

**PROPUESTA A CORTO PLAZO PARA LA TECNIFICACIÓN Y
PROFESIONALIZACIÓN ACTUAL DE LA PLANTA DE PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE
CALDAS**

**(en cumplimiento de las Resoluciones 003 y 010 de 2022
del Consejo Superior Universitario)**

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL
(SINTRAUD)
ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS (ASEPAD)
COMISIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Bogotá, D.C., 14 de abril de 2023

**EQUIPO TÉCNICO, JURÍDICO Y DE APOYO EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA
PROPUESTA**

ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS (ASEPAD)

Ana Bertilda Guavita Tibabisco

Presidenta

Diana del Carmen Fontalvo Rivera

Mónica Johana Díaz Posada

Clarena Moreno Fajardo

Elpido Eduardo Hernández

Jorge Enrique Salas

Gloria Marlén Aranguren Yazo

Juan Diego Calderón

William Ernesto Ceballos Riaño

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL
(SINTRAUD)**

Juan Carlos Ospina Villaneda

Presidente

José Mario Higuera González

Belsy Antolínez Villamizar

Gloria Ximena Montealegre Villanueva

Fernando Moreno Dueñas

Dora Lucy Moreno Contreras

Claudia Patricia Castellanos Menjura

Rafael Enrique Aranzalez García

José Alexander Muñoz Valencia

REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN DE PERSONAL

Hugo Fernando Leiva Gutiérrez

Luz Mary Lozada Calderón

Andrés Fernando Chávez

Abogado ASEPAD

Contenido

INTRODUCCIÓN	6
I. MARCO NORMATIVO APLICABLE.....	8
II. DESARROLLO DEL MARCO.....	10
III. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PLANTA ADMINISTRATIVA.....	15
Análisis	19
Personal contratado vs. personal de planta	23
Comportamiento de la contratación de CPS durante los últimos siete (7) años por rubro de funcionamiento en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas	29
Profesionalización y tecnificación de la planta de personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas	31
IV. Propuesta	32
Diseño y estructura de la nueva planta de personal administrativo	40
Provisión de cargos de la planta de personal administrativo; Error! Marcador no definido.	
El qué hacer.....	41
El cómo hacerlo.....	42
V. Formalización futura de las relaciones laborales en la institución.....	44
VI. Desacuerdos con la propuesta de la Administración	46
V. Rutas a corto, mediano y largo plazo	47
Ruta a corto plazo.....	47
Ruta a mediano plazo	48
Ruta a largo plazo.....	49

Listado de tablas

Tabla 1. Cargo por niveles en planta vs. cargos en planta	15
Tabla 2. Cargos por niveles en planta vs. cargos ocupados	16
Tabla 3. Cargo por niveles en planta vs. cargos ocupados en planta.....	17
Tabla 4. Cargo por niveles en planta vs. diferencia.....	18
Tabla 5. Porcentaje cargos ocupados vs. retiro forzoso y prepensionados	19
Tabla 6. Planta vacantes definitivas y temporales	22
Tabla 7. Comparación personal de CPS y planta por dependencias (ordenadores del gasto)	23
Tabla 8. Cargos totales por nivel en planta vs. naturaleza del cargo ocupados por nivel en planta.....	27
Tabla 9. Número de CPS contratadas por rubro de funcionamiento (2017-2023).....	29
Tabla 10. Criterios para el diseño del formato No. 001-2023	33
Tabla No. 11. Número y valores vacantes por año sueldo 2022	35
Tabla 12. Cargos para suprimir	32
Tabla 13. Propuesta creación de cargos con presupuesto	39
Tabla 14. Comparación gremios y comisión de personal	40
Tabla 15. Cargos para crear.....	40
Tabla 16. Línea de tiempo propuesta (ruta a corto plazo).....	47

Listado de figuras

Figura 1. Cargos por niveles de planta vs. total cargos en planta.....	15
Figura 2. Cargos totales por niveles en planta vs. cargos ocupados en planta.....	16
Figura 3. Cargo por niveles en planta vs. cargos ocupados en planta	17
Figura 4. Cargo por niveles en planta vs. diferencia.....	18
Figura 5. Cargos ocupados vs. retiros forzosos y prepensionados	19
Figura 6. CPS vs. planta administrativa actual (2023).....	25
Figura 7. CPS vs. planta administrativa actual (2023).....	26
Figura 8. Cargos totales por niveles en planta vs. naturaleza de los cargos ocupados por niveles en planta	28
Figura 9. Número de CPS contratadas por año (2017-2023)	30
Figura 10. Número de CPS contratadas por rubro de funcionamiento por año (2017-2023)	30

INTRODUCCIÓN

Como se expresa en la circular de Rectoría, del pasado 23 de febrero, el principal objetivo de esta propuesta es responder a lo ordenado por el Consejo Superior Universitario en la Resolución 010 de junio de 2022. En este sentido, se propone adoptar decisiones a corto plazo, con el objeto de dinamizar y reconocer los saberes institucionales que se han venido adquiriendo y acumulando con los funcionarios de la planta administrativa existente, para ajustarla a las necesidades presentes de la Institución. En consecuencia, el objetivo final es indicar a la actual administración las decisiones administrativas que deben tomar y que se han aplazado durante años para reconocer y formalizar el trabajo y las equivalencias de los funcionarios de carrera administrativa y provisionales. Estas acciones deben ser tomadas de inmediato, empezando por la provisión de los cargos de planta vacantes con los funcionarios que llevan más de 15, 20 o 40 años en la institución en dicha situación, en los plazos y con las condiciones que determinen el Consejo Superior Universitario, con el fin de profesionalizar y tecnificar la misma. Luego, vendrán las reformas y la promulgación de normas que permitan ampliar la planta, vincular nueva fuerza laboral y realizar concursos, evaluaciones y demás aspectos que señala las normas y leyes nacionales a mediano y largo plazo.

La administración actual presentó un documento base y unos proyectos de actos administrativos para su aprobación ante dicha instancia, donde argumentó que la Universidad dejó de ocupar las vacantes en la planta de personal administrativo. En los últimos 10 años, el número de vacantes en la planta administrativa ha ascendido a un total de 80 cargos, que han tenido que ser cubiertos a través de contratos de prestación de servicios. Este tipo de vinculaciones afectan la estabilidad, continuidad y resultados del área administrativa de la Universidad, debido a la intermitencia en la permanencia del talento humano.

En este documento mostraremos, no solo preocupación por los aspectos estructurales del funcionamiento de la Universidad, sino también el interés por superar esta situación, que ha llevado a lo largo de los años al aumento en la contratación mediante órdenes de prestación de servicios y otras formas de suplir el funcionamiento. Estas vinculaciones, aunque son necesarias en áreas y escenarios institucionales, en muchos casos desvirtúan la labor misional

de la universidad, y afectan la estabilidad, continuidad en los resultados institucionales como resultado del reinicio permanente de la curva de aprendizaje suscitado en los cambios, traslados, terminaciones de labores con contratistas. Esto provoca la confiabilidad de la información, custodia y conservación institucional se pierda por la intermitencia de las CPS (contratos de prestación de servicios) en los puestos de trabajo, cargos y en el clima organizacional por su falta de pertenencia. Al ser cómodo para las antiguas administraciones contratar mediante esta vinculación afecta la renovación generacional de la planta y recargando funciones al nivel asistencial.

Es importante señalar que este trabajo conjunto con la administración de la Universidad para identificar y buscar soluciones, será el cimiento para una primera organización en la planta de personal sobre bases presupuestales existente y futuras. En materia de pagos de salarios del personal administrativo de planta que se tiene para el año 2023 y con lo que se pueda ajustar respecto a la contratación, esperamos justificar una reducción del personal de Contratistas una vez sea una realidad la tecnificación y profesionalización de la planta.

I. MARCO NORMATIVO APLICABLE

- Constitución Política, artículos 67, 68 y 69.
- Ley 30 de 1992, artículos 57, 65.b, 75.a y 79.
- Acuerdo 003 de 1997: “Por el cual se expide el estatuto general de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”.
- Acuerdo 011 de 1988: “Por el cual se expide el reglamento de personal administrativo de los empleados públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”.
- Sentencia del tribunal Administrativo de Cundinamarca del 22 de agosto de 1997: *“Declarase la nulidad del Capítulo X, sistema de administración de personal, Artículos 159 al 201 inclusive, del acuerdo 11 de 1988. Por el cual se expide el reglamento de personal administrativo de los empleados públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.*
- Acuerdo 005 de 1999: “Por medio del cual se modificó el Acuerdo 011 de 1998 que estableció la Planta de Personal Administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”.
- Resolución de Rectoría 1101 de 2002: “Por la cual se establece el Manual Descriptivo de Funciones Generales y Específicas y los Requisitos Mínimos para los cargos de la Planta de Personal Administrativo de La Universidad Distrital Francisco José de Caldas”.
- Resolución 010 de 2012: “Por la cual se da cumplimiento a la Circular conjunta del Ministerio del Trabajo y del Departamento Administrativo de la Función Pública sobre el reporte de información de la planta y de contratación de prestación de servicios. (artículo 5, suspender temporalmente la provisión de cargos en la planta administrativa de la Universidad)”.
- Acuerdo 002 de marzo de 2015: “Por medio del cual se adoptan políticas de Transparencia y Anticorrupción en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas” (art., 8º preferencia a encargos).
- Resolución de Rectoría, No. 426 del 29 de agosto de 2016: *“Por medio de la cual se implementa la evaluación del desempeño laboral en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”.*

- Resolución de Rectoría No. 440 de 2019 Acuerdo colectivo firmado entre los sindicatos.
- Resolución 003 de 2022: “Por medio del cual se autoriza al rector a realizar unos nombramientos en la planta administrativa de la institución y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 010 de 2022: “Por la cual se define la ruta de trabajo para la actualización y el redimensionamiento del Plan Estratégico de Desarrollo 2018-2030 de la Universidad Francisco José de Caldas”.
- Parágrafo 2 del Art. 263 de la Ley 1955 de 2019, el Decreto 1415 del 2021, referente a la estabilidad laboral reforzada.
- Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, lo cual se aplica de manera supletoria la Carrera Especial de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 785 de 2005: “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley [909](#) de 2004.”

II. DESARROLLO DEL MARCO NORMATIVO

El artículo 69 de la Constitución Política establece la garantía de la autonomía universitaria, en virtud del cual las universidades gozan de la potestad para darse sus propias directivas y regirse por los estatutos que ellas dispongan de manera independiente, de acuerdo con lo establecido en la Ley 30 de 1992. Esta Ley, en su artículo 28, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, así como a designar sus autoridades académicas y administrativas para el cumplimiento de su misión social y su función institucional.

Según el artículo 29 de la Ley 30 de 1992, la Universidad está en capacidad de: a) Darse y modificar sus estatutos; b) Designar sus autoridades académicas y administrativas y g) Arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Por su parte, el literal i) del artículo 14 del Estatuto General de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Acuerdo 003 de 1997, establece que el Consejo Superior Universitario es el órgano competente para crear, suprimir o fusionar cargos, y expedir, con arreglo al presupuesto, la planta de personal de la Universidad, de conformidad con las normas legales. El artículo 16, literal b) ibidem, confiere al rector la función de “Ejercer la capacidad nominadora en la Universidad de acuerdo con la ley y los reglamentos”. En consecuencia, es competencia del Consejo Superior Universitario definir la organización académica, administrativa y financiera de la institución (Ley 30, art. 65.b), determinando, entre otras cosas, el régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas de los docentes (Ley 30, art. 75.a). Asimismo, define todo lo relacionado con los derechos, obligaciones, inhabilidades, situaciones administrativas y régimen disciplinario del personal administrativo (Ley 30, art. 79), de acuerdo con las normas vigentes. Para efectos de adelantar las actuaciones dirigidas al fin propuesto, y en virtud de la autonomía universitaria, se debe dar aplicación a las disposiciones normativas internas contenidas en los Acuerdos y Resoluciones que regulan la materia, pudiendo acudir, ante eventuales vacíos, a la jurisprudencia y normas legales que resulten aplicables de manera analógica.

De conformidad con lo previsto en el Acuerdo 011 de 1988 emanado del Consejo Superior Universitario, el sistema de carrera administrativa es el previsto para la vinculación del personal de la Universidad (Art. 159) y su ascenso debe privilegiar el mérito (Art. 4.5), respetando la igualdad de oportunidades para el ingreso al servicio público (4.4). Este sistema de carrera se regula en el Capítulo Décimo del Acuerdo, norma que debe ser expedida, en virtud de la declaratoria de nulidad mediante sentencia del Tribunal Administrativo de Cundinamarca del 22 de agosto de 1997 “Declarase la nulidad del Capítulo X, sistema de administración de personal Artículos 159 al 201 inclusive, del Acuerdo 11 de 1988, “Por el cual se expide el reglamento de personal administrativo de los empleados públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”.

Esto dejó sin piso legal la carrera administrativa a pesar de existir en casi todas las universidades del país. Lo cual debe regularse internamente mediante la actualización del estatuto de personal administrativo que contenga un capítulo dedicado a este derecho constitucional que no tenemos desde 1995, fecha de los últimos concursos para proveer cargos de la planta mediante este mecanismo.

El Acuerdo 03 de 1997, en su artículo 49, determina que son empleados de carrera de la Universidad, los definidos en las normas legales aplicables; aclarando que los cargos de dirección, manejo, confianza y supervisión son de libre nombramiento y remoción, criterio general contenido en la ley. En la actualidad y de conformidad con el artículo 6 del Acuerdo 005 de 1999, emanados por el Consejo Superior Universitario, en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, todos los empleos deben ser provistos mediante concurso, con algunas excepciones que la ley contempla.

En 2015 mediante Acuerdo 002 de marzo de 2015 "Por medio del cual se adoptan políticas de Transparencia y Anticorrupción en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas" en su artículo 8.

