

COMUNICADO 009

Asunto: Avances en el seguimiento del acuerdo sindical, temas relevantes para el bienestar y rediseño institucional.

Estimados(as) asociados(as):

Con el fin de dar a conocer a los y las afiliadas del SESPE, las acciones y actividades desarrolladas desde el mes de junio, la Junta Directiva se permite informar:

Seguimiento acuerdo sindical (puntos más relevantes):

Los delegados por parte del SESPE – Angelica Bibiana González Romero y Víctor Rolando Jaime Velandia – han participado en las reuniones definidas en conjunto con la administración y programadas según la periodicidad establecida en el acuerdo.

En estos espacios se resalta la disponibilidad de la Administración para el seguimiento, evidenciando avances y cumplimiento en la mayoría de los aspectos en cuanto al apartado de Bienestar Laboral, aclarando que algunos de estos puntos del acuerdo sindical se encuentran en ejecución o se cumplirán antes de finalizar este año 2024.

En cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se han desarrollado acciones tendientes a mejorar las condiciones de salud de los trabajadores, tales como inspección de puestos de trabajo y exámenes ocupacionales.

En el tema del apoyo sindical, la administración ha sido abierta frente a situaciones diversas como permisos sindicales, fechas de conmemoración, así como la incorporación de temas de capacitación relacionados con la organización, dentro del Plan Institucional de Capacitaciones.

Con relación al Plan de Capacitaciones, se ha reiterado a la Administración, que en temas específicos deben realizarse a través de mecanismos distintos al diligenciamiento del formulario de Google Forms, que se envía anualmente, esto ya que, ese instrumento no se considera el adecuado para el levantamiento de ese tipo de necesidades puntuales. Ante esto, la Administración fue receptiva y se acordó que entre Octubre y Noviembre, liderado desde Talento Humano, cada Subdirección y/o Grupo Interno se reunirá con sus equipos de trabajo para identificar a lo sumo dos (2) capacitaciones específicas, esta información será transmitida a Talento Humano, pero serán expuestas en un comité directivo o espacio similar, esto con el fin de que cada Directivo(a) exprese y sustente la necesidad de estas capacitaciones, para así, definir cuáles capacitaciones específicas son viables.

Temas Pendientes: Existen asuntos de vital importancia que deben continuar en los puntos de la agenda, como la expedición del reglamento del **Fondo ICETEX y la convocatoria**, así como el cumplimiento de las normas de **Colombia Compra Eficiente** en cuanto a la **supervisión de contratos**. Estos temas requieren una atención prioritaria para garantizar el correcto desarrollo de nuestras funciones y la equidad en la asignación de responsabilidades.

Con respecto al cumplimiento de las normas de Colombia Compra Eficiente en cuanto a la supervisión de contratos, específicamente en los aspectos de **idoneidad y realización de un análisis de carga operativa**, la Administración ha indicado que no considera necesaria dicho análisis y que la idoneidad se ha cumplido siempre, punto de vista que no comparte el SESPE y que lo ha hecho saber en varias ocasiones a la Administración en las respectivas sesiones de seguimiento del acuerdo, toda vez que, una supervisión de un contrato sí genera carga adicional a los funcionarios y existen casos específicos en donde la idoneidad del supervisor no ha sido correctamente asignada con relación al contrato a supervisar, ya que, como bien lo dice la Guía de Colombia compra eficiente, el supervisor debe poder actuar al menos como un par del contratista.

Como un avance de la anterior discrepancia, la secretaria general se comprometió a realizar una reunión presencial, en octubre de 2024, con todos aquellos funcionarios que sean supervisores o apoyen la supervisión de contratos para que expresemos nuestro sentir con respecto, no solamente con relación a la idoneidad de la designación y a la carga adicional de trabajo que genera una supervisión, sino a cualquier aspecto relacionado.

Para los casos detectados y de conocimiento del SESPE, la secretaria general, de manera receptiva, se comprometió a revisar estos casos puntuales. Finalmente, invitamos a las y los funcionarios de la Entidad a que si consideran que su designación como supervisor se realizó de manera incorrecta, por favor hacerlo saber a la junta directiva del SESPE mediante el buzón relacionado al final de este documento, para que sea analizada objetivamente con la Administración.

