

**INSTITUTO DE PLANIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE SOLUCIONES ENERGÉTICAS PARA
LAS ZONAS NO INTERCONECTADAS - IPSE**

SECRETARIA GENERAL – GRUPO TALENTO HUMANO

**ESTUDIO TÉCNICO "POR EL CUAL SE ACTUALIZA Y MODIFICA EL MANUAL
ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES PARA ALGUNOS
EMPLEOS DE LA PLANTA GLOBAL DEL IPSE"**

Febrero de 2021

I. INTRODUCCIÓN

El manual específico de funciones y de competencias laborales para la planta de empleos del IPSE, 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. Constituye el documento que posibilita el funcionamiento institucional y en particular de los procedimientos de selección de personal, de movilidad en la planta, de las prestaciones sociales, de la inducción, de la capacitación, del bienestar social de los empleos de planta, así mismo facilita la evaluación del desempeño laboral entre otros, explicando de esta manera la planta de empleos de la entidad. Así mismo precisa la ubicación del empleo dentro del esquema funcional de la entidad, orientándolo al proceso donde se ubica la dependencia, proporcionando articuladamente con el Sistema Integrado de Gestión - SIG la información soporte de la planeación e implementación de medidas de mejoramiento, modernización administrativa y de futuros ejercicios de medición de la carga de trabajo.

Esta herramienta le permite verificar a cada servidor público, lo que debe hacer, según el nivel jerárquico en que se encuentra ubicado dentro de la organización. Pretende mejorar la calidad, eficacia y productividad del Talento Humano del IPSE, y su principal objetivo es propiciar en la Institución la dinámica del cambio tendiente al logro de la competitividad, conscientes de la importante tarea que desarrolla frente al país, al ciudadano y al cambiante mundo en que nos encontramos. El Manual específico de funciones y competencias laborales, facilita información para la identificación de parámetros de eficacia, eficiencia y efectividad a emplear en la construcción y aplicación de indicadores de gestión.

Así mismo, el manual específico de funciones y de competencias es un instrumento de administración de personal a través de los cuales los representantes legales de cada entidad establecen los requisitos de estudio y experiencia, las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal, circunscribiéndolos, en el caso de educación formal, a los diferentes núcleos básicos del Conocimiento-NBC, que contengan las disciplinas académicas. Que el Gobierno Nacional reglamentó el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), mediante el Decreto número 1767 de 2006, el cual cuenta con una estructura de clasificación de los diferentes programas académicos agrupados en áreas del conocimiento y núcleos básicos del conocimiento, que clasifican campos, disciplinas académicas o profesiones esenciales, y conforme a las necesidades del servicio de acuerdo con la naturaleza de las funciones y nivel jerárquico de cada empleo, constituyéndose en la base para la selección y vinculación del personal.

El gobierno nacional, a través de los Decretos 257 del 28 de enero de 2004 modificó la Estructura del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas – IPSE, (en adelante IPSE), y por medio del Decreto 258 de 28 de enero de 2004, modificó la planta de personal, quedando conformada con un total de setenta y cuatro (74) empleos.

Así mismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, expidió la Circular externa No 100-009 de 2014 en la cual señaló que “Corresponde a la Unidad de Personal de cada organismo o entidad adelantar los estudios necesarios para el ajuste y actualización del manual específico de funciones y de competencias laborales para que, mediante resolución interna, el jefe del organismo o entidad adopte el nuevo documento, en concordancia con la circular externa No 100-001 del 24 de febrero de 2020, por el cual se imparten lineamientos sobre actualización de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales.

