



Uptc

Universidad Pedagógica y
Tecnológica de Colombia



**CONTRATO No. 335 de 2013 CONSULTORÍA PARA EL
DIAGNÓSTICO, REALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE
LA REORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE
COLOMBIA “UPTC”**

CONTENIDO

Etapa I: Análisis Situacional o Diagnóstico Inicial

- Caracterización Global de la Universidad (Análisis Interno)
- Análisis externo

II: Formulación de la Propuesta

- Formulación de propuesta de las reglas de gestión y de viabilización la reorganización integral de la Institución con miras a sus sostenibilidad, en todos los ámbitos de actuación.
- Revisión de documentación y elaboración de propuesta de ajuste a la reglamentación o normalización interna que soporta la gestión académica, administrativa, tecnológica y financiera.
- Proyecciones financieras que identifiquen los recursos económicos requeridos para la sostenibilidad de la reorganización integral de la Institución.
- Definición de requerimientos de información, diseño conceptual de la solución informática, catálogo de aplicaciones y arquitectura propuesta.
- Identificación de cada una de las acciones, pasos y procedimientos para implementar para la reorganización institucional. Propuesta de estructura organización de la Universidad.
- Definición de procesos, procedimientos, manuales, y documentos que soporten la gestión en la Universidad.

Etapa III: Plan de implementación

- Elaboración y sustentación de los proyectos de la normatividad interna que deba expedirse.
- Acompañamiento especializado e implantación de los requerimientos de información.
- Asesoría y acompañamiento en los trámites de discusión y aprobación de los actos administrativos a expedirse.
- Atención de los requerimientos de las autoridades internas y externas de la Universidad.
- Acompañamiento y defensa jurídica en todos los procesos y situaciones individuales que surjan como consecuencia de la reestructuración administrativa institucional.

Etapa I: Análisis Situacional o Diagnóstico Inicial

1.1 CARACTERIZACIÓN GLOBAL DE LA UNIVERSIDAD

ANÁLISIS INTERNO:

Reseña histórica, Marco legal, Identificación y Análisis de los Objetivos y Funciones Generales, Misión, Visión, Identificación del Mapa de Procesos o Cadena de Valor., Productos y/o Servicios, Usuarios o Clientes, Entorno Tecnológico, Estructura Organizacional, Evaluación de la Prestación de servicios, Análisis General del Marco Jurídico Institucional (Estatutos y Reglamentos Internos), Análisis y evaluación del marco jurídico y normativo interno que soporta la gestión académica, administrativa, tecnológica (sistemas de información) y financiera.

Diagnóstico, Evaluación de la Plataforma Informática y Arquitectura de Sistemas.

ANÁLISIS EXTERNO:

Entorno Político, Económico, Social.

Comportamiento Financiero.

Análisis de la Estructura actual.

Evaluación de las funciones, perfiles existentes, de acuerdo a las formas de vinculación o contratación.

Integración de los anteriores análisis, para efectos de las conclusiones y formulación de las recomendaciones identificando el marco jurídico y primeras aproximaciones financieras.



II. Formulación de la Propuesta

La segunda fase del proceso prevé la definición de los parámetros básicos que se deberán tener en cuenta para la implementación de las recomendaciones que surjan de la primera fase. Esta fase contempla una propuesta, con parámetros que respeten las garantías y derechos tanto organizacionales como individuales.

2.1. Formulación de la propuesta de las reglas de gestión y de viabilización la reorganización integral de la Institución con miras a sus sostenibilidad, en todos los ámbitos de actuación.

2.2. Revisión de documentación y elaboración de la propuesta de ajuste a la reglamentación o normalización interna que soporta la gestión académica, administrativa, tecnológica (sistemas de información) y financiera.

2.3. Proyecciones financieras que identifiquen los recursos económicos requeridos para la sostenibilidad de la reorganización integral de la Institución.

2.4. Definición de los requerimientos de información, diseño conceptual de la solución informática, catálogo de aplicaciones y diseño de la arquitectura propuesta.

2.5. Identificación de cada una de las acciones, pasos y procedimientos que se deberán implementar para la reorganización institucional.

2.6. Propuesta de estructura organización que responda a los requerimientos de la Universidad, así como los establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

2.7. Definición de los procesos, procedimientos, manuales, y demás documentos que soporten la gestión en la Universidad

2.8. Planta de Personal Administrativo y Académico-Administrativo.

2.8.1. Evaluación y definición de Perfiles y Cargas de Trabajo.

2.8.1.1. Evaluación de las Funciones

2.8.1.2 Perfiles y Cargas de Trabajo.

2.8.1.3. Aspectos académicos.

2.8.1.4. Cálculos Actuariales Individuales.

2.8.1.5. Evaluación Jurídica y prospectiva detallada de todos los procesos y situaciones individuales que surjan como consecuencia de la reorganización administrativa institucional.

2.8.2. Sistema de Nomenclatura y Clasificación de Empleos

2.8.2.1. Determinación de la Planta de personal

2.8.2.2. Viabilidad o Disponibilidad Presupuestal

2.8.3. Acto Administrativo de Modificación de Planta

2.8.3.1. Manual específico de funciones y competencias laborales

2.8.3.2. Competencias Laborales

2.8.3.3. Metodología para Ajustar o Establecer los Manuales Específicos de Funciones.

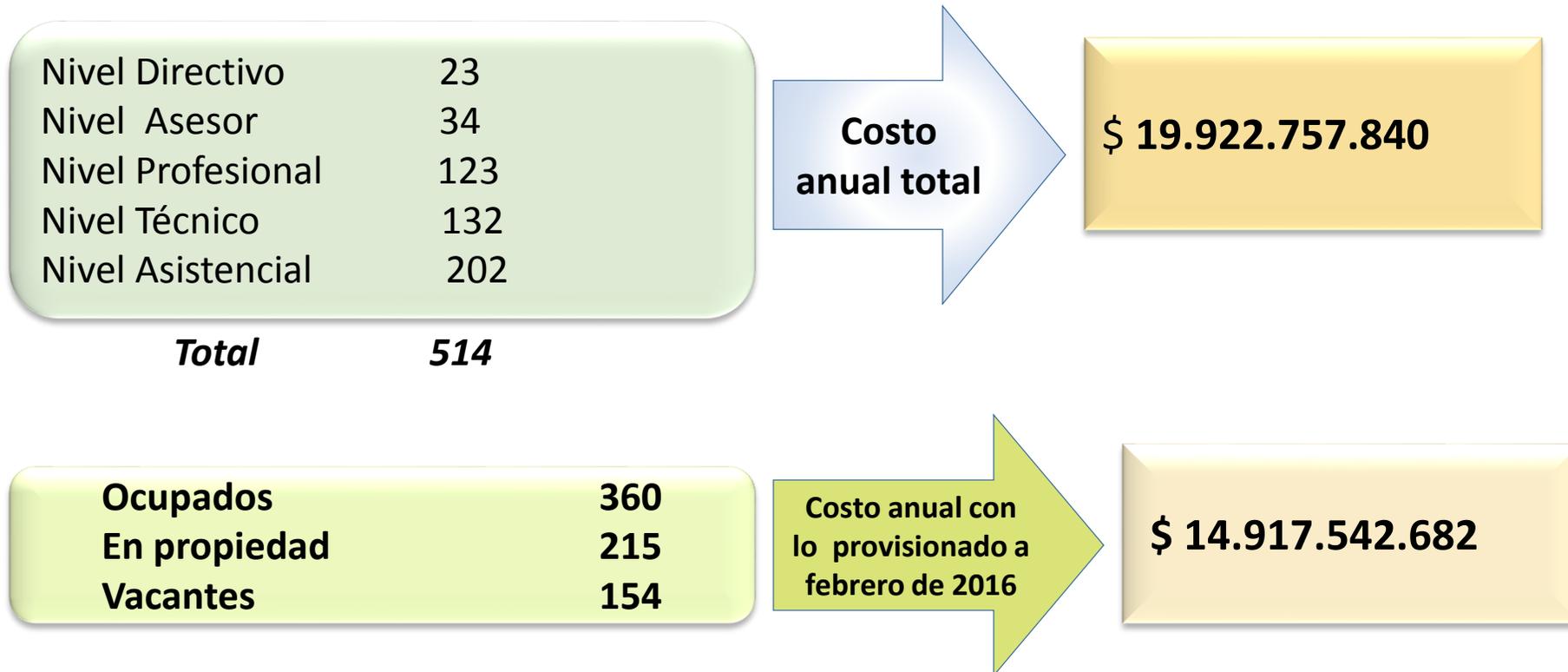
2.8.4. Revisión y ajuste al Sistema de Evaluación del desempeño de funcionarios administrativos y académico-administrativos.

Ajuste a la estructura organizacional

Con fundamento en los resultados de la evaluación y definición de perfiles y cargas de trabajo, se debe realizar un ajuste en la estructura organizacional y una reclasificación salarial, con la observancia de los valores absolutos y relativos del salario y respeto a los derechos adquiridos.

La estructura organizacional debe tener una cantidad apropiada de niveles jerárquicos con tendencia a la denominada estructura plana, evitándose una estructura organizacional y unos procesos de gestión altamente complejos de manejar. La existencia de excesivos niveles jerárquicos incrementa costos burocráticos, atomiza la institución e impide la articulación y la comunicación, y reduce el alcance de la autoridad administrativa.

PLANTA ACTUAL



Fecha de corte: 28 de febrero de 2016

Planta actual

Planta actual		VACANTES	
Elección	3	Directivos	7
Libre nombramiento y remoción	33	Asesores	10
Carrera	31	Profesional Especializado y Profesional Universitario	2
Encargos	148	Médicos y odontólogos	12
Nombramiento provisional	145	Técnicos	33
Vacancias	154	Auxiliar administrativo y secretario	90

Niveles de la planta

≠

Grados

≠

Asignaciones Básicas

Nota: Nivel de responsabilidad dado por las funciones que se ejercen en cada uno de ellos.