Fondo ICETEX:

La Junta Directiva ha venido trabajando de manera conjunta con la Secretaría General de la Entidad a través del Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano en la revisión y ajustes del reglamento del Fondo Educativo, documento que, de acuerdo con lo que se ha informado en las diferentes sesiones de seguimiento, ha tenido retrasos por dificultades internas del Icetex. Durante la vigencia se han aportado distintas observaciones que buscan que el mencionado reglamento defina todas las consideraciones, especificaciones y claridades que las y los funcionarios debemos tener para participar en las convocatorias venideras.

A la fecha de generación del presente comunicado, estamos pendientes de los últimos ajustes del reglamento del Fondo, revisados en reunión con la secretaria general y el equipo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano para proceder con su firma y formalización, después de lo cual, esperamos que se realice una actividad de socialización masiva y lanzamiento de la convocatoria.

Reuniones con la administración:

La Junta Directiva ha promovido la celebración de dos reuniones con la administración de la Unidad del SPE, en las cuales se ha tenido la presencia de la directora general y la secretaria general. En estas reuniones se abordaron los siguientes temas: revisión de los comunicados emitidos por la administración como respuesta a las solicitudes radicadas por la junta directiva, relacionados con el tema de movimientos de la planta. Frente a estas, la Junta manifestó que las solicitudes no fueron atendidas en los tiempos establecidos por la norma, adicionalmente, se indicó que no se recibió una respuesta de fondo a las consultas elevadas, lo que dificulta su socialización en la Asamblea General del mes de mayo. De manera paralela, se realizaron consultas al Departamento Administrativo de Función Pública, con el fin de tener claridades conceptuales relacionadas con plantas globales y lo que se deriva de estas, en términos de movimiento y traslados.

Todo lo anterior, se produjo con el fin de poder identificar la naturaleza de estos cambios y realizar sugerencias de mejora a este proceso, toda vez que como junta directiva se señalan las afectaciones que han causado dichos movimientos, y su posible relación con la desarticulación de los procesos, sobrecarga laboral, estilos de liderazgo, demoras en el otorgamiento de teletrabajo, tensiones en el clima laboral, la falta de claridad en el proceso de entrega de cargos, desconocimiento de los tiempos dispuestos para ello, entre otros.

Como fruto de estas conversaciones, la administración se comprometió a desarrollar los procesos de movimientos de una forma más organizada, considerando los criterios técnicos y objetivos, mejorando las formas y canales de comunicación, buscando la manera de que el proceso sea lo menos traumático para quienes realizan esta movilidad, atendiendo como prioridad la importancia de quienes desarrollan las labores, así como, de los procesos ejecutados.

Adicionalmente, en estas reuniones se abordaron temas relacionados con el seguimiento al acuerdo sindical, sobre el cual, solicitamos a la administración ser más rigurosos con el enfoque que desde la Secretaría General se estaba adelantando, esto, teniendo en cuenta que desde la junta evidenciamos que para este ejercicio los delegados no contaban con la información y el apoyo requerido para la actividad, situación que ha sido evidenciada en las últimas dos sesiones de seguimiento en las cuales se ha contado con la asistencia y participación de la Secretaria General.

Uno de los puntos importantes del acuerdo sindical que fue abordado en esta reunión, es lo correspondiente al reglamento ICETEX, donde se reiteró la necesidad de agilizar el proceso de construcción y firma, con el objetivo de que tanto el convenio como el reglamento firmado puedan ser socializados ante toda la Unidad y poder hacer uso de este recurso destinado a la educación de los funcionarios de la entidad. En este espacio de reunión, la administración se comprometió a compartir el documento y avanzar en el proceso pese a las dificultades que se ha tenido con el ICETEX, tal como se menciona al inicio de este documento.

Desde la junta directiva se realizó un llamado frente al tema de capacitaciones, dado que a la fecha no se habían desarrollado estos espacios, advirtiendo que podría suceder igual que el año anterior, en donde la oferta de capacitación resultó siendo una sobrecarga en términos de tiempo, hechos que afectaron a la asistencia y rendimiento de los participantes. La administración manifiesta que el proceso de contratación con la Universidad Nacional se vio afectado por el paro que atravesó la institución, sumado a la situación de restricción de recursos realizada por el ministerio de hacienda pública.

