



## LA REESTRUCTURACIÓN DE LA DIAN, PEOR EL REMEDIO...

Finalmente se implementó la reestructuración de la DIAN, que para algunos directivos es histórica, pero que, como bien lo manifestó la Junta Directiva Nacional, es desacertada, costosa y la transformación que se presenta en nada significa modernización, todo lo contrario; tal vez es un retroceso al definirse una estructura tan jerarquizada en el Nivel Central. Lo curioso es que nos aplican el cuento de la austeridad en los insumos de trabajo y se despachan generosos en la burocracia.

Las modificaciones realizadas pueden interpretarse en dos vías. Por un lado, se da una desmesurada especialización de funciones en el Nivel Central con la creación de 25 subdirecciones de gestión adicionales, mientras que en el Nivel Local y Delegado se presenta una excesiva concentración de funciones por efecto de la ampliación del tamaño mínimo de funcionarios ubicados en grupos de trabajo y divisiones, miremos dos ejemplos:

- La reducción de divisiones y grupos de trabajo en las direcciones seccionales, por efecto del mínimo de 10 funcionarios por grupo, en la práctica conlleva a la concentración de funciones de diversos procesos y subprocesos en unos pocos jefes o en su defecto en el director seccional. Ya se entiende mejor el interés de la simplificación del manual de funciones y en consecuencia se verán los efectos negativos de esta disposición.
- Para las ciudades de Medellín, Cali y Barranquilla, se fusionaron las divisiones de cobranzas y recaudo. Ello deja en cabeza de un solo jefe, procesos complejos como los de contabilidad, corrección de inconsistencias, cobranzas y devoluciones; mientras que, en el Nivel Central la Subdirección de Recaudo y Cobranzas se escindió en tres Subdirecciones (Recaudo, Devoluciones y Cobranzas). Además de la complejidad técnica, se deriva un problema administrativo, basta con ver la nueva división de recaudo y cobranzas de Medellín con algo más del 40% de los funcionarios que conforman la dirección seccional. ¡Una locura!

Ahora bien, en la ciudad de Bogotá se dan las modificaciones de mayor impacto a saber:

- En el Nivel Central la burocratización ya denunciada poco aporta al modelo de gestión por procesos adoptado por la DIAN, pues, uno de los postulados de este modelo dicta el cambio de estructuras jerarquizadas a unas más planas. Sin embargo, en esta ocasión se pasa a una estructura altamente jerarquizada, en la que harán presencia y dictarán sus ordenes 120 directivos y jefes de coordinación (para tener una idea del organigrama, nos podríamos imaginar un conjunto residencial de 9 torres y de hasta 9 pisos). Esta burocratización conlleva al uso ineficiente del talento humano en la medida que se deben destinar funcionarios a atender los temas administrativos propios de cada dependencia, además de los misionales.
- Adicionalmente, la burocratización favorece el acoso laboral al ahogar la innovación o creatividad de los trabajadores, como lo indica Iñaki Piñuel en su libro *Mobbing. Manual de autoayuda, afronte el acoso psicológico en el trabajo (2005)*
- La Dirección Seccional de Grandes Contribuyentes se convirtió en una dirección operativa del nivel central con el mismo rango y diferente sueldo, y las divisiones se convirtieron en subdirecciones para facilitar el ingreso de externos a la entidad.
- La Dirección Seccional de Aduanas se divide en dos, la de Aduanas Bogotá y la de Aduanas Bogotá – Aeropuerto el Dorado, cuya función principal gira en torno a las importaciones y exportaciones. Viejo experimento que ya ha fracasado en el sentido que las competencias y confusiones dan más espacio al desgobierno, demandas y corrupción.
- Mientras tanto, no se soluciona el problema creado en 2008 en el que se fusionaron las



Administraciones de Personas Jurídicas y Personas Naturales, dando lugar a la D.S. de Impuestos de Bogotá. Dependencia con más de 1.200 funcionarios y que en este tiempo ha evidenciado graves problemas como: las altas cargas de trabajo, los problemas administrativos derivados de la existencia de divisiones con más de 200 funcionarios a cargo y G.I.T. con 50 funcionarios, entre otros.

- En Impuestos Bogotá se suprimió de facto el punto de contacto de Suba, dejando a un sector importante de la ciudad sin la asistencia necesaria y derivando en costos asociados al desplazamiento a otros puntos de atención.

Por último y en medio de esta implementación, en algunos lugares administrativos los jefes efectuaron traslados de funcionarios sin su conocimiento, ya fuera para “deshacerse de sus funcionarios incómodos” o para cumplir con el requisito mínimo de funcionarios, sin tener en cuenta que, estos traslados impactan directamente en la gestión de las cargas de trabajo; pues, éstas no disminuyen de la misma manera en que disminuye el talento humano por el desplazamiento forzado.

El panorama lo complementa la angustia de 212 compañeros convocados al amañado concurso y que pueden estar en riesgo de desmejoramiento económico y/o pérdida del empleo. Para hacer visible la reestructuración, los concursos y la calificación del desempeño y luchar por la ampliación de la planta, debemos participar en la manifestación del próximo 15 de septiembre de forma masiva, para que nuestra voz de protesta se escuche fuerte y exigente.

### **JUNTA DIRECTIVA SINEDIAN BOGOTÁ**