



BOGOTÁ D.C.

Radicación entradas <radicacionentradas@idiger.gov.co>

Incumplimiento Acuerdo Sindical - Rediseño del IDIGER.

1 mensaje

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

26 de mayo de 2026 a las 7:43

Cordial saludo,

Por favor radicar.

Atentamente,

César Fernando Peña Pinzón
Presidente SINTRAIDIGER

No imprimas este correo ni sus adjuntos, a menos que sea completamente necesario

¡Prioriza la revisión digital!

Contribuye al Programa Cero Papel del IDIGER y a la preservación de los recursos naturales



 Solicitud Rediseño Mayo 2026.pdf
204K

26-05-2026 08:21:28 INSTITUTO DISTRITAL DE GESTION DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMATICO
2026ER12211 O 1 Fol:2 Anex:1
Origen : SINTRAIDIGER/CESAR FERNANDO PEÑA PINZON
Destino: SUBD. CORPORATIVA/ADRIANA MARCELA CASTAÑEDA CAMACHO
Asunto: INCUMPLIMIENTO ACUERDO SINDICAL - REDISEÑO DEL IDIGER
Observ.:

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



Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del IDIGER

Personería Jurídica No. I-95 del 11 de diciembre de 2015



Bogotá D.C., 26 de mayo de 2026

Ingeniero:

GUILLERMO ESCOBAR CASTRO

Director General

Instituto Distrital de Gestión de Riesgo y Cambio Climático

Diagonal 47 No 77 A -09 Interior 11

Ciudad

Asunto: Incumplimiento Acuerdo Sindical - Rediseño del IDIGER.

Desde el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del IDIGER - SINTRAIDIGER, hemos venido solicitando a través de la negociación colectiva que el IDIGER efectúe un proceso de restructuración que lo modernice, lo ponga en condiciones de cumplir todas las funciones que por norma le corresponden y que se armonice con los enfoques más recientes de la gestión de riesgos de desastres y de la adaptación al cambio climático, así como con las necesidades apremiantes de la ciudad.

Desde el acuerdo firmado en el año 2020 hasta la fecha los avances son prácticamente nulos. En el acuerdo firmado el 14 de octubre de 2020 quedó establecido que la entidad daría aplicación al Decreto 1800 de 2019¹ que regula la actualización de las plantas de personal en el sector público, lo que requería, dentro de otras acciones, lo siguiente:

- i) el estudio de cargas laborales atendiendo la evaluación de procesos, procedimientos, evaluación de funciones y tareas desarrolladas por el servidor público.*
- ii) la evaluación de la incidencia de las funciones o metas asignadas al IDIGER en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.*
- iii) El análisis de contratos de prestación de servicios.*

En el proceso, incluido el ajuste a la plataforma estratégica, la administración llevará a cabo los procesos de socialización para que la organización sindical pueda realizar la retroalimentación que haya lugar.

Una vez aplicado el proceso del Decreto 1800, de acuerdo a los resultados y en caso de que haya lugar, se presentará la propuesta de ampliación de planta de personal a las autoridades correspondientes.

¹ Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.



Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del IDIGER

Personería Jurídica No. I-95 del 11 de diciembre de 2015



La administración adoptará la política que trace el distrito referida con la ampliación de la planta y formalización del empleo que surja de los acuerdos de carácter general entre el Distrito y las Organizaciones Sindicales de 2 y 3 grado.

Adicionalmente se acordó el ajuste del manual de funciones como resultado del estudio de cargas laborales.

De todo esto sólo quedó que la entidad debería hacer un proceso de rediseño institucional según la guía establecida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD.

Como primer paso se debía constituir un equipo institucional para el rediseño, donde se acordó que un integrante de SINTRAIDIGER tendría participación. Esta formalidad se cumplió y el equipo fue constituido mediante la Resolución 196 del 6 de junio de 2023.

Desafortunadamente, el funcionamiento del Equipo multidisciplinario de apoyo para el proceso de la formulación e implementación del rediseño y fortalecimiento organizacional del IDIGER, ha sido demasiado irregular, nunca ha contado con el compromiso de la mayoría de los directivos, particularmente los de las subdirecciones misionales, lo que hace que las pocas discusiones que se han abordado no cuenten con el suficiente soporte institucional. Esto sumado a que nunca ha habido directrices conocidas desde la Dirección de la entidad sobre el proceso.

Si bien se han contratado personas para adelantar la elaboración de los documentos iniciales, han sido esfuerzos perdidos. En un primer momento se contrataron dos personas, vinculadas a la Oficina Asesora de Planeación. Con ellos fue posible realizar reuniones para acordar la metodología y las formas de participación de los trabajadores y trabajadoras, se construyó un plan de trabajo que nunca fue revisado ni viabilizado desde las instancias de dirección.

Al final se presentó un documento realizado con base en una consulta documental muy básica, lo que dio como resultado un documento pobre en contenido y que no respondía a los requerimientos de la guía distrital, sumado a que salió sin hacer efectiva la participación incidente, principal solicitud hecha por parte de SINTRAIDIGER.

En un segundo momento se contratan otras dos personas, nuevamente vinculadas a la Oficina Asesora de Planeación. Se citó a una reunión del Equipo, a la cual solo asistimos cuatro personas, dos directivos, una persona de talento humano y el representante del sindicato. Sin embargo, la reunión se realizó con el fin de poner en contexto a la persona que estaría al frente de la elaboración, nuevamente, del documento correspondiente a la primera fase del rediseño, denominado ahora por el DASCD como gestión del cambio organizacional.



Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del IDIGER

Personería Jurídica No. I-95 del 11 de diciembre de 2015



El resultado: un documento que hasta el momento no es conocido ni por el Equipo Institucional ni por el sindicato, hecho sin la participación de trabajadores y trabajadoras en los términos acordados.

Nos dicen que fue socializado con el equipo directivo. Y tardíamente se solicita de manera poco ordenada la opinión de los profesionales especializados grado 29, no sabemos si de todos, con el agravante de que en la mesa de seguimiento se nos había sostenido que algunos habían sido consultados. Sabíamos que no era cierto. De hecho, varios de ellos no entendían que debían hacer con el documento, pues no se hizo ninguna contextualización de que proceso correspondía, qué alcance tenía o cuál era su objetivo. Seguramente el resultado de esa consulta será deficiente y necesariamente llevará a reprocesos que siempre quisimos evitar con la metodología propuesta.

Sumado a todo lo anterior, se está adelantando un proceso encaminado a la reestructuración administrativa del Distrito Capital, proceso poco transparente para la ciudadanía y los trabajadores y trabajadoras del distrito. Lo que conocemos hasta ahora son las cartillas correspondientes a la fase de diagnóstico, pero insistimos que no es posible que la entidad no tenga información al respecto y no haya tenido participación en la elaboración de este estudio denominado: *“Estudio técnico de los entornos de la Administración Distrital para analizar los factores externos y su incidencia en el funcionamiento de la organización distrital”*. Lo que corresponde a la gestión de riesgo está en la cartilla del Entorno Ecológico. No sabemos si esto se tuvo en cuenta en la elaboración del documento de la entidad.

Revisados y valorados los hechos arriba descritos, consideramos que existe un franco incumplimiento de lo que quedó establecido en el último acuerdo de la administración del IDIGER con SINTRAIDIGER, según el cual se debía garantizar **“...la participación incidente y representativa del personal de planta de todos los grados. Respecto a los contratistas participarán de manera limitada y sólo con voz”**. Además, la administración se comprometió a socializar **“...al final de cada fase los avances del proceso de la gestión del cambio organizacional por medio de reuniones, en las cuales se recogerán los aportes de los asistentes. El equipo interdisciplinario recibirá, revisará y definirá la pertinencia de la incorporación a los documentos finales”** y solo vemos apatía y displicencia frente al proceso de cambio organizacional.

Atentamente,

CESAR FERNANDO PEÑA PINZON
Presidente