DERECHO DE PREFERENCIA A ENCARGOS. En aplicación de los principios constitucionales de carrera administrativa, los funcionarios administrativos inscritos y escalafonados en carrera administrativa tienen derecho preferente a ocupar los cargos de carrera administrativa de nivel superior

sobre todas las demás formas de provisión de estos cargos y con base en las disposiciones especiales correspondientes. Con sustento en este derecho, la Administración de oficio o a solicitud del funcionario interesado debe verificar las condiciones de los nombramientos realizados en personal que no sea de carrera en la institución a efectos de otorgar, en igualdad de condiciones, los encargos a los funcionarios inscritos en carrera administrativa. Parágrafo. - En razón a lo anterior se debe hacer los nombramientos provisionales, únicamente cuando se compruebe la no existencia de empleados de carrera que cumplan los requisitos para ser encargados en los empleos vacantes.

Así mismo y en cumplimiento de los artículos 9 y 12 del Acuerdo 002 de 2015, la administración en cabeza del Rector, mediante Resolución n.º 426 del 2016, “Por medio de la cual se implementa la evaluación del desempeño laboral en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”, reglamentó el procedimiento e implementó el instrumento para realizar la evaluación de desempeño de los funcionarios públicos no docentes, con el objeto de garantizar la eficiencia en la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades a los servidores públicos. Esta herramienta básica y necesaria que las administraciones han omitido aplicar, sustrayéndose de su obligación de evaluar a los funcionarios y vulnerando su derecho a la promoción o ascenso.

Lo anterior demuestra que a pesar del querer hacer y de aplicar algunas herramientas de la carrera administrativa, la institución ha omitido este derecho. Se han tratado de implementar estos instrumentos básicos de mérito, igualdad y oportunidad con sus empleados públicos con poco éxito. Esto no solo ha coartado derechos al interior de la institución, sino también hacia otros escenarios del sector público, ya que uno de los aspectos de la carrera administrativa es poder prestar servicios en cualquier entidad bajo procesos y procedimientos básicos que la universidad pocas veces ha realizado.

Igualmente, mediante Resolución 440 del 2019 de la Rectoría, artículo 32, ESTABILIDAD LABORAL, la Universidad Distrital, garantizará la estabilidad laboral de todos los servidores públicos a su servicio que actualmente ocupan cargos de Carrera Administrativa, siendo titulares o en provisionalidad, su estabilidad no se afectará ni por reformas ni por cambios de nomenclatura. La estabilidad se mantendrá hasta su retiro por pensión, sanción debidamente ejecutoriada o por cualquier causal de retiro del servicio.

Aspectos de ley tales como la Estabilidad Laboral Reforzada deben promulgarse y ser tenidas en cuenta; es desarrollada en la Ley 1955 del 2019, “Plan Nacional De Desarrollo 2018-2022 Pacto Por Colombia, Pacto Por La Equidad”, en su Parágrafo 2 del Art. 263 y el Decreto 1415 el 2021 “Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de pre pensionados” normatividad que brinda protección especial para aquellos funcionarios en provisionalidad a diciembre del 2018, que les falten los 3 años o menos para causar su derecho a la pensión, para que sea respetado y ofertado después que se cause su derecho pensional, como a las madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica, los que tengan limitación visual o auditiva.

Lo más reciente, y cuya situación generó la urgencia manifiesta de actualizar la planta e intervenir las relaciones laborales de los funcionarios de carrera y en provisionalidad es que mediante Resolución 03 de 2022, artículo 2, que a la letra indica “la administración deberá presentar al Consejo Superior Universitario en un plazo de seis (6) meses, contados a partir de la expedición de este acto administrativo, un plan que para su construcción recoja los aportes de asociaciones sindicales y la comisión de personal de la universidad, dirigido a resolver de fondo lo relacionado con la formalización de las relaciones laborales en la Institución”.

Al igual que la Resolución 010 de 2022 emanada del Consejo Superior Universitario, declaró como “asunto de primer orden la actualización y redimensionamiento del Plan Estratégico de Desarrollo 2018-2030 de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, con el fin de definir la ruta de trabajo que permita superar las áreas críticas en el deficiente funcionamiento institucional”.

Creemos que la propuesta que hacemos se ajusta a las normas, leyes, decretos, acuerdos, sentencias y disposiciones internas y externas relacionadas con el servicio público y su aplicabilidad en la Universidad. Es viable y es el primer paso para las grandes reformas que necesita la institución y que en el corto tiempo se darán y debemos acompañar como

empleados públicos comprometidos con el cambio y transformación de nuestra Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Que mediante el Decreto Ley 785 de 2005 aplicable al distrito Capital y sus entidades descentralizadas conforme a dicha norma que es aplicable a las entidades del Distrito Capital, en su artículo 4 define que los niveles jerárquicos de las plantas de personal de las entidades públicas son directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, lo que implica que desaparece el nivel ejecutivo de cargos definiéndose además en el Artículo 33 Transitorio del mencionado decreto que en caso de presentarse vacante definitiva en alguno de los empleos pertenecientes al nivel ejecutivo, este deberá ser suprimido, salvo que por necesidades del servicio se efectúen las equivalencias del caso, dentro del nivel profesional.

III. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PLANTA ADMINISTRATIVA

La gran cantidad de estudios recientes y no tan recientes, concluyen que la situación actual de la Planta Administrativa es muy pequeña con relación al crecimiento exponencial de la institución.

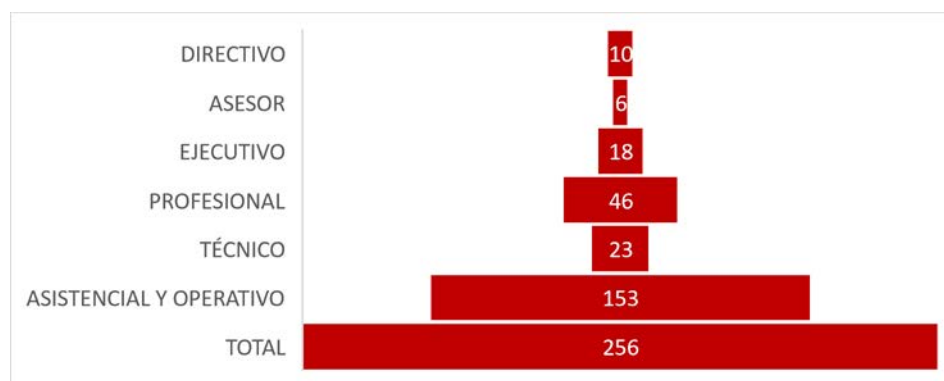
De acuerdo con la revisión del *Plan Anual Vacantes 2022*, presentado por la División de Recursos Humanos, la planta semiglobal de la Universidad está compuesta por 256 cargos de funcionarios administrativos vinculados mediante relación legal y reglamentaria.

Tabla 1. Cargo por niveles en planta vs. cargos en planta

Cargos por niveles en planta	Total cargos en planta
Directivo	10
Asesor	6
Ejecutivo	18
Profesional	46
Técnico	23
Asistencial y operativo	153
Total	256

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. Cargos por niveles de planta vs. total cargos en planta



Fuente: Elaboración propia.

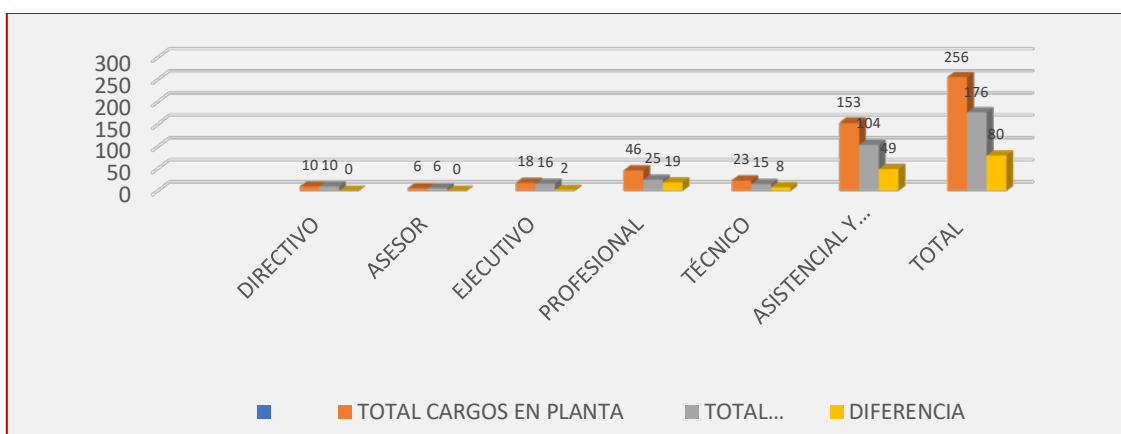
De los 256 cargos, 176 se encuentra ocupados. De estos, 107 corresponden a funcionarios en provisionalidad, 49 a funcionarios de carrera y 20 a funcionarios de libre nombramiento y remoción y de periodo fijo.

Tabla 2. Cargos por niveles en planta vs. cargos ocupados

Cargos por niveles en planta	Total cargos en planta	Total cargos ocupados en planta	Diferencia
Directivo	10	10	0
Asesor	6	6	0
Ejecutivo	18	16	2
Profesional	46	25	19
Técnico	23	15	8
Asistencial y operativo	153	104	49
Total	256	176	80

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Cargos totales por niveles en planta vs. cargos ocupados en planta



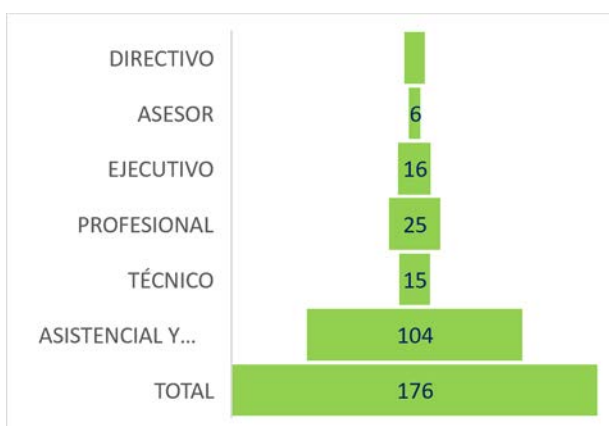
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Cargo por niveles en planta vs. cargos ocupados en planta

Cargos por niveles en planta	Total de cargos ocupados en planta
Directivo	10
Asesor	6
Ejecutivo	16
Profesional	25
Técnico	15
Asistencial y operativo	104
Total	176

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Cargo por niveles en planta vs. cargos ocupados en planta



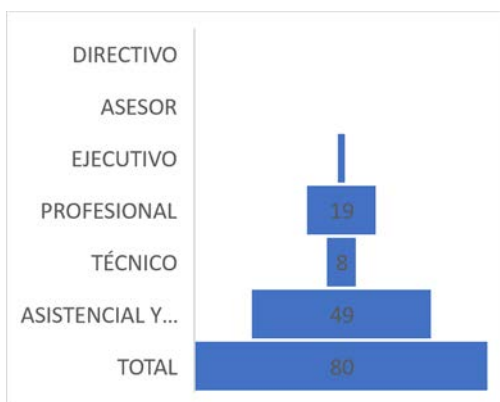
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Cargo por niveles en planta vs. diferencia

Cargos por niveles en planta	Diferencia (vacantes)
Directivo	0
Asesor	0
Ejecutivo	2
Profesional	19
Técnico	8
Asistencial y operativo	49
Total	80

Fuente: elaboración propia.

Figura 4. Cargo por niveles en planta vs. diferencia



Fuente: elaboración propia.

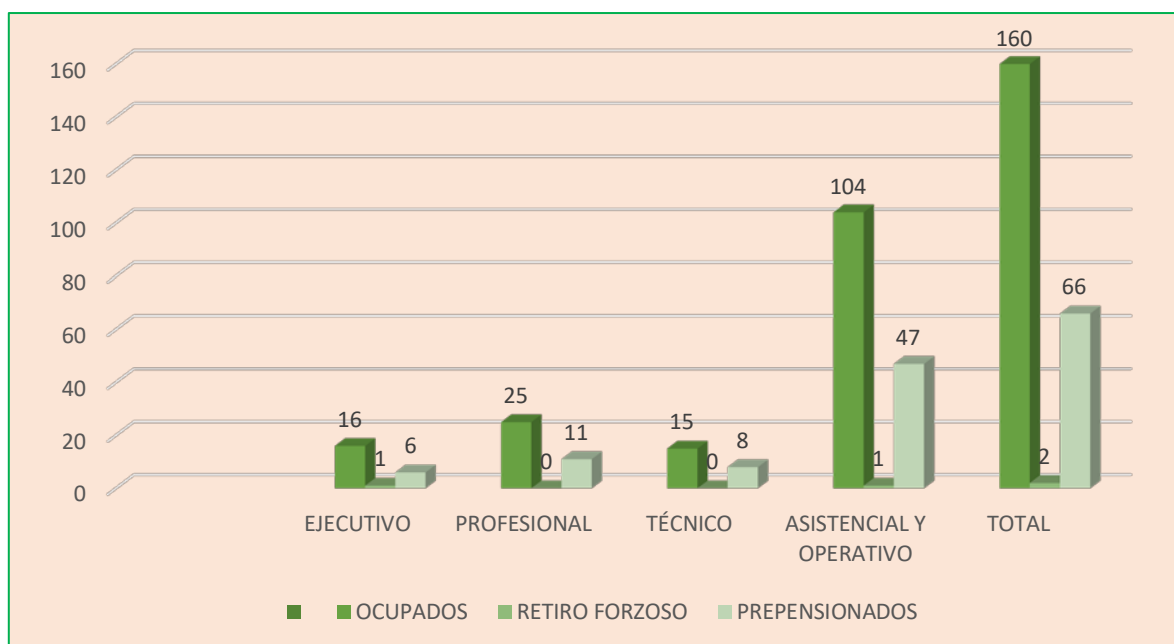
Del total de los 176 cargos ocupados actualmente, el 46% se encuentra ocupados por empleados pre pensionados o en edad de retiro forzoso.

Tabla 5. Porcentaje cargos ocupados vs. retiro forzoso y prepensionados

Cargos	Ocupados	Retiro forzoso	Prepensionados
Ejecutivo	16	1	6
Profesional	25	0	11
Técnico	15	0	8
Asistencial y operativo	104	1	47
Total	160	2	66

Fuente: elaboración propia.