Planta actual

65% de los cargos corresponden a los niveles técnico y asistencial

19% corresponde a los cargos de nivel profesional (exceptuando médicos y odontólogos vinculados por hora/mes)

7% corresponden a el nivel asesor

Existen 34 cargos en la actualidad, con 5 niveles sin una diferenciación funcional clara. La planta existente no es acorde con la estructura, roles, responsabilidades y necesidades asignadas por las dependencias

PROYECCIÓN DE COSTOS Y VIABILIDAD FINANCIERA DE LA PROPUESTA

CONFORMACIÓN DE PLANTA DE EMPLEADOS

TIPO VINCULACION	No. Cargos planta	No. Cargos Nomina	Valor anual Plantas Aprobada	Valor Anual Nomina Provista
Empleados Publicos	514	360	\$ 19.922.757.840,00	\$ 14.917.542.682
Trabajadores Oficiales	274	167	\$ 14.137.790.222,00	\$ 8.909.530.870
Administrativos Temporales		799		\$ 19.481.009.004
TOTALES	788	1326	\$ 34.060.548.062,00	\$ 43.308.082.555,47

Escenarios

1

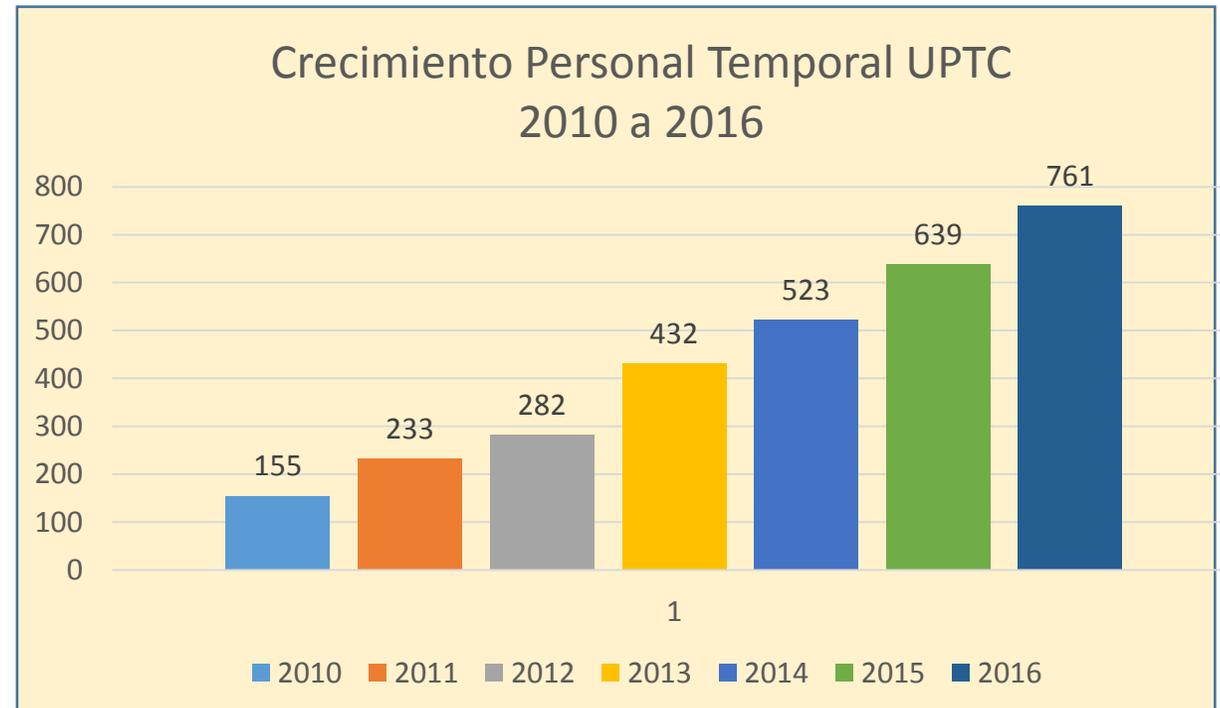
2

**COSTOS PLANTA
EMPLEADOS
PUBLICOS**

Numero de cargos	913	978
Asignación básica	\$ 88.040.424	\$ 92.445.140
Asignación básica por grupo de cargos	\$ 1.534.087.529	\$ 1.599.388.668
Asignación anual	\$ 18.409.050.342	\$ 19.192.664.010
Auxilio de transporte	\$ 495.804.000	\$ 547.318.800
Auxilio de alimentación	\$ 295.416.072	\$ 298.430.077
Bonificación servicios prestados	\$ 767.043.764	\$ 799.694.334
Prima de servicios	\$ 3.068.175.057	\$ 3.198.777.335
Prima de vacaciones	\$ 959.812.051	\$ 1.001.536.857
Prima de navidad	\$ 1.999.608.441	\$ 2.086.535.118
Bonificación recreación	\$ 102.272.502	\$ 106.625.911
Prima técnica	\$ 1.054.629.713	\$ 1.066.059.074
Total salarios y prestaciones	\$ 27.151.811.942	\$ 28.297.641.517
Contribuciones inherentes a la nomina	\$ 8.069.749.645	\$ 8.415.860.985
Total	\$ 35.221.561.588	\$ 36.713.502.501

Histórico de personal temporal a febrero de 2016

ANTIGUEDAD TEMPORALES							Cantidad
AÑOS							
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
7 años							139
6 años							213
5 años							272
4 años							421
3 años							516
2 años							639
Año vigente							761



Total temporales

- Labores oficiales: 162
- Labores administrativas: 637
- Análisis:
 - 637 temporales - 154 vacantes: 483 adicionales
 - 978 propuestos - 540 creados: 438 empleos adicionales
 - 438- 483: -45 empleos que no serán provistos



Uptc

Universidad Pedagógica y
Tecnológica de Colombia

ETAPA II: FORMULACIÓN DE LA PROPUESTA



Ajuste a la estructura organizacional

NIVEL	CARGO ACTUAL		CARGO RECLASIFICADO	
PROFESIONAL	Profesional especializado	2028-14	Profesional especializado	2028-14
	Profesional especializado	2028-12	Profesional especializado	2028-14
	Medico	2085-12	Medico	2085-14
	Odontólogo	2087-12	Odontólogo	2087-14
	Profesional universitario	2044-10	Profesional universitario	2044-11
	Profesional universitario	2044-09	Profesional universitario	2044-11
	Profesional universitario	2044-07	Profesional universitario	2044-09
	Profesional universitario	2044-05	Profesional universitario	2044-07
	Profesional universitario	2044-05	Profesional universitario	2044-05
			Profesional universitario Área de la Salud	2048-04
TECNICO	Técnico administrativo	3124-13	Técnico administrativo	3124-14
	Técnico administrativo	3124-12	Técnico administrativo	3124-14
	Técnico administrativo	3124-10	Técnico administrativo	3124-12
	Técnico operativo	3132-12	Técnico operativo	3132-12
	Técnico operativo	3132-11	Técnico operativo	3132-13
	Técnico operativo	3132-10	Técnico operativo	3132-12
	Técnico operativo	3132-8		
ASISTENCIAL	Auxiliar administrativo	4044-12	Auxiliar administrativo	4044-14
	Auxiliar administrativo	4044-14	Auxiliar administrativo	4044-16
	Auxiliar administrativo	4044-16	Auxiliar administrativo	4044-18
	Secretaria ejecutiva	4210-20	Secretaria ejecutiva	4210-22
	Secretaria ejecutiva	4210-16	Secretaria ejecutiva	4210-18
	Secretaria	4178-11	Auxiliar administrativo	4044-13
	Auxiliar administrativo	4044-08		
	Auxiliar administrativo	4044-10		
			Secretaria ejecutiva	4210-24
			Enfermero Auxiliar	4128-14
			Operario calificado	4064-9
			Operario calificado	4064-14
			Auxiliar de servicios generales	4064-8
		Conductor Mecánico	4103-13	
		Auxiliar de servicios generales	4064-13	

Las reubicaciones que sea necesario realizar no se pueden asumir como una afectación de los derechos de carrera

Ajuste a la estructura organizacional

PLANTA ADMINISTRATIVA GLOBAL				
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	NIVEL	GRADO	CLASIFICACIÓN
Rector de Universidad	45	Directivo	23	Periodo Fijo
Asesor	1020	Asesor	3	Libre Nombramiento y Remoción
Secretario General	40	Profesional	17	Libre Nombramiento y Remoción
Decano de Universidad	85	Directivo	18	Periodo Fijo
Jefe de Departamento	95	Directivo	8	Libre Nombramiento y Remoción
Vicerrector de Universidad	60	Directivo	20	Libre Nombramiento y Remoción
Director	100	Directivo	17	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional Universitario - Odontólogo	2087	Profesional	14	Carrera Administrativa
Profesional Universitario - Médico	2085	Profesional	14	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	2044	Profesional	5, 7, 9, 11	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Área de la Salud	2048	Profesional	4	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	2028	Profesional	14	Carrera Administrativa
Técnico Administrativo	3124	Técnico	12,14	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	3132	Técnico	12, 13	Carrera Administrativa
Enfermero Auxiliar	4128	Asistencial	14	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	4044	Asistencial	13, 14, 16,18	Carrera Administrativa
Secretaria Ejecutiva	4210	Asistencial	22, 24	Carrera Administrativa
Operario Calificado	4169	Asistencial	9,14	Carrera Administrativa
Auxiliar de Servicios Generales	4064	Asistencial	8, 13	Carrera Administrativa
Secretaria Ejecutiva	4210	Asistencial	18	Carrera Administrativa
Conductor Mécanico	4103	Asistencial	13	Carrera Administrativa

Las reubicaciones que sea necesario realizar no se pueden asumir como una afectación de los derechos de carrera



MÍNIMOS BÁSICOS PARA DEPENDENCIAS

RECTORIA		
Denominación del cargo	Grado	No. Personas
Rector	23	1
Asesor	3	3
Secretaria Ejecutiva	24	1
DIRECCIONES		
Denominación del cargo	Grado	No. Personas
Director	17	1
Secretaria Ejecutiva	22	1
VICERECTORIAS		
Denominación del cargo	Grado	No. Personas
Vicerrector	20	1
Secretaria Ejecutiva	22	1
Asesor	3	1
DEPARTAMENTOS		
Denominación del cargo	Grado	No. Personas
Jefe de Departamento	8	1
Secretaria Ejecutiva	18	1

DECANATURAS		
Denominación del cargo	Grado	No. Personas
Decano	18	1
Asesor	3	1
Secretaria Ejecutiva	18	1
ESCUELAS DE PREGRADO		
Denominación del cargo	Grado	No. Personas
Auxiliar Administrativo	14	1
ESCUELAS DE POSGRADO		
Denominación del cargo	Grado	No. Personas
Auxiliar Administrativo	13	2
CENTROS E INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN		
Denominación del cargo	Grado	No. Personas
Auxiliar Administrativo	13	2
SEDES		
Denominación del cargo	Grado	No. Personas
Decano	18	1
Asesor *	3	1
Jefe de Departamento Administrativo	8	1
Secretaria Ejecutiva	18	1

Total empleos por nivel

Planta actual

NIVEL	TOTAL CARGOS
DIRECTIVO	24
ASESOR	34
PROFESIONAL	122
TÉCNICO	132
ASISTENCIAL	202
TOTAL	514

Planta propuesta

NIVEL	TOTAL CARGOS
DIRECTIVO	43
ASESOR	17
PROFESIONAL	327
TÉCNICO	64
ASISTENCIAL	527
TOTAL	978

PROPUESTA NUEVA PLANTA DE EMPLEADOS UPTC

CRITERIOS DE FORMULACIÓN PARA LA NUEVA PLANTA

- Profesionalización de la planta de empleados públicos de la Universidad.
- Establecimiento de una planta en la que se vea claramente los roles y responsabilidades de los distintos cargos y consecuente con ello la asignación salarial.
- Mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos en materia salarial y prestacional.
- Establecer una planta que sea coherente con el crecimiento actual de la universidad y su proyección según el plan de Desarrollo.
- Garantizar los derechos de los empleados administrativos de carrera.
- Dotar los procesos misionales y administrativos de la persona que se requiera efectivamente de acuerdo con las cargas de trabajo y los avances tecnológicos que deben desarrollarse para el correcto funcionamiento.

PROPUESTA NUEVA PLANTA DE EMPLEADOS UPTC

CRITERIOS DE FORMULACIÓN PARA LA NUEVA PLANTA

- Definir claramente las funciones que en la actualidad desarrollan empleados de la universidad y que pueden ser sujetos de tercerización por efecto de la optimización de los procesos y en cumplimiento de la normatividad que aplica la prestación de dichos servicios.
- Establecer la condición legal de los funcionarios vinculados en la actualidad por contrato de trabajo a término indefinido que se rige por convención colectiva de trabajo, y establecer la forma como, a partir de la reforma, se van a atender los servicios.
- Definir técnicamente la estructura de cargos básica para las distintas unidades académicas, sedes seccionales y unidades administrativas.
- Definir un número mínimo de empleos de temporales que sirvan para soportar algunas situaciones excepcionales tales como licencias, incapacidades, comisiones, proyectos especiales, entre otros, siempre avalado por estudio técnico.



Uptc

Universidad Pedagógica y
Tecnológica de Colombia



ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LAS IMPLICACIONES DEL PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA.



