

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

Doctora
HILDA RUBIELA CASTELBLANCO IBAÑEZ
Profesional Especializado
Proceso de Gestión Financiera
Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV
hilda.castelblanco@umv.gov.co
Bogotá, D.C.

ASUNTO: Respuesta a los radicados No. 20231110004533 y 20231110004593 - Observación al proyecto de resolución que modifica parcialmente el manual específico de funciones y de competencia de la UAERMV.

Cordial saludo doctora Hilda,

Con referencia al asunto en mención, la UAERMV del 02/01/2023 al 06/01/2023 realizó la publicación en la página web de la entidad, del proyecto de resolución que modifica parcialmente el manual específico de funciones y de competencias laborales de la UAERMV, de acuerdo a lo señalado por el numeral 8 del artículo 8 de la Ley No. 1437 de 2011, en donde se indicaba el término de publicación, el plazo y la manera de recibir observaciones, sugerencias o propuestas alternativas al respecto.

De otra parte, se recibieron los radicados No. 20231110004533 y 20231110004593 del 10/01/2023 por un canal diferente al indicado y fuera de término en donde se manifiesta lo siguiente:

" (...) 1. Función 1- "Orientar la formulación e implementar las políticas, planes, programas y proyectos en materia financiera y presupuestal, conforme a los lineamientos impartidos por la Secretaría Distrital de Hacienda y la normativa vigente". El subrayado es mío porque considero que eso trasciende e impacta, denota injerencia e intromisión sobre las funciones del Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, por lo cual solicito se reformule se replantee y preferiblemente se elimine, 2.

Función 2. "Apoyar a la Tesorería de la Entidad, la programación del Plan Anual de Caja (PAC), de acuerdo con la meta global de pagos autorizados por el CONFIS, para el envío oportuno a la Tesorería Distrital, de los pagos programados, de acuerdo con los lineamientos establecidos". El subrayado es mío, si bien es cierto que a lo largo de mi permanencia en la Entidad por más de 11 años, colaboro revisando en asuntos de otras oficinas diferentes a presupuesto: no estoy de acuerdo con la mezcla de actividades a prestar por parte mía. El PAC es del resorte total o labor propia de la tesorería UMV. Los híbridos en funciones generan desconcentración, confusión y poca aplicabilidad, por lo tanto solicito que esta función se elimine.

3. Función 3: "Ejercer como responsable del presupuesto de la Entidad de acuerdo con los lineamientos señalados por la Secretaría Distrital de Hacienda y la normatividad vigente". El subrayado es mío. Para esta función reclamo lo que en realidad me debe corresponder dado

que la Resolución 599-19, estableció esta función y como tal la he ejercido poniendo a disposición de los usuarios internos y externos, lo mejor de mi experiencia profesional y actitudinal, desde su notificación en enero 15 de 2020 recalcando que en ese momento se mencionó la aplicación y creación de Grupos Internos de Trabajo y Prima de Coordinación tal como lo contempla el Art.115 de la ley 489 de 2018, dado que al ejercer como "Responsable del Presupuesto" se suple la necesidad de suplir actividades antes realizadas por la Secretaría General y de esta manera como nivel intermedio se facilite la comunicación de las decisiones y gestión operativa que implica tal nominación. Es de anotar que el Acuerdo Distrital 92 de 1993 en su artículo 4º. Establece el reconocimiento por coordinación y escala, asunto que perfectamente aplicaría para mi caso.

4. Concordante con lo expuesto en el punto anterior debo recalcar mi inconformidad con la ausencia de reconocimiento económico durante la ejecución de la función #10 de la Resolución 599-2019 que al tenor dice "Elaborar, registrar y aprobar como líder de presupuesto, los órdenes de pago y las relaciones de autorización de la Unidad que se tramitan ante la Dirección Distrital de Tesorería de la SHD", dado que en el "proyecto de acto administrativo "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial (UAERMV)", sencillamente se elimina tal función y en la práctica debo seguir cumpliéndola tácita pero de manera seria, responsable con eficacia y eficiencia firmando digitalmente, generando nuevamente otra intromisión al interior del Grupo de contabilidad, al que le ha sido designado el "proceso de órdenes de pago". Para los puntos 3 y 4 solicito amablemente su reconocimiento económico "prima de coordinación" y la NO intromisión ni ejercicio en actividades asignadas a otros profesionales o áreas.

