

Bogotá D.C., jueves 19 de enero de 2023

Doctor:

LEONEL PINZON REYES

Presidente encargado SEPUMV

leonel.pinzon@umv.gov.co; sepumv@gmail.com

Bogotá, D.C.

Ingeniero:

JOSE EFRAIN ACERO MONDRAGON

Secretario General SEPUMV

efrain.acero@umv.gov.co; sepumv@gmail.com

Bogotá, D.C.

ASUNTO: Respuesta radicado No. 20231120002382 - Observación al proyecto de resolución que modifica parcialmente el manual específico de funciones y de competencia de la UAERMV.

Cordial saludo doctor Pinzón e Ingeniero Acero,

Con referencia al asunto en mención, en el marco de la publicación del proyecto de resolución que modifica parcialmente el manual específico de funciones y de competencias laborales de la UAERMV que señala el numeral 8 del artículo 8 de la Ley No. 1437 de 2011 y de acuerdo al correo electrónico remitido el 06 de enero de 2023 a la dirección atencionalciudadano@umv.gov.co en el que manifiestan:

“ (...) se tienen como soporte las siguientes observaciones:

- *El número de cargos de los profesionales grado 05 que se enuncian en las fichas son 14, sin embargo, en la planta de personal actual se cuenta con 15 empleos. No es claro si se suprime algún al empleo.*
- *Existe un empleo de carrera administrativa que se indica que es de la dirección, lo cual reiteramos se trataría de un empleo de libre nombramiento y remoción por pertenecer a una planta estructural conforme a lo enunciado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015*
- *Existe una importante anomalía con la experiencia solicitada para los empleos grado 01 al solicitar 42 meses de experiencia profesional relacionada, lo que va en contravía en la ley de primer empleo. (...) ”*

De acuerdo a lo anterior y en relación al primer punto, es importante tener en cuenta que el Acuerdo No. 09 de 2022¹ expedido por el Consejo Directivo de la UAERMV establece para el empleo denominado como Profesional Especializado código 222 grado 05 un total de 14

¹ “Por el cual se modifica la planta de cargos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial de Bogotá, D.C.- UAERMV-, y se dictan otras disposiciones”.

cargos, lo que resulta concordante con el proyecto de resolución que modifica parcialmente el manual específico de funciones y de competencias laborales de la UAERMV publicado en la página web de la entidad en cumplimiento de lo señalado en el numeral 8 del artículo 8 de la Ley No. 1437 de 2011.

En lo que respecta al segundo punto, el 11 de enero de 2023 a través del oficio No. 20231100004401, fue dada respuesta a esa inquietud, la cual se reitera en este oficio:

“ En el presente punto es pertinente precisar que, la Constitución Política de Colombia en su artículo 125 dispone:

“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. (...)” (Subrayado fuera de texto)

Teniendo en cuenta la excepción dada por la Constitución Política relacionada con los empleos en los órganos y entidades del Estado, la Ley No. 909 de 2004 en el artículo 5 establece lo siguiente:

“ **Clasificación de los empleos.** Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:

(...)

2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios:

(...)

b) Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos así:

(...)

*En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:
Presidente, Director o Gerente; (...)”* (Subrayado fuera de texto)

En este punto es claro que la regla general en la identificación de la naturaleza en los empleos de los órganos y entidades del Estado es la señalada por la Constitución Política, la cual establece que los empleos deberán ser de carrera, de igual manera, la carta magna señala también las excepciones a la regla que se pueden presentar, siendo una de estas, lo que determine la norma. Es así que, la Ley No. 909 de 2004 a la que la organización sindical alude parcialmente, en su artículo 5 establece 4 reglas que deben cumplirse para que la naturaleza del empleo pueda catalogarse como de libre nombramiento y remoción así:

- El ejercicio del empleo debe implicar especial confianza.

- El empleo debe tener asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo.
- El empleo debe estar al servicio directo e inmediato, para el caso de la UAERMV, del Director General.
- El empleo debe estar adscrito al respectivo despacho.