Uptc

Universidad Pedagógica y
Tecnológica de Colombia



1. AUTONOMÍA UNIVERSITARIA

La UPTC al tener la estructura de un ente universitario autónomo, expresamente está excluida de las regulaciones de la ley 909 de 2004, que derogó integralmente la Ley 443 de 1998.

A pesar de que la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, es un ente universitario que no se regula por la ley 909 de 2004, y por ende goza de un margen de autonomía frente a la regulación del personal administrativo, se deben valorar algunos riesgos eminentes a la reestructuración tales como la estabilidad laboral existente para los empleados de carrera que impide su desmejora de las condiciones en la prestación del servicio, la estabilidad laboral reforzada de provisionales y temporales que llevan varios años en la entidad, el tratamiento que debe darse a los trabajadores oficiales, y las personas que hacen parte del denominado reten social, aspectos que se abordaran seguidamente.



2. PROTECCIÓN A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA

- ✓ Reclasificar los cargos que hoy ocupan en propiedad los funcionarios de carrera administrativa, hasta en dos grados, o en un 10% de la asignación básica mensual dentro de los mismos niveles establecidos en el Decreto Nacional 229 de 2016.
- ✓ Incorporar automáticamente a los funcionarios de carrera en la nueva planta de personal como aparece en la siguiente tabla:



2. PROTECCIÓN A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA

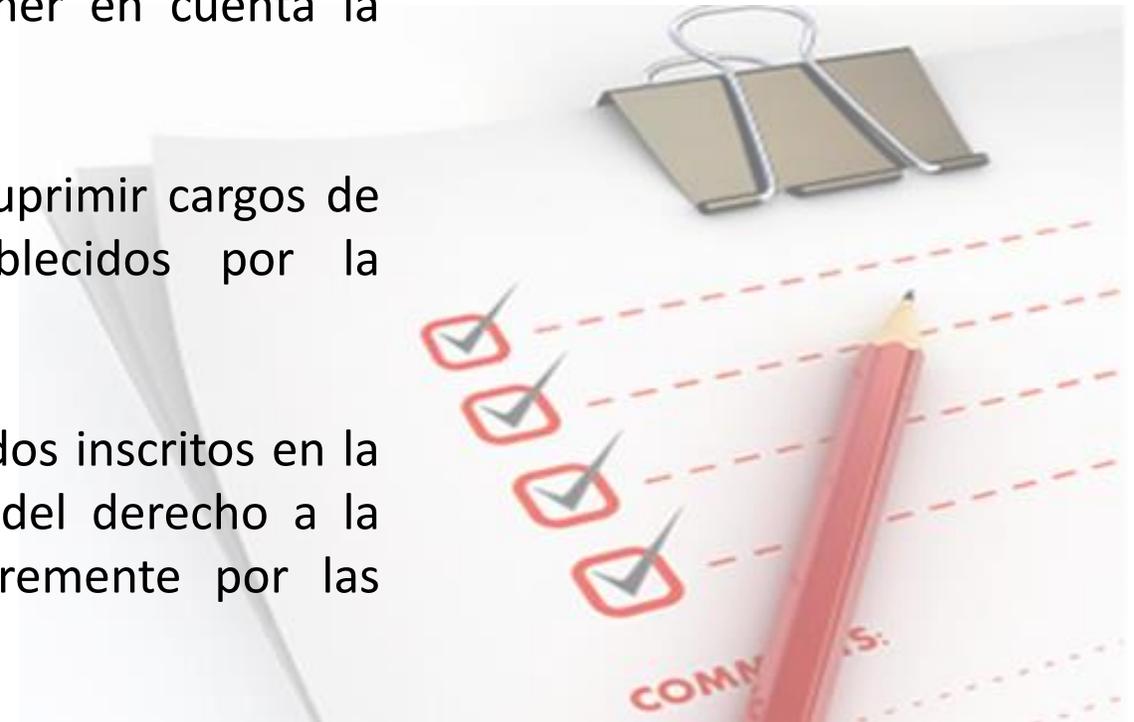
- ✓ **Planta Global de empleos.** En la planta global se escalan, de manera genérica, los empleos que son indispensables para cumplir las tareas asignadas a cada estructura administrativa. En tal sentido, el Director de la entidad “distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas”. De esta manera, no puede tomarse como un traslado ni una desmejora de las condiciones laborales la reubicación de una dependencia a otra del empleado de carrera. La reubicación no reúne las condiciones para denominarse como traslado ni puede aducirse por parte del empleado como una desmejora de las condiciones de carrera.



2. PROTECCIÓN A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA

En los procesos de reestructuración se debe tener en cuenta la siguientes reglas o premisas:

- i) La administración pública está facultada para suprimir cargos de carrera administrativa en los términos establecidos por la Constitución y la ley.
- ii) En los casos de supresión de cargos de empleados inscritos en la carrera administrativa estas personas, en virtud del derecho a la estabilidad laboral, tienen derecho a optar libremente por las siguientes opciones:



2. PROTECCIÓN A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA

La incorporación (límite temporal de seis meses para efectuar la incorporación)

La incorporación tiene las siguientes características:

1. “El único obligado es el nominador, quien después de verificar la supresión del cargo debe revisar si existe empleo igual o equivalente para mantener la vinculación laboral.
2. “La incorporación sólo tiene lugar en la nueva planta de empleos de la misma entidad pública en la que se encontraba vinculado el empleado.
3. “La incorporación tiene oportunidad de manera previa al retiro del servicio, ya que se entiende que el nominador después de examinar la nueva planta de empleos no halló empleo con condiciones iguales o equivalentes.
4. “El responsable de la unidad de personal debe expresar los motivos sustanciales por los cuales no fue procedente la incorporación de un servidor con derechos de carrera.



2. PROTECCIÓN A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA

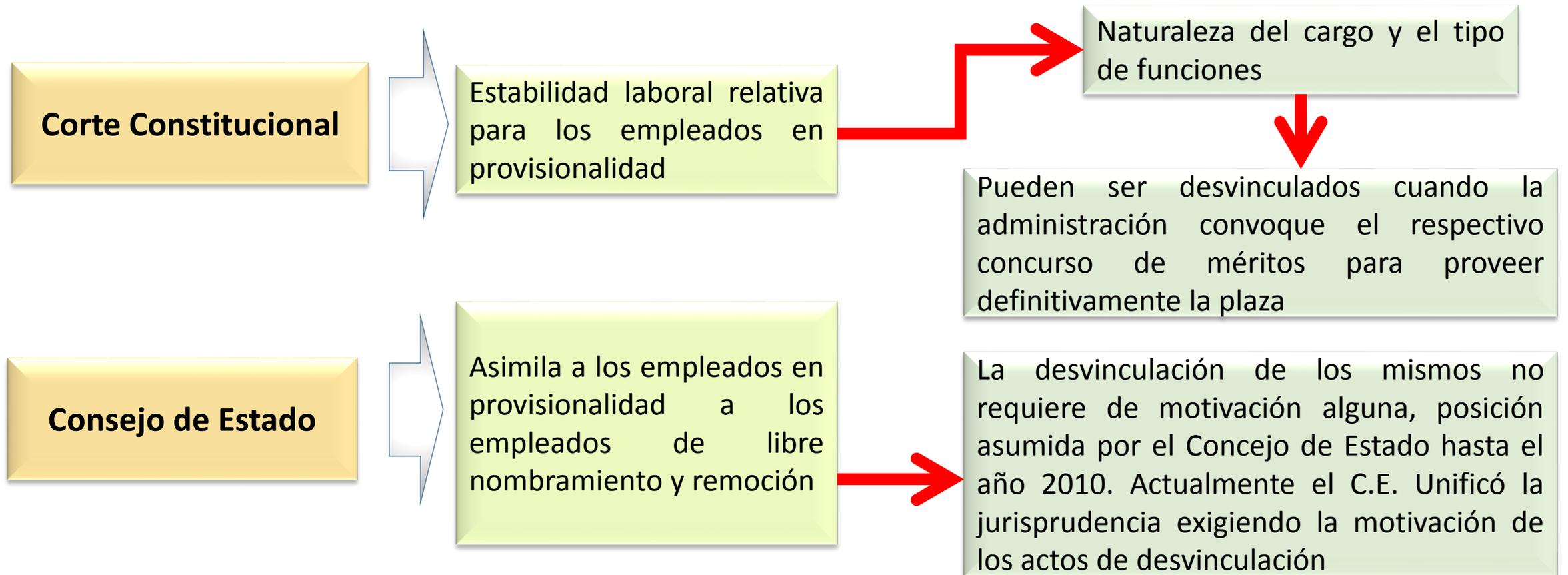
La reincorporación (límite de seis meses para la reincorporación)

De no ser posible la incorporación, surge un segundo derecho para el trabajador amparado con fuero de inamovilidad relativa, el cual es la reincorporación preferencial a un cargo igual o equivalente que esté vacante o provisto mediante encargo o nombramiento provisional o que de acuerdo con las necesidades del servicio se creen en las plantas de personal en la misma entidad en la cual venía prestando el servicio, o incluso en otras entidades o dependencias administrativas cuando la entidad es el del orden nacional.

La indemnización. Si pasados seis meses el servidor no se ha incorporado o reincorporado o no es posible encontrar una vacante se procede a indemnizar al servidor.



SITUACIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES Y TEMPORALES



TERMINACIÓN DE PROVISIONALIDADES Y VINCULACIÓN DE TEMPORALES

- Censo que nos permita establecer cuantos funcionarios que en la actualidad se encuentran ocupando cargos en provisionalidad o mediante la figura de contratos temporales pueden ser reubicados en cargos similares o con funciones afines en la nueva planta.
- Se debe terminar mediante resolución motivada los nombramientos en provisionalidad y notificar la terminación en tratándose de los contratos temporales, y hacer el nombramiento de carácter provisional en los nuevos cargos que se establezcan frente a las personas que cumplan con los requisitos requeridos y preferiblemente hubiesen venido desempeñando en la entidad cargos con roles y funciones similares.



TERMINACIÓN DE ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL



Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados “



Al momento de implementar el proceso de reestructuración es necesario terminar los encargos que se hayan provisto para posibilitar al empleado de carrera el tomar nombramiento de su nuevo cargo y funciones.



Se recomienda para llevar a cabo este procedimiento motivar la terminación de los encargos correspondientes, para que el empleado pueda ser notificado del nuevo cargo y funciones que desempeñará en la nueva estructura administrativa, y nuevamente si es necesario proceder a encargarlo por un tiempo no superior a seis (6) meses mientras se surte el concurso de méritos y se pueda proveer el cargo de manera definitiva.

ANÁLISIS SITUACIÓN TRABAJADORES OFICIALES.

La Planta de trabajadores Oficiales de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia fue adoptada por medio del Acuerdo 061 del 24 de noviembre de 1976, y mediante el artículo 9 del Acuerdo No. 049 del 20 de noviembre de 2001, expedido por el Consejo Superior Universitario, concreta la planta de trabajadores oficiales en 274 plazas.

Está conformada por 28 categorías de cargos, y 274 empleos, con asignaciones salariales que oscilan entre \$1.447.277 y \$2.102.860, es decir con un promedio de asignación mensual de \$1.775.069.

