



Fondo Adaptación

RESOLUCIÓN No. 1195

(07 NOV 2018)

Por la cual se modifica el Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Fondo Adaptación

EL GERENTE DEL FONDO ADAPTACIÓN

En ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo 78 de la Ley 489 de 1998, el artículo 4º del Decreto Ley 4819 de 2010, el artículo 4º del Decreto 4785 de 2011 modificado por el Decreto 964 de 2013, en observancia de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política consagra en su artículo 122 que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o el reglamento.

Que el artículo 2º del Decreto Ley 770 del 17 de marzo de 2005, faculta a los organismos o entidades para fijar las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para el ejercicio de los empleos, con sujeción a los parámetros que establezca el Gobierno Nacional.

Que el citado Decreto Ley 770 del 17 de marzo de 2005, en su artículo 9º, igualmente, dispone que las disciplinas académicas que deben exigirse para el ejercicio de los diferentes empleos públicos, se determinarán en el manual específico de funciones, responsabilidades y competencias laborales, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones de empleo o área de desempeño.

Que mediante el Decreto Ley 4819 del 29 de diciembre de 2010 se crea el Fondo Adaptación, como una entidad descentralizada del orden nacional, con personería jurídica y autonomía presupuestal y financiera, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Que a través del Decreto 2920 del 12 de agosto de 2011, modificado por el Decreto 4786 del 16 de diciembre de 2011 y por el Decreto 1472 del 5 de agosto de 2014, el Gobierno Nacional aprueba la planta de personal del Fondo Adaptación.

Que el Decreto 4785 del 16 de diciembre de 2011, modifica la estructura de la entidad y determina las funciones de sus dependencias.

Que el Fondo Adaptación, adoptó su primer manual de funciones y competencias laborales mediante la Resolución 3-B del 9 de septiembre de 2011, la cual fue modificada por Resolución 066 del 28 de diciembre de 2011 y derogada por la Resolución 130 del 28 de septiembre de 2012.

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Fondo Adaptación"

Que la Resolución 130 del 28 de septiembre de 2012 fue derogada por la Resolución 252 del 31 de marzo de 2014. Que esta última fue derogada por la Resolución 194 del 17 de marzo de 2015.

Que la Resolución 194 del 17 de marzo de 2015, fue modificada por las resoluciones 440 del 17 de junio de 2015, 807 del 20 de octubre de 2015, 1055 del 30 de diciembre de 2015, 101 del 01 de marzo de 2016, 380 del 29 de junio del 2016, 769 del 28 de septiembre de 2016, 078 del 31 de enero de 2017 y 497 del 21 de abril de 2017.

Que mediante Resolución 1052 del 27 de Septiembre de 2017, se unificó en un solo manual, las modificaciones realizadas al manual de funciones establecido por la Resolución 194 del 17 de marzo de 2015, según las resoluciones 440 del 17 de junio de 2015, 807 del 20 de octubre de 2015, 1055 del 30 de diciembre de 2015, 101 del 01 de marzo de 2016, 380 del 29 de junio del 2016, 769 del 28 de septiembre de 2016, 078 del 31 de enero de 2017 y 497 del 21 de abril de 2017, lo que dificultaba el manejo del mismo, en primer lugar; y en segundo lugar, ajustó ciertos perfiles de acuerdo con la dinámica y las necesidades institucionales e incluyó las alternativas por equivalencias para acceder a los empleos de la Planta Global.

Que a la fecha, se encuentra vigente el manual adoptado en la Resolución 1052 del 27 de septiembre de 2017 con las modificaciones señaladas en el párrafo anterior.

Que el Decreto 815 del 8 de mayo de 2018 de la Función Pública, modificó el Decreto 1083 de 2015, Único reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para lo empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Que el artículo 2.2.4.7. del Decreto 815 de 2018 indicó las competencias comportamentales comunes a los servidores públicos, que son aquellas que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral. Estas competencias corresponden al aprendizaje continuo, la orientación a resultados, la orientación al usuario y al ciudadano, el compromiso con la organización, el trabajo en equipo y la adaptación al cambio.

De otra parte, en su artículo 2.2.4.8, el Decreto 815 de 2018 señala las competencias comportamentales por nivel jerárquico que como mínimo deben establecer las entidades para cada nivel. De igual forma, se señala que podrán adicionarse con fundamento en sus particularidades.

Que el parágrafo 2 del artículo 2.2.4.8 del Decreto 815 de 2018, señala: *"Las entidades y organismos del orden nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia del presente decreto, deberán adecuar sus manuales específicos de funciones y de competencias a lo dispuesto en el presente decreto. Las entidades y organismos del orden territorial, deberán adecuarlos dentro del año siguiente a la entrada en vigencia del presente decreto."*

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió la Resolución 629 del 19 de julio de 2018, *"Por la cual se determinan las competencias específicas para los empleos con funciones de archivista que exijan formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria de archivista"*.

