

En nuestros dos años como organización sindical seguimos incidiendo por el bienestar laboral integral en la Unidad del SPE

Desde 2022 un grupo de funcionarias y funcionarios de la entidad vio propicio agruparse como organización sindical para ser la voz de varios colaboradores ante la administración de la Unidad. Hoy, luego de dos años, hemos visto cómo este trabajo viene mejorando las condiciones laborales para quienes forman parte de la planta de personal de la entidad, sean o no asociados al Sindicato de Empleados del Servicio Público de Empleo – SESPE.

En nuestra más reciente asamblea general de asociados dialogamos sobre el cumplimiento del acuerdo colectivo que se firmó con la administración actual a mediados de 2023. Si bien hemos logrado avances significativos en muchos de los más de 90 puntos acordados, existen otras consideraciones de nuestros asociados que podrían incidir positivamente en las relaciones laborales de la Unidad y que presentamos a continuación.

El respeto a la desconexión laboral es clave y vemos que se ha venido avanzando en el cumplimiento frente al envío de correos institucionales dentro de la jornada de trabajo. Sin embargo, en la entidad se ha normalizado el envío de mensajes por WhatsApp en los grupos creados para tratar temas laborales, por lo que consideramos necesario encontrar mecanismos para regular esta situación con el fin de evitar que sea un canal utilizado para delegar tareas, hacer seguimiento a equipos de trabajo o enviar documentos institucionales, de tal manera que para esto se priorice el correo electrónico institucional.

Entendemos que, en muchas ocasiones, la capacidad institucional de la planta de la Unidad no es suficiente para garantizar la continuidad de los procesos de cada área en caso de que falte algún funcionario. No obstante, es importante que se fortalezca un esquema que asegure la continuidad de las actividades que no vaya en contravía del bienestar integral de quienes formamos parte de la entidad. De esta manera, podremos ser más respetuosos de los tiempos de descanso compensado, de los beneficios y permisos aprobados, más empáticos con las situaciones personales o familiares que atraviesen las y los funcionarios, e incluso de las incapacidades laborales.

Ponemos también a consideración que en 2025 haya una mejor planeación de las jornadas de capacitación, ya que si bien se ha dado cumplimiento al punto 2.4 del acuerdo colectivo realizando las capacitaciones dentro de la jornada laboral y programando la mayoría con al menos 15 días de anticipación, se pudiera mejorar la cantidad de temáticas sobre las cuales capacitarse ya que hubo muchos agendamientos en el segundo semestre del año. De esta forma pudiera haber un enfoque más pertinente sobre la relevancia de las temáticas, la periodicidad de las jornadas de capacitación y la asistencia a las mismas sin que esto incida en la continuidad de los diferentes procesos de la Unidad.

La forma en la que se lideran los equipos también nos parece importante; por eso, el fortalecimiento de habilidades orientadas al liderazgo, gestión de emociones en los equipos de trabajo, comunicación asertiva y gerenciamiento efectivo, se convierten en competencias clave para quienes lideran áreas y grupos de trabajo. Dicho esto, hacemos un llamado a que se puedan reforzar aquellas competencias desde lo funcional, sin olvidar que en el centro de todo proceso están las persona que lo ejecutan por lo que el mando y trato amable son vitales, independientemente del estilo de liderazgo que se tenga.

Otro de los elementos sobre los cuales dialogamos en la asamblea con nuestros asociados fue el de la importancia de una óptima gestión de conocimiento en las diferentes áreas y grupos de trabajo, lo que implica también una comunicación interna efectiva para que las y los funcionarios conozcan por parte de los líderes de proceso en qué se viene avanzando con los diferentes contratistas y a qué debe dársele prioridad cuando se finalicen los contratos. Todo esto considerando la capacidad instalada de la planta de personal con la que cuenta la entidad, en caso tal de que deban asumirse otras tareas que hoy están cubiertas mediante los contratos existentes.

Para finalizar se abordó nuevamente la designación de supervisión de contratos ya que la solicitud realizada, en el marco del seguimiento al cumplimiento del acuerdo colectivo, fue el de tener reuniones para mejorar la forma cómo se realizan las delegaciones en la Unidad teniendo en cuenta tanto la idoneidad de la persona designada como el estudio de cargas en los equipos de trabajo. Si bien el área contractual realizó una capacitación dirigida a actuales supervisores de contratos para abordar las inquietudes en el ejercicio de la supervisión, consideramos que, tal como se indicó en dicha capacitación, hay elementos por seguir mejorando en este tema para documentar con más detalles lo referente a que las designaciones se realicen con efectiva idoneidad de la persona seleccionada y con un estudio de cargas real.

Recuerden que contamos con un buzón en el cual todas las personas que laboran en la Unidad del SPE nos pueden dar a conocer, sean o no asociados al Sindicato y de manera anónima, información que nos permita mejorar nuestros procesos como organización y aportar a la administración posibles herramientas que sigan mejorando la calidad de vida y el ambiente laboral en la Unidad. Para hacerlo pueden ingresar a: https://docs.google.com/forms/d/1Q2p2WWiDQzq1Wn1gQDrezB2sREVZ9xidvsH_Dpb6DyU/edit

Comité de Comunicaciones y Relaciones Públicas
Sindicato SESPE
14 de noviembre de 2024