

INFORME No. 04

20 de Junio de 2018

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA COMISIÓN NACIONAL DE PERSONAL DEL SENA - CNP

Durante los días 12 y 13 de Junio de 2018 se desarrolló la reunión de Comisión Nacional de Personal del mes de Junio, donde se revisaron y abordaron los temas que describimos:

1. PROCESO DE PROVISIÓN DE CARGOS TEMPORALES MEDIANTE ENCARGOS:

Se hizo seguimiento al proceso de provisión de cargos temporales mediante encargos, el cual se suspendió temporalmente a raíz de las inquietudes e inconsistencias manifestadas por los trabajadores y las comisiones regionales de personal a los perfiles a ofertar, en su revisión efectuada en el mes de Mayo.

Recordemos que desde la COMISIÓN NACIONAL DE PERSONAL, se advirtieron:

- *No se convocan todas las vacantes sin proveer.*
- *Cambian los perfiles, respecto a la convocatoria de concurso en la CNSC.*
- *Restrungen a una disciplina o NBC, los requisitos de estudios. Direccionamiento de cargos?*
- *En algunas regionales no se ha convocado reunión de Comisión de Personal para revisión de perfiles.*

Y adicionalmente en la revisión juiciosa realizada por la Comisión de Personal Regional del Valle, detectó que algunos cargos programados para proveer en el año 2019, ya han sido ocupados mediante encargo o de forma provisional.

Esta situación obligó a una revisión total de los cargos ofertados por las Regionales para encargo y el grupo de Relaciones Laborales de la Dirección general informa que evidentemente se encontraron 12 cargos de la planta 2019 (incluidos 8 de la Regional Valle), que ya fueron provistos desde el año 2017; situación que genera una necesidad de compensación del número de cargos y por ello, se dejarán de ofertar otros cargos de los mismos niveles para este año 2018.

Continúa como tema álgido en la provisión de cargos mediante encargo, la facultad que se le quiere mantener a los ordenadores del gasto para cambiar los perfiles de algunos cargos, a pesar de tener ya publicado un perfil en la convocatoria 436 de la CNSC.

Desde los representantes de los trabajadores hemos manifestado nuestra inquietud por este proceder que podría generar grandes dificultades en el momento de la posesión de las personas que vienen por el cargo (ganan el concurso), al encontrarse que la persona quien reemplazaría está ejerciendo funciones completamente diferentes a las convocadas en el concurso. Hecho que sin lugar a dudas generará una serie de desplazamientos en la planta de personal que originará traumatismos en el normal desarrollo de la Entidad.

Desde Relaciones laborales, se está desarrollando una nueva circular con un nuevo cronograma para proveer las vacantes temporales mediante encargo, donde esperamos se den los tiempos requeridos para que las Comisiones Regionales de Personal puedan hacer una revisión juiciosa y emitan sus observaciones y se destine igualmente el espacio para que sean analizadas esas observaciones y se ajuste lo que se requiera.

2. INFORME DEL ESTUDIO DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

En esta sesión de la CNP se hizo presentación de la medición de clima organizacional liderado por el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General. El informe corresponde a los resultados obtenidos mediante una encuesta realizada en el último trimestre del año 2016, a través de un contrato con la firma ECO-CRECE. Se midieron 20 variables a través de 60 preguntas, donde se convocaron tanto funcionarios como contratistas de la entidad a su diligenciamiento.

La convocatoria personalizada a través del correo, se realizó a 31.301 trabajadores (planta y contratistas), de los cuales respondieron la encuesta 23.964 (4.522 funcionarios, 19.442 contratistas), equivalente al 76% de los convocados.