Figura 5. Cargos ocupados vs. retiros forzosos y prepensionados



Fuente: Elaboración propia.

Análisis

Actualmente, la planta de personal en los niveles especializado, profesional, técnico, asistencial y operativa muestran una ocupación del 53.9 %. Del total de la planta semiglobal, el 55 % corresponde a cargos del nivel asistencial, solo el 18 % son cargos del nivel profesional y el 9 % corresponde a cargos del nivel técnico, lo que evidencia el desequilibrio

en el número de cargos por niveles, dadas las necesidades actuales de la institución para cumplir administrativamente de manera profesional las actividades misionales.

Para emprender los correctivos que permitan solucionar los problemas anteriormente descritos, y satisfacer las necesidades expresadas en diversas ocasiones por el Consejo Superior Universitario, resulta imperioso y urgente asumir, la ejecución del plan necesario para proveer los cargos vacantes de la planta de personal administrativo, los cuales no se han provisto durante los últimos 10 años aproximadamente¹.

De igual forma, este proyecto de corto plazo debe tomar medidas de fondo con la planta semiglobal, permitiendo determinar el rediseño de esta de acuerdo con las necesidades actuales. De esta manera lograremos construir y asumir a mediano y largo plazo un Estatuto Personal Administrativo y de Carrera Administrativa Especial de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, radicado en Rectoría el 19 de septiembre de 2017, en coherencia con las características y requerimientos propios del entorno. En consecuencia, nos permitirá atender la misionalidad y la gestión del funcionamiento institucional en mejor medida, a través de la vinculación de personal idóneo para superar la situación de ineficacia, desarticulación y rezago. Esto deberá surgir producto de la reforma académico-administrativa, que fue presentada y actualmente se encuentra en estudio en la Universidad y que conllevará a un nuevo Estatuto de Personal Administrativo, una carrera administrativa propia y toda su reglamentación, desarrollo e implementación.

Un dato crítico indica que, del total de los 176 cargos ocupados actualmente, el 46% se encuentra por empleados en edad de retiro forzoso, con edad cumplida para pensión o en estado de prepensión, lo que debe afrontarse de manera inmediata con planes de reconocimiento, oportunidades, méritos y dignificando su labor. Igualmente, a mediano plazo la misión es un relevo generacional con nuevos mecanismos para vincular utilizando estrategias que la Universidad nunca ha implementado. La memoria organizacional, propia de los funcionarios con vocación de permanencia, se viene deteriorando de manera acelerada

¹ Resolución 010 de 2012: Por la cual se da cumplimiento a la Circular conjunta del Ministerio del Trabajo y del Departamento Administrativo de la Función Pública sobre el reporte de información

en la medida en que se retiran funcionarios con conocimientos estratégicos al obtener el reconocimiento de sus beneficios pensionales o por renuncia aceptada, y en ocasiones no se realiza un relevo al cargo para realizar un empalme y entrega adecuada.

Con el objetivo de determinar las vacantes existentes en la planta de personal administrativo de la Universidad, se adelantó la revisión detallada de su estado actual, con el fin de precisar la información base para la toma de decisiones y la proyección de la provisión de los cargos. Mediante este análisis, se identificó que, de los 80 cargos vacantes, 65 están en vacancia definitiva y 15 en vacancia temporal, representando el 77,5 % y 29 % respectivamente. Aclarando que la vacancia temporal se presenta dado que los titulares se encuentran en situación de encargo o comisión de servicios (tabla 6).

Tabla 6. Planta vacantes definitivas y temporales

Nivel	Cargo	Código del empleo	Grado	Naturaleza del empleo	Vacantes	Definitiva	Temporales
Ejecutivo	Jefe de división	210	3	Carrera administrativa	1	1	
	Jefe de sección	290	1	Carrera administrativa	1	1	
Profesional	Profesional especializado	335	7	Carrera administrativa	5	5	
	Profesional universitario	340	6	Carrera administrativa	7	5	2
	Profesional universitario	340	5	Carrera administrativa	4	4	
	Profesional universitario	340	4	Carrera administrativa	3	3	
	Profesional universitario	340	3	Carrera administrativa	1	1	
	Profesional universitario	340	1	Carrera administrativa	1	1	
Técnico	Técnico	401	11	Carrera administrativa	2	2	
	Técnico	401	10	Carrera administrativa	1	1	
	Técnico	401	8	Carrera administrativa	3	3	
	Técnico	401	6	Carrera administrativa	1	1	
	Técnico	401	2	Carrera administrativa	1	1	
Asistencial	Secretario ejecutivo	525	8	Carrera administrativa	5	5	
	Secretario	540	5	Carrera administrativa	14	12	2
	Secretario	540	1	Carrera administrativa	14	8	6
	Auxiliar administrativo	550	7	Carrera administrativa	5	4	1
	Auxiliar administrativo	550	4	Carrera administrativa	3	3	
	Auxiliar administrativo	550	2	Carrera administrativa	3	1	2
	Auxiliar	565	9	Carrera administrativa	2	1	1
	Auxiliar	565	3	Carrera administrativa	1	1	
Operativo	Auxiliar de servicios generales	605	2	Carrera administrativa	2	1	1
Total vacantes					80	65	15

Fuente: elaboración propia.

Personal contratado vs. personal de planta

Se presentó un diagnóstico comparativo de los CPS y la planta administrativa actual por parte de la Comisión de Trabajo, enfatizando los cargos de asesores, profesionales y técnicos sobre la base de quiénes o cuáles instancias son las que contratan, en este caso, los ordenadores del gasto, con cifras comparativas de cada situación, número de personas y número de ordenadores, donde el personal de carrera y provisional es mínimo en comparación con los CPS. La Universidad demanda un trabajo profesional y serio con 1089 CPS contratados, incluyendo 110 por IDEXUD, que son igualmente de funcionamiento. Tabla No. 7

Tabla 7. Comparación personal de CPS y planta por dependencias (ordenadores de gasto)

No.	ORDENADOR DEPENDENCIAS	TIPO CONTRATO	TOTAL CONTRATISTAS	CARGO - NIVEL	PLANTA	TOTAL DEPENDENCIAS
1	RECTORIA EMISORA, DOCTORADOS (3)	Asesor 1 (4) Asesor 2 (3) Especializado (2) Profesional (27) Técnico (8) Asistencial (3) Otro (2)	49	PF (1) asesor (1) especializado (1) profesional (1) asistencial (4) operativo (1)	8	57
2	VICERRECTORIA ACADEMICA CADEP, IPAZUD, UNESCO, DOCENCIA, IEEE, RELACIONES INT., BIBLIOTECA, PUBLICACIONES, BIENESTAR	Asesor 1 (3) Especializado (17) Profesionales (125) Técnicos (59) Asistenciales (59)	263	directivo (1) ejecutivo (4) especializado (2) profesional (3) técnico (4) asistencial (23) operativo (6)	43	306
3	VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA FISICOS, FINANCIEROS, HUMANOS, CONTROL INTERNO, JURIDICA, PLANEACIÓN, SISTEMAS, DISCIPLINARIOS, QUEJAS, RELACIONES INT., TIC, TECNOLOGIA AVANZADA, UDNET, COMPRAS, ARCHIVO, ALMACEN, CONTABILIDAD, PRESUPUESTO, TESORERIA, SECRETARIA GRAL, SSGT	Asesor 1 (13) Asesor 2 (1) Especializado (39) Profesional (91) Técnico (53) Asistencial (37) Otro (1)	235	directivo (2) asesor (5) ejecutivo (10) especializado (1) profesional (7) técnico (4) asistencial (23) operativo (2)	54	289

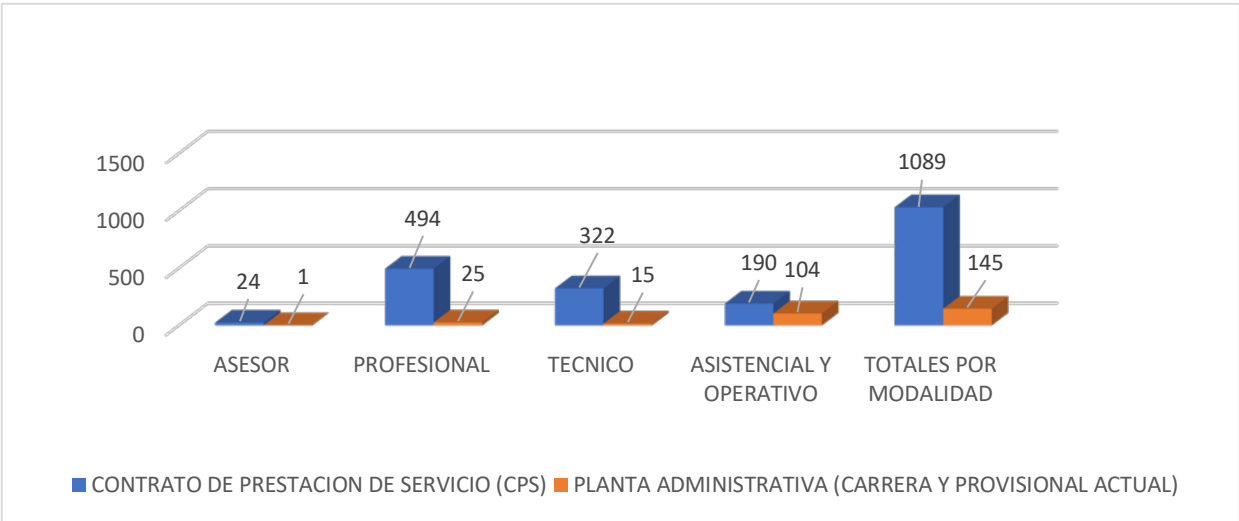
No.	ORDENADOR DEPENDENCIAS	TIPO CONTRATO	TOTAL CONTRATISTAS	CARGO - NIVEL	PLANTA	TOTAL DEPENDENCIAS
4	FACULTAD DE CS MATEMATICAS (CARRERAS, UNIDADES, SEC. ACADEMICA, ETC)	Profesionales (5) Especializados (1) Técnicos (9)	15	directivo (1) especializado (1) auxiliar (2)	4	19
5	FACULTAD DE CS Y EDUCACIÓN (CARRERAS, UNIDADES, SEC. ACADEMICA, ETC)	Profesionales (16) Especializados (2) Técnicos (67) Asistenciales (9)	94	directivo (1) especializado (1) profesional (1) técnico (2) asistencial (12)	17	111
6	FACULTAD DE INGENIERIA (CARRERAS, UNIDADES, SEC. ACADEMICA, ETC)	Profesionales (23) Especializados (2) Técnicos (15) Asistenciales (7)	47	directivo (1) especializado (1) profesional (1) técnico (2) asistencial (10)	15	62
7	FACULTAD DE MEDIO AMBIENTE (CARRERAS, UNIDADES, SEC. ACADEMICA, ETC)	Profesionales (16) Especializados (2) Técnicos (34) Asistenciales (22)	79	directivo (1) especializado (1) profesional (1) técnico (1) asistencial (6)	10	89
8	FACULTAD DE ARTES (CARRERAS, UNIDADES, SEC. ACADEMICA, LABORATORIOS)	Profesionales (29) Técnicos (17) Asistenciales (19)	65	directivo (1) especializado (1) asistencial (2)	4	69
9	FACULTAD TECNOLÓGICA (CARRERAS, UNIDADES, SEC. ACADEMICA, ETC)	Profesionales (20) Técnicos (37) Asistenciales (20)	77	directivo (1) especializado (1) profesional (1) técnico (1) asistencial (7) operativo (1)	12	89
10	CENTRO INVESTIGACIONES CIDC	Profesionales (21) Especializados (10) Técnicos (10)	41	ejecutivo (1) asistencial (2)	3	44
11	IDEXUD - ILUD	NO APLICA	110	ejecutivo (1) técnico (1) asistencial (2) operativo (1)	5	115
12	DIRECTOR INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN INGENIERÍA	Profesionales (5)	5	NO APLICA	0	5

Fuente: elaboración propia.

En la figura 6 se fundamenta la comparación de la inequidad de la actual planta de personal administrativa frente a la contratación de CPS en el presente año con el agravante, evidenciándose que para este tipo de contratación no existe un estudio de necesidades acordes con la funcionalidad de cada una de las dependencias de la Universidad, diferente a las solicitudes de necesidad para los funcionarios de planta.

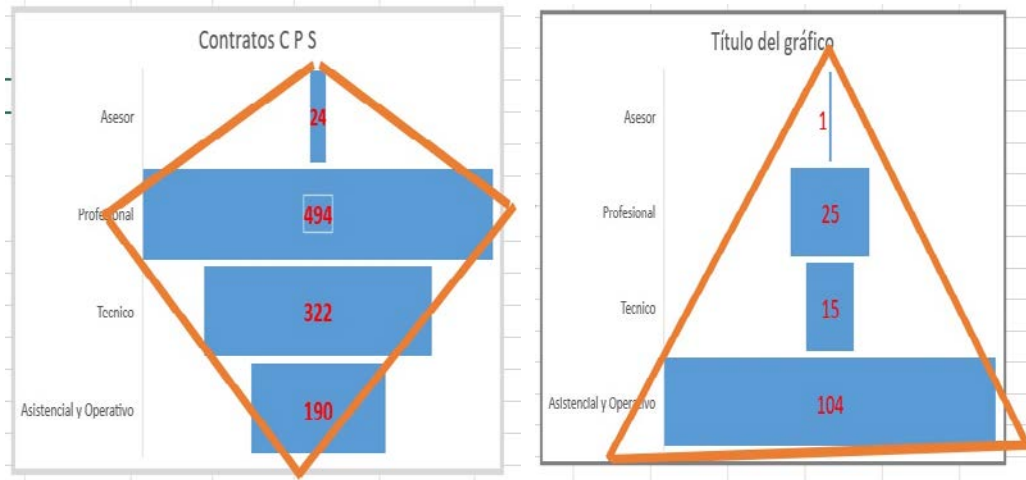
De otra parte, la figura 7 muestra la planta actual de la Universidad frente a lo que se busca con la propuesta a mediano y largo plazo, donde aquella se tecnifica y se profesionaliza, lo que significa un beneficio institucional acorde con el desarrollo educativo y científico de nuestra institución acreditada en alta calidad.

