



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

ESTUDIO TÉCNICO DE JUSTIFICACIÓN MODIFICACIÓN MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE - UPIT

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 122 establece que no habrá empleo público que no tenga funciones, así mismo el Departamento Administrativo de la Función Pública indica que el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las Entidades Públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos. Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las instituciones públicas.

Conforme a lo dispuesto en el literal c) del numeral 2) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, que dispone como función de la unidad de personal, elaborar los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, la Secretaría General a través del Grupo de Gestión de Talento Humano de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte UPIT, efectuó una revisión del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad, atendiendo a las funciones establecidas en el Decreto 946 de 2014, y la Planta de Personal dispuesta mediante Decreto 1819 de 2020.

Así mismo y con el propósito de fortalecer el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual fue actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017, cuyo primer objetivo es *"Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas"*, se han venido reorganizando cada uno de los procesos, de cara al mejoramiento y la eficiencia, sí las cosas, la adopción del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales representa la mejora en el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad.

Con base en lo expuesto, el objetivo de este estudio es soportar técnica y jurídicamente la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT, de conformidad con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y las normas legales vigentes.



1. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL:

A continuación, se relaciona el marco normativo que soporta, orienta y desarrolla el presente estudio técnico, se relacionarán las normas que determinan las competencias atribuidas por la Constitución y la ley, que permiten a la Unidad modificar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para mejorar la prestación de los servicios a cargo de la entidad.

1.1 Constitucional

- Artículo 122 de la Constitución Política de Colombia:

No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. (...).

- Artículo 125 de la Constitución Política de Colombia:

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

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. (...).

1.2 Legal

- Ley 489 de 1998 es el estatuto básico de organización y funcionamiento de la administración pública, regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la administración pública.

El artículo 39 de la citada ley, dispone que la Administración Pública se integra por los organismos que conforman la Rama Ejecutiva del Poder



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Público y por todos los demás organismos y entidades de naturaleza pública que de manera permanente tienen a su cargo el ejercicio de las actividades y funciones administrativas o la prestación de servicios públicos del Estado Colombiano.

- Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

En su artículo 47 establece que los empleos de naturaleza gerencial son los que conllevan un ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

- Decreto 770 de 2005 establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional.

Este Decreto indica que el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

- Decreto 1083 de 2015 en los siguientes artículos:
 - Artículo 2.2.2.2.1 y siguientes, que establecen las funciones de los empleos según el nivel jerárquico.
 - Artículo 2.2.2.3.1 y siguientes, que establecen los factores y estudios para la determinación de los requisitos de los diferentes empleos.
 - Artículo 2.2.2.4.1 y siguientes, en los cuales se establecen los requisitos generales para el ejercicio de los empleos por niveles jerárquicos y grados salariales.
 - Artículo 2.2.2.5.1 y siguientes, los cuales establecen las equivalencias entre estudios y experiencia.
 - Artículo 2.2.2.6.1, dispone: *Expedición. Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico*



Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.

La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título.

Corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas.

- Artículo 2.2.2.6.2, que establece el contenido mínimo del manual específico de funciones y competencias laborales entre otros: "1. Identificación y ubicación del empleo. 2. Contenido funcional: que comprende el propósito y la descripción de funciones esenciales del empleo. 3. Conocimientos básicos o esenciales y 4. Requisitos de formación académica y de experiencia".
- Decreto 498 de 2020, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

2. ANÁLISIS FINANCIERO

Para efectos del presente estudio, es preciso señalar que la modificación que se pretende realizar al Manual Específico de Funciones y competencias Laborales de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT, no requiere aplicación de políticas financieras y presupuestales, razón por la cual no se efectuará este análisis.

3. ANTECEDENTES MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

El Manual Específico de Funciones y Competencias que se encuentra vigente se adoptó mediante resolución 213 del 23 de diciembre de 2023.

Así mismo y con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir de manera eficiente con las actividades a cargo de la Entidad se han creado los siguientes grupos de trabajo:



Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

- Grupo Interno de Trabajo de Planeación - Resolución No. 190 del 27 de noviembre de 2023 "Por medio de la cual se crea un grupo interno de trabajo en la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte"
- Grupos Internos de Trabajo Financiero, Contratación y Gestión de Talento Humano - Resolución No. 31 del 31 de enero de 2024 "Por medio de la cual se crea unos grupos internos de trabajo y se designan coordinadores en la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte"
- Grupo Interno de Trabajo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - Resolución No. 146 del 11 de junio de 2024 "Por medio de la cual se crea un grupo interno de trabajo y se designa coordinador en la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte"

La definición de grupos internos de trabajo ha permitido contar con equipos de trabajo focalizados a las necesidades del servicio identificadas para cumplir con eficiencia y eficacia los objetivos, políticas, y programas de la Entidad.