De otra parte, el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas, así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos.

Dentro de los elementos que esta herramienta debe contener se encuentran:

1. Identificación del empleo.
2. Identificación del área funcional o proceso al cual se asigne el empleo.
3. Descripción del contenido funcional, es decir, el propósito principal y las funciones esenciales.
4. Descripción de los conocimientos básicos o esenciales.
5. Competencias comportamentales.
6. Competencias funcionales
7. Fijación de los requisitos de formación académica y experiencia.

Con base en lo anterior y, de acuerdo con el ejemplo expuesto por la organización sindical en el que se identifica un empleo del nivel profesional cuya área funcional es la Dirección General de la entidad, debe tenerse en cuenta que este elemento, la identificación del área funcional, del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, es utilizado para determinar en qué dependencia serán desarrolladas las funciones asociadas al empleo en mención, más no es un factor que determine la naturaleza de un empleo.

Se debe mencionar que la apreciación, en el sentido que “ (...) *Los cargos con naturaleza de carrera administrativa no se pueden crear en la Dirección General, (...)* ”, resulta pertinente, sin embargo, el análisis para determinar la naturaleza del empleo cuya área funcional es la Dirección General no lo es, dado que el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales no es el instrumento idóneo para determinar la naturaleza de los empleos, sino que estos, deben responder al cumplimiento de lo señalado en la normatividad, que para el caso particular, es la Ley No. 909 de 2004 la que estableció los parámetros a tener en cuenta para determinar que un empleo es de libre nombramiento y remoción y es a través del acto administrativo de creación el que determina su naturaleza.

En consecuencia, técnica y jurídicamente es viable tener una ficha para un empleo de carrera administrativa en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales cuya área funcional sea el Despacho del Director General. ”

Para el tercer punto, es necesario aclarar que, en cumplimiento del marco normativo, la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV, se encuentra en el proceso de adelantar el rediseño institucional con fundamento, entre otros,

en superar el rezago que trae la entidad teniendo en cuenta que la misma nació como consecuencia de la transformación de la Secretaría de Obras Públicas, sin cambios sustanciales en la estructura y planta de cargos de los empleos públicos; atender las responsabilidades derivadas de la asignación de nuevas funciones y competencias a través del Plan de Desarrollo Distrital 2020 – 2024 *“Un nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”*; la desconcentración de procesos y procedimientos; la sobrecarga laboral en dependencias misionales y de apoyo y; el fortalecimiento de temas que desde la norma y lo organizacional se requieren, como el control disciplinario interno, las tecnologías de la información y la atención al ciudadano.

El estudio técnico de rediseño institucional surge como una respuesta organizacional a lo mencionado y es la base de un trabajo que se ha venido desarrollando desde el año 2021, tanto con el Departamento Administrativo del Servicio Civil -DASCD-, como con la Secretaría Distrital de Hacienda -SDH-.

Asimismo, es importante tener en cuenta que, el análisis de las modificaciones de plantas de personal en el Distrito se han venido realizando de manera conjunta entre el DASCD, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y la SDH a partir de criterios como la financiación a costo cero o propia de las entidades, principalmente, debido a la priorización de los recursos disponibles hacia proyectos y programas con impacto social en beneficio de la población más afectada por la pandemia y a la reactivación de la economía a partir de inversiones que contribuyan con la generación de empleo.

En este sentido, la SDH viabilizó el 25% de la propuesta de la planta de personal presentada inicialmente por la UAERMV, ajustando el número de empleos a ser creados, pasando de 186 a 47, por lo que el 30/11/2022 fue radicado en el DASCD con el No. 1-2022-10077 el estudio técnico ajustado a los lineamientos dados por las entidades competentes.