Figura 6. CPS vs. planta administrativa actual (2023)



Fuente: Elaboración propia a través de información suministrada de la página web <https://contratacion.udistrital.edu.co>

Figura 7. CPS vs. planta administrativa actual (2023)



Fuente: Elaboración propia a través de información suministrada de la página web <https://contratacion.udistrital.edu.co>

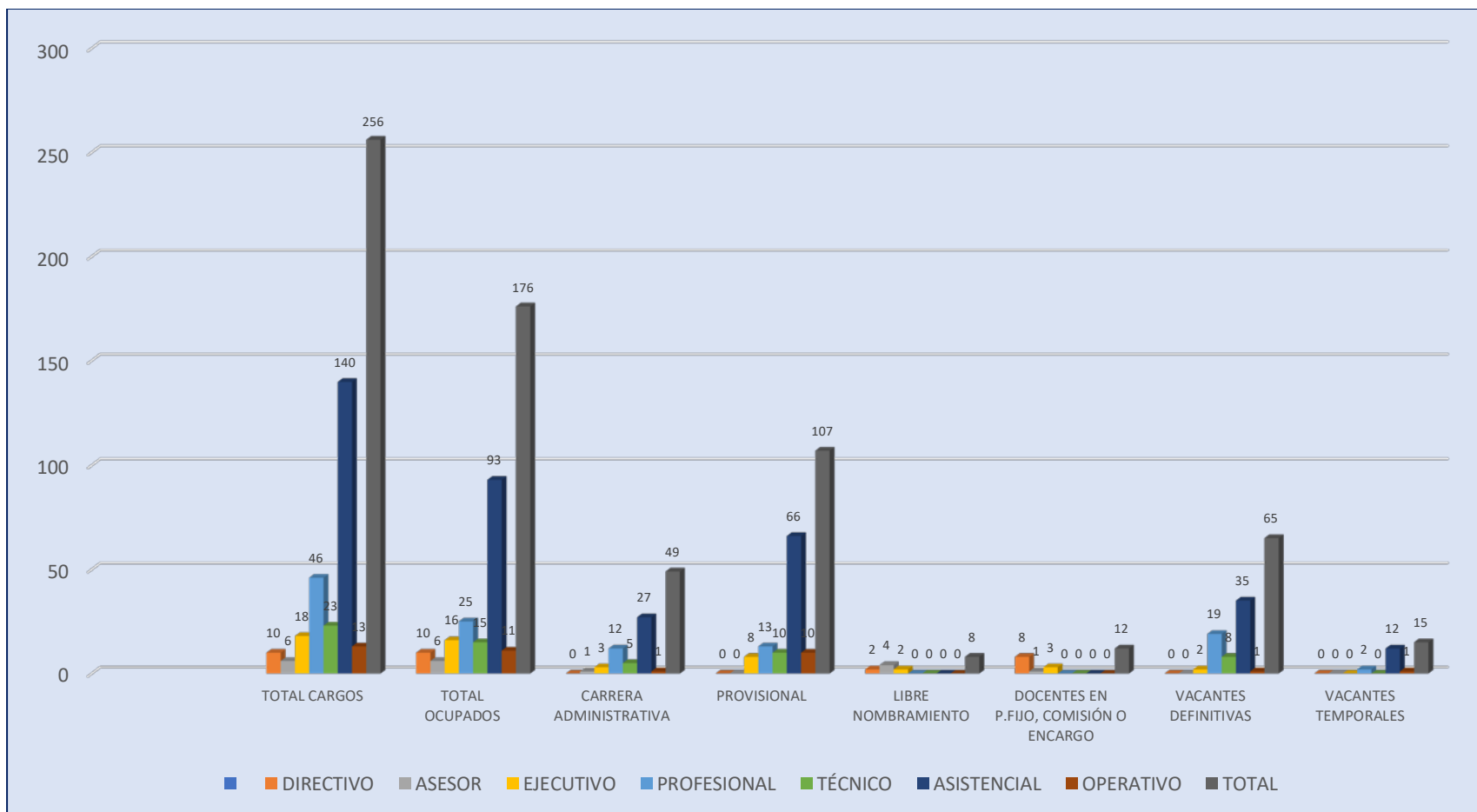
Es importante que la planta adquiera el carácter técnico y profesional en la medida en que se desarrolle; la propuesta es iniciar con un mecanismo básico contando con el recurso humano y presupuestal existente. La relación se puede observar totalizando los niveles (tabla 8) y viendo la descompensación que existe (figura 8).

Tabla 8. Cargos totales por nivel en planta vs. naturaleza del cargo ocupados por nivel en planta

Cargos	Total cargos	Total ocupados	Carrera administrativa	Provisional	Libre nombramiento	Docentes en planta fijo, comisión o encargo	Vacantes definitivas	Vacantes temporales
Directivo	10	10	0	0	2	8	0	0
Asesor	6	6	1	0	4	1	0	0
Ejecutivo	18	16	3	8	2	3	2	0
Profesional	46	25	12	13	0	0	19	2
Técnico	23	15	5	10	0	0	8	0
Asistencial	140	93	27	66	0	0	35	12
Operativo	13	11	1	10	0	0	1	1
Total	256	176	49	107	8	12	65	15

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8. Cargos totales por niveles en planta vs. naturaleza de los cargos ocupados por niveles en planta



Fuente: Elaboración propia.

Comportamiento de la contratación de CPS durante los últimos siete (7) años por rubro de funcionamiento en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas

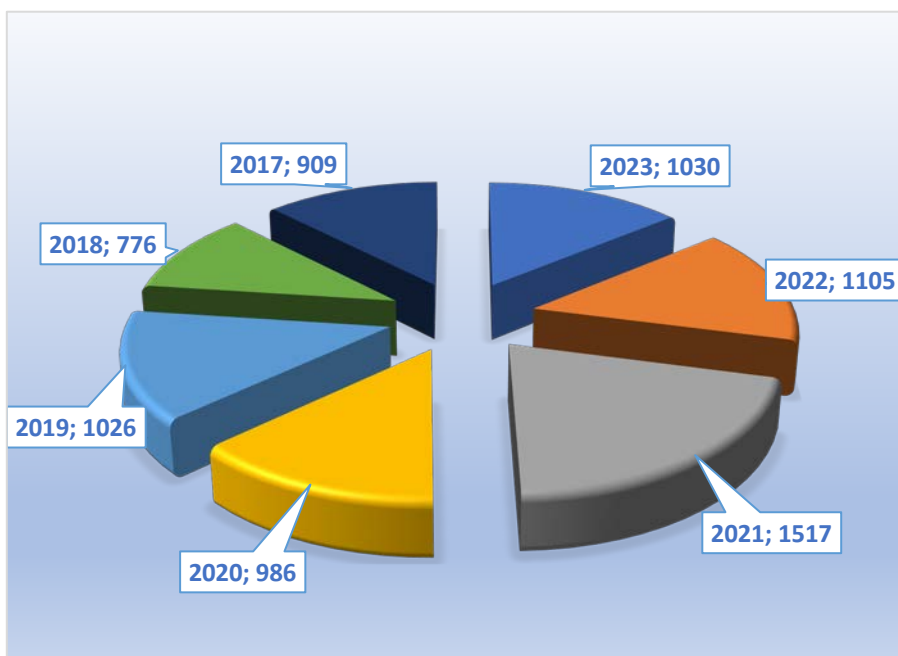
La presente descripción es parte del estudio realizado por la Comisión de Personal Administrativo y los sindicatos SINTRAUD y ASEPAD con base en la contratación realizada por la Universidad en los últimos siete años. La tabla 9 y las figuras 9 y 10 evidencian claramente la cantidad de CPS contratadas para las diferentes dependencias año a año por rubro de funcionamiento; para 2023 esta asciende a una cifra cercana a los cincuenta y tres mil millones de pesos m/cte. (\$ 53.000.000.000).

Tabla 9. Número de CPS contratadas por rubro de funcionamiento (2017-2023)

Año	Numero de CPS contratadas por rubro de funcionamiento
2023	1030
2022	1105
2021	1517
2020	986
2019	1026
2018	776
2017	909

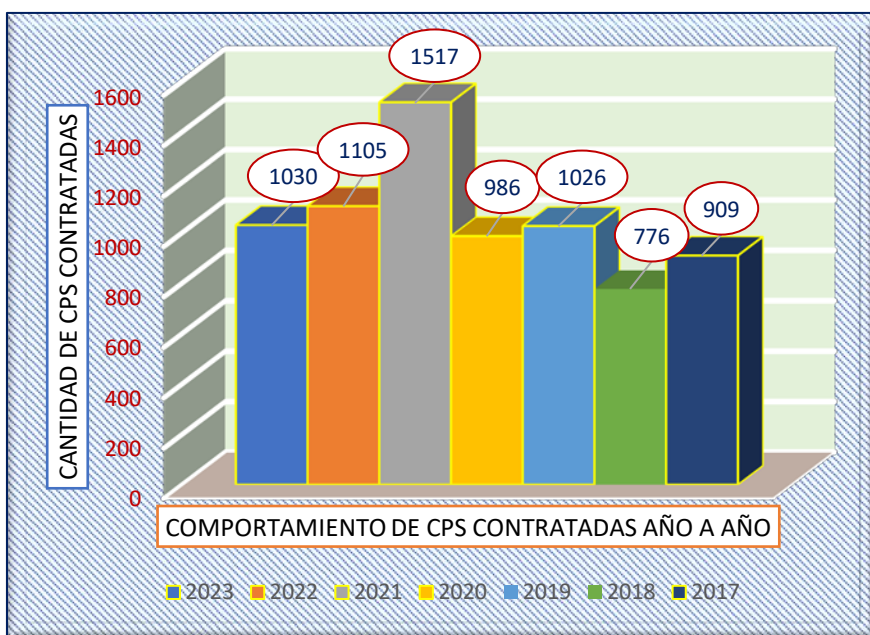
Fuente: Elaboración propia a través de información suministrada de la página web <https://contratacion.udistrital.edu.co>

Figura 9. Número de CPS contratadas por año (2017-2023)



Fuente: Elaboración propia a través de información suministrada de la página web <https://contratacion.udistrital.edu.co>.

Figura 10. Número de CPS contratadas por rubro de funcionamiento por año (2017-2023)



Fuente: Elaboración propia a través de información suministrada de la página web <https://contratacion.udistrital.edu.co>

Profesionalización y tecnificación de la planta de personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas - Criterios

Austeridad: la propuesta no debe generar mayores recursos a los que actualmente se emplean para financiar la planta actual, incluidas las vacantes que se presentan. Debe concordar con el Plan de Austeridad del Gasto Público del Distrito Capital (2023), el Decreto 492 de 2019 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Directiva Presidencial 4 de 2012 y la Resolución 315 del 25 de julio de 2019, de la Rectoría de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Así como el Decreto presidencial 444 del 29 de marzo de 2023.

Como resultado del estudio de necesidades y criterios esbozados, se deberán tomar los cargos de la actual planta que se encuentren en vacantes definitivas en niveles inferiores para fusionarlos y crear hacia arriba nuevos cargos en niveles técnicos y profesionales, teniendo en cuenta los mismos costos actuales y sin necesidad de acudir a la ampliación del presupuesto actual. Esto deberá estar soportado en respaldos financieros y sus respectivos certificados presupuestales.

Recurso humano actual y existente en la planta administrativa: si bien se suprimirán cargos, los nuevos que se generen con la propuesta están encaminados a aportar un alto valor, resultado del conocimiento, la disciplina profesional y la experticia alcanzada durante años de servicio por parte de los servidores de esta institución.

Aunque la magnitud de las necesidades actuales de la Universidad no se satisface con esta propuesta, la misma constituye un inicio de la transformación requerida por la institución en la que se respeta el presupuesto, además de que genera pertenencia e incentiva a los servidores públicos que durante años han acompañado y apoyado el crecimiento de la Universidad con su apoyo y esfuerzo.

IV. PROPUESTA

1. Ajustar a los niveles Directivo los cargos ubicados hoy en el nivel ejecutivo como son División de Recursos Humanos, División de Recursos Financieros y División de Recursos Físicos. (Con esto cumplimos parcialmente con el Decreto 785 de 2005), estos cargos quedarían de libre nombramiento y remoción hasta que los titulares cumplan con su expectativa y condiciones legales de retiro para pensión.
2. Modificar la Oficina de Centro de Relaciones Interinstitucional a Nivel Profesional como líder de programa.
3. Se acepta la creación e implementación como líder de proyecto - con la creación de Jefe de Admisiones, Registro y Control con el fin de que el presupuesto asignado sea el de profesional para equilibrar recursos. Este es un cargo que corresponden a orientación, coordinación y operación.
4. Se acepta el cambio de denominación de Sección de Compras a Líder de Proyecto que incluirá lo relacionado como Contratación con el fin de que el presupuesto asignado sea el de profesional para equilibrar recursos este es un cargo que corresponden a orientación, coordinación y operación, sin desmejorar condiciones salariales y prestacionales, de acuerdo a la propuesta de la administración de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
5. No se acepta la creación de la Vicerrectoría de Investigaciones y Desarrollo Científico propuesta por la administración, toda vez que la nueva denominación elevaría el costo de manera sustancial en lo relacionado con la carga salarial y prestacional; tanto las agremiaciones como la comisión de personal proponen la nivelación salarial como opción a los cargos de nivel directivo, tema que no ha tenido en cuenta la administración. Finalmente, la creación de esta unidad académica se encuentra en el proyecto de Reforma Universitaria.