4. ANÁLISIS TÉCNICO:

Para la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte UPIT, se efectuó una revisión de los siguientes aspectos:

- **Objetivos:**

Se revisaron los objetivos de la Entidad alineados con las funciones y las disposiciones normativas, a fin de evaluar las funciones que debe contener cada uno de los empleos de la Entidad, de tal forma que permita cumplir los objetivos trazados y que se señalan a continuación:

- i) Establecer los requerimientos de infraestructura de Transporte para garantizar la competitividad, conectividad, movilidad y desarrollo en el territorio nacional;
- ii) Elaborar y actualizar el Plan de Infraestructura en concordancia con las políticas y directrices definidas en los planes de desarrollo nacional y las propias del Ministerio;
- iii) Realizar diagnósticos que permitan la formulación de planes y programas del sector de infraestructura;
- iv) Recomendar al Ministro de Transporte, políticas y estrategias para el desarrollo del sector de infraestructura de transporte;



Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

- v) Planear en forma integral, indicativa, permanente y coordinada con las entidades y organismos del sector transporte, todo lo relativo a los proyectos de infraestructura del transporte a cargo de la Nación, así como coordinar con las entidades territoriales los proyectos de infraestructura del transporte a cargo de estas entidades;
- vi) Consolidar y divulgar la información de los proyectos de infraestructura del transporte del sector y el registro de los operadores del sector.

- **Misión:**

La revisión del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se efectuó a partir de la misión de la Entidad definida así:

Planear el desarrollo sostenible de la infraestructura de transporte del país conectando a los colombianos de manera integral, promoviendo la competitividad y la movilidad para el desarrollo del territorio nacional.

- **Visión:**

La revisión del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se efectuó a partir de la visión de la Entidad definida así:

A 2030, seremos el referente de planeación de infraestructura de transporte para todos los colombianos. Nuestra estrategia está orientada a la consolidación de una red intermodal de transporte que dé respuestas eficientes, innovadoras y resilientes a las necesidades territoriales y nacionales.

- **Estructura:** La Entidad tiene definida la siguiente estructura organizacional:

Figura 1. Estructura Organizacional UPIT



Fuente: UPIT

Para la revisión del Manual se tuvieron en cuenta las funciones asignadas a cada dependencia, así como los planes y programas a cargo de cada una de ellas, de tal forma que los servidores públicos que se encuentren asignados a cada dependencia desarrollen las funciones asignadas a la Entidad.

- Procesos definidos por la entidad:** para el cumplimiento de las funciones y el logro de los objetivos, la Entidad definió al finalizar la vigencia 2023 el mapa de procesos (estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y seguimiento), los procesos hacen parte del Sistema Integrado de Gestión - SIG y se han identificado con el fin de evidenciar la secuencia e interacción entre los mismos por medio de diferentes niveles.

La relación de los procesos evidencia la forma en que la entidad gestiona sus funciones, así las cosas, cada proceso se encuentra documentado por medio de una caracterización integral, que garantizan una efectiva gestión orientada hacia los grupos de valor de la Entidad, lo cual ha permitido a la Entidad desarrollar su gestión por procesos, a través de la definición de procedimientos, políticas de operación, formatos, guías, manuales, riesgos, indicadores.

Este proceso de gestión por procesos desarrollado en la vigencia 2024 ha permitido orientar las funciones de la Entidad para cumplir con sus objetivos y fue tenido en cuenta en este proceso de revisión.

Figura 2. Mapa de procesos



Fuente: UPIT



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

- **Planta de Personal:** La planta vigente de la UPIT se encuentra establecida mediante el Decreto 1819 de 2020, con ochenta y ocho (88) empleos de los cuales se encuentran distribuidos así:

Tabla 1. Planta de Personal UPIT por naturaleza del empleo

| Tipo | Cantidad de empleos |
|-------------------------------|---------------------|
| Libre nombramiento y remoción | 31 |
| Carrera administrativa | 57 |
| Total empleos | 88 |

Fuente: Base de datos Grupo de Gestión de Talento Humano, corte 31 de diciembre de 2024

Tabla 2. Planta de Personal UPIT por nivel jerárquico

| Nivel jerárquico | Cantidad de empleos |
|----------------------|---------------------|
| Directivo | 5 |
| Asesor | 18 |
| Profesional | 47 |
| Técnico | 4 |
| Asistencial | 14 |
| Total empleos | 88 |

Fuente: Base de datos Grupo de Gestión de Talento Humano, corte 31 de diciembre de 2024

5. AJUSTES PROPUESTOS:

El Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte UPIT está elaborado de conformidad con los lineamientos establecidos en la Guía para Modificar el Manual de Funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, siendo su estructura, la siguiente:

- I.** Identificación del empleo
- II.** Área funcional
- III.** Propósito principal
- IV.** Descripción de funciones esenciales
- V.** Conocimientos básicos esenciales
- VI.** Competencias Comportamentales
- VII.** Requisitos de formación académica y experiencia y equivalencias.