OBJETIVOS

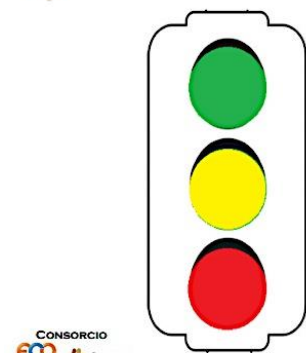
General: Realizar un estudio de medición y diagnóstico de clima organizacional a los funcionarios y contratistas del SENA a nivel nacional, según la normatividad vigente.

Específicos

- Identificar las percepciones compartidas de los funcionarios y contratistas del SENA (Clima Laboral) acerca de las realidades del trabajo mediante la aplicación de un instrumento cuantitativo vía web.
- Analizar las fortalezas y oportunidades de mejora del clima laboral del SENA.
- Establecer un plan de acción o mejora con las sugerencias y recomendaciones obtenidas.

Los indicadores de resultados a tener en cuenta son:

4 • ANÁLISIS DE RESULTADOS



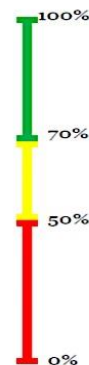
CONSORCIO
ECO Crece
Sistema de Gestión de la Calidad

INDICADORES DE RESULTADOS

FORTALEZA
Más del 70% de los funcionarios evaluaron la variable como positiva.

OPORTUNIDAD DE MEJORA
Entre el 50% y el 69 % de los funcionarios evaluaron la variable como positiva.

DEBILIDAD
Menos del 49% evaluaron la variable como positiva

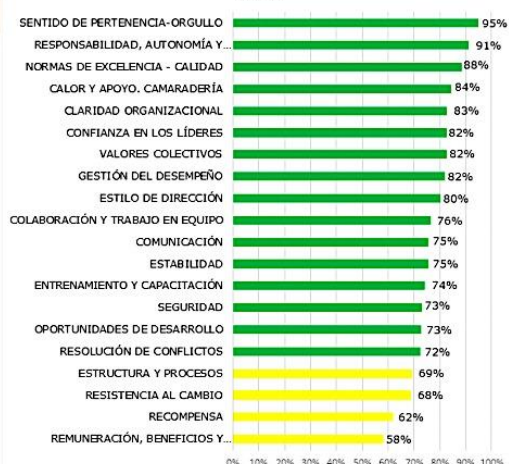


4 • ANÁLISIS DE RESULTADOS

El índice general de Clima Organizacional del SENA fue de un **77%**.

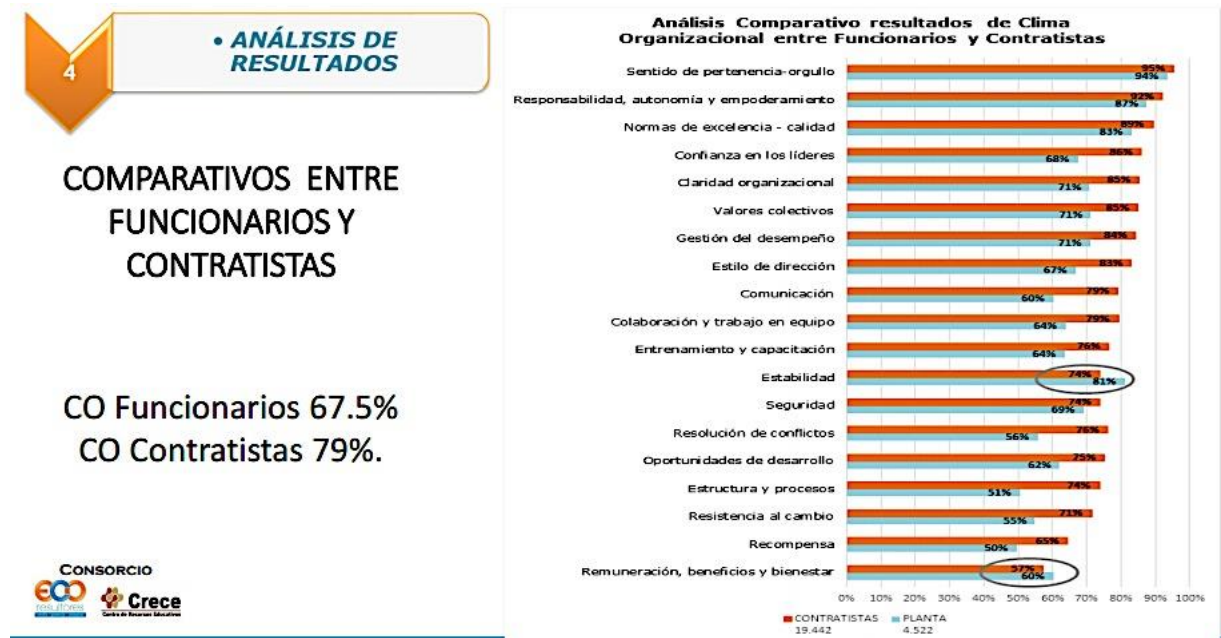
CONSORCIO
ECO Crece
Sistema de Gestión de la Calidad