5. Función 10: "Ejecutar y evaluar el desarrollo de las políticas, planes, programas, procesos y procedimientos financieros y presupuestales de la Unidad, de acuerdo con los lineamientos y normatividad vigente". El subrayado es mío. Se solicita al respecto definir el verdadero ejecutor de esta actividad. (...)"

Con base en lo anterior, se procede a dar respuesta en los siguientes términos:

Los puntos 1 y 5 de las observaciones realizadas no proceden, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la referencia y guía de lo establecido por la Resolución No. 599 de 2019¹, las responsabilidades asignadas al empleo denominado Profesional Especializado código 222 grado 05 – Secretaría General y los requisitos para el desempeño del empleo, consecuentes con el grado salarial más alto del nivel profesional para los empleos de carrera en la entidad.

En lo que respecta al punto 2 expuesto en su oficio, como bien lo menciona, la programación del plan anual de caja (PAC) es de responsabilidad de la Tesorería, la cual mantendrá esa responsabilidad sin el perjuicio de ser apoyada, como en su caso, de otras dependencias y procesos como se ha venido desarrollando en la entidad, por lo que la solicitud no es procedente.

¹ "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial (UAERMV)".

Por último, en lo relacionado con los puntos 3 y 4, que tiene que ver con la creación de grupos internos de trabajo, ha de considerarse que la Ley No. 489 de 1998², establece:

“ARTÍCULO 115.- Planta global y grupos internos de trabajo. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente Ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas.

Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.”

De igual manera, el Decreto Nacional No. 1498 de 2022³, señala que:

“ARTÍCULO 11. Reconocimiento por coordinación. Los empleados públicos de las entidades y organismos distritales a las que se aplica el presente decreto, cuya planta sea global y que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones. Dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles directivo o asesor.

PARÁGRAFO. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro empleados públicos destinados a cumplir las funciones que determine el acto de su creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

Para la creación de estos grupos internos de trabajo se requiere previamente la viabilidad presupuestal expedida por la Dirección Distrital de Presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda y del Concepto Técnico del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

En las entidades descentralizadas, además, se deberá contar con la aprobación previa de la junta o consejo directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente. ”

² "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."

³ "Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para su reconocimiento"

Con base en lo anterior, se deduce que los grupos internos de trabajo, no hacen parte de la estructura formal de la entidad, se podrán conformar de manera permanente o transitoria para atender necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas. El representante legal podrá crearlos, así como, disolverlos y organizarlos, determinando en el acto administrativo de creación las tareas que deban cumplir, las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.

La creación de los grupos internos de trabajo se justifica así en la necesidad de crear niveles intermedios en la entidad para facilitar los procesos de gestión y orientación del accionar institucional a través de la especialización funcional, sin que se encuentren sujetos a la rigidez de la estructura organizacional y, por consiguiente, a través de la estructura no formal, permitan la promoción de estructuras planas y flexibles que respondan a los requerimientos de la entidad.

Las entidades distritales deberán contar con la viabilidad presupuestal expedida por la Dirección Distrital de Presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda -SDH- y del concepto técnico del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-, para el caso de la UAERMV por ser una entidad del nivel descentralizado, además, deberá contar con la aprobación previa del consejo directivo, junto con la disponibilidad presupuestal correspondiente.

En lo que se refiere a la expedición del concepto técnico del DASCD, se deben tener en cuenta los criterios definidos en la Resolución No. 269 del 31 de diciembre de 2019⁴ expedida por el DASCD, que sobre el particular establece:

“Artículo 4°. Requisitos para la solicitud de concepto técnico. La solicitud de concepto técnico deberá elevarse ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, adjuntando los documentos, análisis y justificaciones exigidas por la normativa vigente y los lineamientos técnicos requeridos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás entes rectores, La documentación requerida según el asunto objeto de solicitud, será la siguiente:

(...)