1. En detalle la **PLANTA DE TRABAJADORES OFICIALES a 2016** es la siguiente:

CARGO	No. de Cargos Según ACUERDO 013/12	SALARIO
ACARREADOR	1	\$ 1.814.368
ALBAÑIL	10	\$1.754.232
ASEADOR	40	\$ 1.603.146
AYUDANTE DE ALMACEN	11	\$2.168.879
AYUDANTE DE ARCHIVO	8	\$1.859.310
AYUDANTE DE FOTOGRAFIA	1	\$1.787.719
AYUDANTE DE TALLER	1	\$1.772.508
AYUDANTE DE DEPORTES	4	\$2.021.784
AYUDANTE DE ENFERMERIA	5	\$2.240.918
AYUDANTE DE IMPRETA	2	\$1.942.502
AYUDANTE DE LABORATORIO	20	\$1.824.665
AYUDANTE MIMEOGRAFO	1	\$1.942.502
AYUDANTE SERV. CAFETERIA INTERNA	3	\$ 1.625.835
AYUDANTE DE SRV. GENERALES	19	\$1.603.148
CARPINTERO	9	\$2.226.570
CELADORES	74	\$1.754.232
CONDUCTOR	11	\$2.168.879
ELECTRICISTAS	2	\$2.023.046
ENCUADERNADOR	3	\$2.241.307
GRANJERO	20	\$2.108.648
JARDINERO	8	\$1.603.148
JORNALERO	1	\$1.603.148
MAESTRO JEFE	1	\$2.329.336
MAYORDOMO	1	\$2.166.993
MENSAJERO	13	\$1.942.502
PINTOR	2	\$1.754.232
PLOMERO	1	\$1.942.502
TRACTORISTA	2	\$1.942.502
TOTAL	274	

De los 274 cargos establecidos, se encuentran ocupados 167, es decir el 63 %. De ellos el 32%, es decir 54 empleados, ocupan el cargo de celadores; el 11% (18 empleados) son granjeros, el 11% (18 empleados) ayudantes de laboratorio y el 8% (13 empleados) mensajeros. El 38% restante corresponde a otras categorías.

El marco legal interno que rige las relaciones laborales, salariales y prestacionales entre la Universidad y los trabajadores, es el establecido básicamente en la convención colectiva de trabajo.

2. En detalle la **PROVISIÓN DE LA PLANTA DE TRABAJADORES OFICIALES a 2016** es la siguiente:

CARGO	No. de Cargos Según ACUERDO 013/12	SALARIO	Cargos Ocupados
ACARREADOR	1	\$ 1.814.368	0
ALBAÑIL	10	\$1.754.232	1
ASEADOR	40	\$ 1.603.146	8
AYUDANTE DE ALMACEN	11	\$2.168.879	9
AYUDANTE DE ARCHIVO	8	\$1.859.310	8
AYUDANTE DE FOTOGRAFIA	1	\$1.787.719	1
AYUDANTE DE TALLER	1	\$1.772.508	1
AYUDANTE DE DEPORTES	4	\$2.021.784	2
AYUDANTE DE ENFERMERIA	5	\$2.240.918	4
AYUDANTE DE IMPRETA	2	\$1.942.502	1
AYUDANTE DE LABORATORIO	20	\$1.824.665	18
AYUDANTE MIMEOGRAFO	1	\$1.942.502	1
AYUDANTE SERV. CAFETERIA INT	3	\$ 1.625.835	2
AYUDANTE DE SERV. GLES	19	\$1.603.148	2
CARPINTERO	9	\$2.226.570	8
CELADORES	74	\$1.754.232	54
CONDUCTOR	11	\$2.168.879	8
ELECTRICISTAS	2	\$2.023.046	2
ENCUADERNADOR	3	\$2.241.307	3
GRANJERO	20	\$2.108.648	18
JARDINERO	8	\$1.603.148	0
JORNALERO	1	\$1.603.148	0
MAESTRO JEFE	1	\$2.329.336	1
MAYORDOMO	1	\$2.166.993	1
MENSAJERO	13	\$1.942.502	13
PINTOR	2	\$1.754.232	0
PLOMERO	1	\$1.942.502	0
TRACTORISTA	2	\$1.942.502	1
TOTAL	274		167

COSTOS TRABAJADORES OFICIALES

Numero de cargos	167	274
Asignación básica	\$ 53.965.075	\$ 53.965.075
Asignación básica por grupo de cargos	\$ 322.574.642	\$ 506.821.168
Prima de antigüedad	\$ 64.016.778	\$ 105.033.516
Asignación anual	\$ 4.639.097.037	\$ 7.342.256.208
Auxilio de transporte	\$ 294.491.808	\$ 482.893.452
Auxilio de alimentación	\$ 289.644.132	\$ 474.944.460
Bonificación servicios prestados	\$ 347.932.278	\$ 550.669.216
Prima de servicios	\$ 381.470.078	\$ 603.452.003
Prima de vacaciones	\$ 403.233.755	\$ 637.296.578
Prima de navidad	\$ 465.638.979	\$ 735.925.810
Bonificación recreación	\$ 25.772.761	\$ 40.790.312
Total salarios y prestaciones	\$ 6.847.280.828	\$ 10.868.228.040
Contribuciones inherentes a la nomina	\$ 2.062.250.042	\$ 3.269.562.182
Total	\$ 8.909.530.870	\$ 14.137.790.222

TRABAJADORES OFICIALES

Consideraciones de tipo funcional en lo referente a la planta de trabajadores oficiales:

- ✓ Diseñada para un momento específico de desarrollo institucional
- ✓ En la actualidad es necesario dotar a los procesos misionales y de apoyo de la institucional, con el personal idóneo para desarrollar cada uno de ellos, dentro del marco legal y técnico que le aplica a una institución acreditada
- ✓ Limitaciones de tipo legal que tiene la Universidad para crear un cuerpo de seguridad interno
- ✓ Los pliegos de peticiones, en reiteradas ocasiones, las organizaciones sindicales han solicitado en que exista claridad ente las funciones que ejercen los empleados públicos y los trabajadores oficiales

TRABAJADORES OFICIALES

Se propone:

- ✓ Incorporar en la planta de Empleados Públicos, los cargos que requeridos, en coherencia con su nueva estructura orgánica y el marco legal que define desde el punto de vista funcional la categoría de empleado público y de trabajador oficial
- ✓ Plan de transición que conlleve a que una vez que se genere la vacancia definitiva, los cargos serán provistos de la planta de empleados públicos
- ✓ El servicio de vigilancia, debe ser contratado con empresas con este objeto social
- ✓ Indemnizar al personal que lleve menos de 10 años laborados en caso de no llegarse a un acuerdo conciliatorio con los trabajadores oficiales sobre su planta de cargos



TRABAJADORES OFICIALES

Si la decisión es la de asumir medidas de terminación de contratos de trabajo de los trabajadores que tienen menos de diez (10) años de vinculación con la Universidad como pasos previos se debe:

- ✓ Conciliación extrajudicial antes de agotar demanda de revisión de convención colectiva de trabajo.
- ✓ Denuncia de la convención colectiva de trabajo.
- ✓ Demanda de revisión de convención colectiva de trabajo. (art. 480 C.S.T.)
- ✓ Medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho contra acto administrativo propio (lesividad), se hace necesario adelantar la demanda de nulidad de los Acuerdos Superiores 049 de 2001, modificado por el Acuerdo Superior 013 de 2012, los cuales no han sido derogados y por lo tanto gozan de presunción de legalidad
- ✓ Derogatoria de los acuerdos superiores 049 de 2001 y 013 de 2012

En todo caso garantizar la participación de dos delegados de la organización sindical, de acuerdo con la convención colectiva de trabajo

PROPUESTA PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES

- **Consideraciones de Tipo Legal.**

A. CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL:

Esta se iniciaría como mecanismo de solución de conflictos antes de promover cualquier acción judicial.

La conciliación laboral es un acto a través del cual las partes llegan a un acuerdo para evitar que éstas acudan a la jurisdicción laboral en aras de solucionar los conflictos. (art. 64 ley 446 de 1998)

Son conciliables todos los asuntos susceptibles de transacción, desistimiento y conciliación (art. 19 ley 640 de 2001), por otra parte, se entienden como asuntos conciliables en materia laboral todos los conflictos jurídicos de trabajo que se tramitan como proceso ordinarios de única o de primera instancia. (art 15 decreto 2511 de 1998)

PROPUESTA PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES

- **Consideraciones de Tipo Legal.**

A. CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL:

De esta manera, se recomienda adelantar el MECANISMO DE LA CONCILIACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN SINDICAL en aras de que se logre modificar la cláusula que exige conservar un número de cargos para los trabajadores oficiales, bajo la condición de que los que actualmente se encuentran vinculados se les preservará sus derechos convencionales y legales, y no serán retirados de la entidad bajo la modalidad de indemnización. Solo en el caso en que no se logre un acuerdo con la organización sindical se recomienda adelantar las correspondientes acciones legales, de las cuales me ocuparé seguidamente.

PROPUESTA PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES

- **Consideraciones de Tipo Legal.**

B. DENUNCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

Específicamente se deben denunciar las siguientes disposiciones:

- ❖ Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la UPTC y el sindicato de Trabajadores Oficiales, para los años 1990 y 1991, en su artículo segundo: “...la Universidad mejorará las garantías de estabilidad de sus trabajadores. En consecuencia, **no removerá el cargo, ni reclasificará, ni trasladará a otra ciudad, a los beneficiarios de esta convención, sino para mejorarlos, previo acuerdo con la Junta Directiva de Trabajadores. Tampoco desvinculará, ni suspenderá a los trabajadores protegidos por esta convención, sino por mandato de ley, y mala conducta comprobada y calificada,** siguiendo el procedimiento establecido en la Convención Colectiva vigente, a través del Comité Obrero- Patronal...” (negrillas fuera de texto).
- ❖ Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la UPTC y el Sindicato de Trabajadores Oficiales de la misma, para los años 1995, 1996 y 1997, estipuló en el párrafo segundo del artículo quinto: “...**en ningún caso la planta de trabajadores oficiales de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, podrá ser inferior al número de cargos con que cuenta en la actualidad,** la cual, es de doscientos setenta y cuatro (274)”. (negrillas nuestras).

PROPUESTA PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES

- Consideraciones de Tipo Legal.

C. DEMANDA REVISIÓN CONVENCIÓN COLECTIVA:

Como la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la UPTC y el sindicato de trabajadores oficiales, se prorrogó sin ser denunciada con anterioridad, la única posibilidad que tendría la entidad para obtener la revisión de la Convención, es acudir al artículo 480 del C.S.T., el cual establece que:

“Revisión. Las convenciones colectivas son revisables cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ellas; y entre tanto estas convenciones siguen en todo su vigor”

PROPUESTA PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES

- **Consideraciones de Tipo Legal.**

D. MEDIO DE CONTROL DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO CONTRA ACTO ADMINISTRATIVO PROPIO (LESIVIDAD):

Demanda de nulidad de los Acuerdos Superiores 049 de 2001, modificado por el Acuerdo Superior 013 de 2012, los cuales no han sido derogados y por lo tanto gozan de presunción de legalidad Y mientras estos actos administrativos gocen de legalidad, cualquier acción que se pretenda realizar contraria a lo consagrado en el mismos, podría ser fácilmente demandada a través de medios de control rápidos, como una acción de cumplimiento.

PROPUESTA PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES

- **Consideraciones de Tipo Legal.**

E. DEROGATORIA DE LOS ACUERDOS SUPERIORES 049 DE 2001 y 013 de 2012:

Si tenemos en cuenta que los Acuerdos Superiores 049 de 2001 y 013 de 2012, reglamentan situaciones de carácter general, como es la asunción de planta de cargos de trabajadores oficiales, podría asumirse válidamente la posición jurídica de que para efectos de revocar los actos de contenido general, basta que la Administración decida revocarlos. Posición que es viable si tenemos en cuenta que los mencionados acuerdos crean la planta de cargos de trabajadores oficiales, pero tales actos por sí mismos no crean, modifican o extinguen situaciones a título personal, pese a que en aplicación del mismo podrían expedirse actos posteriores o situaciones jurídicas contractuales de vinculación de personal con base en la planta de cargos aquí aprobada.