Que de acuerdo con el concepto Radicado No 20204000070731 del 24 de febrero de 2020, expedido por el Departamento administrativo de la Función Pública respecto de la modificación de los Manuales Específicos de Funciones y Competencias señaló: *“Teniendo en cuenta lo anterior, se considera que sí es posible modificar el propósito, las funciones y los conocimientos básicos a los empleos previstos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, siempre que ello obedezca a necesidades del servicio y mejoramiento del mismo y sin que con ello se desnaturalice el empleo, lo cual supone, entre otras cosas, que las funciones asignadas correspondan a aquellas propias del nivel al cual pertenece el empleo. Vale la pena resaltar, que no existe norma alguna que fije un límite para realizar modificaciones o ajustes al Manual de Funciones y Competencias Laborales, de manera que el mismo, en tanto es un instrumento de administración de personal, puede ser ajustado cuando así se requiera. En conclusión, el ajuste de las funciones, si bien conlleva un cambio en las actividades y responsabilidades del empleado, no afecta sus derechos de carrera en relación con el empleo, puesto que el cargo del cual él es titular no ha sido suprimido, ni se ha desnaturalizado en otro; Se trata de un caso de ajuste de Manual de Funciones y Competencias Laborales, más no de un proceso de modificación de planta de personal. La única limitación para modificar el manual de funciones es para aquellos empleos que se encuentren ofertados en la OPEC o que sus titulares no hayan superado el período de prueba, como lo establece la Circular 074 de 2009 de la CNSC y la Procuraduría General de la Nación que señala: “(...) las entidades no podrán suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, ni podrán modificar los manuales y requisitos de los mismos antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el período de prueba, o que no existan más aspirantes en la lista de elegibles”.* (Subrayado nuestro)

Para facilitar la implementación de los lineamientos establecidos en el Decreto 1785 del 18 septiembre de 2014, el Departamento Administrativo de la Función Pública actualizó su “Guía para establecer o modificar el manual de funciones y competencias laborales”.

La Secretaría General del IPSE, a través del Grupo de Talento Humano, debe velar por el cumplimiento de los lineamientos legales y técnicos en cuanto a que el Manual de Funciones y Competencias Laborales, esté acorde con las necesidades institucionales, de manera que los requisitos mínimos establecidos para el personal guarden relación con las competencias necesarias para desempeñar adecuadamente los cargos para los que son nombrados, que se garantice a cabalidad el cumplimiento del objetivo, funciones generales y misión asignados a la entidad.

Que, 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 el IPSE oportunidades de mejora de su Sistema Integrado de Gestión

Que el Decreto 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.

Que con el ánimo de dar respuesta a los diferentes cambios, dinámicas de gestión y cumplimiento de los fines del IPSE, el Grupo de Talento Humano, considera necesario actualizar y modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para algunos em-

pleos de la planta global del IPSE, correspondientes a los niveles de Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, detallando en ellos el nivel de responsabilidad que se exige en cada empleo, actualizando y ajustando las funciones y competencias, de manera que respondan a la lógica del modelo de operación establecido por la entidad a través de su Sistema Integrado de Gestión.

II. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

El artículo 122 de la Constitución Política establece “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.

El Literal c del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, establece que compete a las unidades de Personal de las entidades o quienes hagan sus veces, elaborar los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes.

- Conforme a lo establecido en el Artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las etapas de los procesos de selección o concurso únicamente terminan una vez finalice el periodo de prueba. Con base en lo anteriormente expuesto, la evaluación del desempeño laboral en periodo de prueba, se efectuará teniendo en cuenta las competencias establecidas en el manual de funciones y competencias vigentes al momento de la convocatoria.
- 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 en relación con los Manuales Específicos de Funciones y de Competencias Laborales, lo siguiente: “(...) Expedición: Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico 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 (...)”..
- El Artículo 2.2.2.4.1 del Decreto 1083 de 2015, establece respecto de los requisitos de los empleos por niveles jerárquicos y grados salariales, lo siguiente: “(...) Los requisitos de estudios y de experiencia que se fijan en el presente decreto para cada uno de los grados salariales por cada nivel jerárquico, servirán de base para que los organismos y entidades a quienes se aplica elaboren sus manuales específicos de funciones y de competencias laborales para los diferentes empleos que conforman su planta de personal”.
- Los Artículos 2.2.2.4.2; 2.2.2.4.3; 2.2.2.4.4; 2.2.2.4.5 y 2.2.2.4.6 del Decreto 1083 de 2015, determinan los requisitos para los empleos de los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial respectivamente.
- Artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015, establece las equivalencias entre estudios y experiencia para los empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.
- El Decreto 815 de 2018, “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario de la Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales

generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”, sustituyó el Título 4 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, modificando las competencias comportamentales requeridas por todos los funcionarios públicos y en cada uno de los niveles jerárquicos.

