

INFORME DE REPRESENTANTE DE LOS EMPLEADOS EN LA COMISION NACIONAL DE PERSONAL

El pasado 26 y 27 de mayo de 2016, se realizó la reunión mensual de la CNP. Dicha reunión se dividió en dos momentos:

En un primer momento, se dio capacitación a las Comisiones de Personal de las regionales: Bolívar, Atlántico, Cesar, Guajira, Sucre, Santander, Norte de Santander. Las Regionales Magdalena, San Andrés, Córdoba fueron invitadas a la capacitación pero no asistieron.

Entre los temas tratados con las diferentes Regionales convocadas para esta sesión están entre otros, los siguientes temas:

- ⊕ Marco normativo sobre regulación, conformación, funcionamiento, reclamaciones, funciones y reglamento de las Comisiones Nacional y regionales de personal.
- ⊕ Naturaleza, Integración y periodo, Instalación, Faltas Absolutas y temporales.
- ⊕ Funciones: Como instancia, como vigilante, como participación, las demás y las exclusivas de la CNP.
- ⊕ Competencias de la CNP.
- ⊕ Casos en que no es competencia de las CNP.

En un segundo momento, ya en sesión exclusiva de los integrantes de la Comisión Nacional de Personal y dentro de las funciones que esta instancia, conocimos las variables que se tendrán en cuenta a nivel nacional para elaborar el diagnóstico que permita medir el clima organizacional a nivel institucional. Algunas de esas variables que se van a medir son: Normas de Excelencia, Claridad Organizacional, Calor y Apoyo, camaradería, Recompensa, Seguridad, Responsabilidad - Autonomía y Empoderamiento, Estilo de Dirección, Sentido de Pertenencia - orgullo Remuneración, Beneficios y Bienestar, Estabilidad, Confianza en los Lideres, Valores Colectivos, Gestión del Desempeño, Oportunidades de Desarrollo, Entrenamiento, Estructura y Procesos, Comunicación, Resistencia al Cambio, Resolución de Conflictos, Colaboración y Trabajo en Equipo.

Cabe aclarar que en la presentación de estas variables se informó que estas eran el producto del consolidado a nivel nacional de las recomendaciones recogidas de las diferentes comisiones regionales de personal y que están soportadas en las respectivas actas.

Instamos a todos los trabajadores y empleados para que cuando contesten el instrumento que se elabore para medir las variables anteriormente enunciadas, lo hagan con toda sinceridad, sin temores, ni miedos y sobretodo sin apasionamientos, que expongan en sus respuestas la verdadera realidad del clima organizacional que vivimos en la respectiva regional.

Dentro de otra de las funciones de participación que tiene la Comisión Nacional de Personal, se conoció el plan anual de capacitación para instructores (no participamos en la elaboración), el cual fue presentado por un delegado de la Escuela Rodolfo Martínez Tono; de ello podemos decir, que según la información suministrada, cada uno de los alrededor de 3.700 instructores de planta de la entidad, se encuentra asociado a una red de conocimiento y, dentro de estas en un área de conocimiento específica y estos a su vez con las acciones de formación que imparte. Cada área de conocimiento tiene identificada una ruta de capacitación a la cual accede cada instructor y dentro de ella

puede haber varios componentes que en última se traducen en varios temas de capacitación. Adicionalmente dentro del plan de capacitación se tiene en cuenta el histórico de capacitación de acuerdo a la información consolidada desde secretaría general.

El plan de capacitación contempla dinamismo por ejemplo si el centro cambia la línea modular, el instructor cambiaría de ruta de capacitación. El Plan presentado contempla que cada instructor tenga al menos durante el año una capacitación técnica y una pedagógica. Que en determinado momento la capacitación dada tendrá evaluación sobre su impacto. Éste está subido en la página de intranet dentro de un archivo en Excel denominado "catálogo rutas de formación" y tiene un costo de aproximado de 12 mil millones de pesos.

Solicitamos que nos dieran a conocer el avance del Plan de Capacitación a Instructores, cuando se haga la primera evaluación. También planteamos que se estableciera un mecanismo que permita capacitar de primera mano a los instructores de planta e Igualmente que se tenga en cuenta la pertinencia de las capacitaciones en relación con las regiones, cultura y capacidades de los centros de formación.

También se analizaron varias solicitudes de compañeros relacionadas, con derecho preferente a encargo y desmejora de condiciones laborales, las cuales fueron tratadas y se dará respuesta de las mismas a los interesados y las direcciones regionales implicadas.

Instamos a todos los compañeros trabajadores de carrera administrativa, para que estén vigilantes del cumplimiento de sus derechos representados en capacitación, bienestar, clima organizacional, estímulos, encargos, etc., y que en caso de identificar alguna inconsistencia por favor lo haga saber a la comisión nacional de personal y/o presente la respectiva reclamación.

Atentamente,

Alberto Vargas Vásquez
Representante de los Trabajadores ante la CNP
Tesorero Nacional de SINDESENA