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Fondo Adaptación"

En este sentido, en el artículo 2 de la Resolución en mención, indica que *"En los manuales de funciones y de competencias laborales que tengan contemplado como requisito para el ejercicio del empleo de los niveles jerárquicos profesional o técnico acreditar la formación de archivista, quien lo vaya a desempeñar debe acreditar el título de formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria y presentar la tarjeta o matrícula profesional de archivista o el certificado de inscripción en el registro único profesional según el caso, expedido por el Colegio Colombiano de Archivistas."*

De igual forma, en el artículo 3 de la Resolución en mención, se hace referencia a las competencias específicas para los empleos que tienen asignadas las funciones de archivista, donde además de las competencias comunes señaladas en el Decreto 1083 de 2015, para los niveles técnico o profesional, se deben contemplar las siguientes: Manejo de la información y los recursos, uso de tecnologías de la información y la comunicación, confiabilidad técnica, y capacidad de análisis.

Que en el artículo 5 de esta Resolución se señala el deber de incorporar estas competencias en los manuales de funciones y competencias de las entidades y en el artículo 6 de la misma, se indica el plazo de 6 meses posteriores a la vigencia de esta Resolución, para implementar los mismos.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió la Resolución 0667 del 3 de Agosto de 2018, adoptando el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas, que contiene las competencias funcionales que deben adoptarse, así como pueden adoptarse las comportamentales que incluye el catálogo para cada área o proceso transversal. El catálogo en cuanto a las competencias laborales para las áreas o procesos transversales, contiene:

- Competencias laborales para el área o proceso Compra Pública
- Competencias laborales para el área o proceso Control Interno
- Competencias laborales para el área o Proceso Defensa Jurídica
- Competencias laborales área o proceso Gestión Documental
- Competencias laborales área o proceso Gestión financiera
- Competencias laborales área o proceso Gestión de Servicios Administrativos
- Competencias laborales área o proceso Gestión del Talento Humano
- Competencias laborales área o proceso Gestión Tecnológica
- Competencias laborales área o proceso Planeación estatal
- Competencias laborales área o proceso Relación con el ciudadano.

Así las cosas, el título IV del catálogo presenta las competencias laborales de las áreas o procesos transversales mencionados, donde *"cada una de ellas está asociada a los niveles jerárquicos de los empleos que contarían con las competencias para desarrollar las actividades asociadas. Esto significa entonces que las NCL pueden cumplir dos labores principales.; por un lado, indicar las funciones básicas que deben cumplir las áreas o procesos transversales, y por otro lado, indicar los niveles de los empleos que estarían a cargo de cada una de ellas. La asignación de funciones a los demás empleos pertenecientes a la dependencia deberá resultar de una desagregación en cascada de las NCL hacia los empleos con las competencias adecuadas. Es necesario recordar que cada*

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Fondo Adaptación"

una de las NCL de áreas o procesos transversales presenta una propuesta de las competencias comportamentales que le resultan complementarias, es decir, de las actitudes o cualidades conductuales que sería recomendable que ostentara el servidor a cargo de esas funciones, éstas deben ser entendidas como opcionales en la definición de los requisitos de los empleos, y estará en la órbita de cada dependencia seleccionar aquella que su análisis le sugiera."

Que en este sentido se requiere ajustar el Manual de funciones con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos citados en la mencionada normatividad, así como ajustar los perfiles de acuerdo con la dinámica y las necesidades institucionales.

Que en mérito de lo expuesto, el Gerente del Fondo Adaptación,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Modificar el manual de funciones y competencias laborales para los empleos relacionados en el Anexo 1 adjunto al presente acto administrativo, los cuales hacen parte de la planta de personal del Fondo Adaptación creada por los Decretos 4819 de 2010, 2920 de 2011, 4786 de 2011 y 1472 de 2014, cuyas funciones deberán ser cumplidas por los funcionarios con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión, objetivos y funciones que la ley y los reglamentos le señalan al Fondo Adaptación.

ARTÍCULO 2º. DISTRIBUCIÓN DE CARGOS. Los cargos de la planta global de empleos del Fondo Adaptación, se distribuirán por el Gerente General a través de acto administrativo, teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y procesos de la entidad.

ARTÍCULO 3º. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica el manual de funciones, responsabilidades y competencias laborales para los empleados de la planta de personal del Fondo Adaptación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

07 NOV 2018

EDGAR ORTÍZ PABÓN
Gerente

Proyectó: María Carolina Quintero Torres - Profesional II- Líder ET Gestión del Talento Humano y Servicios
Revisó: Chaid Franco Gómez - Asesor III Equipo de Trabajo Gestión Contractual
Revisó y Aprobó: Neifis Isabel Araujo Luquez - Secretaria General