PROPUESTA PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES

- Consideraciones de Tipo Legal.



IMPORTANTE :

Finalmente es necesario precisar que la convención colectiva de trabajo suscrita entre la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia y el Sindicato de Trabajadores Oficiales para el año 1985 en el artículo primero previó: **“PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de que la Universidad haga una reestructuración en la planta de personal y manual de funciones de los trabajadores oficiales de la institución, esta se compromete a dar participación a dos (2) delegados del sindicato con voz y voto, para el estudio de los mencionados documentos...”**.



PROPUESTA PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES

• Consideraciones de Tipo Funcional.

- ✓ La planta de trabajadores oficiales vigente, fue diseñada para un momento específico de desarrollo institucional. En la actualidad es necesario dotar a los procesos misionales y de apoyo de la institucional, con el personal idóneo para desarrollar cada uno de ellos, dentro del marco legal y técnico.
- ✓ Se propone incorporar en la planta de Empleados Públicos, los cargos que sean requeridos, operativamente, para prestar el servicio público de educación con calidad, en coherencia con su nueva estructura orgánica y el marco legal que define desde el punto de vista funcional la categoría de empleado público y de trabajador oficial.
- ✓ Con el fin de preservar los derechos adquiridos de los actuales trabajadores oficiales de la Universidad, se plantea un plan de transición que conlleve a que una vez que se genere la vacancia definitiva, los cargos serán provistos de la planta de empleados públicos.
- ✓ Se propone acoger la solicitud de la Facultad de Ciencias y profesionalizar el personal a cargo de los laboratorios, lo que implica una reubicación de los actuales ayudantes de laboratorios.
- ✓ El servicio de vigilancia, debe ser prestado por empresas especializadas en dicho servicio.

PROPUESTA PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES

- **Protección de derechos adquiridos.**

Debe establecerse un régimen de protección de los derechos adquiridos de los trabajadores oficiales, el cual sólo tiene vocación de aplicabilidad frente a las personas vinculadas actualmente a la institución, de tal forma que si en la nueva estructura administrativa se establece un cargo para ser provisto por un empleado público, que antes se encontraba catalogado como de trabajador oficial, se debe hacer la provisión del nuevo cargo, con un régimen de transición en el cual se establece que el trabajador oficial conservará todos los derechos convencionales de la categoría que ostenta, de tal forma que cuando se presente la vacancia temporal o definitiva del cargo, quien entre a ocupar el mismo, ingresará en vigencia de la nueva estructura administrativa, y su vinculación se hará bajo la denominación de empleado público. De esta manera se protegen los derechos adquiridos, en un régimen de transición, pero se permite avanzar en el proceso de reestructuración de la entidad.

ANÁLISIS SOBRE LOS RIESGOS JURÍDICOS DEL PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN:

• Retén Social:

Para viabilizar la implementación del proceso de reestructuración se deben adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la Ley 790 de 2002 y demás normas reglamentarias, en las cuales se prescribe el procedimiento que se debe realizar en los programas de renovación de la administración pública respecto de los servidores cubiertos con la protección especial referida y la estabilidad laboral que garantice que no se les retire del servicio, a saber:

- Las madres cabeza de familia sin alternativa económica,
- Las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y
- Los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la mencionada ley.



Uptc

Universidad Pedagógica y
Tecnológica de Colombia



ANÁLISIS SOBRE LOS RIESGOS JURÍDICOS DEL PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN:

- **Procedencia del beneficio de “retén social” ante los servidores públicos que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción.**

La Corte Constitucional ha señalado en distintos fallos de tutela que no existe fundamento alguno que sustente la distinción de los destinatarios del “retén social”, según ocupen cargos de vocación permanente o transitoria, entiéndase cargos de libre nombramiento y remoción o nombrados en provisionalidad. Al contrario, se ha considerado que tal diferencia se torna discriminatoria y conculca directamente derechos fundamentales como la igualdad, la seguridad social en pensiones, entre otros.

“En esa medida, los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, aunque gozan de una estabilidad laboral precaria, deben tener un tratamiento igualitario a los demás tipos de servidores cuando reúnan los requerimientos para acceder a la protección especial consagrada en el “retén social” durante los procesos de renovación de la administración pública.



Uptc

Universidad Pedagógica y
Tecnológica de Colombia



Adopción de sistemas, procesos y procedimientos

PLAN MAESTRO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2015-2026

Lineamientos estratégicos del Plan Maestro institucional, cada uno de ellos se compone por una serie de programas y proyectos con sus metas que concretan el objetivo del lineamiento.

Las líneas estratégicas son:

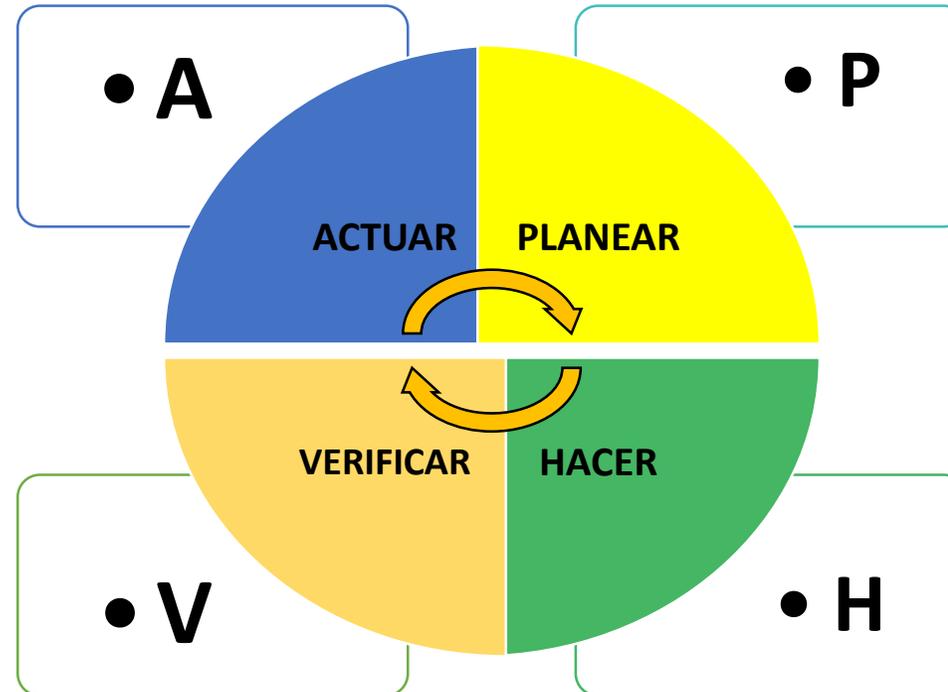
- 1 • Investigación e Innovación
- 2 • Formación y Docencia
- 3 • Extensión y Proyección Social
- 4 • Internacionalización e Interculturalidad
- 5 • Bienestar Universitario
- 6 • Modernización de la Gestión Administrativa y Financiera.

Dentro del marco de la línea estratégica 6 Modernización de la Gestión Administrativa y Financiera, se fundamenta esta propuesta.

CONTEXTO DEL CICLO PHVA EN EL MODELO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL MEJORAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA

Establecimiento de planes de acción y mejoramiento, generados a partir de procesos de retroalimentación permanente. Los planes, se deben socializar y comunicar a toda la comunidad universitaria.

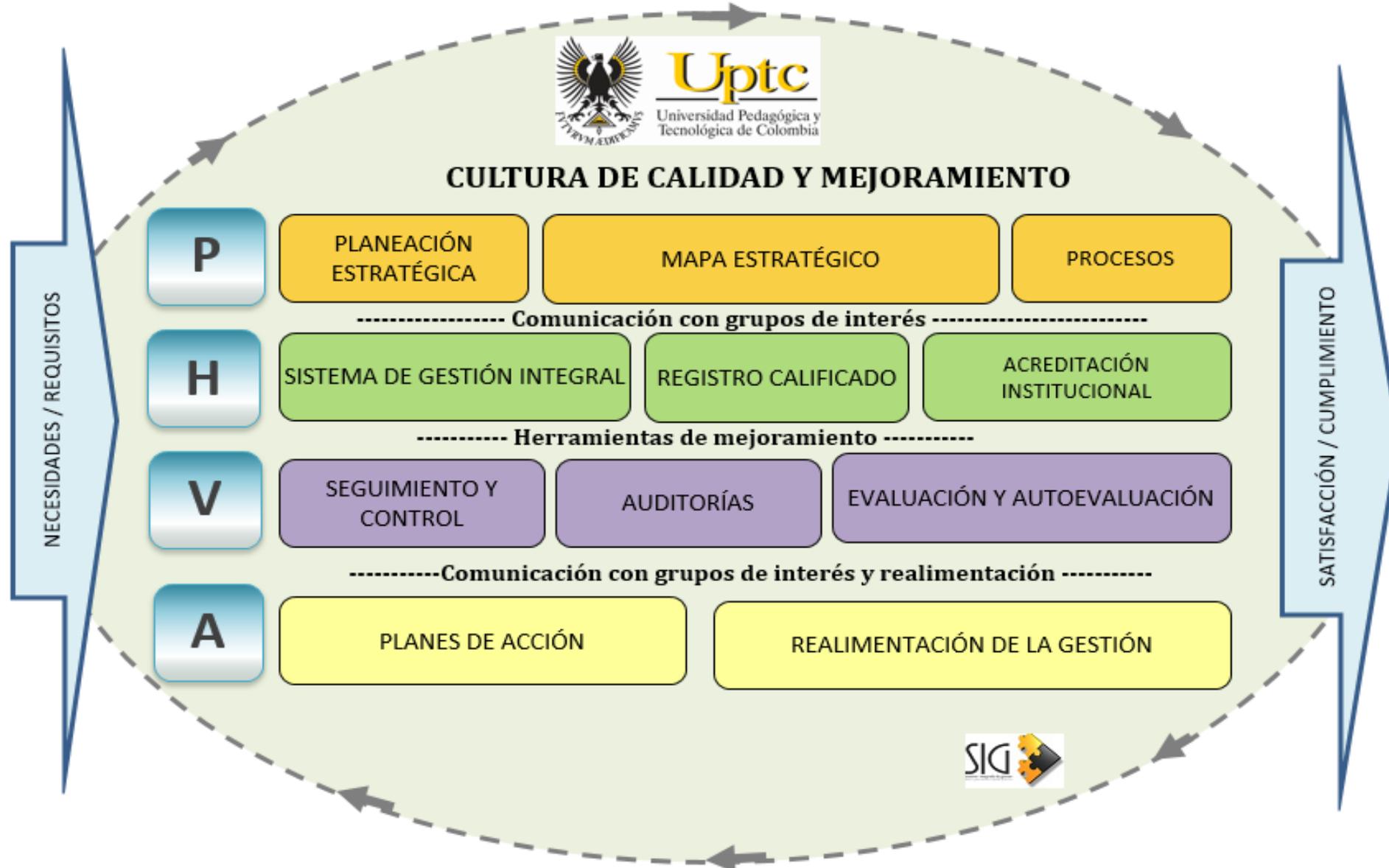
A partir de Procesos de seguimiento y control a la ejecución, implementando procedimientos de auditorías internas y externas que validen el comportamiento de los procesos, la cultura de calidad y mejoramiento; y procesos de evaluación y autoevaluación en la que participan los integrantes de la comunidad universitaria.