Teniendo en cuenta que el proceso de rediseño se viene desarrollando desde el año 2021, esté contiene entre otros temas, algunos que deben adelantarse de forma anticipada y prioritaria al proyecto de rediseño integral (que como se mencionó anteriormente, se encuentra radicado y en espera del concepto técnico), para adecuar la estructura organizacional de la UAERMV a lo establecido en la Directiva No. 004 de 2022 emitida por la Secretaría Jurídica Distrital y la Circular No. 004 de 2022 emitida por el DASCD en lo relacionado con los lineamientos para la implementación de la Ley No. 1952 de 2019 modificada por la Ley No. 2094 de 2021, para efectos de garantizar la separación de las etapas de instrucción y juzgamiento, así como la doble instancia en el proceso disciplinario; fortalecer la comunicación interna y externa de la entidad como factor estratégico para el desarrollo de la misionalidad de la Unidad; implementar acciones de mejoramiento en el proceso Gestión Financiera de la Secretaría General, para favorecer la eficacia y eficiencia de algunas tareas en las que se han evidenciado dificultades de tipo metodológico, especialmente en lo relativo al procedimiento de pagos, y así continuar fortaleciendo la capacidad financiera de la Unidad.



Es así que, el 16/11/2022 fue recibido el concepto técnico No. 2-2022-10161 para modificar la Estructura Organizacional, la Planta de Empleos y el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la UMERMV que permite de manera parcial y anticipada dar alcance a los temas mencionados en el párrafo anterior.

En consecuencia, de los cuarenta y siete (47) empleos viabilizados por la SDH y contenidos en el estudio técnico radicado en el DASCD el 30/11/2022, dos (2) empleos, fueron creados mediante el Acuerdo No. 09 de 2022² expedido por el Consejo Directivo de la UAERMV, el Asesor código 105 grado 02 asignado al Despacho del Director General y el Profesional Especializado código 222 grado 05 asignado a la Oficina Jurídica, quedando a la espera de la expedición del concepto técnico favorable del DASCD para los cuarenta y cinco (45) empleos restantes, así como la modificación del manual específico de funciones y de competencias laborales, entre los cuales se encuentran los empleos que dan alcance a lo requerido por Ley No. 1780 de 2016, la Ley No. 1955 de 2019, el Decreto Nacional No. 2365 de 2019 y la Circular Conjunta No. 001 de 2021 expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Por último, se destaca el cumplimiento por parte de la administración a las exigencias normativas que regulan la materia, en especial, de lo establecido en el numeral 8 del artículo 8 de la Ley No. 1437 de 2011, publicando el proyecto de resolución que modifica parcialmente el manual específico de funciones y de competencias laborales de la UAERMV desde el 02/01/2023 hasta el 06/01/2023.

De igual manera, se reitera el compromiso que la administración ha tenido y seguirá teniendo con la socialización del proceso del rediseño institucional en sus diferentes etapas, para lo cual invita a todos los miembros de la organización sindical a que asistan a las jornadas de socialización que se programarán oportunamente.

Cordialmente,

Documento 20231100007491 firmado electrónicamente por:	
MARTHA PATRICIA AGUILAR COPETE	SECRETARÍA GENERAL martha.aguilar@umv.gov.co Fecha firma: 19-01-2023 10:55:27
Revisó:	MARTHA ELISA PARRA TÉLLEZ - Contratista - SECRETARÍA GENERAL - martha.parra@umv.gov.co
	NAYIBE ROCIO GONZÁLEZ CORTÉS (E) - Profesional Especializada (E) - PROCESO TALENTO HUMANO - nayibe.gonzalez@umv.gov.co
Proyectó:	JOHN CESAR GUACHETÁ BENAVIDES - Contratista - Secretaría General - SECRETARÍA GENERAL - john.guacheta@umv.gov.co
 18a1c726d423641f74c821677a8c5791013742abeb25b61a9827ae8cd7a90295 Codigo de Verificación CV: 0d368 Comprobar desde: https://www.umv.gov.co/portal/verificar/	

² "Por el cual se modifica la planta de cargos de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial de Bogotá, D.C.- UAERMV-, y se dictan otras disposiciones".