6. Se crean veintisiete (27) cargos en la propuesta con el mismo presupuesto asignado, distribuidos así: once (11) técnicos, quince (15) profesionales y un (1) profesional Líder de Programa como Jefe de Admisiones, Registro y Control. Tabla No. 14.
7. Para el caso del personal inscrito en carrera administrativa, en aras de subsanar la falta de aplicación de evaluación de desempeño y cumplimiento de la Resolución 426 de 2016, la administración en cabeza del señor Rector suscribirá un acto administrativo mediante el cual delegue al Jefe de la División de Recursos Humanos, para que por una única vez, diseñe un formato 001-2023 (propuesta de criterios Tabla No.10), que contenga la validación y verificación de cumplimiento de criterios por parte del funcionario, que sirva como instrumento para la promoción, encargos, previa concertación de criterios, las cuales se adelantarán en las mesas de trabajo con las agremiaciones sindicales y avalado por la comisión de personal. (Resolución de Rectoría 1101 de 2002).

Tabla No. 10 Criterios para el Diseño del Formato No. 001-2023

Aspecto		Criterio	Ponderación individual	Ponderación Niveles	Ponderación General
Medible por cada año, tomando el 10% de la ponderación individual, el tiempo del empleado más antiguo, en ese caso el 100% de este 10%, lo obtiene el empleado más antiguo, y de ahí hacia abajo se va obteniendo el porcentaje los que siguen. (ejemplo: 40 años el más antiguo da 10%, el que sigue de 38 años, Si 40 es 10%, 38, cuanto es? = 9,5, y así sucesivamente.	ANTIGUEDAD	Antigüedad en la Universidad Distrital	10%		
Experiencia relacionada al área ¹ . Tomando el 15% de la ponderación individual, el tiempo de experiencia relacionada, en este caso del 100% de este 15%, Medible por cada año, tomando el 10% de la ponderación individual, el tiempo del empleado más antiguo, en ese caso el 100% de este 15%, lo obtiene el empleado con mas años de experiencia relacionada, y de ahí hacia abajo se va obteniendo el porcentaje los que siguen. (ejemplo: 40 años el más antiguo da 15%, el que sigue de 38 años, Si 40 es 15%, 38, cuánto es? = 14,5 y así sucesivamente. <i>1 Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer. ARTÍCULO 2.2.2.3.7 Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública</i>	EXPERIENCIA	Relacionada	15%	35%	35%
Experiencia laboral ² Interna y externa al área. tomando el 10% de la ponderación individual, el tiempo del empleado más antiguo, en ese caso el 100% de este 10%, lo obtiene el empleado más antiguo, y de ahí hacia abajo se va obteniendo el porcentaje los que siguen. (ejemplo: 40 años el más antiguo da 10%, el que sigue de 38 años, Si 40 es 10%, 38, cuanto es? = 9,5, y así sucesivamente. <i>2 Experiencia Laboral. Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio. ARTÍCULO 2.2.2.3.7 Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública</i>		Laboral intena y externa	10%		

Continuación Tabla No. 10 Criterios para el Diseño del Formato No. 001-2023

Aspecto		Criterio	Ponderación individual	Ponderación Niveles	Ponderación General
COMPETENCIAS LABORALES	BÁSICAS	Personales: Manejo de procesos, manejo de instrumentos de trabajo. Sociales: Sana convivencia, ética.	5%	15%	15%
	GENÉRICAS	Trabajo en equipo, orientación a los resultados, adaptabilidad (Art. 40 y 41 del Acuerdo No. 03 de 1997 del CSU)	5%		
	ESPECÍFICAS	Uso de programas, uso de guías, aplicación de conocimientos técnicos o profesionales.	5%		
VALORES Y ACTITUDES INSTITUCIONALES	ANTECEDENTES	No presentar antecedentes de sanciones disciplinarias, aplicando la ética y la moral	5%	15%	15%
	COMPROMISO	Compromiso para aportar al cumplimiento misional institucional (Resolución No. 669 de 2008 de Rectoría - Código de Etica y Buen Gobierno)	10%		
FORMACIÓN ACADEMICA	TÉCNICA	Técnico	13%	35%	35%
		Tecnólogo	17%		
		Otros	5%		
	PROFESIONAL	Profesional	15%	35%	
		Especialización	10%		
		Maestría	5%		
		Doctorado	3%		
		otros	2%		

- Corresponde a la información capturada y analizada a través de encuesta realizada por las organizaciones gremiales sindicales y con el insumo suministrado por la División de Recursos Humanos
- Estas instancias contarán con el acompañamiento y veeduría de la Comisión de Personal, la División de Recursos Humanos, Vicerrectoría Administrativa y un representante por cada agremiación sindical.
- Los porcentajes arriba presentados se podrán modificar una vez se lleguen a los respectivos acuerdos entre la administración y las organizaciones sindicales con la comisión de personal.
- La anterior propuesta se encuentra enmarcada dentro de lo establecido en las Resoluciones 003 y 010 de 2022, expedidas por el Consejo Superior Universitario, respetivamente.

8. Para el caso del personal provisional existente, la administración en cabeza del señor Rector suscribirá un acto administrativo mediante el cual delegue al Jefe de la División de Recursos Humanos, para que por una única vez, se incorpore en el formato 001-2023 (propuesta de criterios Tabla No. 11), la validación y verificación de cumplimiento de criterios por parte del funcionario, que sirva como instrumento para la promoción, previa concertación de criterios, las cuales se adelantarán en las mesas de trabajo con las agremiaciones sindicales y avalado por la comisión de personal. (Resolución de Rectoría 1101 de 2002).

9. Para proveer a corto plazo los cargos de nivel técnico y profesional de la planta existentes y a crear, se debe tener en cuenta los funcionarios de carrera administrativa y provisional; mientras se realiza el estudio de cargas laborales, la administración deberá priorizar las necesidades de las dependencias que reflejan un alto número de contratistas por prestación de servicios (CPS), esto deberá reflejarse a mediano y largo plazo en la disminución de la contratación de estos servicios.

En la tabla No. 11 muestra el valor anual prestacional de las vacantes definitivas por niveles y el número de las mismas.

Tabla No. 11. Número y valores vacantes por año sueldo 2022

NIVEL	DENOMINACION	NAT. CARGO	No. CARGOS	SUELDO BASICO	CONSOLID ANUAL	SUPRIMIR	CREAR	TOTAL CARGOS	TOTAL POR NIVELES
DIRECTIVO	RECTOR	P.F.	1	\$ 12.765.424			0	1	18
	VICERECTOR	LNR	2	\$ 9.293.120			0	2	
	DECANO	LNR	6	\$ 7.707.440			0	6	
	SECRETARIO GENERAL	LNR	1	\$ 7.982.241			0	1	
	JEFE OFICINA (CIDC, IDEXUD, BIENESTAR)	LNR	3	\$ 7.690.000	\$ 93.206.407		0	3	
	JEFE OFICINA (CONTROL INTERNO, DISCIPLINARIOS)	LNR	2	\$ 7.680.000	\$ 1.697.283		0	2	

NIVEL	DENOMINACION	NAT. CARGO	No. CARGOS	SUELDO BASICO	CONSOLID ANUAL	SUPRIMIR	CREAR	TOTAL CARGOS	TOTAL POR NIVELES
	JEFE OFICINA (HUMANOS, FISICOS Y FINANCIEROS)	LNR	3	\$ 7.670.000	\$ 30.447.996		0	3	
ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA (JURIDICA, PLANEACIÓN, OAS)	LNR	3	\$ 7.643.431				3	4
	ASESOR-RECTORIA	LNR	1	\$ 7.366.295				1	
PROFESIONAL	LIDER PROGRAMA (QUEJAS Y RECLAMOS, RED UDNET)	C.A.	2	\$ 7.166.510				2	74
	LIDER PROGRAMA CERI	C.A.	1	\$ 6.717.308				1	
	LIDER PROYECTO (PUBLIC, NOVED, ARCHIVO, PRESUP, CONTAB, BIBLIOT Y CONTRATAC)	C.A.	7	\$ 5.537.393				7	
	LIDER PROYECTO (REGISTRO Y CONTROL)	C.A.		\$ 5.537.393	\$ 166.035.782		1	1	
	TESORERO GENERAL	LNR	1	\$ 5.537.393				1	
	ALMACENISTA GENERAL	LNR	1	\$ 5.537.393				1	
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	C.A.	6	\$ 5.660.920				6	
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	C.A.	9	\$ 5.030.804				9	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	12	\$ 4.915.724				12	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	5	\$ 4.889.132				5	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	9	\$ 4.444.892				9	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	1	\$ 4.230.669				1	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	3	\$ 3.922.957				3	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	1	\$ 3.904.697	\$ 1.756.203.916		15	16	

NIVEL	DENOMINACION	NAT. CARGO	No. CARGOS	SUELDO BASICO	CONSOLID ANUAL	SUPRIMIR	CREAR	TOTAL CARGOS	TOTAL POR NIVELES
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	3	\$ 3.692.549		2		1	26
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	3	\$ 3.464.696		1		2	
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	1	\$ 3.424.972				1	
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	3	\$ 3.414.698		3		0	
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	1	\$ 3.383.264				1	
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	6	\$ 3.375.607		1		5	
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	1	\$ 3.368.642	\$ 404.027.749		4	1	
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	2	\$ 3.362.149	\$ 403.248.992		4	2	
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	2	\$ 3.359.353	\$ 100.728.411		1	11	
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	1	\$ 3.353.923	\$ 201.131.192		2	2	
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	C.A.	9	\$ 3.246.877		5		4	117
	SECRETARIO	C.A.	24	\$ 3.225.723		12		12	
	SECRETARIO	C.A.	48	\$ 2.956.259		8		40	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	1	\$ 3.350.031				1	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	4	\$ 3.271.802		1		3	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	12	\$ 3.239.869		4		8	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	1	\$ 3.236.240				1	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	8	\$ 3.054.427		3		5	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	6	\$ 3.036.520		1		5	

NIVEL	DENOMINACION	NAT. CARGO	No. CARGOS	SUELDO BASICO	CONSOLID ANUAL	SUPRIMIR	CREAR	TOTAL CARGOS	TOTAL POR NIVELES
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	27	\$ 3.017.978		1		26	
	CONDUCTOR MECÁNICO	C.A.	1	\$ 2.903.380				1	
	CONDUCTOR MECÁNICO	C.A.	3	\$ 2.889.780				3	
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	C.A.	9	\$ 2.903.381		1		8	
	TOTALES		256		\$ 3.156.727.728,37	43	27	239	239

Fuente: Elaboración propia

La propuesta presenta los niveles a suprimir (Técnico, Asistencial y Operativo) que suman un total de 43 cargos en valores de \$ 2.953.493.448 los cuales desaparecerían de la planta de personal administrativo como se evidencia en las Tablas Nos. 12, 13 y 14.

Tabla 12. Cargos para suprimir

CARGO	NATURA CARGO	GRADO	S.BASICO	N. CARGOS	TOAL
TÉCNICO	C.A.	11	\$ 3.692.549	2	\$ 163.640.067
TÉCNICO	C.A.	10	\$ 3.464.696	1	\$ 76.771.234
TÉCNICO	C.A.	8	\$ 3.414.698	3	\$ 226.990.112
TÉCNICO	C.A.	6	\$ 3.375.607	1	\$ 74.797.187
SECRETARIO EJECUTIVO	C.A.	8	\$ 3.246.877	5	\$ 74.437.028
SECRETARIO	C.A.	5	\$ 3.225.723	12	\$ 372.565.243
SECRETARIO	C.A.	1	\$ 2.956.259	8	\$ 888.330.989
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	9	\$ 3.271.802	1	\$ 542.748.914
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	7	\$ 3.239.869	4	\$ 287.157.938
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	4	\$ 3.054.427	3	\$ 203.041.302
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	3	\$ 3.036.520	1	\$ 66.872.792
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	2	\$ 3.017.978	1	\$ 72.497.061
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	C.A.	2	\$ 2.903.381	1	\$ 67.283.648
TOTAL CARGOS A SUPRIMIR				43	
TOTAL PRESUPUESTO CARGOS A SUPRIMIR					\$ 2.953.493.448

Fuente: Elaboración propia.

Tabla No 13. Propuesta creación de cargos con presupuesto

CREACION Y NIVELACION GREMIOS Y COMISION DE PERSONAL						
CARGO	NAT CARGO	COD	GRADO	S.BASICO	N. CARGOS	TOAL
Jefe Oficina Talento Humano	C.A.	006	1	\$ 317.752	3	\$ 28.582.874
LIDER PROYECTO (REGISTRO Y CONTROL)	C.A.	208	9	\$ 5.537.393	1	\$ 166.035.782
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	219	1	\$ 3.904.697	15	\$ 1.756.203.916
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	5	\$ 3.368.642	4	\$ 404.027.749
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	4	\$ 3.362.149	4	\$ 403.248.992
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	2	\$ 3.359.353	1	\$ 201.456.823
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	1	\$ 3.353.923	2	\$ 100.565.596
TOTAL CARGOS A SUPRIMIR					27	
TOTAL PRESUPUESTO CARGOS A SUPRIMIR						\$ 3.031.538.857
TOTAL PRESUPUESTO NIVELACION (3 CARGOS)						\$ 28.582.874
TOTAL PRESUPUESTO						\$ 3.060.121.731

Fuente: Elaboración propia

Tabla No 14. Comparación gremios y comisión de personal

DIFERENCIAS GREMIOS Y COMISION DE PERSONAL		
COMPARATIVA	CARGOS	PRESUPUESTO CARGOS
CREACION	27	\$ 3.031.538.857
NIVELACION	3	\$ 28.582.874
SUPRESION	43	\$ 2.953.493.448
DIFERENCIA		-\$ 49.462.536

El objetivo macro de nuestra propuesta es reforzar los actuales niveles técnico y profesional, creando con el presupuesto un total de 27 cargos; 11 técnicos nuevos y 16 profesionales para un total de \$ 3.156.727.728,37 anual sin ocasionar un incremento presupuestal que se describe en la tabla 14 quedando una diferencia de costos de aproximadamente \$78.045.410.

Tabla 15. Cargos para crear

CARGO	NAT CARGO	COD	GRADO	S. BÁSICO	N. CARGOS
LÍDER PROYECTO (REGISTRO Y CONTROL)	C.A.	208	9	\$ 5.537.393	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	219	1	\$ 3.904.697	15
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	5	\$ 3.368.642	4
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	4	\$ 3.362.149	4
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	2	\$ 3.359.353	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	1	\$ 3.353.923	2

Fuente: Elaboración propia.