La Universidad tiene identificado su proceso de planeación, a partir de los postulados definidos en el **Plan Maestro Institucional**, los requerimientos de los Sistemas de Gestión, la normativa interna y externa y plasmada en el Mapa de Procesos de la entidad.

En el marco de la ejecución de los procesos, asegurando el cumplimiento de requisitos institucionales, legales y normativos. Los procesos dan respuesta a las exigencias del Ministerio de Educación Nacional, para sus procesos de Registro Calificado; por Organismos Internacionales de Certificación, para la administración y gestión del Sistema Integral de Gestión **UPTC** y lineamientos establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación, para la acreditación de programas e instituciones.

MODELO PLANEACION Y GESTION DEL MEJORAMIENTO UPTC



ETAPA II: FORMULACIÓN DE LA PROPUESTA

ESTRUCTURA DE LOS PROCESOS

El Mapa de procesos, es la representación gráfica de la estructura e interacciones entre los diferentes procesos que desarrolla la entidad a nivel general; debe considerar el orden y secuencia lógica de los procesos, conforme a la tipología de estos, es decir, Procesos, estratégicos, misionales, de apoyo, de evaluación y **especiales, si aplica**.



Procesos estratégicos: son aquellos que orientan, evalúan y hacen seguimiento a la gestión de la entidad, incluye procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, provisión de comunicación y aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios¹

Procesos Misionales: son aquellos que contribuyen directamente al cumplimiento de los objetivos y a la razón de ser de la organización; su objetivo fundamental es entregar los productos o servicios que el cliente o usuario requieren para satisfacer sus necesidades. Estos procesos también se conocen como crítico o claves dentro de la organización

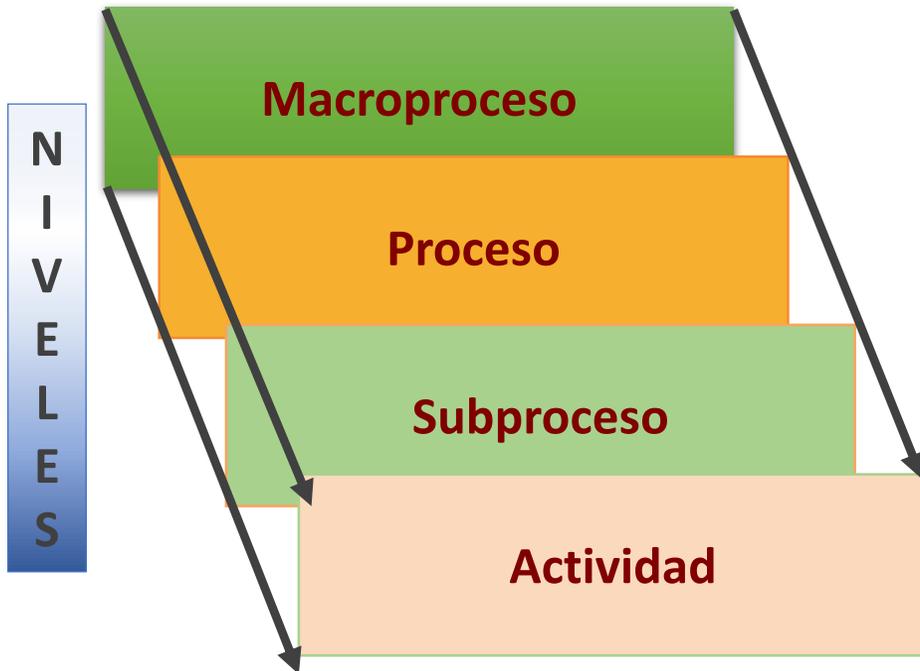
Procesos de apoyo: son aquellos que dan soporte para el buen funcionamiento y operación de los procesos estratégicos y misionales de la organización

Procesos de Evaluación/Control: son aquellos que adelantan las dependencias responsables de verificar que los resultados y acciones previstas se cumplieron de conformidad con lo planeado.

Nota: Existen también los llamados **Procesos de Especiales:** son aquellos definidos por la entidad, cuyos resultados pueden apoyar la gestión o ser un componente complementario, pueden integrarse al modelo de gestión.

PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS QUE SOPORTAN LA GESTIÓN DE LA UNIVERSIDAD

Jerarquía



En el marco de la actualización del decreto reglamentario 1083 de 2015, artículos 2.2.21.3.4, 2.2.21.3.5, 2.2.21.3.6 y 2.2.21.3.7, se establecen los componentes de la Planeación, organización, ejecución y evaluación en las entidades públicas, para facilitar el desarrollo gerencial, orientar y ejecutar las acciones planificadas y verificación y seguimiento a la gestión.