Una vez efectuada la revisión, se evidenció que se requiere actualizar el Manual de la Entidad con el fin de atender a los planes, programas y proyectos,



**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

conforme el análisis de las funciones ejecutadas hasta la fecha, por lo cual se hace necesario efectuar los siguientes ajustes:

i) Ajuste propósito principal del empleo:

El propósito principal del empleo describe aquello que el empleo debe lograr o su razón de ser; es decir, el producto o servicio que ofrece y que lo caracteriza.

La redacción se realizó con la siguiente construcción gramatical: verbo, objeto y condición.

En ese sentido se realizaron ajustes en los propósitos principales de algunos de los empleos, indicando el objeto fundamental en función del proceso y área al cual está adscrito, de tal forma que esté alineado con las funciones de cada una de las dependencias, las cuales se encuentran contenidas en el Decreto 946 de 2014.

ii) Ajuste descripción de funciones esenciales:

Las funciones esenciales corresponden a la descripción de las funciones necesarias para el cumplimiento del propósito principal del empleo y tienen las siguientes características:

- Describen lo que una persona debe realizar.
- Responden a la pregunta: "¿qué debe hacerse para lograr el propósito principal?".
- Cada función enuncia un resultado diferente.
- Su redacción sigue el mismo ordenamiento gramatical que para el propósito principal: verbo + objeto + condición.

De acuerdo con lo anterior, se realizaron ajustes a la descripción de las funciones esenciales de algunos de los empleos, revisando los niveles jerárquicos, de tal forma que permitan a la Entidad cumplir con sus objetivos.

La descripción de las funciones se realizó conforme lo establecido en el Decreto 946 de 2014, así como lo dispuesto en el mapa de procesos, tal como se señaló anteriormente.

iii) Ajuste de los verbos rectores:

Con el fin de describir los propósitos de los empleos y las funciones esenciales, se efectuaron ajustes de los verbos rectores contenidas los mismos, acorde con el nivel jerárquico y responsabilidad de cada, así como con los objetivos



Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

de las dependencias, acorde con lo establecido en el Decreto Ley 770 de 2015 que dispone que a los empleos agrupados por niveles jerárquicos les corresponden las siguientes funciones generales:

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

iv) Creación de nuevas fichas:

Se crearon nuevas fichas de empleos con el fin de desagregar funciones acordes con el propósito principal del empleo, de tal forma que permita asignar de manera específica funciones alineadas con las necesidades del servicio y objetivos misionales de la Entidad que corresponde a los planes y programas que ha venido desarrollando la Entidad en cumplimiento de su misión.

Así mismo, la creación de nuevas fichas permite describir de manera detallada las funciones que han venido ejerciendo los servidores públicos durante la vigencia 2024 como producto de la conformación de Grupos Internos de Trabajo y dan respuesta a las actividades que tienen como propósito cumplir con los objetivos misionales.



**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

v) Ajuste codificación interna:

Se realizó ajuste en la codificación interna asignada a cada ficha de empleo, de tal forma que permita identificar en la planta de personal los servidores públicos que desempeñan las funciones, acorde con la asignación efectuada.

Esta codificación permite identificar la ubicación del empleo y el servidor público que se encuentra desempeñándolo, indicando en cada ficha de empleo un código diferente iniciando la numeración con el Código DG Dirección General y PG Planta Global, tal como se muestra a continuación

| Código Planta Dirección General | Código Planta Global |
|--|-----------------------------|
| DG-XXX | PG-XXX |

vi) Compilación:

Se compiló en un solo anexo técnico el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de tal forma que se tengan en un solo cuerpo normativo para su fácil consulta.

6. PROCESO DE REVISIÓN:

Para efectuar este proceso de revisión, durante el mes de diciembre de 2024 se realizaron mesas de trabajo con los líderes y equipos de las diferentes dependencias de la Entidad, quienes efectuaron sus aportes y comentarios, los cuales fueron analizados técnica y jurídicamente, posteriormente fueron consolidados para la revisión final de los líderes de las áreas.

La participación de los líderes y equipos de trabajo permiten garantizar que la actualización corresponda a las necesidades de la Entidad.

7. CONCLUSIONES:

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que esta actualización permite una adecuada planificación de las necesidades del talento humano en la Entidad.

Por último y atendiendo lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 498 de 2020 que dispone que en el marco de lo señalado en el numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso



**Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte**

Administrativo, las entidades deberán publicar las modificaciones o actualizaciones al manual específico de funciones y de competencias laborales, se realizó la publicación del proyecto de acto administrativo «*Por la cual se actualiza el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT*», su anexo y el presente estudio. Publicación que estuvo vigente desde el 9 hasta el 12 de enero.

Así mismo se deja constancia, que en la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT no existe a la fecha organización sindical constituida, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015.

MÓNICA ADRIANA FLÓREZ BONILLA

Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano