****

**JUSTIFICACIÓN PARA LA ACTUALIZACIÓN, MODIFICACIÓN Y ADICIÓN DEL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL – CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN.**

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 instituciones 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 organizaciones públicas. [[1]](#footnote-1)

De acuerdo con lo establecido en la “Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público”, aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Bogotá, en julio de 2016, de la cual Colombia hace parte; la identificación y desarrollo de las competencias de los servidores públicos contribuyen al cumplimiento de los fines del Estado. En dicha Guía, se identificaron las competencias que deben acreditar o desarrollar quienes estén vinculados a la administración pública, las cuales fueron agrupadas en tres secciones: transversales, directivas y profesionales.

Es así, que se tomó como referencia la Guía, se revisaron las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico adoptadas en el Decreto 815 de 2018, el cual modifica en lo correspondiente al Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Lo anterior, con el propósito de actualizarlas a la nueva dinámica que exige el empleo público.

Por su parte, el Decreto Ley 770 de 2005, “Por el cual se 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, a que se refiere la Ley 909 de 2004”; permite establecer 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.

El artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece: (…) “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. (…)”

Con base en las anteriores normas, y atendiendo a las facultades legales, el Contador General de la Nación expidió las Resoluciones 257 de julio de 2018, 554 de noviembre de 2018, 124 de abril de 2019, 280 de agosto de 2019 y 446 de diciembre de 2019; las cuales modifican y/o ajustan el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de personal de la U.A.E. CGN.

El Contador General de la Nación, tiene como función dirigir la administración del personal y expedir los actos administrativos que correspondan; así como los manuales e instructivos que sean necesarios con el fin de establecer el buen funcionamiento de la Entidad.

Los días 25, 26 y 27 se realizó auditoría por parte del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación - ICONTEC, declarando una “no conformidad” tendiente a las competencias necesarias para el personal de planta en aspectos relacionados con el Sistema de Gestión de la Entidad. Por lo cual, se requiere ajustar el manual de funciones para los empleos que conforman la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, estableciendo que se hace necesario actualizar los conocimientos básicos o esenciales en aspectos relacionados con los sistemas de gestión de las normas NTC ISO 9001, NTC ISO 14001, NTC ISO 45001 E ISO 27001 en sus versiones vigentes, implementadas en la entidad.

A partir de la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través del Decreto 1499 de 2017, la actualización, modificación y adición del manual de funciones y competencias laborales presentan para la U.A.E.CGN oportunidades de mejora de su Sistema Integrado de Gestión.

En aras 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 ha venido reorganizando cada uno de los procesos, de cara al mejoramiento y la eficiencia, y al debido cumplimiento de los aspectos técnico – jurídicos que exige la normatividad vigente. En este contexto, y con el ánimo de dar respuesta a los diferentes cambios y dinámicas, se considera necesario compilar en un solo documento las Resoluciones que llevaron al ajuste del Manual de Funciones y Competencias Laborales de la U.A.E. CGN, las cuales se relacionan a continuación:

* Resolución No. 257 de julio de 2018
* Resolución No. 554 de noviembre de 2018
* Resolución No. 124 de abril de 2019
* Resolución No. 280 de agosto de 2019
* Resolución No. 446 de diciembre de 2019

Con el ánimo de dar respuesta a los diferentes cambios y dinámicas de gestión de la U.A.E CGN, se considera necesario actualizar, modificar y ajustar el manual específico de funciones y de competencias laborales de la planta de personal de la Entidad, en los perfiles vigentes de los diferentes niveles jerárquicos y grados, ajustando los conocimientos básicos o esenciales de los empleos que se encuentran desactualizados normativamente, verificando que los mismos se ajusten a teorías, principios, normas, técnicas, conceptos y demás aspectos técnico – normativos vigentes, de manera que respondan a la lógica del modelo de operación establecido por la entidad a través de su Sistema de Gestión.

Ahora bien, el presente proyecto de resolución tiene como finalidad modificar el actual Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial – Contaduría General de la Nación, por lo que se dará estricto y cabal cumplimiento a las normas de empleo público en lo que a modificación de manuales se refiere y al procedimiento administrativo de publicación señalado.

**WILSON ALBERTO RESTREPO VÉLEZ**

**COORDINADOR GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO**

1. Guía para establecer o modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales. DAFP. 2018 [↑](#footnote-ref-1)