Para la creación, modificación y demás aspectos meramente técnicos de los cargos en los niveles directivo, asesor y demás jefaturas, el proceso deberá llevarse a cabo en el mediano y largo plazo, en concordancia con las necesidades que la reforma académico-administrativa señale en el marco de la expedición del nuevo estatuto general, generado y presentado por la Asamblea Universitaria al Consejo Superior Universitario, ya que lo expuesto por la administración y lo propuesto por la asamblea universitaria no está en consonancia. Por ello, lo urgente y lo mandado en las Resoluciones 03 y 010 de 2022 del Consejo Superior Universitario debe adelantarse con los actuales insumos, sin desbordar la capacidad económica y administrativa de la Universidad.

Diseño y estructura de la nueva planta de personal administrativo

Con base en las normas internas y externas, una vez se apruebe el ajuste de los nuevos cargos en términos presupuestales, se procederá a elaborar un acto administrativo expedido por el Consejo Superior Universitario, estructurado en virtud del trabajo realizado de manera conjunta, a través de una comisión permanente conformada por los empleados públicos y la

administración, que desarrolle, considere e incluya los lineamientos que se desprenden de esta propuesta consensuada, la cual, debe contener lo actual, lo que se hizo, la estructura semiglobal y la nueva planta administrativa.

Igualmente, debe quedar claro que el siguiente paso debe ser la expedición de un acto administrativo por parte del rector, que materialice y ejecute lo aprobado por el Consejo Superior Universitario. Se debe autorizar al nominador a realizar la provisión de los cargos en virtud de los criterios, análisis y las necesidades básicas y temporales determinadas en el presente documento, mientras se expide, reglamenta y desarrolla la nueva estructura académico-administrativa para la Universidad.

Provisión de cargos de planta de personal administrativo

En todo caso, las agremiaciones podrán generar grupos de trabajo que promuevan y apoyen la consolidación de una planta de personal que ponga énfasis en la tecnificación y profesionalización, dando preponderancia a la racionalización en la cantidad de sus integrantes y la efectividad del trabajo.

En este orden de ideas, los objetivos inmediatos de este mandato y ejercicio serían los siguientes:

- Promover de manera inmediata los actuales funcionarios de carrera administrativa y provisionales con mecanismos transitorios y legales que permitan el reconocimiento de su labor institucional.
- Proveer los cargos vacantes y mantener actualizada la planta semiglobal de empleos necesaria para el cumplimiento eficiente de las funciones a cargo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Profesionalizar y tecnificar la planta como estrategia de mejoramiento y cualificación de los servicios.

Las Administraciones anteriores no han actuado ni aplicado la ley ni las normas internas, no han permitido la promoción, ascensos y evaluaciones, ni, en general, adoptado un sistema de carrera administrativa.

Con el compromiso de las personas que van a ser promovidas, el nominador deberá llenar las vacantes existentes con los funcionarios mejor calificados y cualificados en la Universidad, acatando lo dispuesto en las Resoluciones 03 y 010 de 2022 del Consejo Superior Universitario, hasta tanto se provean las vacantes mediante concurso de méritos.

Los funcionarios administrativos de carrera administrativa y provisionales que aspiren y posteriormente se promuevan a cargos superiores dentro de la planta deberán comprometerse a desempeñar las funciones y a solventar las necesidades y requerimientos de las diferentes dependencias.

El qué hacer

Para aquellos funcionarios de carrera administrativa que sean ascendidos, comisionados o encargados, se les debe tener en cuenta lo propuesto por la Comisión de Personal Administrativo.

En los casos de aquellos funcionarios de carrera administrativa que se encuentren en los diferentes niveles y que cumplan los requisitos exigidos, se puedan encargar dentro del mismo nivel o superior.

El cómo hacerlo

La provisión de las vacantes deberá guiarse por los siguientes postulados o premisas:

- Se deben conservar los cargos de aquellos funcionarios de carrera que están encargados; el cargo titular no se puede suprimir.

- Se debe respetar la estabilidad reforzada para aquellos funcionarios, tanto de carrera administrativa como provisional, que están en edad de prepensión o que están encargados, no devolviéndolos a su cargo titular.

V. Formalización futura de las relaciones laborales en la institución

Dentro de este contexto de normalización del trabajo mediante el tránsito de contratistas de prestación de servicios a contratos formales, el Consejo Superior Universitario de la Universidad Francisco José de Caldas expidió la Resolución 010 de 2012, que en su artículo quinto dispuso suspender la provisión de empleos vacantes de la planta administrativa, en tanto el Consejo tomaba una decisión de fondo respecto a la formalización del empleo en la institución.

Desde entonces, no se ha vinculado a personal bajo la modalidad de nombramiento provisional o de carrera administrativa, a excepción de algunos casos autorizados por el crecimiento mismo de la planta y los que son de periodo fijo y libre nombramiento y remoción. La Universidad ha contratado bajo la modalidad de OPS y CPS (órdenes de prestación de servicio y contratos de prestación de servicios) para satisfacer sus necesidades, en muchos casos desbordando las verdaderas necesidades de la institución.

En esta medida, lo anteriormente expuesto en este documento evidencia que la Universidad Distrital Francisco José de Caldas tiene la necesidad de actualizar y reestructurar la planta administrativa para garantizar el logro de sus metas y alcanzar la excelencia de los procesos y la gestión que soportan el cumplimiento de su misión, junto con el desarrollo de nuevas tecnologías administrativas que permitan la innovación, el mejoramiento y el cambio en la forma de administrar.

La actual estructura de la Universidad no permite cumplir de manera efectiva con todas las obligaciones derivadas de los mandatos legales, las políticas públicas y los planes del Gobierno nacional, así como el planeamiento estratégico que se requiere para fortalecer y convertir a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas en un referente de la educación pública a nivel distrital, nacional e internacional. Por lo tanto, es necesaria la reestructuración y modernización y rediseño institucional, y la búsqueda de mejores prácticas y tecnologías administrativas, junto con la consecución del personal óptimo e idóneo, es la única dirección

de solución en dicha materia. Es perentorio asumir el reto del rediseño institucional mediante la planta de personal.

VI. DESACUERDOS CON LA PROPUESTA DE LA ADMINISTRACION

1. Relación de vacantes definitivas y temporales
2. Diferencia en vacantes a suprimir y crear
3. Esquema de cálculo sobre el valor anual de funcionarios en la planta.
4. Número de cargos a crear con los recursos presupuestales disponibles.
5. Existe presunto detrimento patrimonial teniendo en cuenta que se está creando en el nivel directivo Jefe de Oficina Financiera y Jefe de Oficina Infraestructura Física, por Jefe de Oficina de Recursos Físicos y Jefe de Oficina Infraestructura Física. A su vez en el nivel profesional se están creando nuevamente
6. Diferencia en el criterio de provisión de cargos, se considera aplicación del Acuerdo 002 de 2015 (Estatuto de transparencia del Consejo Superior Universitario)
7. Los gastos de representación para los nuevos cargos de nivel directivo no se deben tener en cuenta, por cuanto la propuesta está encaminada en modificar el Artículo 2 de la Resolución 04 de 2003 expedida por el Consejo Superior Universitario, en el sentido de reconocer este emolumento solo para los ordenadores del gasto.
8. Se rechaza tajantemente la posibilidad de conformar un equipo técnico externo que *“(...)lidere este proyecto de re diseño- mejoramiento organizacional que permita definir de manera técnica y sustentada, la nueva estructura organizacional, así como los manuales de funciones y competencias y las minutas de los actos administrativos que contengan el Reglamento de Personal, el Acuerdo de modificación de la estructura organizacional y modificación de la planta de empleos y el manual de funciones y competencias (...)”*. Toda vez que: a) se considera un gasto innecesario por su elevado costo; b) Administraciones anteriores, de manera recurrente e ineficaz, han realizado contrataciones con este mismo objeto sin resultados concretos ni evidencias.

Se propone contar con el apoyo de estudiantes que, mediante modalidad de pasantías desarrolle junto con la comisión de personal y agremiaciones sindicales, el proyecto de estructura organizacional, como valor agregado y beneficio institucional.

VII. Rutas a corto, mediano y largo plazo



Ruta a corto plazo

Tabla 16. Línea de tiempo propuesta (ruta a corto plazo)

Línea del tiempo (propuesta)					
Exposición, debate y entrega de propuesta a la administración por parte de los sindicatos y la Comisión de Personal.	Presentación en comisión y plenaria del Consejo Superior Universitario (CSU) para aprobación del Acuerdo de Modificación de Planta de Personal Administrativo.	Acto-reunión con todos los funcionarios administrativos para explicar y promulgar el acuerdo y la resolución derivada, y el trabajo a realizar por parte de la Comisión temporal.	Expedición resolución de Rectoría, Conformación e instalación de comisión temporal y estudio de hojas de vida, cargas, y demás funciones y aspectos técnicos.	Expedición de listas de elegibles para desempeñar cargos vacantes y demás.	Expedición de actos administrativos de nombramientos, encargos y demás situaciones administrativas.
27 febrero-11 abril	17 de abril	3 de mayo	8 de mayo - 9 de junio	16 de junio	26-29 de junio


Ruta a mediano plazo

1. Aprobación del Estatuto del Personal Administrativo y de Carrera Administrativa Especial de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, radicado por las organizaciones sindicales SINTRAUD y ASEPAD en la Rectoría el 17 de septiembre de 2017.



Bogotá D.C. septiembre 19 de 2017

Doctor
CARLOS JAVIER MOSQUERA SUAREZ
Rector (E)
Universidad Distrital Francisco José de Caldas
E. S. M.



REFERENCIA: ENTREGA PROPUESTA ORIGINAL DEL DOCUMENTO ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS, de fecha septiembre de 2017.


Respetado señor rector:

Las organizaciones sindicales SINTRAUD y ASEPAD UD, así como empleados y trabajadores no sindicalizados presentan ante usted un cordial y afectuoso saludo.

En atención a la comunicación de fecha 11 de mayo de 2017, mediante la cual la rectoría hace entrega del documento borrador denominado **ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL**, para ser revisado y ajustado por el Estamento de trabajadores, comedidamente nos permitimos informarle que las Acreditaciones Sindicales SINTRA UD y ASEPAD UD, convocaron a la Comisión Relatora del Estatuto de Personal Administrativo y de Carrera Administrativa Especial de la Universidad, quienes elaboraron la propuesta inicial presentada el 12 de abril de 2016, con el fin que dicha Comisión revisara y ajustara la propuesta suministrada por esa Rectoría, (mayo de 2017), por lo que nos permitimos remitir la propuesta final y haciendo uso de nuestro derecho Constitucional y legal en cuanto a las labores de construcción y edificación de parámetros que conducen al bienestar de los servidores públicos, así como el compromiso de regularizar las situaciones de orden laboral a propósito de la puesta en marcha del Sistema Especial de Carrera de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, lo que atañe de manera exclusiva e indelegable al estamento trabajador o de empleados no docentes y a la administración; de manera comedida y respetuosa presentamos ante usted y ante el Consejo Superior Universitario el texto unificado de la propuesta final del proyecto de Acuerdo denominado: **ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS** en el cual se podrán advertir todas y cada una de las condiciones de carácter normativo ajustadas a la Constitución Política de Colombia, la Ley 30 de 1992, a los precedentes jurisprudenciales emitidos por la Corte Constitucional en virtud de la categoría de orden constitucional especial de los entes autónomos universitarios, así como referentes estatutarios de otros entes autónomos universitarios tales como los emitidos por la reconocida Universidad del Valle y la Universidad de la Guajira entre otros.

De la misma forma, se han actualizado algunas condiciones de la propuesta original en virtud de las observaciones realizadas en la propuesta entregada por esa Rectoría, con el ánimo de establecer un proyecto plenamente sólido y ajustado a los parámetros que emergen como marco jurídico aplicable en los entes autónomos universitarios.

1



2. Comité de Capacitaciones, creado mediante Resolución de Rectoría 739 del 25 de noviembre de 2011.

Ruta a largo plazo

1) Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, que busca determinar las responsabilidades y funciones de los empleados. Se deben entregar los diferentes estudios realizados y pagados sobre este tema para contar con un insumo inicial. Este proceso debe ser liderado por la Oficina Asesora de Planeación con base en los siguientes parámetros:

- Identificación y ubicación del empleo.
- Contenido funcional: propósito principal y descripción de funciones esenciales del empleo.
- Conocimientos básicos o esenciales.
- Competencias comportamentales.
- Requisitos de formación académica y experiencia.

2) Estudios de cargas de trabajo: es un instrumento para la gestión estratégica del talento humano porque permite planear y organizar las plantas de personal, y determinar de manera técnica el volumen de trabajo derivado del desarrollo de los procesos y procedimientos de las dependencias que conforman la estructura organizativa de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Se deben entregar los instrumentos para el levantamiento de la información de las cargas laborales de las dependencias realizados a la fecha y pagados para contar con un insumo inicial. Este proceso debe ser liderado por la Oficina Asesora de Planeación.

Para el desarrollo de una efectiva medición de cargas de trabajo es necesario tener en cuenta los siguientes insumos:

- Los formatos de procesos y procedimientos que determinan el qué hacer y la operación integral de la dependencia.

- El Manual de Funciones y Competencias Laborales, que se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de cada dependencia.

Por lo anterior, se hace necesario definir las etapas generales para el desarrollo de un estudio de cargas laborales, así como el procedimiento y diligenciamiento de los formatos.

ANEXO 1. PROPUESTA: “ACUERDO POR MEDIO DE LA CUAL SE AJUSTA, MODIFICA Y EXPIDE LA PLANTA SEMIGLOBAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS, EN CONCORDANCIA CON LO DISPUESTO EN EL DECRETO LEY 785 DE 2005 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”. (Con exposición de motivos).

ANEXO 2. MATRIZ CON SUELDOS, PRESTACIONES SOCIALES Y CESANTIAS DE LA PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS DE LOS CARGOS A SUPRIMIR Y CREAR.

ANEXO 3. OBSERVACIONES REALIZADAS A LA PROPUESTA PRESENTADA POR LA ADMINISTRACIÓN EL 13 DE ABRIL DE 2023 NO CONCERTADA.