- El Parágrafo 2 del Artículo 2.2.4.8 ibídem establece lo siguiente: “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 competencias a lo dispuesto en el presente decreto.
- El Decreto 815 de 2018, en el Parágrafo 2 del Artículo 2.2.4.10, establece “De conformidad con lo establecido en el presente Título, las entidades y organismos en los manuales específicos de funciones y competencias laborales, deben incluir: el contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados público,; y las comportamentales, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 de este Título; las competencias *funcionales*; y los *requisitos de estudio y experiencia de acuerdo con lo establecido en el decreto que para el efecto expida el gobierno nacional*”.
- Atendiendo a las disposiciones señaladas en el Decreto 815 de 2018, mediante Resolución 20181300003985 del 7 de noviembre de 2018, el IPSE adecuó al Decreto 815 de 2018, el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los de la planta de personal, adoptado mediante Resolución 20151300007615 del 16 de marzo de 2015.
- Directiva Presidencial 01 del 06 de febrero de 2019, cuyo asunto es “*Manuales de Funciones y de Competencias Laborales*”, la cual establece entre otros, los siguientes lineamientos:
 - “(...) *Con el propósito de dar estricta aplicación a las normas de orden reglamentario contenidas en el Decreto 1083 de 2015 (...) que regula lo referente a los requisitos generales para los empleos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional del nivel centro y descentralizado, y dar la debida seguridad sobre la legalidad de los actos administrativos de nombramiento, se considera necesario impartir las siguientes directrices:*
 - *Para el ejercicio de los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos cuyos requisitos especiales (estudios, experiencia y demás), se encuentren establecidos en la Constitución Política, en la ley o en los artículos 2.2.2.4.10 y 2.2.34.1.2 del Decreto reglamentario 1083 de 2015, se acreditarán estrictamente los señalados en tales disposiciones, sin que sea permitido a las entidades modificarlos o adicionarlos en sus respectivos manuales específicos de funciones y de competencias laborales.*
 - *Para los demás empleos deberá acreditarse el cumplimiento de los requisitos establecidos en los respectivos manuales específicos de funciones y de competencias laborales de cada entidad, elaborados con sujeción a las disposiciones generales del Decreto reglamentario 1083 de 2015 y demás disposiciones que regulen la materia.*
 - *La aplicación de las equivalencias para los empleos que no tengan requisitos especiales, se aplicarán en la medida que el manual específico de funciones y de competencias laborales de cada entidad expresamente los consagre.*
 - *Con el propósito de evitar inconsistencias en los requisitos que se deben acreditar para*

ocupar los diferentes empleos públicos, los representantes legales de las entidades destinatarias de la presente Directiva Presidencial deberán revisar y ajustar los manuales de funciones y de competencias laborales de sus entidades, con estricta sujeción a las normas de orden constitucional, legal y reglamentario, para lo cual se establece un plazo de tres (3) meses (...)”.

- *Resolución No 20201300001305 del 9 de julio de 2020, “Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas IPSE, crean unos Grupos Internos de Trabajo adscritos a la Secretaría general, deroga las Resoluciones No. 20191300010845 del 13 de agosto de 2019 y No 20201300000275 del 3 de febrero de 2020 y se dictan otras disposiciones”.*
- Que mediante Resolución No 20201300001965 del 7 de octubre de 2020, en su artículo tercero (3) se adscribió el Grupo Interno de Trabajo denominado Grupo de Gestión Contractual a la Oficina Asesora. Jurídica.
- Que, mediante Resolución No 20201300002645 del 27 de noviembre de 2020 *“Por la cual en el (...) IPSE, se crean dos (2) Grupos Internos de Trabajo adscritos a la Subdirección de Contratos y Seguimiento”,* así: Grupo de Activos y Esquemas Empresariales y Grupo de Seguimiento y Supervisión. Resolución No 20211300000495 del 25 de enero de 2021, *“Por la cual se modifica el artículo 4 de la Resolución No 20201300002645 del 27 de noviembre de 2020.*
- Que mediante Resolución No. 20201300002635 del 27 de noviembre de 2020 *“Por la cual en el (...) IPSE, se crean dos (2) Grupos Internos de Trabajo adscritos a la Subdirección de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas”,* así: Grupo de Estructuración de Proyectos Energéticos y Grupo de Evaluación y Viabilización de Proyectos Energéticos.
- Que mediante Resolución No. 20201300002705 del 3 de diciembre de 2020, *“Por la cual en el (...) IPSE, se crean dos (2) Grupos Internos de Trabajo adscritos a la Dirección General y se dictan otras disposiciones”,*
- Que mediante Resolución No 20191300009675 del 03 de mayo de 2019, *“Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, modifica, actualiza y adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal”*
- Que mediante Resolución No 20201300001485 del 6 de agosto de 2020 *“Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas-IPSE, compila, modifica, actualiza y adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal, adoptado mediante Resolución No. 20191300009675 del 03 de mayo de 2019”*