Otro tema abordado en estas reuniones fue lo correspondiente a la supervisión de contratos, mencionado la importancia de revisar los criterios para la designación de supervisión a los funcionarios de la unidad, solicitando que estos sean revisados en torno a la idoneidad y estudio de cargas, a lo cual se responde desde la administración, que la entidad no considera que se presenta sobrecarga de estas, puesto que, quienes cuentan con el mayor número de supervisiones a su cargo es la coordinación del grupo administrativo y los subdirectores técnicos de la unidad. Además, los movimientos de planta ocasionados por los nombramientos del concurso de méritos dieron origen a cambios en la composición de los grupos y la distribución de supervisiones, postura que no comparte el SESPE y así se lo hizo saber a la secretaria general, debido a que la Supervisión de un contrato sí genera carga adicional a los funcionarios durante las distintas etapas Precontractual, Contractual y de Liquidación del Contrato.

Por lo que concierne al rediseño institucional, la administración manifiesta que no se ha avanzado mucho en este proceso, que ha habido retrasos relacionados con el proyecto BID, a lo que se responde que es necesario como mínimo comunicar a la Unidad el estado de avance de este, así como, informar qué sucedió con los múltiples espacios que se programaron y no se desarrollaron, pues, a la fecha esta información era desconocida. Destacando por parte de la junta, que este punto es uno de los aspectos prioritarios a considerar en el análisis de la distribución y asignación de cargas dentro de la planta.

Finalmente, se abordó lo correspondiente con el acuerdo de confidencialidad, frente a este, la junta directiva reitera la importancia de una comunicación acertada y efectiva, puesto que se ha vuelto muy común que muchas cosas se sepan mediante rumores o comunicaciones informales que solo tergiversan y generan malestares, situación que puede ser evitada si se realiza una acción comunicativa formal, por medio de los canales con los que cuenta la entidad. Aun cuando para la administración no resulte estratégico abordar estos temas en estos espacios de reunión, para las y los afiliados del SESPE, resulta imprescindible que las decisiones, acciones, avances y situaciones sean transmitidas a toda la entidad en los tiempos oportunos y por medio de los canales establecidos.

Rediseño institucional:

Actualización sobre el Proceso de Rediseño de la Unidad (Reunión del 30 de agosto)

Queremos informarles sobre los puntos clave en la reunión del Comité Técnico de Rediseño realizada el viernes 30 de agosto:

- **Presentación de Resultados:** Ulises Morales presentó los principales resultados de su consultoría, los cuales serán expuestos a toda la Unidad en general.
- **Próxima Consultoría:** La secretaria general informó que una nueva consultoría, encargada de hacer los levantamientos de cargas laborales, llegará a mediados de septiembre y se extenderá hasta el 31 de diciembre.
- **Entrega de Documentación:** Se espera que, al 31 de marzo del 2024, la Unidad entregue toda la documentación necesaria para el rediseño, previa autorización del Ministerio de Trabajo.
- **Implementación del Rediseño:** Si todo avanza según lo previsto, se espera que el rediseño se implemente en el año 2026.
- **Nuevo Sistema en 2025:** En agosto del 2025 se espera la llegada del nuevo sistema a la Unidad. Mientras tanto, hasta la implementación del rediseño y la llegada del nuevo personal de planta, se atenderá con el apoyo de contratistas.

Buzón SESPE:

Con el fin de diversificar la comunicación con las y los afiliados y con los servidores de la Entidad, considerando que podemos tener aportes que beneficien a todos y todas, junto con este comunicado, les estamos compartiendo el enlace para nuestro Buzón SESPE, a través del cual, de manera anónima, esperamos recibir información que nos permita mejorar nuestros procesos como organización y aportar a la administración posibles herramientas que mejoren la calidad de vida y el ambiente laboral en la Unidad: https://docs.google.com/forms/d/1Q2p2WWiDQzq1Wn1gQDrezB2sREVZ9xidvsH_Dpb6DyU/edit

La Junta Directiva del SESPE reitera su compromiso en seguir trabajando junto a la administración para asegurar que cada decisión y acción refleje los intereses de nuestros asociados, y continúe mejorando las condiciones laborales en la Unidad.

Atentamente,

Junta Directiva
Sindicato de Empleados del Servicio Público de Empleo.