4. Para la creación de grupos internos de trabajo.

a. Solicitud firmada por el nominador de la entidad u organismo.

b. Justificación técnica, que debe contener:

i. Análisis de los procesos que atenderá el grupo.

ii. Evaluación de la prestación de los servicios.

iii. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que pertenecerán al grupo.

iv. Identificación de la necesidad.

v. Especificación de las funciones del grupo, el coordinador, y de los empleos que lo conformarán.

⁴ “Por la cual se adopta el trámite de concepto técnico para el establecimiento o modificación de estructuras organizacionales, plantas de personal, manual específico de funciones y de competencias laborales, escalas salariales, grupos internos de trabajo y vinculación de supernumerarios de las entidades y organismos distritales y de refrendación”.

- vi. Duración o vigencia del grupo propuesto.
- vii. Análisis sobre la viabilidad del reconocimiento por coordinación.

- c. Proyecto de acto administrativo a través del cual se crea el grupo interno de trabajo.
- d. Proyecto de modificación del manual específico de funciones y de competencias laborales, con los perfiles funcionales requeridos para el grupo.
- e. Viabilidad presupuestal expedida por la Dirección Distrital de Presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda o la autoridad competente”.

En este sentido, es claro que la creación de los grupos internos de trabajo deberá responder a necesidades del servicio basadas en una justificación técnica que entre otras cosas, incorpore metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, análisis de los procesos, evaluación de la prestación de los servicios, evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos, toda vez que la evolución funcional podrá estar dada en términos de volumen y especificidad.

De igual manera, la entidad deberá contar con los recursos presupuestales suficientes para garantizar el reconocimiento por coordinación señalado en el artículo 11 del Decreto Nacional No. 1498 de 2022 a los empleados públicos que tengan a su cargo las coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo.

De lo anterior, se tiene que la justificación de la normatividad está basada en razones técnicas, toda vez que la existencia de los grupos internos de trabajo se origina en la necesidad de suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz en estructuras planas y flexibles a las que corresponden plantas globales, sin que necesariamente conlleven la existencia de un nivel jerárquico.

Al respecto, el Consejo de Estado mediante concepto 2030 del 29 de octubre de 2010, Rad. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030) M.P. Augusto Hernández Becerra, afirmó:

“(…)

c) Grupos Internos de Trabajo

“La norma transcrita [Artículo 115 de la ley 489 de 1998] se refiere también a los grupos internos de trabajo. En dicha norma el verbo rector “podrá” indica que es potestativo del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos, pudiendo éstos ser de carácter permanente, o transitorio como cuando se crean para cumplir una misión, ejecutar un programa o resolver un problema específico, los cuales una vez atendidos conllevan la necesaria supresión del grupo. Estos grupos se crean según las necesidades del servicio y para desarrollar de manera adecuada los objetivos y programas de la entidad. En el acto administrativo de su creación deben señalarse las tareas por cumplir y las responsabilidades asignadas a sus integrantes. Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad. Pudiendo ser de carácter permanente o transitorio los grupos de trabajo, su creación y, por consiguiente, su disolución, derivan de una resolución del jefe del organismo respectivo. Así como el director del organismo tiene la facultad legal de crearlos, tiene igual potestad para disolverlos, de acuerdo con las necesidades del servicio. Los servidores que son designados para integrar dichos grupos no adquieren ningún “derecho” a permanecer en ellos, dado que, siendo la planta de personal de naturaleza global, el director del organismo tiene la facultad de decidir cómo y cuándo ubica y reubica dentro de la

organización el recurso humano con el cual funciona la entidad. Ello se predica igualmente de quienes, integrando dichos grupos, mientras estos existan, asuman las funciones de coordinación.” (Subrayado fuera de texto)

Lo anterior denota la potestad que tiene el representante legal de crear o no los grupos internos de trabajo en la entidad, así como de suprimirlos y organizarlos, y que estos, están supeditados a las necesidades del servicio y a una justificación técnica.

Ahora bien, la 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Estudio Técnico que soporta el rediseño institucional de la UAERMV busca brindar elementos organizacionales a la entidad para su modernización, definiendo una estructura organizacional robusta que consolide y refleje la capacidad para desarrollar las nuevas funciones y competencias otorgadas a la Unidad a través del artículo 95 del Acuerdo No. 761 de 2020, de igual forma, el documento soporta de manera técnica, jurídica y financiera, la propuesta que modifica la escala salarial, planta de empleos y el manual específico de funciones y de competencias laborales que le permita a la entidad dar alcance al nuevo contexto y exigencias que demanda el Distrito Capital en materia de conservación de la infraestructura de competencia de la Unidad y los retos que desde el interior se generan, de acuerdo a la visión de ciudad.