Resultados Generales Clima Organizacional SENA - 2016



Serán muchos los análisis que se podrán hacer a los resultados; pero nos llama poderosamente la atención indicadores como ESTABILIDAD con el 75%, entrenamiento y capacitación con el 74% teniendo en cuenta que la encuesta se aplicó a 20% funcionarios y 80% contratistas; incluso en el ponderado general termina dando mejor calificación a la medición, los contratistas que el personal de planta.

En el comparativo vemos como extraño que la calificación a la variable ESTABILIDAD sea por los contratistas del 81%, mientras el valor dado por el personal de planta es del 74% y en la variable remuneración, beneficios y bienestar los contratistas evalúan con 60% y 57% los funcionarios.



De acuerdo al informe se generan una serie de sugerencias con el propósito de mejorar la valoración especialmente en las variables de ESTRUCTURA Y PROCESOS, RESISTENCIA AL CAMBIO, RECOMPENSA y REMUNERACIÓN BENEFICIOS Y BIENESTAR.

El equipo de seguridad y Salud en el trabajo informa que en el año 2017 se realizaron 67 talleres con la participación de 1.464 líderes de las 33 Regionales del país, donde se trabajaron estas cuatro variables en la búsqueda de su fortalecimiento.

Se pretende para el segundo semestre del año 2018, realizar unas actividades de mantenimiento en las variables que han sido valoradas como fortalezas, pero depende de la liberación del presupuesto requerido, por \$800 millones que aunque han sido asignados, aún no se han liberado desde Planeación y urge para darle continuidad a las acciones planeadas de acuerdo a los resultados de la medición del clima laboral en el SENA.

3. RECLAMACIONES

Se revisaron tres reclamaciones, una de solicitud de revisión de un auto y dos por presuntas desmejoras en las condiciones laborales del trabajador.

Seguimos atentos a seis casos que se encuentran en reclamación de segunda instancia ante la CNSC, quienes han solicitado documentación adicional para dar respuesta a las mismas.

Invitamos a las COMISIONES REGIONALES DE PERSONAL a insistir en sus revisiones de los perfiles a ofertar para encargo y dejar plasmadas en acta, las no conformidades con el proceso que serán evidencias claves para las posteriores reclamaciones o denuncias de ser necesario.

Igualmente los invitamos a revisar los resultados de la Medición de clima organizacional, a verificar el avance del plan de acción para que efectivamente se den las condiciones de mejora y no quedemos en una simple medición, con una satisfacción por los altos porcentajes obtenidos, cuando en realidad se viven grandes dificultades dentro de la Entidad.

comisiondepersonal@sena.edu.co

Finalmente, informamos que se tiene programada la siguiente reunión de CNP para los días 4 y 5 de Julio de 2018.

Fraternalmente,

Original firmado por:

Augusto García Tamayo

Original firmado por:

Rodrigo Arcila Parra