V. INSUMOS PARA EL ESTUDIO

- Constitución Política de Colombia
- Decreto 257 del 28 de enero de 2004, por el cual se establece la estructura del IPSE
- Decreto 258 del 28 de enero de 2004, por el cual se modifica la planta de personal del IPSE.
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 el 26 de mayo de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*,
- Decreto 815 de 2018, *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario de la Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”*, el cual, entre otros aspectos, sustituyó el Título 4 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, modificando las competencias comportamentales requeridas por todos los funcionarios públicos y en cada uno de los niveles jerárquicos.
- Directiva Presidencial 01 del 06 de febrero de 2019, cuyo asunto es *“Manuales de Funciones y de Competencias Laborales”*
- Ley 1955 de 2019, Plan Nacional de Desarrollo (PND).
- Resolución No 20201300001485 del 6 de agosto de 2020 *“Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas-IPSE, compila, modifica, actualiza y adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal, adoptado mediante Resolución No. 20191300009675 del 03 de mayo de 2019”*
- *“Guía para establecer o modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales”*, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Resolución No 20201300001305 del 9 de julio de 2020, mediante Resolución No. 20201300001305 el 9 de julio de 2020, *“Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas IPSE, crean unos Grupos Internos de Trabajo adscritos a la Secretaria general, deroga las Resoluciones No. 20191300010845 del 13 de agosto de 2019 y No 20201300000275 del 3 de febrero de 2020 y se dictan otras disposiciones”*
- Resolución No 20201300002645 del 27 de noviembre de 2020 *“Por la cual en el (...) IPSE, se crean dos (2) Grupos Internos de Trabajo adscritos a la Subdirección de Contratos y Seguimiento”*, así: Grupo de Activos y Esquemas Empresariales y Grupo de Seguimiento y Supervisión, modificado mediante Resolución No. 20211300000495 del 25 de enero de 2021
- Resolución No. 20201300002635 del 27 de noviembre de 2020 *“Por la cual en el (...) IPSE, se crean dos (2) Grupos Internos de Trabajo adscritos a la Subdirección de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas”*, así: Grupo de Estructuración de Proyectos Energéticos y Grupo de Evaluación y Viabilizarían de Proyectos Energéticos.

- Resolución No. 20201300002705 del 3 de diciembre de 2020, *“Por la cual en el (...) IPSE, se crean dos (2) Grupos Internos de Trabajo adscritos a la Dirección General y se dictan otras disposiciones”*,
- la Circular externa No 100-009 de 2014 y Circular externa No 100-001 del 24 de febrero de 2020, por el cual se imparten lineamientos sobre actualización de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales

VI. METODOLOGÍA

El Grupo de Talento Humano realizó las siguientes actividades requeridas para la modificación parcial del Manual de Funciones y Competencias Laborales de algunos empleos de la planta de personal del IPSE, adoptada mediante Decreto 258 de 2004.

Explicación general de la actividad a realizar a cargo de la Coordinadora del Grupo de Talento Humano, a los funcionarios designados para adelantar el proceso de modificación y actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales de algunos empleos de la planta de personal del IPSE, en sesiones de trabajo.

