



POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO PLAN DE ACCIÓN 2013-2015

Esta Dirección ha establecido un plan de acción enmarcado en el Plan Global de Desarrollo 2013 – 2015 “CALIDAD ACADÉMICA Y AUTONOMÍA RESPONSABLE” que busca fortalecer el Talento Humano en la Universidad, identificándolo como medio principal para el desarrollo de las actividades misionales de la Universidad.

Dentro de sus principales ejes de acción encontramos:

- Fortalecimiento del Sistema de Información del Talento Humano.
- Fortalecimiento de las Competencias del Talento Humano de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Colombia.
- Mejoramiento de las condiciones laborales en la Universidad Nacional de Colombia
- Integración del Modelo de Competencias para los cargos de Planta a la gestión del Talento Humano de la Universidad Nacional de Colombia
- Desarrollo de una nueva estrategia y normativa de estímulos e incentivos.
- Identificación de las necesidades de personal, a través del análisis de cargas de trabajo.
- Actualización de los procedimientos, relacionados con la Gestión del Talento Humano, acorde con la normatividad vigente, especialmente en los temas Salariales y Prestacionales.

Estas son algunas de las iniciativas que la Dirección Nacional de Talento Humano ha establecido para el trienio 2013 – 2015 y que están alineadas con el plan de la siguiente manera:

Política 10.

Se dará un énfasis particular en la cultura organizacional para el mejoramiento continuo e incorporar a la organización, en su accionar cotidiano, los avances logrados en los sistemas de gestión de calidad, gestión ambiental, control interno, responsabilidad social e integral.

Objetivo Estratégico 5.

Mejorar la gestión administrativa y la cultura organizacional de la Universidad y establecer mecanismos de sostenibilidad financiera para lograr una mayor efectividad en el cumplimiento de la misión institucional.

Programa 2.

Desarrollo Normativo

Este programa enmarca los ajustes necesarios para mejorar la gestión académico-administrativa de la Universidad, adecuándola a las dinámicas y a las nuevas demandas institucionales.

Objetivos Específicos:

Objetivo específico 2.1: Ajustar el marco normativo de la Universidad a las actuales y futuras demandas institucionales.

Metas:

- Modernizar la normativa interna de la Universidad para mejorar la gestión académico-administrativa: Ajustar el Estatuto de Personal Administrativo.

Por otra parte, y con el ánimo de determinar las necesidades de personal de la Universidad y en el marco de la primera etapa del desarrollo del modelo de competencias y su incorporación en la Gestión del Talento Humano de la Universidad, se adoptaron y se están utilizando los instrumentos de recolección de información relacionados con cargas de trabajo en cada una de las dependencias de la Universidad.

Programa 13.

Gestión de Calidad y Desarrollo Organizacional

Este programa incluye tácitamente en uno de sus párrafos:

“(...) este programa se orientará a fortalecer y profesionalizar la planta administrativa a la medida de las necesidades de la Universidad, para lograr un mejor desempeño institucional y laboral y a dotar a las sedes de frontera de capacidades propias para que se desarrollen autónomamente.”

Objetivos Específicos:

Dentro de este programa se pueden evidenciar dos objetivos específicos:

Objetivo específico 13.2: Cualificar la planta de personal administrativo de la Universidad.

Objetivo específico 13.3: Dotar de capacidades propias a las sedes de frontera para que se desarrollen autónomamente.

Metas:

- Revisar el plan de capacitación para empleados administrativos, ajustarlo a las necesidades del personal y hacer las capacitaciones priorizadas.
- Capacitar el personal técnico de los laboratorios según los requerimientos específicos y considerando criterios de servicio e impacto.

La Función de Advertencia de la Contraloría General de la República

Por otro lado, y considerando que la Universidad debe adoptar una posición respecto del cumplimiento de la Función de Advertencia emitida por la Contraloría General de la República contenida en el oficio 2012EE182530 del 26 de marzo de 2012, relacionado con el elevado número de órdenes de prestación de servicios en la Universidad, y en particular, frente a la estabilización de las relaciones laborales, esta Dirección estima necesario hacer las siguientes precisiones:

Prevé el artículo 267 de la Constitución Política de 1991:

“El control fiscal es una función pública que ejercerá la Contraloría General de la República, la cual vigila la gestión fiscal de la administración y de los particulares o entidades que manejen fondos o bienes de la Nación.