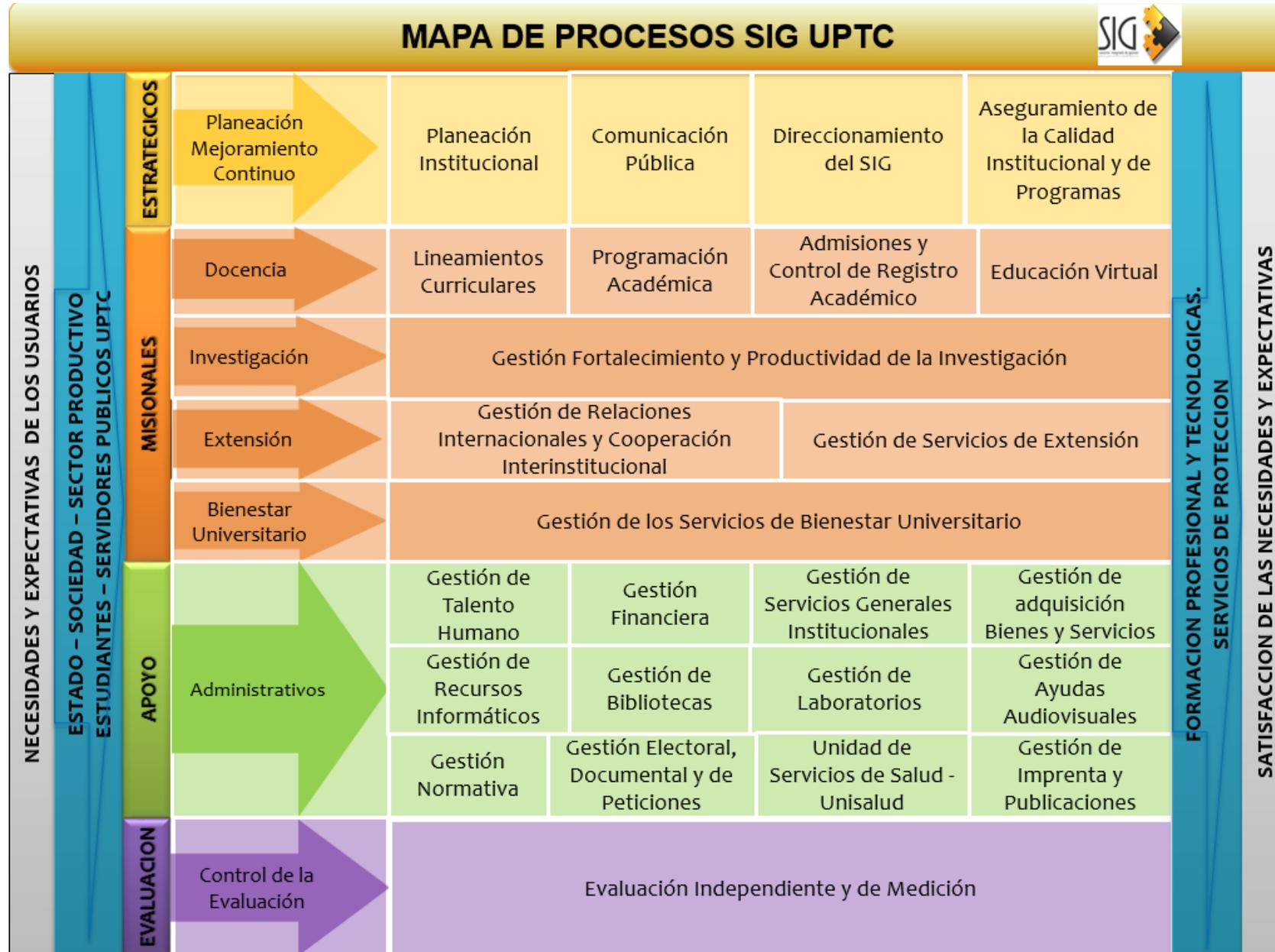


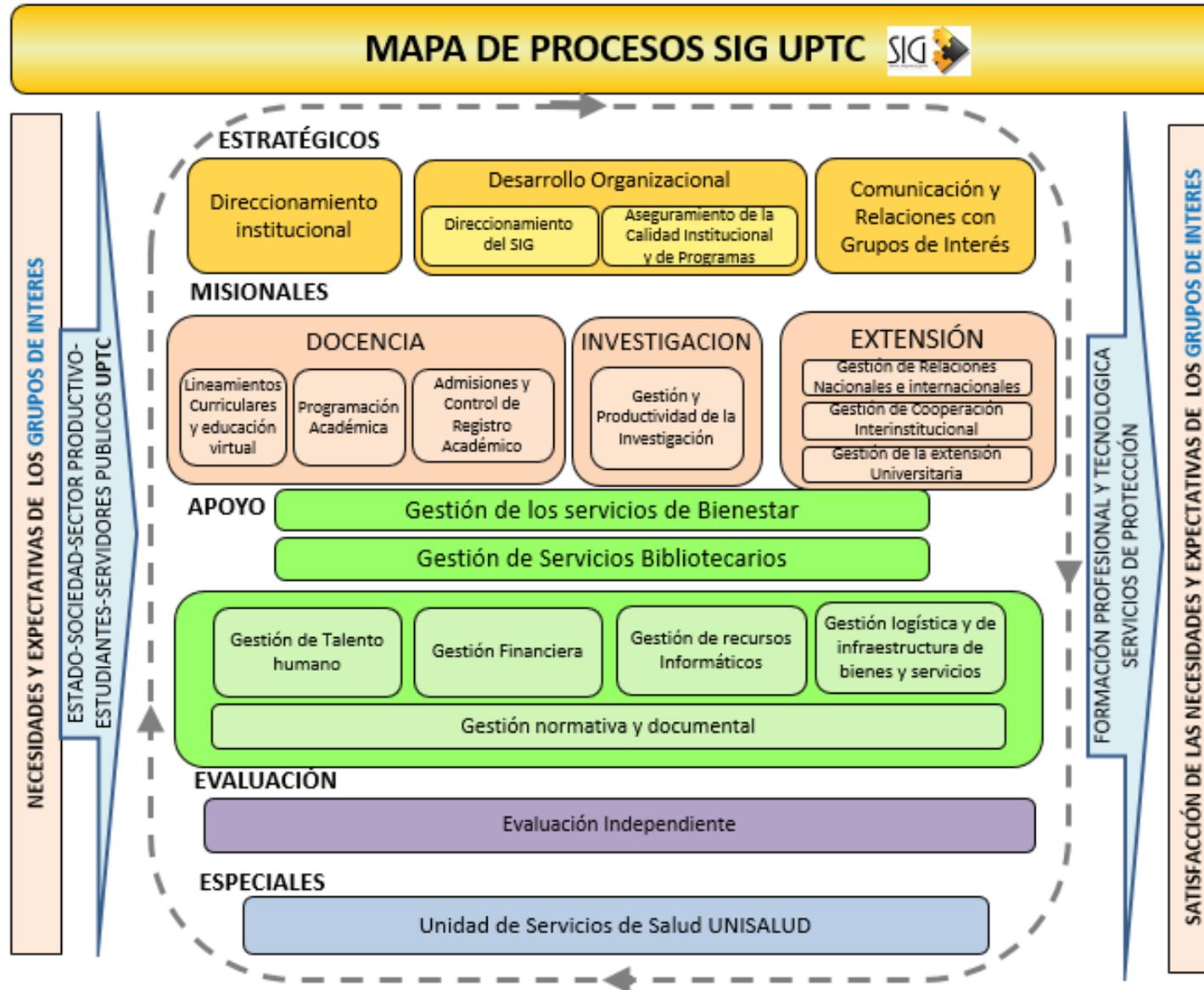
Uptc

Universidad Pedagógica y
Tecnológica de Colombia



PROPUESTA AJUSTES AL MAPA DE PROCESOS







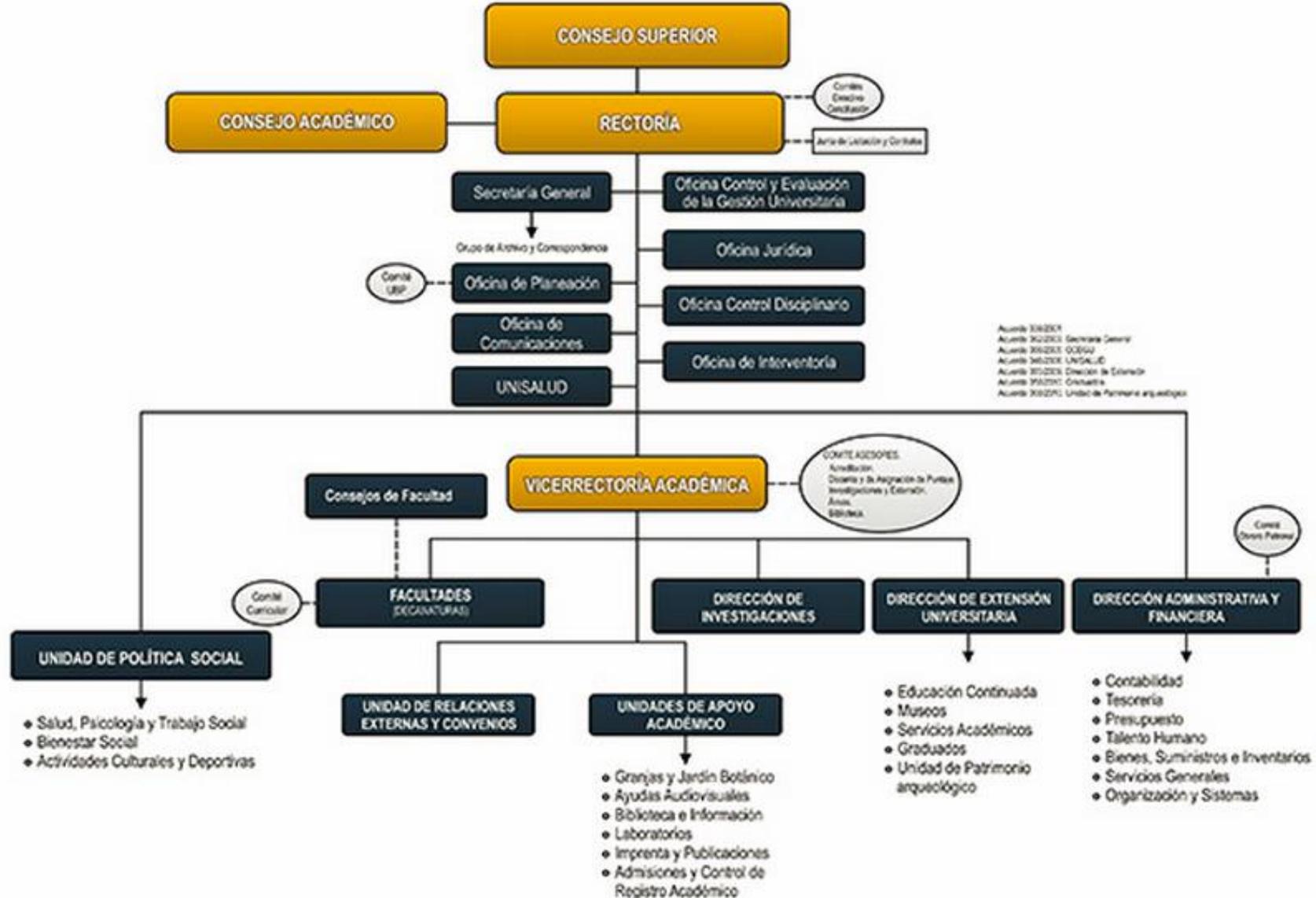
Uptc

Universidad Pedagógica y
Tecnológica de Colombia



PROPUESTA AJUSTE A LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

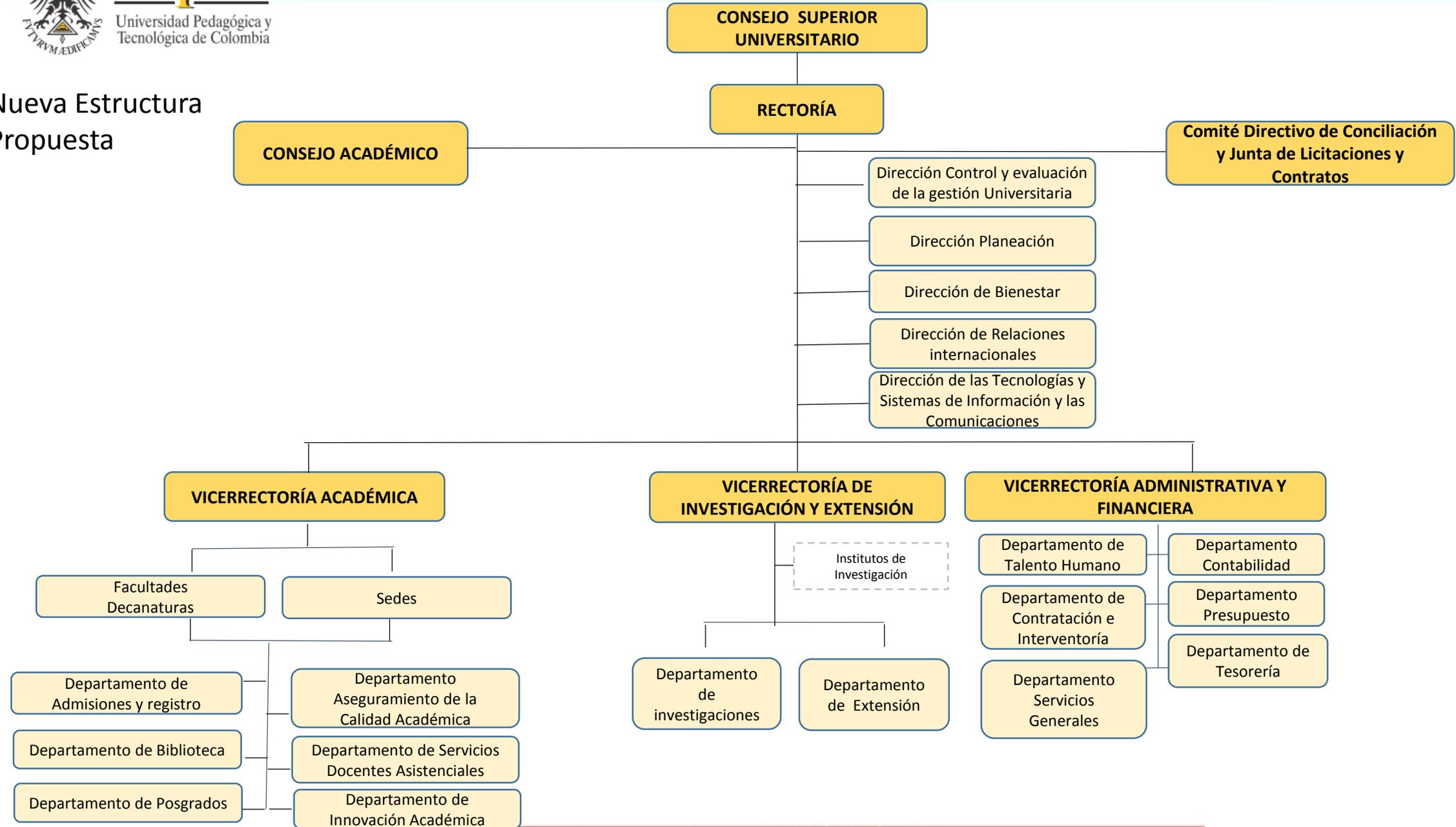
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA ESTRUCTURA ORGÁNICA