- Paralelamente, se adelantó por parte del funcionario del Grupo de Talento Humano designados para esta labor, la revisión de la normatividad, Manuales de Funciones y demás documentación a la que se hizo referencia en el punto Marco Normativo y Conceptual del presente documento.
- Solicitud mediante correo electrónico a los Líderes de Proceso y coordinadores, para la revisión y análisis del Manual de Funciones de los funcionarios a su cargo frente a la necesidad de adecuar los mismos a las necesidades reales de las funciones y metas de cada dependencia.
- Se elaboró el proyecto de Resolución *“Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, modifica parcialmente, el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal”*,
- Una vez revisada la última versión del proyecto en mención y verificada su confirmación frente a la norma, se procedió a remitirla para revisión y aval jurídica a la Oficina Asesora Jurídica.

Los ajustes realizados a los perfiles de los empleos de la Planta de Personal del IPSE, consistieron básicamente en:

- a. Modificación, adición y supresión de funciones esenciales de empleos del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial.
- b. Modificación de propósito, formación académica, experiencia y funciones de un empleo de Profesional Especializado.

JUSTIFICACION

Respondiendo a la necesidad de crear el Grupo Interno de Trabajo de “*Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar social*” con el fin de fortalecer la capacidad de respuesta en oportunidad y calidad a los servidores públicos del IPSE, en aspectos tan relevantes para la nueva realidad del país como lo son la seguridad, la salud y el bienestar laboral, se hizo necesario reubicar cuatro (4) empleos de la planta de personal global de la entidad y el traslado de los funcionarios que lo ocupan. Lo anterior por cuanto el Decreto 2489 de 2006, “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones”, señala: “ARTÍCULO 8º. GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a **cuatro (4) empleados**, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente”. (subrayado nuestro).

Así mismo, se hace necesario una vez reubicados los empleos y los funcionarios que lo ocupan, para la conformación del Grupo Interno de Trabajo, denominado Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social, modificar el Manual Específico de Funciones y Competencias adoptado mediante Resolución 20201300001485 del 6 de agosto de 2020 “Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas-IPSE, compila, modifica, actualiza y adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal, adoptado mediante Resolución No. 20191300009675 del 03 de mayo de 2019”, con la finalidad que se ajusten a las nuevas dinámicas y retos de la entidad y por ende del País. De la misma manera, acogiendo las diferentes observaciones y solicitudes hechas por Coordinadores de la entidad a las funciones y competencias de empleos a su cargo.

Finalmente, y producto de la cadena de encargos en ejercicio del derecho preferente y para dar continuidad a la prestación del servicio y mejoramiento del mismo, sin que con ello se desnaturalice el empleo, se debe ajustar las funciones de estos empleos en el Manual de Funciones Específicas y Competencias, con el fin de que las funciones sean coherentes con el empleo a desempeñar.

La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, inició el proceso de actualización y modificación parcial del Manual de Funciones y Competencias del IPSE, por cuanto permitirá garantizar que los perfiles definidos para los empleos se ajusten a las competencias necesarias para desarrollar las funciones establecidas en el decreto 257 de 2004, Plan Nacional de Desarrollo y demás normatividad según corresponda, de acuerdo con el área de desempeño al que encuentre asignado cada uno de los empleos.

CONCLUSION:

En concepto del Grupo de Talento Humano, se considera pertinente la modificación parcial del Manual de Funciones específicas y Competencias adoptado mediante Resolución 20201300001485 del 6 de agosto de 2020, ya que teniendo en cuenta que nos encontramos en una sociedad cambiante y la entidad debe ser evolutiva, lo que implica que su recurso humano debe ir evolucionando en cuanto a sus competencias y funciones acorde con los retos , metas,

proyectos, planes que la entidad asume cada día para el cumplimiento misional y por ende del país, por lo que es procedente y necesario modificar, actualizar y ajustar en forma integral el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de personal del IPSE, en cuanto a modificación de las funciones de unos empleos, con el fin de que sean acordes con las necesidades institucionales, de manera que las funciones establecidas para el personal guarden relación con las competencias necesarias para desempeñar adecuadamente los cargos para los que son nombrados.

MARTHA CECILIA GOMEZ MONTOYA
Coordinadora Grupo de Talento Humano

Proyectó: Ana Milena Castro Mora – Profesional Especializado – Grupo Talento Humano