ANEXO 1.

ACUERDO No. XXXX CSU

(de XXXX de 2023)

“Por la cual se ajusta, modifica y expide la planta semiglobal de personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en concordancia con lo dispuesto en el decreto ley 785 de 2005 y se dictan otras disposiciones”

El Consejo Superior Universitario de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias conferidas por la Constitución Política de Colombia, la Ley 30 de 1992 y el acuerdo 003 de 1997, estatuto general de la universidad,

CONSIDERANDO

Que el Artículo 69 de la Constitución Política garantiza el principio de autonomía universitaria, reconociendo a las universidades la facultad de darse sus propias directivas y regirse por los estatutos y normas que ellas dispongan.

Que la Ley 30 de 1992, en el Artículo 57, dispone que el carácter especial del régimen de las universidades estatales comprende el de la organización y elección de sus directivas, personal docente y administrativo.

Que, conforme a lo establecido, en el Literal i. del artículo 14 del Estatuto General de la Universidad, es función del Consejo Superior Universitario *“Crear, suprimir o fusionar cargos y expedir, con arreglo al presupuesto, la planta de personal de la Universidad”*.

Que el Decreto 785 de 2005 establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004. Aunque estos decretos ley no son aplicables a la universidad, se puede hacer de manera supletoria para regular y ajustar la actual planta de personal administrativo, por lo tanto, deberá eliminarse el nivel ejecutivo y ajustar a los niveles directivo y profesional y ajustar a la nomenclatura y niveles allí establecidos.

Que mediante Acuerdo Nro. 005 del 21 de julio de 1999, *“Por el cual se modifica el Acuerdo No. 011 del 9 de noviembre de 1998”*, el Consejo Superior Universitario, actualizó mediante el artículo primero la planta global de la Universidad Francisco José de Caldas, y en su artículo 2° estableció la planta global de la Universidad.

Que mediante resolución 003 de febrero 02 de 2022, el CSU conminó al señor rector de la Universidad a presentar al Consejo Superior Universitario un plan que para su construcción recoja los aportes de asociaciones sindicales y la comisión de personal de la universidad, dirigido a resolver de fondo lo relacionado con la formalización de las relaciones laborales en la Institución. Dicho plan deberá contener una propuesta de estructura, requisitos y funciones, cargos y escala salarial, así como la estimación de los costos y gastos, fuentes de financiación necesarios para la implementación de la estructura y el concurso público, cerrado o mixto requerido, así como el cronograma (...).

Que mediante resolución 010 de 23 de junio de 2022, artículo 2°, literal 1.2, estableció como asunto de primer orden y acción en el corto plazo, un estudio de la planta de personal administrativo y plan para ocupar los cargos vacantes en un término de seis (6) meses, contados a partir de la expedición de esta resolución (...)

Que producto de lo anterior, se hace necesario ajustar y expedir una nueva planta semiglobal de personal administrativo, para lo cual se debe eliminar y crear unos cargos en vacancia definitiva, teniendo como base las certificaciones, registros y disponibilidades presupuestales específicas destinadas para el pago y reconocimiento del personal administrativo, sin afectar, modificar, aumentar o disminuir los recursos existentes en el inmediato plazo.

En mérito de lo expuesto, este Consejo:

ACUERDA

ARTÍCULO 1º. SUPRIMIR cuarenta y tres (43) cargos de la planta semiglobal de personal administrativo, de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, así:

CARGO	NAT CARGO	GRADO	S.BASICO	N. CARGOS
TÉCNICO	C.A.	11	\$ 3.692.549	2
TÉCNICO	C.A.	10	\$ 3.464.696	1
TÉCNICO	C.A.	8	\$ 3.414.698	3
TÉCNICO	C.A.	6	\$ 3.375.607	1
SECRETARIO EJECUTIVO	C.A.	8	\$ 3.246.877	5
SECRETARIO	C.A.	5	\$ 3.225.723	12
SECRETARIO	C.A.	1	\$ 2.956.259	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	9	\$ 3.271.802	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	7	\$ 3.239.869	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	4	\$ 3.054.427	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	3	\$ 3.036.520	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	2	\$ 3.017.978	1
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	C.A.	2	\$ 2.903.381	1

ARTÍCULO 2º. CREAR veintisiete (27) cargos en la planta semiglobal de personal administrativo, de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, así:

CARGO	NAT CARGO	CODIGO	GRADO	S.BASICO	N. CARGOS
LIDER PROYECTO (REGISTRO Y CONTROL)	C.A.	208	9	\$ 5.537.393	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	219	1	\$ 3.904.697	15
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	5	\$ 3.368.642	4
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	4	\$ 3.362.149	4
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	2	\$ 3.359.353	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	1	\$ 3.353.923	2

ARTÍCULO 3º. AJUSTAR la planta semiglobal de cargos de personal administrativo, de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en cumplimiento con la eliminación del nivel ejecutivo, la nomenclatura y la denominación de los cargos en concordancia con lo estipulado en el decreto ley 785 de 2005, así:

NIVEL	CARGO	NAT CARGO	COD	GRADO	N. CARGOS	S.BASICO
DIRECTIVO	JEFE OFICINA (CIDC, IDEXUD, BIENESTAR)	LNR	006	3	3	\$ 7.690.000
	JEFE OFICINA (CONTROL INTERNO, DISCIPLINARIOS)	LNR	006	2	2	\$ 7.680.000
	JEFE OFICINA (HUMANOS, FISICOS Y FINANCIEROS)	LNR	006	1	3	\$ 7.670.000
PROFESIONA	LIDER PROYECTO (REGISTRO Y CONTROL)	C.A.	208	9	1	\$ 5.537.393

ARTÍCULO 4º. EXPEDIR la planta semiglobal de cargos de personal administrativo, de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, así:

NIVEL	DENOMINACION	NAT. CARGO	codigo	GRADO	No. CARGOS	SUELDO BASICO
DIRECTIVO	RECTOR	P.F.	067	7	1	\$ 12.765.424
	VICERECTOR	LNR	077	6	2	\$ 9.293.120
	DECANO	LNR	008	5	6	\$ 7.707.440
	SECRETARIO GENERAL	LNR	052	4	1	\$ 7.982.241
	JEFE OFICINA (CIDC, IDEXUD, BIENESTAR)	LNR	006	3	3	\$ 7.690.000
	JEFE OFICINA (CONTROL INTERNO, DISCIPLINARIOS)	LNR	006	2	2	\$ 7.680.000
	JEFE OFICINA (HUMANOS, FISICOS Y FINANCIEROS)	LNR	006	1	3	\$ 7.670.000
ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA (JURIDICA, PLANEACIÓN, OAS)	LNR	115	1	3	\$ 7.643.431
	ASESOR- RECTORIA	LNR	105	1	1	\$ 7.366.295
PROFESIONAL	LIDER PROGRAMA (QUEJAS Y RECLAMOS, RED UDNET)	C.A.	206	11	2	\$ 7.166.510

	LIDER PROGRAMA CERI	C.A.	206	10	1	\$ 6.717.308
	LIDER PROYECTO (PUBLIC, NOVED, ARCHIVO, PRESUP, CONTAB, BIBLIOT y CONTRATAC)	C.A.	208	9	7	\$ 5.537.393
	LIDER PROYECTO (REGISTRO Y CONTROL)	C.A.	208	9		\$ 5.537.393
	TESORERO GENERAL	LNR	201	9	1	\$ 5.537.393
	ALMACENISTA GENERAL	LNR	215	9	1	\$ 5.537.393
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	C.A.	222	8	6	\$ 5.660.920
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	C.A.	222	7	9	\$ 5.030.804
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	219	6	12	\$ 4.915.724
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	219	5	5	\$ 4.889.132
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	219	4	9	\$ 4.444.892
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	219	3	1	\$ 4.230.669
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	219	2	3	\$ 3.922.957
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	C.A.	219	1	1	\$ 3.904.697
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	11	3	\$ 3.692.549
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	10	3	\$ 3.464.696
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	9	1	\$ 3.424.972
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	8	3	\$ 3.414.698
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	7	1	\$ 3.383.264
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	6	6	\$ 3.375.607

	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	5	1	\$ 3.368.642
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	4	2	\$ 3.362.149
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	2	2	\$ 3.359.353
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	C.A.	367	1	1	\$ 3.353.923
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	C.A.	425	8	9	\$ 3.246.877
	SECRETARIO	C.A.	440	5	24	\$ 3.225.723
	SECRETARIO	C.A.	440	1	48	\$ 2.956.259
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	367	10	1	\$ 3.350.031
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	367	9	4	\$ 3.271.802
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	367	7	12	\$ 3.239.869
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	367	6	1	\$ 3.236.240
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	367	4	8	\$ 3.054.427
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	367	3	6	\$ 3.036.520
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.	367	2	27	\$ 3.017.978
	CONDUCTOR MECÁNICO	C.A.	482	3	1	\$ 2.903.380
	CONDUCTOR MECÁNICO	C.A.	482	2	3	\$ 2.889.780
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	C.A.	470	2	9	\$ 2.903.381
	TOTAL			239 CARGOS		

ARTÍCULO 5º. ORDENAR al Rector de la Universidad, que en cumplimiento de lo estipulado en el presente acuerdo, expedir una resolución estableciendo los mecanismos, la metodología, los tiempos y los estudios para la revisión de hojas de vida, de los actuales funcionarios administrativos en planta que se encuentran en carrera administrativa y en provisionalidad, para el llenado de las vacantes. Esto deberá realizarse en concordancia con el estudio presentado por la mesa de trabajo que la administración conformó con dichas instancias, y los criterios allí establecidos.

ARTÍCULO 6º. PROVISIÓN DE LA PLANTA. Una vez establecido el estudio realizado mediante resolución de rectoría, el nominador deberá proveer la planta de personal administrativo en el marco de sus funciones y compromisos con la naturaleza del presente acuerdo y la labor realizada.

ARTÍCULO 7º. COMPROMISO INSTITUCIONAL. La administración de la Universidad, deberá presentar un informe en un plazo no mayor a tres (3) meses, de lo realizado en desarrollo del presente acuerdo, y del llenado de las vacantes en concordancia a las necesidades laborales de cada una de las dependencias de la institución. Esto, acompañado de una propuesta a mediano y largo plazo de mejorar y formalizar las relaciones laborales e ir disminuyendo el personal por prestación de servicios en pro de las mejoras de las condiciones salariales y prestacionales de todo el personal administrativo de la institución.

ARTÍCULO 8º. VIGENCIA. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Acuerdo 005 de 1999 del Consejo Superior Universitario.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los

PRESIDENTE

SECRETARIO

<i>Revisó</i>	<i>Cargo</i>	<i>Nombre Completo</i>	
<i>Aprobó</i>	<i>Cargo</i>	<i>Nombre Completo</i>	
<i>Proyecto</i>	<i>Cargo</i>	<i>Nombre Completo</i>	
<i>Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a la norma y disposiciones legales y/o técnicas y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del remitente.</i>			

SEGUIMIENTO A LOS PROYECTOS DE ACTOS ADMINISTRATIVOS

DATOS DE PROYECTO

Fecha de Presentación:

Título del Proyecto:

Órgano de Dirección:

INFORMACIÓN DEL SOLICITANTE

Dependencia:

Nombre:

Tipo de Vinculación:

AVALES Y CONCEPTOS

Remitido a:

Comisión Asignada:

Sesión y fecha del aval:

Otro:

Sesión y fecha del aval:

Conceptos:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE ACUERDO

“Por la cual se ajusta, modifica y expide la planta semiglobal de personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en concordancia con lo dispuesto en el decreto ley 785 de 2005 y se dictan otras disposiciones”

1. OBJETIVO DEL PROYECTO DE ACUERDO

Exponer y dejar a consideración del Consejo Superior Universitario, la adopción de una nueva planta de personal administrativo, y de una estructura orgánica y funcional, que permita regular con la presente norma, decisiones que permitan afrontar el problema de la gestión administrativa, para lo cual se requiere entre otros frentes, proceder a ajustar, actualizar y vincular la planta de personal actualmente en vacancia definitiva, privilegiando la promoción, ascenso y el ingreso de personal profesional y técnico que permita mejorar los procesos y optimizar y hacer más eficiente su cumplimiento en concordancia con disposiciones legales y vigentes.

Con la iniciativa normativa que se pone a disposición, se da el primer paso para la elaboración, presentación, aprobación, modificación y ejecución de la estructura administrativa de la Universidad a inmediato, mediano y largo plazo para garantizar el cumplimiento del *Plan Estratégico de Desarrollo*, el ejercicio eficiente de las funciones misionales universitarias, la gestión de los procesos institucionales, el funcionamiento de las dependencias y la atención en todos los espacios académico y administrativos de la institución.

2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE ACUERDO

Atendiendo lo dispuesto en el artículo 69 de la Constitución Política de 1991, el cual consagra la autonomía universitaria, de la cual está revestida la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en virtud de la cual puede darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, la modificación y ajuste al acuerdo 005 de 1999 planta administrativa de la universidad, permitirá que la Institución pueda desarrollar y apoyar sus actividades misionales de manera eficaz y efectiva, cumpliendo así con el artículo 67 de la Constitución Nacional, que define la educación como: *“Un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura”*.

