



BOGOTÁ D.C.

Radicación entradas <radicacionentradas@idiger.gov.co>

Radical Adjunto

1 mensaje

Sindicato IDIGER <sintraidiger@gmail.com>

26 de abril de 2024, 16:28

Para: Radicación entradas <radicacionentradas@idiger.gov.co>

Cc: Cesar Peña <cpena@idiger.gov.co>, Ana Yolanda Fonseca Corredor <ayfonseca@idiger.gov.co>

Buenos tardes

Favor radicar el archivo adjunto,

Atentamente,

Sintraidiger



CLIMA ORGANIZACIONAL.pdf

624K

26-04-2024 04:52:07 INSTITUTO DISTRITAL DE GESTION DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMATICO
2024ER8273 O 1 Fol:2 Anex:1
Origen : SINTRAIDIGER/CESAR F PEÑA P
Destino: SUBD. CORPORATIVA/MARIA EUGENIA TOVAR ROJAS
Asunto: ALERTA A LA DIRECCIÓN GENERAL SOBRE SITUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL SI
Observ.: ANEXA PDF

Para consultar el estado de su tramite ingresa: www.idiger.gov.co/correspondencia



Bogotá, 22 de abril de 2024

Ingeniero

GUILLERMO ESCOBAR CASTRO

Director

Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER

Ciudad

Asunto: Alerta a la Dirección General sobre situación de clima organizacional y salud mental colaboradores IDIGER.

Cordial saludo,

Como Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del IDIGER nos permitimos poner en conocimiento y solicitar respuestas de fondo, así como acciones inmediatas del nivel directivo frente a los siguientes puntos:

1. Teniendo en cuenta los resultados de la batería de riesgo psicosocial adelantado en la vigencia 2023 por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo del IDIGER, que arrojó riesgo alto y riesgo muy alto, en buena parte de las variables, qué acciones ha tomado e implementado desde y con el nivel directivo en cabeza de usted, para garantizar que sus Subdirectores/as, jefes de oficina, asesores/as y líderes de proceso apropien los resultados de la medición, tomen conciencia de su rol y responsabilidad en la transformación de esta condición.

INTERVENCIÓN SUGERIDA	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	• Seguir el trabajo con líderes para continuar reforzando el relacionamiento con los equipos de trabajo • Fortalecer el proceso de retroalimentación (asertiva, oportuna y sistemática) • Fortalecer el rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés
Control sobre el trabajo	• Seguir fortaleciendo la claridad de rol como pilar del desempeño • Validar las necesidades de formación técnica • Validar la gestión del cambio • Validar el desarrollo de las personas y uso de habilidades y destrezas
Demandas del trabajo	• Validar las demandas ambientales y de esfuerzo físico frente a lo que puede controlar la entidad • Validar la gestión de la demanda emocional en los colaboradores • Incentivar la desconexión laboral • Validar la demanda cuantitativa • Validar y trabajar en las demandas de carga mental • Validar la consistencia del rol • Validar las exigencias de responsabilidad del cargo
Recompensas del trabajo	• Continuar fortaleciendo las condiciones de reconocimiento al colaborador • Continuar fomentando de la calidad de vida laboral



2. El resultado de la medición de riesgo psicosocial identificó 21 servidores públicos (14.69%) como casos blancos, PERSONAS EN NIVEL DE RIESGO MUY ALTO Y ALTO EN LAS TRES CONDICIONES (intralaboral, extralaboral e individuales). Situación que implicaba que el Director General de la Entidad le diera la importancia, espacio en la agenda directiva y medidas inmediatas de corto y mediano plazo para su tratamiento.

Si bien el área de Seguridad y Salud en el Trabajo ha desarrollado las acciones que le corresponden en el marco del sistema, en cuanto a los funcionarios y áreas de los niveles profesional, técnico y asistencial, los elementos de base que generan ésta condición son responsabilidad del nivel Directivo, el cual debe ganar conciencia de su rol en la generación de la problemática y en su compromiso e iniciativa para enfrentar y resolver la actual condición. Por lo anterior, solicitamos indicar las acciones¹ de sensibilización, preventivas y correctivas que ha tomado usted y su nivel Directivo al respecto.

3. Pese a que los resultados socializados en diciembre de 2023 eran preocupantes, no se ha dado respuesta efectiva; por el contrario, en lo corrido del año 2024 hemos evidenciado la profundización de los factores generadores de un pésimo clima organizacional, son más que preocupantes las siguientes conductas del nivel directivo:
 - a. Jefe Oficina Asesora de Planeación: i) Acciones de Violencia Basada en Género contra una servidora pública, mujer, presidenta (E) de SINTRAIDIGER, que fue objeto de contacto físico, reprimenda en público, invasión del espacio físico y en el testimonio de la profesional, intimidación, indicando que él es el único que puede hablar con usted como Director, aseveración que afecta el derecho de la libertad sindical.

