



COMUNICADO

No. 015/2023 – Mayo 09 de 2023

CASO SOAT: RESPUESTA ACERTADA PERO NO SUFICIENTE

De manera satisfactoria y positiva, recibimos la decisión del presidente de la Compañía Álvaro Vélez, de no contratar a Hernán Maya como Gerente de Indemnizaciones de Soat y AP, con base en la información publicada por SINTRAPREVI. Dicha disposición demuestra seriedad y compromiso de su parte, no con la organización sindical, sino con los trabajadores mismos, que son quienes gestionan el día a día de un área que vive problemáticas de diferente índole, al igual, que con la entidad como tal y los recursos públicos que se manejan.



Sin embargo, lo acontecido deja sembradas dudas sobre lo que viene sucediendo con la selección de los directivos. Como lo hemos dejado explícito, en algunos casos estos procesos marchan lentamente (Comunicado No. 011 de abril 14 de 2023: Nombramientos de Vicepresidentes y Directivos: A paso de tortuga). En esta oportunidad, en que el proceso se hizo “express”, por razones que aún no conocemos, quedó plenamente demostrado que los filtros y el análisis no se efectuaron en debida forma por parte de la Subgerencia de Desarrollo de Talento Humano y la Gerencia de Talento Humano.

La selección de los directivos en la compañía es una tarea que muestra debilidades, y, por lo tanto, requiere cuidado por el impacto significativo que tienen las decisiones que se toman. Conocemos que para algunos casos se ha contratado una firma “caza talentos”, pero para otros, siguen prevaleciendo las presiones políticas y las recomendaciones burocráticas.

SINTRAPREVI seguirá ejerciendo su labor de “control social” para evitar que ingresen directivos con antecedentes o cuestionados, o que no cuenten con la experiencia requerida ni posean las habilidades y competencias necesarias para ejercer el cargo.

Esperamos que las vacantes existentes (Vicepresidencia Técnica, Gerencia de Indemnizaciones Soat y AP, Gerencia de Indemnizaciones de Autos, Gerencias de Sucursales: Corporativo, Masivos, Cúcuta, entre otros) se surtan de manera rápida, pero verificando con total transparencia que los candidatos seleccionados posean las habilidades necesarias y cumplan los requisitos establecidos para cada puesto. Esto permitirá minimizar el riesgo de prejuicios y favoritismos en el proceso de selección y mantener la imagen y reputación de la Previsora y su capacidad para competir en el mercado asegurador.

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL SINTRAPREVI

Bogotá, 9 de mayo de 2023