En consecuencia, teniendo en cuenta que es deber del Estado garantizar la autonomía universitaria y que el artículo 57 de la Ley 30 de 1992² establece que: *“los entes universitarios autónomos tendrán las siguientes características: Personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente **y podrán elaborar y manejar su presupuesto de acuerdo con las funciones que le corresponden**”*³; se hace necesario ajustar, modificar y expedir una planta de personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, teniendo en cuenta que:

En el pasado, diferentes normas y hoy más recientes conminan a presentar al Consejo Superior Universitario un plan que para su construcción recoja los aportes de asociaciones sindicales y la comisión de personal de la universidad, dirigido a resolver de fondo lo relacionado con la formalización de las relaciones laborales en la Institución. Dicho plan deberá contener una propuesta de estructura, requisitos y funciones, cargos y escala salarial, así como la estimación de los costos y gastos, fuentes de financiación necesarios para la implementación de la estructura y demás situaciones que a lo largo de los años no han sido resueltos sobre el tema. Otras, establecen como asunto de primer orden y acción en el corto plazo, estudios de la planta de personal

² *“Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior”*

³ *La negrilla y la subraya son nuestras*

administrativo y plan para ocupar los cargos vacantes en términos casi inmediatos, (res. 003 y 010 del CSU de 2022)

Aparte de las contadas alusiones que el Estatuto General tiene sobre el tema, la norma que regula lo relacionado con la expedición, modificación y estructura de la planta de personal administrativo es en el Literal i. del artículo 14 del Estatuto General de la Universidad, es función del Consejo Superior Universitario "Crear, suprimir o fusionar cargos y expedir, con arreglo al presupuesto, la planta de personal de la Universidad", la cual ratifica muchas de las características específicas de la naturaleza de la Universidad como órgano autónomo.

Tan es así que mediante resolución 010 de 2012 artículo 5° en su momento el CSU ordenó a la administración no proveer cargos vacantes de la planta administrativa hasta tanto no resolviera de fondo lo relacionado con la formalización laboral en la Universidad. Así mismo, mediante acuerdo 002 del 11 de marzo de 2015 del CSU "Por medio del cual se adoptan políticas de Transparencia y Anticorrupción en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas", capítulo III, artículos 7° al 14° se establecen políticas dirigidas al fortalecimiento del recurso humano en la Universidad, sin que a la fecha haya sido reglamentado por las administraciones de la institución.

Informes han coincidido que se presenta en todas las áreas administrativas se cuente con un número de contratistas muy superior al número de funcionarios de planta, lo que dificulta la continuidad de los procesos, ya que estos son contratados en su mayoría temporalmente, en consecuencia, hay una fuga de capital intelectual y una ruptura en la gestión del conocimiento que dificulta la mejora en el rendimiento de la Universidad.

Las diferentes administraciones han adelantado diagnósticos de la situación encontrando que la problemática que afecta el adecuado y normal funcionamiento de la Institución puede resumirse en situaciones particulares, así:

Desestructuración orgánica y funcional que ha llevado a que los procesos esenciales estén en manos de contratistas por prestación de servicios atendiendo funciones misionales y de carácter recurrente. La eficacia y eficiencia en el desarrollo de los procesos propios de las actividades administrativas se ven seriamente afectada por la rotación de contratistas, que en muchos casos requieren de un tiempo importante para adquirir los conocimientos institucionales requeridos para atender el objeto contractual.

La memoria organizacional, propia de los funcionarios con vocación de permanencia, se viene deteriorando de manera acelerada, con mayor razón en la medida en que se retiran funcionarios con conocimiento estratégico por obtener el reconocimiento de sus beneficios pensionales o renuncia por aceptada.

El desarrollo de nuevas exigencias y retos hoy en día requiere de profesionales y técnicos especialmente, que apoyen labores misionales a ejecutar y que demandan la ciencia, las artes, la pedagogía etc., que exigen nuevos conocimientos, capacidades y funciones propias de cargos especializados que hoy son atendidos por personal asistencial y operativo. La planta de empleos que requiere la institución debe crecer y superar exponencialmente y en equivalencia al crecimiento de la Universidad a lo largo de los años en la medida en que ha crecido la oferta académica.

Así mismo, se hace necesario adoptar decisiones que permitan afrontar el problema de la falta de articulación de la estructura orgánica y funcional, para lo cual se requiere entre otros frentes, proceder a ajustar, actualizar, promover y vincular la planta de personal actualmente en vacancia definitiva, privilegiando el reconocimiento del personal actual, la promoción, ascenso y el ingreso

de personal profesional y técnico que permita mejorar los procesos y optimizar y hacer más eficiente su cumplimiento en concordancia con disposiciones legales y vigentes.

La única forma de reivindicar acciones no ejecutadas a lo largo del tiempo por diferentes razones, en materia del personal administrativo, en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en particular, es reconociendo dentro del marco de la autonomía universitaria, la ley, las normas internas y vigentes acciones a inmediato plazo que dignifiquen la labor del personal administrativo actual. para evitar que muchas veces, por fuerza de las circunstancias y ante la tendencia natural de las entidades públicas a homogenizar las relaciones laborales con el personal contratado para desempeñar funciones administrativas en detrimento de las condiciones profesionales y hasta personales.

En este orden, está claro que la mejor pelea es la que se evita y la mejor defensa es el ataque, cuando, en lugar de dedicar tiempo y esfuerzos a la defensa *en abstracto* de la autonomía universitaria, en particular, en materia del personal administrativo de planta se lleven a cabo acciones que tiendan a favorecer, concretas y contundentes, como la expedición de una planta con el recurso que hay y privilegiando al recurso humano existente primero y segundo, a que el nominador ejerza sus funciones de vincular nuevo personal llenando vacantes que hace más de 11 años no se proveen y se debe realizar.

Finalmente, lo anterior redundará en el mediano y largo plazo, a que se disminuya la planta de ordenes de prestación de servicios, que hoy en día supera los mil funcionarios, que se gastan alrededor de 56 mil millones de pesos en estos servicios de funcionamiento, que al compararla con la planta de personal administrativo su costo aproximado es de 15 mil millones y con las vacantes asciende a once mil millones. Estas cifras globales deberán disminuir y aumentar respectivamente en el corto, mediano y largo plazo en beneficio de las verdaderas labores misionales de la institución.

III. FUNDAMENTO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

Es necesario observar, en primera instancia, no solo lo dispuesto en el artículo 69 de la Constitución Política de 1991, referido anteriormente, sino también el artículo 28 de la Ley 30 de 1992, que forma parte de su capítulo VI, dedicado precisamente a la autonomía de las instituciones universitarias, el cual establece que:

“Artículo 28. La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes, y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de función institucional”⁴.

De otra parte, en lo que a la jurisprudencia constitucional sobre el tema de la autonomía universitaria en materia presupuestal y administrativa se refiere, existe una línea constante y

⁴ La negrilla y la subraya son nuestras

reiterada desde el año 1994, que inicia con el fallo C-547 de diciembre 1º del mencionado año, siendo ponente de este, el Magistrado Dr. CARLOS GAVIRIA DIAZ, cuyos aspectos fundamentales serán tocados a continuación:

3.1. La autonomía presupuestaria representa una función inherente y esencial, a la administración y al manejo de toda institución pública, máxime si se trata de aquéllas que gozan de autonomía administrativa y financiera, y cuyo patrimonio es independiente.

3.2. El manejo administrativo y financiero del ente universitario público constituye uno de los ámbitos libres de interferencias del poder público, en los que debe tener lugar el acceso a la formación académica de las personas.

3.3. La autonomía universitaria en materia presupuestal y administrativa representa una medida de protección a las instituciones de educación superior, en orden a lograr un adecuado funcionamiento institucional, el cual es compatible con los derechos y garantías de otras instituciones que persiguen fines sociales.

Dentro del escenario jurisprudencial, cuyos rasgos fundamentales acaban de ser expuestos, destaca la paradigmática sentencia C-220 de abril 29 de 1997, cuya cita en extenso se justifica:

“Acorde con esta caracterización el Constituyente de 1991 consagró en el artículo 69 de la Carta Política el principio de autonomía universitaria, que en las sociedades modernas y post-modernas se considera como uno de los pilares del Estado democrático, pues sólo a través de ella las universidades pueden cumplir la misión y objetivos que le son propios y contribuir al avance y apropiación del conocimiento, el cual dejando de lado su condición de privilegio, se consolida como un bien esencial para el desarrollo de los individuos y de la sociedad; dicho principio se traduce en el reconocimiento que el Constituyente hizo de la libertad jurídica que tienen las instituciones de educación superior reconocidas como universidades, para autogobernarse y autodeterminarse, en el marco de las limitaciones que el mismo ordenamiento superior y la ley les señalen...

(...)

“En síntesis, el concepto de autonomía universitaria implica la consagración de una regla general que consiste en la libertad de acción de los centros educativos superiores, de tal modo que las restricciones son excepcionales y deben estar previstas en la ley, según lo establece con claridad el artículo citado.

“El papel del legislador en la materia es bien importante, ya que es en las normas legales en donde se encuentran los límites de la señalada autonomía, a efectos de que las universidades no se constituyan en islas dentro del sistema jurídico y, por el contrario, cumplan la función social que corresponde a la educación (artículo 67 C.N.) y a la tarea común de promover el desarrollo armónico de la persona...’ (Corte Constitucional, Sentencia T-492 de 1992, M. P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo)”.

En este mismo fallo, la Corte profundizó sobre la diferencia entre los entes universitarios y los establecimientos públicos, lo cual resulta relevante en la presente oportunidad. Es así como allí se indica que las universidades, al estar ajenas a las interferencias del poder político, no pueden hacer parte de la Rama Ejecutiva, ni estar supeditadas a dicha rama, aduciendo, en consecuencia, que:

“Las universidades del Estado, son instituciones que para mantener y preservar su esencia deben estar ajenas a las interferencias del poder político, en consecuencia no pueden

entenderse como parte integrante de la administración, o como organismos supeditados al poder ejecutivo, ellas deben actuar con independencia del mismo y no estar sujetas a un control de tutela como el concebido para los establecimientos públicos, concepto que por sí mismo niega la autonomía; eso no quiere decir que no deban, como entidades públicas que manejan recursos públicos y cumplen una trascendental función en la sociedad, someter su gestión al control de la sociedad y del Estado, o que rechacen la implementación de mecanismos de articulación con dicho Estado y la sociedad, pues por el contrario ellos son indispensables para el cumplimiento de sus objetivos y misión".

IV. CONCLUSIÓN

Expuesto lo anterior, la Administración presenta a consideración del Consejo Superior Universitario el proyecto de acuerdo por medio del cual se ajusta, modifica y expide la planta semiglobal de personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en concordancia con lo dispuesto en el decreto ley 785 de 2005 y se dictan otras disposiciones, el cual tiene por objeto destrabar inicialmente la planta de personal administrativa, proponer una nueva relación administración-trabajadores en general para el manejo institucional, así como la regulación de los niveles, cargos, y personal administrativo de la institución.

El proyecto contempla, en consecuencia, la eliminación de algunos cargos, la creación de otros y la transformación funcional de algunos con la posterior regulación de los trabajadores que a lo largo de los años no han sido visibilizados en virtud de la congelación de los mecanismos. A mediano plazo, la expedición del nuevo estatuto de personal administrativo, acorde a la actualidad, normas de carrera administrativa, manual de funciones acorde con el crecimiento de la universidad y la expedición del plan de crecimiento anual de planta de personal a largo plazo.

Finalmente, es importante señalar que la expedición de la nueva planta modificando el Acuerdo 005 de 1999, NO afecta presupuestal ni financieramente la institución; el mediano y largo plazo debe ir acompañado de sendas certificaciones que permitan crecer administrativamente la institución y no se vea abocada a fracasar, en cuanto al apoyo a lo misional y a la expedición de nuevos estatutos en materia de docencia, investigación y extensión, labores esenciales de la Universidad.

ANEXO 2

PROPUESTA GREMIOS SALARIALES, PRESTACIONAL CESANTIAS

DAR CONTROL + CLIC

ANEXO 3. OBSERVACIONES REALIZADAS A LA PROPUESTA PRESENTADA POR LA ADMINISTRACIÓN EL 13 DE ABRIL DE 2023 NO CONCERTADA.

1. Las imágenes y tablas presentadas en el informe de las agremiaciones sindicales y la comisión de personal se encuentran distorsionadas (Págs. 26 y 27).
2. Los pies de página no coinciden al finalizar la página correspondiente (Págs. 27 – 28)
3. La tabla 6, presentada en la página 22, fue eliminada.
4. Fue omitido el número de las Figuras 6 y 7
5. Falta análisis de la figura 8 y las tablas 9 y 10.
6. Falta análisis figura 11 y de las tablas 10 y 11.
7. Páginas 35 y 36 agregan imágenes con el título “ Estudios y Antigüedad de los funcionarios de planta de la Universidad”, se encuentra fuera del contexto del documento
8. 8.En la página 43 Faltó incluir el párrafo *“Para proveer a corto plazo los cargos de nivel técnico y profesional de la planta existentes y a crear, se debe tener en cuenta los funcionarios de carrera administrativa y provisional; mientras se realiza el estudio de cargas laborales, la administración deberá priorizar las necesidades de las dependencias que reflejan un alto número de contratistas por prestación de servicios (CPS), esto deberá reflejarse a mediano y largo plazo en la disminución de la contratación de estos servicios”*.
9. En la Página 43 en la tabla omitieron el título validación y verificación de cumplimiento del funcionario “criterios para el diseño del formato No. 001 de 2023”.
10. En la página 45 omitieron los numerales 1, 2, 3, 7 y 8 de los puntos de desacuerdo
11. En la página 45 el criterio de austeridad no contiene la normatividad “Decreto Presidencial 444 de 2023”.
12. En la página 46 suprimieron las tablas 9 y 10, figura 11 y sus respectivas justificaciones.

13. En la página 46 en el Que Hacer omitieron el siguiente párrafo: *“Para el caso del personal inscrito en carrera administrativa los encargos, ascensos o comisiones, se proveerán teniendo en cuenta antigüedad, estudios, experiencia laboral, profesional relacionada; así como el resultado obtenido de la validación y verificación de cumplimiento de criterios por parte del funcionario”*.
14. La paginación 45 se encuentra repetida nueve veces
15. En la página 45, en el título escenario 1 “propuesta de la administración”, se realiza un análisis de creación y vinculación de nuevos cargos que no concuerdan con las partes consensuadas.
En los literales “e” y “f” se establece un número de cargos que no se acordaron con las agremiaciones sindicales y la comisión de personal.
16. En la página 45, en el título escenario 2 “Propuesta de las agremiaciones y comisión de personal” no lo relacionado con el CERI.

En conclusión el documento presentado por la administración no corresponde a lo presentado por las agremiaciones, ya que este presenta alteraciones en su orden y contenido por lo cual, se determinó radicar las agremiaciones sindicales y la comisión de personal.