Dicho control se ejercerá en forma posterior y selectiva conforme a los procedimientos, sistemas y principios que establezca la ley. Esta podrá, sin embargo, autorizar que, en casos especiales, la vigilancia se realice por empresas privadas colombianas escogidas por concurso público de méritos, y contratadas previo concepto del Consejo de Estado.

La vigilancia de la gestión fiscal del Estado incluye el ejercicio de un control financiero, de gestión y de resultados, fundado en la eficiencia, la economía, la equidad y la valoración de los costos ambientales. En los casos excepcionales, previstos por la ley, la Contraloría podrá ejercer control posterior sobre cuentas de cualquier entidad territorial.

La Contraloría es una entidad de carácter técnico con autonomía administrativa y presupuestal. No tendrá funciones administrativas distintas de las inherentes a su propia organización.

El Contralor será elegido por el Congreso en pleno en el primer mes de sus sesiones para un período igual al del Presidente de la República, de terna integrada por candidatos presentados a razón de uno por la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, y no podrá ser reelegido para el período inmediato ni continuar en ejercicio de sus funciones al vencimiento del mismo. Quien haya ejercido en propiedad este cargo no podrá desempeñar empleo público alguno del orden nacional, salvo la docencia, ni aspirar a cargos de elección popular sino un año después de haber cesado en sus funciones.

Sólo el Congreso puede admitir las renunciaciones que presente el Contralor y proveer las vacantes definitivas del cargo; las faltas temporales serán provistas por el Consejo de Estado.

Para ser elegido Contralor General de la República se requiere ser colombiano de nacimiento y en ejercicio de la ciudadanía; tener más de 35 años de edad; tener título universitario; o haber sido profesor universitario durante un tiempo no menor de 5 años; y acreditar las calidades adicionales que exija la Ley.

No podrá ser elegido Contralor General quien sea o haya sido miembro del Congreso u ocupado cargo público alguno del orden nacional, salvo la docencia, en el año inmediatamente anterior a la elección. Tampoco podrá ser elegido quien haya sido condenado a pena de prisión por delitos comunes.

En ningún caso podrán intervenir en la postulación o elección del Contralor personas que se hallen dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil o legal respecto de los candidatos”.

Por expreso mandato del legislador, la norma constitucional aquí mencionada fue desarrollada a través de la Ley 610 de 2000, conforme a la cual la gestión fiscal es “*el conjunto de actividades económicas, jurídicas y tecnológicas, que realizan los servidores públicos y las personas de derecho privado que manejen o administren recursos o fondos públicos, tendientes a la adecuada y correcta adquisición, planeación, conservación, administración, custodia, explotación, enajenación, consumo, adjudicación, gasto, inversión y disposición de los bienes públicos, así como a la recaudación, manejo o inversión de sus rentas en orden a cumplir los fines esenciales del Estado, con sujeción a los principios de legalidad, eficiencia, economía, eficacia, equidad, imparcialidad, moralidad, transparencia, publicidad y valoración de los costos ambientales*” (artículo 1° Ley 610 de 2000).

De acuerdo con el mandato constitucional, y por ministerio de la Ley, la actividad y el manejo de los recursos presupuestales de carácter fiscal de todas las entidades públicas del Estado colombiano están sujetas a la vigilancia, inspección y control de la Contraloría General de la República, no siendo dable que ninguna entidad, bajo pretexto de contar con ciertos privilegios como la autonomía, se sustraiga del control fiscal que se ejerce a través de dicho órgano.

En estas condiciones, considera la Dirección Nacional de Talento Humano que las instrucciones, mandatos, directrices y lineamientos que la Contraloría General de la República imparte a través de sus actos administrativos en ejercicio de su poder preferente enmarcado en los mandatos de la Constitución y la Ley, son imperativos que cobijan a todas las entidades públicas, incluyendo, por supuesto, a la Universidad Nacional de Colombia, aún a pesar de que la Universidad esté regida por un sistema especial de autonomía universitaria, también consagrado en la Constitución, pero que no es incompatible ni excluyente respecto de los mandatos previstos por el Constituyente para efectos del control fiscal que rige a todas las entidades públicas.

