en los requerimientos de contratación del proceso.
- **Falta al principio de planeación:** Ante el hecho de que solamente cinco centros de formación han cumplido las metas en el proceso, a corte de Octubre 2023 y que el cumplimiento nacional total es de 25,55%, llama la atención el reconocimiento ya mencionado y la argumentación pública de la coordinadora sobre que los "metodólogos tienen un plan tortuga para afectar al proceso". comentario que desconoce otros factores que podrían estar interviniendo en esta dinámica como son:
 - Metodólogos con asignación de funciones en diferentes coordinaciones.
 - Cambio de proceso de los profesionales metodólogos y los nuevos que ingresan deben empezar su curva de aprendizaje.
 - Asignación de actividades en los centros de formación a los metodólogos que no son alineadas, ni relacionadas con las funciones del proceso.
 - Las jornadas de verificación metodológica presencial retrasadas según el cronograma propuesto.



**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

Para mitigar el bajo cumplimiento, la coordinadora del proceso ha planteado un plan de choque, añadiendo ejecución a los que ya han cumplido sus metas, pasando por alto a los subdirectores de centro y generando una posible sobrejecución, que podría afectar los indicadores de centro.

Contratación de facilitadores: El contrato de apoyo de los denominados facilitadores no presenta unidad técnica, en el perfil, en las actividades y en la remuneración, generando desigualdades y posibles detrimentos patrimoniales. Previamente se ha denunciado que la contratación de servicios personales en el rol de facilitadores, en el contexto de la pandemia y pagados con recursos destinados a desplazamiento, irregularmente se han mantenido e incrementado a partir del 2020, pasando de 48 a 63 en 2023, utilizando los recursos asignados inicialmente a desplazamientos para las validaciones técnicas de las normas sectoriales de competencia laboral. Este uso de recursos ha afectado la consecución de las metas del proceso, que enfatiza la importancia del acercamiento al sector y el cumplimiento de las normas. Por otra parte desde el 2022, este perfil se ha dividido en dos: uno para actividades de apoyo a las mesas sectoriales y otros con la adición de actividades relacionadas con la CUOC que tiene un mayor valor de contrato, y en la revisión realizada en el SECOP II se encuentra que algunos contratados no ejercen las tareas relacionadas con el objeto contractual, lo cual se evidencia en las cuentas de cobro.

- **Manejo de los recursos y desfinanciación del proceso:** Las solicitudes de recursos para validación técnica que los metodólogos presentan con un presupuesto detallado y su justificación, son reiteradamente denegadas bajo la premisa del uso eficiente de los recursos, sin embargo, se refleja una falta de coherencia y uso inadecuado de los recursos cuando se realizan eventos del equipo principal en diferentes zonas del País, hecho que desfinancia el proceso, al igual que ocurre con las comisión de servicio de funcionarios de centro a la Dirección general que obliga a los subdirectores a solicitar recursos para contratar los reemplazos, no es clara la necesidad considerando la cantidad de contratistas en esta dirección para programas especiales y sistemas.

Finalmente, y dadas las inquietudes planteadas es necesario revisar la idoneidad de esta coordinación, considerando el desconocimiento de la metodología del proceso, la comprensión de las funciones y el límite de estas, ya que están siendo delegadas en un contratista. Es importante una intervención del Director del proceso, y a partir de las curvas de aprendizaje del conjunto de funcionarios, permita asesorar técnicamente la toma de decisiones controversiales por posible ausencia de cumplimiento de requisitos, como el establecimiento de la mesa sectorial de economía campesina, ya que esta población es multisectorial.

Es esencial implementar acciones rápidas y concretas que garanticen la protección de los derechos de los contratistas, del mismo modo, se hace un llamado a los subdirectores para que refuercen los procesos y lleven a cabo una documentación exhaustiva antes de implementar cambios que puedan impactar negativamente en la integridad de los procesos internos.

SINDESENA, solicita se adopten al interior del SENA medidas para resolver las graves denuncias que podrían comprometer a funcionarios de planta adscritos a esta dirección, algunas detalladas en esta comunicación y otras que próximamente daremos a conocer relacionadas con la coordinación del grupo de Cualificaciones. Solicitamos que se realice una reunión para sustentar lo planteado, en procura de presentar sugerencias de solución.

SINDESENA por la igualdad y reconocimiento para todos los trabajadores del proceso de normalización

SINDESENA JUNTA NACIONAL

Bogotá, 15 de diciembre de 2023



**Súmese 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