Frente a lo anterior, la respuesta recibida por Usted ha sido formal y no de fondo, pues se limita a describir el marco normativo y se hacen enunciados vacíos. En la práctica, frente a una directa falta de cumplimiento de la senda de integridad y de la evidencia de conductas

¹ i) Establecer un plan de acción inmediato y prioritario en los niveles de riesgo alto y muy alto. ii) Los líderes y jefes mejorarán el proceso de retroalimentación y comunicación con los equipos de trabajo para garantizar la claridad del rol y la consistencia en las órdenes. iii) Los niveles de riesgo alto, frente a las características del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, cómo yo como subordinado percibo esa relación de mi líder conmigo o esas características o atributos de la gestión del líder conmigo y con el equipo de trabajo. iv) Cómo se han realizado acciones de cambio frente a la retroalimentación del desempeño, cómo se recibe el feedback dentro de la entidad y relación con los colaboradores. v) Teniendo en cuenta que el componente de Liderazgo, se encuentra en riesgo alto y muy alto, qué acciones del nivel directivo se tomaron para incorporar la recomendación frente a que "los líderes cada vez tengan unas mejores habilidades de gerencia de equipos de trabajo, que sean cercanos a los equipos, que sean flexibles, ..., a mayor nivel académico, la población laboral va a exigir o a pedir que el liderazgo sea más flexible, más humano, más cercano, sin perder la línea de autoridad, pero que tenga esas características". vi) Se identificaron áreas "en las que el líder es invisible, o sea, como que sabemos que existe, pero o no está, o nunca habla con nosotros, o nunca nos hace seguimiento, esos liderazgos que dejan abandonados a los subalternos", que acciones se tomaron para superar esta situación.



observables frente al incumplimiento de los deberes de su Jefe de la OAP, no ha realizado ninguna acción específica. La afectación sobre servidoras públicas ha sido evidente y pública frente a otras mujeres directivas, integrantes del Comité de Teletrabajo, relación con líderes de áreas de Corporativa, entre otras.

- b. La nueva Jefe Jurídica: La definición de nombramientos es potestad del nominador, el cual debe garantizar la idoneidad y el cumplimiento del perfil y competencias laborales y blandas para asumir el cargo. Si bien, a nivel formal se tiene el cumplimiento de requisitos, es alarmante el comportamiento que ha tenido en cuanto:
 - i) Desconocimiento del funcionamiento del servicio público, generando un mal ambiente laboral con los líderes de los procesos, solicitud de cambio de funcionarios, emisión de conceptos sobre la condición o competencias de algunos funcionarios, sin ni siquiera haber recibido información oficial o empalme.
 - ii) Incumplimiento de la senda de integridad en cuanto al respeto, al no realizar las más elementales acciones: saludar, solicitar el favor, dar las gracias, establecer contacto visual con quién esté dirigiéndose a ella, entre otros.
 - iii) Desconocimiento del procedimiento contractual, la Jefe Jurídica debe garantizar el cumplimiento a cabalidad de sus funciones, puesto que su accionar tiene implicaciones no sólo para su área, sino para el conjunto de la Entidad, de los procesos misionales y transversales.
- c. Equipo directivo incompleto: la implicación de no contar con el Subdirector de Manejo de Emergencias y Desastres, lleva a una evidente sobrecarga laboral, falta de atención de los temas misionales de manera oportuna y con claridad en el marco de las competencias de la Entidad.
- d. No cumplimiento de los procesos, procedimientos de la Entidad, así como las funciones del equipo directivo y de la Entidad. Se asumen asuntos que no son competencias del Instituto, tales como el Estéreo Picnic, acciones frente a los problemas de abastecimiento de agua de la ciudad, el manejo del FONDIGER, entre otros, llevando a la sobrecarga laboral, falta de claridad en las funciones, asumiendo una carga que no nos corresponde.



4. El incremento considerable del número de casos llevados al Comité de Convivencia, de la solicitud o activación de atención psicológica, el tratamiento hostil generalizado para el tratamiento de conflictos. Usted como Director General tiene hoy los resultados de instrumentos que tienen peso de ley, como son la medición de clima organizacional y los resultados de las instancias, así como las diferentes situaciones que como organización sindical hemos colocado en su conocimiento, por lo que la omisión de acciones al respecto, tiene implicaciones en la salud mental, en la vida de los servidores públicos y por tanto el bienestar general de la Entidad.
5. La falta de comunicación directa de usted con los diferentes niveles y áreas de la entidad, ha generado fracturas en la comunicación y no ha permitido estrechar el relacionamiento técnico/profesional al respecto.

Solicitamos frente a cada uno de los puntos, pueda ***pronunciarse de fondo***, en relación a las acciones de usted como Director General y responsable del nivel directivo.

Reiteramos que la presente comunicación ***está dirigida al Director General de la Entidad***, para que dé respuesta de fondo como tomador de decisión, ordenador del gasto y representante legal del IDIGER, por lo que esperamos que la respuesta pueda ser asumida desde la Dirección.

Por favor notificar la respuesta a sintraidigerjd@idiger.gov.co y al correo electrónico del presidente del Sindicato cpena@idiger.gov.co.

Cordialmente,

CESAR F. PEÑA P.
Presidente

ANA YOLANDA FONSECA
Secretaria