Como se señala en el texto del documento, el diagnóstico del Estudio Técnico muestra claramente el rezago institucional que ha tenido la UAERMV, no solamente desde su creación, sino desde su rol como Secretaría de Obras Públicas a principios del siglo XX, lo anterior sustentado en que la ciudad de Bogotá crecía con la anexión de municipios vecinos como Usaquén, Suba, Engativá, Fontibón, Bosa y Usme, los que desde entonces se convirtieron en localidades y por lo tanto en responsabilidad de la administración distrital, que veía que tanto la población, como la extensión del territorio urbano seguía creciendo demandando y complejizando los temas de movilidad y de conservación de la malla vial, en 65 años, entre 1940 y 2005, Bogotá multiplicó 20 veces su población y la extensión del área urbana, pero no en la misma medida la respuesta institucional frente a la conservación de la malla vial.⁵

Es así que, con la expedición del Acuerdo No. 257 de 2006 se estableció una nueva estructura, organización y funcionamiento de la Administración Distrital que definió, entre otros temas, los denominados Sectores Administrativos de Coordinación dentro de los cuales se encuentra el Sector Movilidad, integrado por la Secretaría Distrital de Movilidad cabeza del sector y otras entidades entre

⁵ Estudio Técnico de Rediseño Institucional de la Unidad Administrativa especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, noviembre 2022.



las cuales se encuentra la UAERMV producto de la transformación de la Secretaría de Obras Públicas.

De otra parte, es importante señalar que uno de los componentes que debe ser presentado en el Estudio Técnico para la modificación de estructuras organizacionales y plantas de personal, según el literal b del numeral 1 del artículo 4 de la Resolución 269 de 2019 expedida por el DASCD, es el relacionado con el análisis externo, el cual debe contemplar el estudio de los diferentes factores que inciden en el crecimiento y configuración de la entidad (políticos, económicos, sociales y tecnológicos), para que con base en ellos sea posible presentar propuestas que adecúen la Institución a su entorno.

En este sentido, se identificaron razones técnicas que le permitieron a la administración proponer como respuesta, el fortalecimiento de la estructura organizacional de la entidad dado que, esta presenta un rezago histórico e institucional, quedando corta para dar alcance no solo a las nuevas funciones y competencias otorgadas a través del artículo 95 del Acuerdo No. 761 de 2020, sino, con las que ya se venían desarrollado objeto de su misionalidad.

De igual manera, el Estudio Técnico presentado por la entidad, incorpora en la propuesta elementos para dar cumplimiento a la normatividad que exige el fortaleciendo organizacional en temas como el control disciplinario interno, las tecnologías de la información y de atención al ciudadano.

En consecuencia, la administración basada en las necesidades del servicio y en los elementos técnicos mencionados, los cuales se encuentran desarrollados en mayor medida en el Estudio Técnico radicado en el DASCD, estableció dentro de su competencia y autonomía que, una de las medidas dentro del rediseño institucional será el fortalecimiento de la estructura organizacional, teniendo en cuenta que, la estructura actual no es la adecuada para asumir las nuevas funciones y competencias otorgadas, y que se debe dar cumplimiento a las exigencias normativas a las cuales debe ajustarse la entidad.

Cordialmente,

CC: Dra. Deyanira Ávila Moreno, Presidente, Consejo Directivo de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, davila@movilidadbogota.gov.co

| Documento 20231100016193 firmado electrónicamente por: | |
|---|---|
| MARTHA PATRICIA AGUILAR COPETE | secretaria general SECRETARÍA GENERAL martha.aguilar@umv.gov.co Fecha firma: 19-01-2023 17:04:13 |
| 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 |
|  664f6411653745ccf30e0976c0743b04f4a5dcba24ed14d2fdc17d01a7179e62 Codigo de Verificación CV: a8d0a Comprobar desde: https://www.umv.gov.co/portal/verificar/ | |