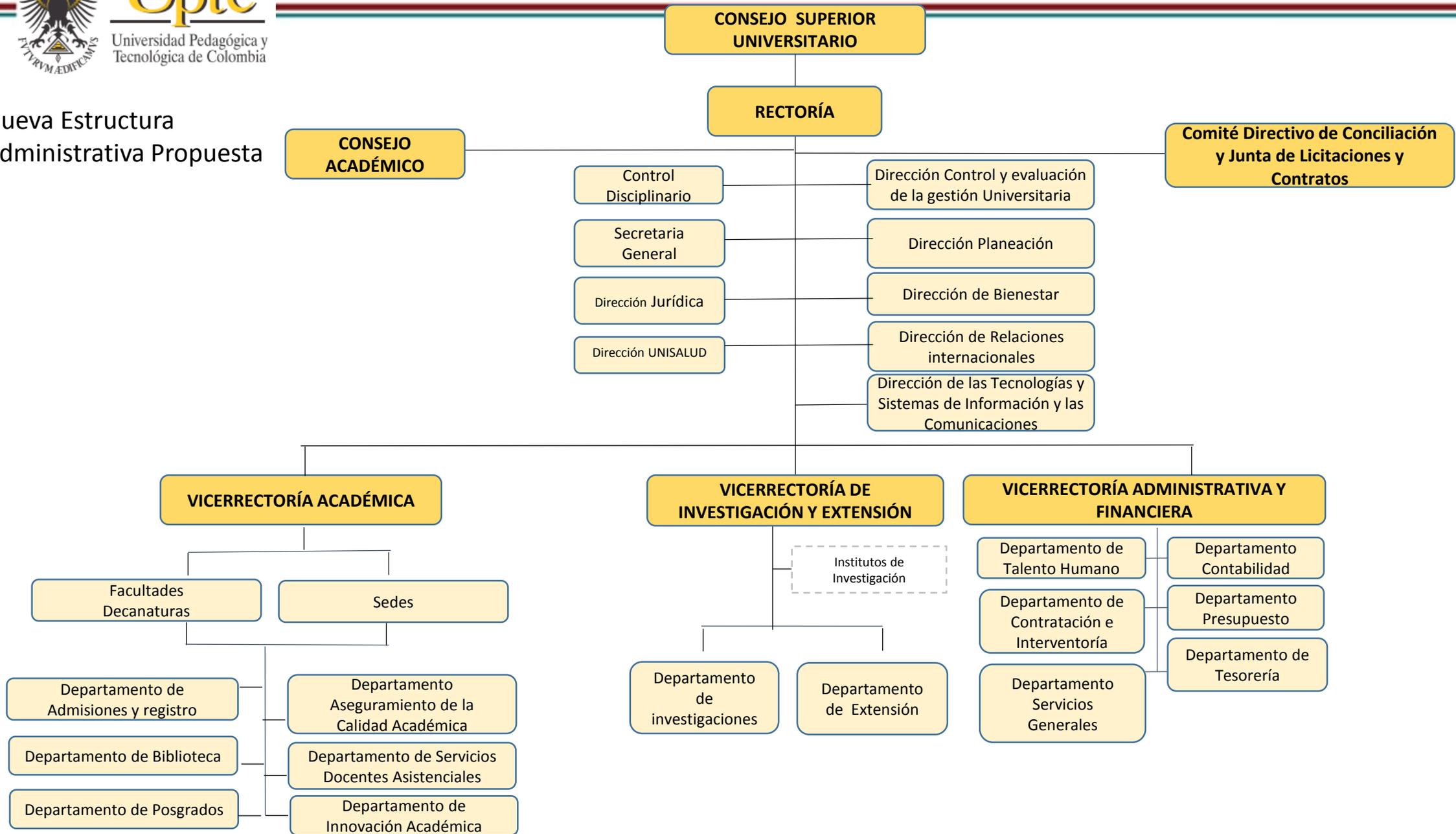
JERAQUÍA DE LA PROPUESTA DE ESTRUCTURA ORGÁNICA



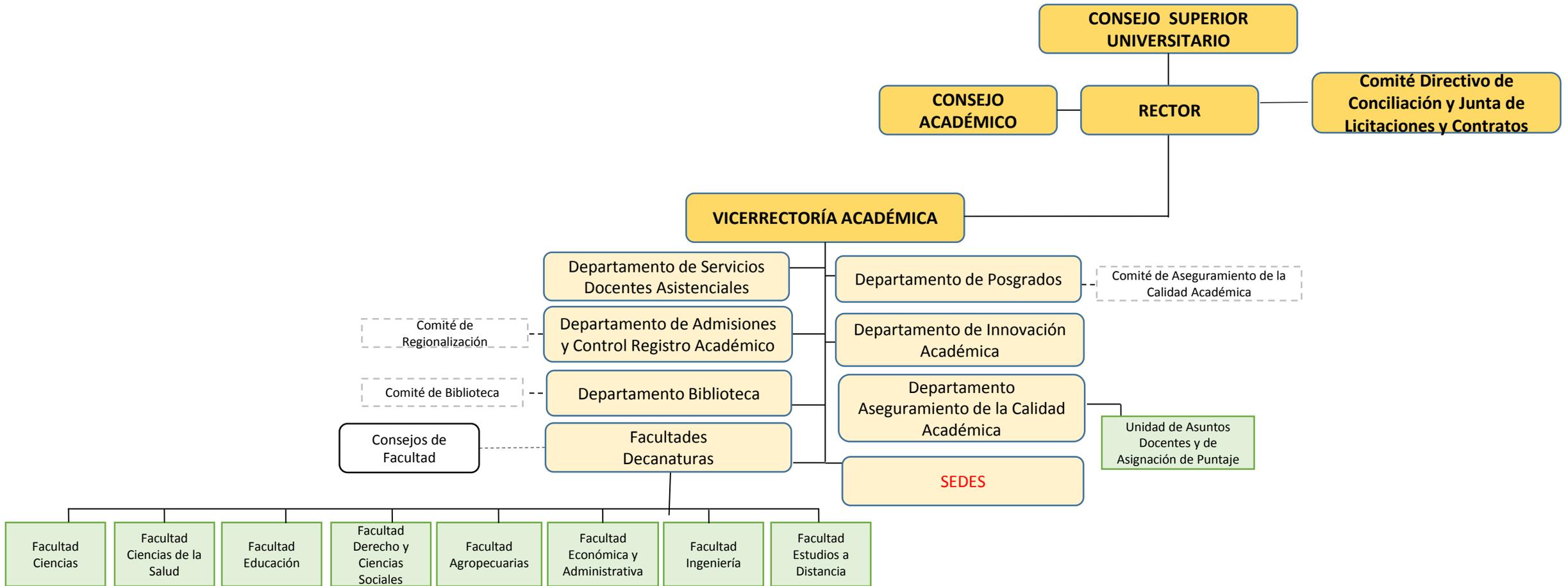
Nueva Estructura
Propuesta



Nueva Estructura
Administrativa Propuesta



VICERRECTORIA ACADÉMICA



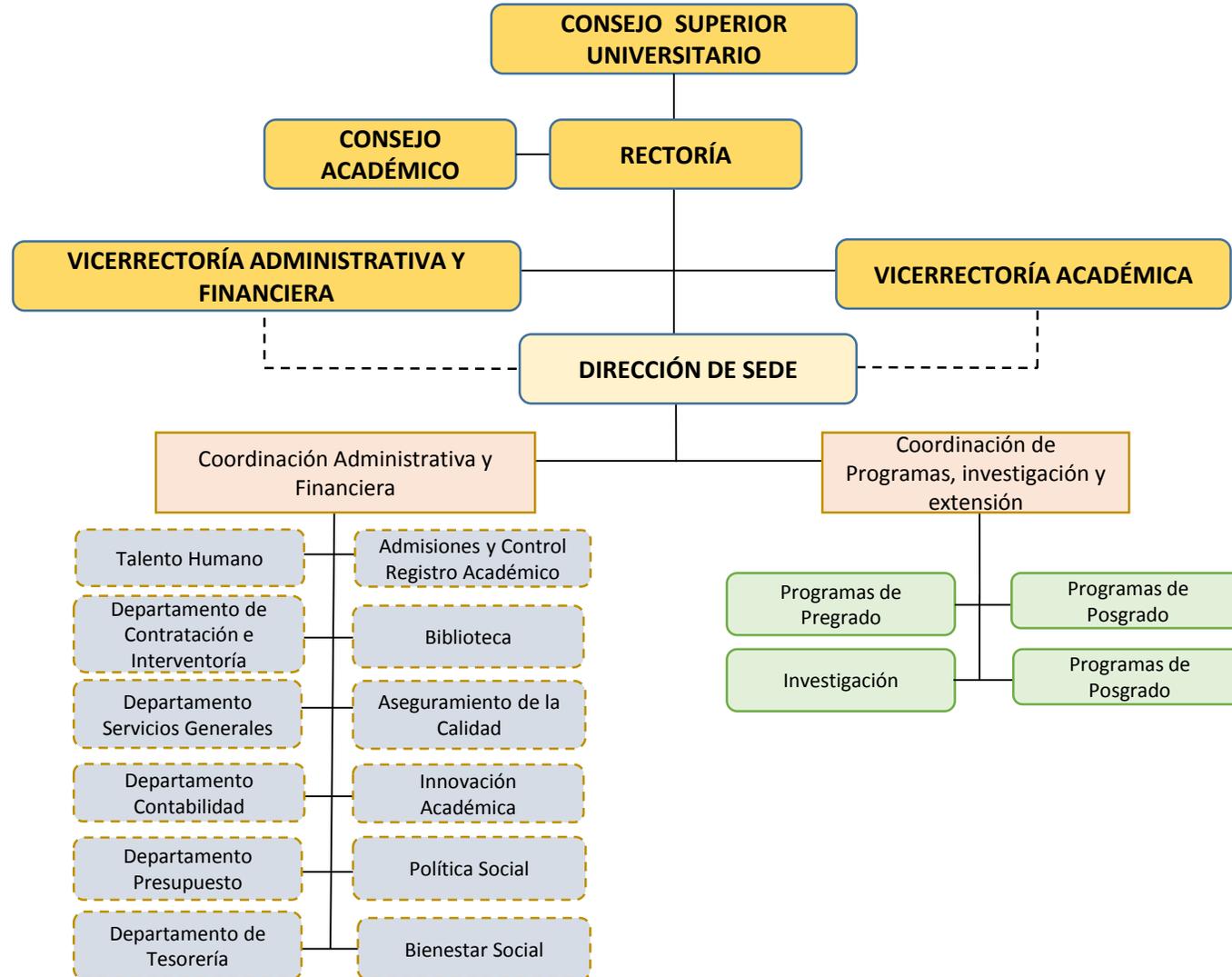


ESTRUCTURA FUNCIONAL DE LAS SEDES

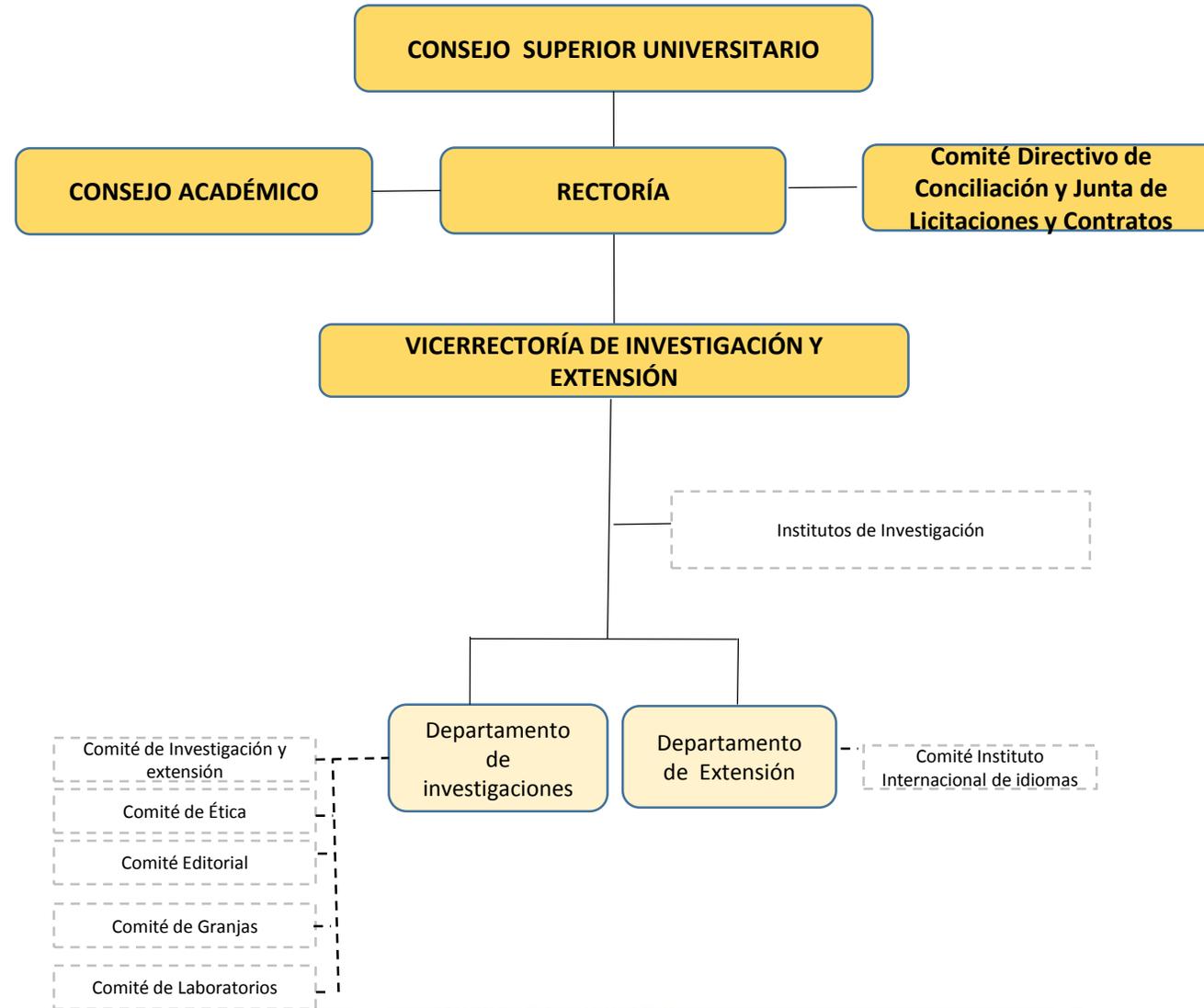
SEDE DUITAMA

SEDE SOGOMOSO

SEDE CHIQUINQUIRÁ



VIRECCTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN



VIRECTORÍA DE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

