



COMO SACANDO CONEJOS DEL SOMBRERO

Así es el manejo de la planta de personal en el SENA:

En el decreto 249 del 2004, por el cual se modificó la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se concentró absolutamente toda la decisión en la Dirección General, en el ilusorio propósito de convertirla en el "tanque de pensamiento", para que el trabajo por procesos fluyera de manera más dinámica, pero pasados doce años de esa fecha, el balance de dicha reestructuración es que consiguió hacer mucho más paquidérmica la institución, acrecentó exponencialmente la planta de contratistas, eliminó áreas estratégicas de administración pero conservó sus funciones, atomizó los procesos administrativos en cada centro, los mismos que centralizados regionalmente se realizaban de manera más austera y racional por aquello de las economías de escala que se obtenían. Con el pretendido tanque de pensamiento se perdieron las líneas sectoriales que orientaban el quehacer de la operación en los centros y se reemplazaron por unas direcciones y coordinaciones que al no diferenciar tipos de formación, modalidades de atención, sujetos de formación ni ritmos de aprendizaje, orientaron desde su torre de babel, como si todo el territorio nacional fuese igual a la cuadrícula donde opera el edificio de La Previsora en Bogotá o ahora el edificio alquilado por una millonaria suma en la Castellana.

En términos de la jerarquía organizacional y conducto regular, solo cuentan el nivel central, y en las regiones solo se reconoce la existencia de los directores regionales y subdirectores de centro, como si los procesos administrativos se pudieran prescindir sin afectar la operación misma de la misión institucional. Así, el resto de la organización quedó supeditada al artículo 32 del decreto en cuestión: *"El Director General podrá crear grupos internos de trabajo permanentes o transitorios y definir su composición y funciones"*.

Este salvavidas en lugar de ayudar al direccionamiento de la institución, lo único que ha logrado es clientelizar el manejo de la planta de servidores, generando des-administración, duplicidad de funciones, menoscabo de la credibilidad y de las líneas de autoridad, además de la pérdida de las curvas de aprendizaje que logran los distintos equipos de trabajo ya que se crean y desaparecen grupos de trabajo como por encanto en cada una de las direcciones.

Cada grupo de trabajo se considera exclusivo, independiente y superior a todos los demás; pero lo más preocupante es que las personas al ser tratadas como fichas de un ajedrez que van y vienen según el capricho del jefe, sistemáticamente van abandonando su sentido de pertenencia para con la entidad, y simultáneamente empiezan a imponerse comportamientos propios del maltrato y acoso laboral, desestimulo, rencillas, expresiones de prepotencia en la equivocada idea de que "el jefe" como suprema autoridad tiene la potestad de controlar todo, los que obedecen, los que no, los sumisos, los críticos, en fin, los que se acomodan al "estilo", izas! mágicamente van al grupo de trabajo y de pronto con alguna que otra encargatura o porcentaje de coordinación, y los que no se acomodan, *por necesidades del servicio*" quedan excluidos, y son confinados al rincón de san alejo, y en el mejor de los casos son objeto de reasignación de funciones sin mayor explicación.

En la relación del tanque de pensamiento con las regionales, cada grupo de trabajo de la dirección general se considera con tal nivel de autoridad sobre los centros de formación que permanentemente están requiriendo información, cuadros, tareas, proyecciones, etc, etc, con fijación de plazos perentorios, con actitudes, muchas veces irrespetuosas que se expresan en correos enviados a las 10 de la noche para que sean atendidos antes de las 9 de la mañana, pero además, acompañados de múltiples llamadas que se repiten desde las 7 a.m por parte de algún contratista que refiere el correo enviado, señalando la urgencia porque la información es para el director. En ocasiones estos requerimientos se repiten de un grupo a otro, diferenciándose únicamente por un renglón o una columna de más o de menos, porque entre ellos no hay comunicación, todos pareciera que actuaran como ruedas sueltas.

Este estilo de administración genera sobrecarga de demandas a las distintas dependencias regionales, ya que no considera los procesos internos y las realidades de los centros de formación, estimulando como virus las prácticas autoritarias, como dicen nuestros campesinos: gallina de medio nivel sacude el estiércol de los de arriba y le añade el propio, ese es el ambiente organizacional en que se desempeñan instructores de planta y contratistas, prácticas éstas que a veces se trasladan a los aprendices.

Con profunda tristeza pueden escucharse en los centros de formación expresiones refiriéndose a los aprendices tales como: "a ese hay que sacarlo" "que lo citen a comité", se violenta el debido proceso y el derecho a la defensa, se castiga el pensar diferente, a expresarse con libertad, a preguntar, a pedir que se cumplan los programas; el plan de mejoramiento es otra evaluación no un plan de trabajo para subsanar las deficiencias en el aprendizaje, se somete al aprendiz al escarnio público; cada día nos alejamos más del principio de ubicar al aprendiz como centro de la formación, ahora lo importante es "el jefe", cumplir las metas, cumplir los indicadores de la dirección general, al margen de cualquier consideración de condiciones y de calidad misma.

Esa noción de culto al jefe trasciende las fronteras del SENA, ahora toca también quedar bien con el presidente Santos, porque en palabras del Director "yo me comprometí a hacer más con menos" aunque ese hacer más no es de su acción directa, sino la de cada uno de los trabajadores funcionarios del SENA en cada región, por eso hay programas de pico y placa, por eso se dice que es mejor que los instructores graben los contenidos teóricos para que los aprendices los vean por fuera del centro, por eso se inscriben los aprendices con contrato de aprendizaje como si fueran vacantes ocupadas para inflar las cifras, por eso en muchos centros a pesar de la ley anti tramites, deben presentar una certificación de la Registraduría como constancia de que están vivos y puedan en consecuencia ser certificados.

Para la mayoría que solo ha vivido los años de conflicto, pero no el origen de él, es importante contarles que esta cultura del irrespeto, de las injusticias con los más débiles, del abuso de poder, de las cifras infladas, del aumento de la planta burocrática, del despido de centenares de compañeros, se originó en una re-estructuración del Estado que inició en los años 90 el expresidente Cesar Gaviria, que buscó reducir el Estado a su mínima expresión, acogiendo los dictados Banco Mundial y la OCDE, para desaparecer lo público, lo gratuito, el bienestar social, desaparecer el SENA como entidad ejecutora de formación profesional, para volverla un "colegio" más de los adscritos al MEN, tal y como finalmente quedó materializado con la implantación del Sistema Nacional de Educación Terciaria, SNET, de tal forma que los mercaderes de la educación puedan hacer su agosto en nuestro país.

Y para finalizar con esta tragicomedia, adicional a la desaparición de la formación profesional en el sistema general de educación colombiana, los gurús de esta neoliberal economía ahora recomiendan que en la próxima reforma tributaria se eliminen los parafiscales que aún quedaban y que también desaparezca la contribución CREE con las que se financian las acciones del SENA, como quien dice, vienen por lo que les faltaba, y en el entretanto cual hada madrina con su varita mágica, conformemos grupos de trabajo, que nos sean funcionales al cuarto de hora del que disponemos.



EQUIPO PEDAGOGICO DE LA JUNTA NACIONAL DE SINDESENA

Bogotá, 13 de junio de 2016