De acuerdo con lo anterior, para la Dirección Nacional de Talento Humano es claro que a la Universidad Nacional de Colombia le es completamente aplicable el mandato emitido en uso de la Función de Advertencia en la cual se obliga a todas las entidades públicas a que formalicen las relaciones laborales entre las entidades públicas y los servidores del Estado, y que así mismo se establezcan medidas para reducir las afectaciones de los dineros públicos a través de la proliferación de contrataciones por servicios de personal para atender funciones inherentes y propias de las entidades del Estado, procurando mecanismos para atender las órdenes emitidas por la Corte Constitucional en defensa de los derechos de las personas que prestan sus servicios a las entidades públicas a través de contrataciones por servicios, escudando verdaderas relaciones laborales, uno de los cuales es el contemplado en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, relativo a la creación de Empleos Temporales, reglamentados a través del Decreto 1227 de 2005.

Hay que tener en cuenta que la creación de Empleos Temporales para cubrir deficiencias en la gestión administrativa, por ausencia de personal suficiente, por sobrecargas de trabajo u otros factores conocidos en la Universidad, no es un capricho que pueda responder únicamente a un criterio interno de esta Dirección, toda vez que el mandato proviene de uno de los organismos de control establecidos en la estructura del Estado desde la misma Constitución, y se hace imperativo para todas las entidades públicas, sin que sea posible anteponer criterios o apreciaciones subjetivas para sustraerse al cumplimiento de las instrucciones dadas por la Contraloría General.

Es por ello que dentro del marco constitucional y legal que rige para la Universidad Nacional de Colombia, y dando cumplimiento a lo previsto por la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos, tanto como en lo advertido por la Contraloría General de la República, la Dirección Nacional de Talento Humano ha desarrollado un proyecto de normatividad relacionada con la creación transitoria de Empleos Temporales para evaluar la implementación de esta modalidad de vinculación de personal en la Universidad, con sujeción a lo previsto por los organismos de control y en procura de una gestión administrativa más eficiente en la Universidad.

Ahora bien, esta Dirección considera necesario aclarar que la emisión de la Función de Advertencia dada por la Contraloría General de la República es un mandato que impera por encima de la reglamentación interna, y no obstante no estar contemplada la figura de los Empleos Temporales dentro del Plan Global de Desarrollo interno, ni dentro del Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad, simplemente por tratarse de una instrucción impartida en abril del año 2012 (cuando las reglamentaciones anteriores ya estaban vigentes o se encontraban en su preparación), esta figura que la Contraloría recomienda como mecanismo institucional para evitar la desnaturalización de la contratación administrativa y formalizar las relaciones laborales entre las autoridades del Estado y los particulares que prestan sus servicios para ellas constituye una alternativa legalmente válida para efectos de acatar las decisiones judiciales contempladas en pronunciamientos como la sentencia C – 614 de 2009 o la C – 422 de 2012, entre otros, sin que necesariamente se haga incompatible la introducción institucional de una regulación en la materia con las disposiciones internas ya vigentes.

En estas condiciones, el proyecto de una reglamentación para la creación transitoria de Empleos Temporales para la Universidad acorde a las normas internas, pero que al mismo tiempo se ajuste a los requerimientos emitidos por las autoridades de control y las jurisdiccionales del Estado, es un trabajo que ha tratado de responder a las exigencias en materia de formalización de las relaciones laborales y reducción de contrataciones por servicios, considerando que su aprobación definitiva corresponderá al Consejo Superior Universitario como máxima autoridad administrativa de la Universidad Nacional de Colombia.

Hay que aclarar finalmente, que el proceso que viene adelantando la Dirección Nacional de Talento Humano frente al estudio y diagnóstico de levantamiento de cargas de trabajo, que en efecto se encuentra contemplado dentro de las actividades específicas de esta Dirección Nacional, no resulta ser compatible ni condicionante alguno para que se dé estricto cumplimiento a lo ordenado por el organismo de control a que se ha hecho referencia, toda vez que, como ya se ha indicado, la Función de Advertencia dada por la Contraloría tiene respaldo constitucional y legal, además de estar respaldada por los pronunciamientos de la Corte Constitucional en cuanto a la inminente obligación de las

entidades públicas de reducir las contrataciones por servicios, trabajo en el cual se debe profundizar previo a la toma de una decisión definitiva al respecto.