



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

RESOLUCIÓN

594

DE 2015

24 ABR 2015

Por la que se adiciona el Artículo 9° a la Resolución 1991 del 27 de diciembre de 2013, por la cual se adoptó el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA, en uso de las facultades legales y en especial de las conferidas por los Acuerdos No. 011 del 10 de abril de 2000 y No. 026 del 12 de septiembre de 2012, expedidos por el Consejo Superior Universitario.

CONSIDERANDO:

Que una vez revisada la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP – 1000-2009, en los temas relacionados con la responsabilidades y requisitos de formación de los funcionarios, frente al Manual de Calidad y Operación del Sistema de Gestión Ética con Calidad SISGECC, se observa:

Que la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP – 1000-2009, la cual especifica los requisitos para la implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad, define en su numeral 3.48 "*La Responsabilidad*" como el "*Derecho natural u otorgado a un individuo en función de su competencia para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho*".

Que a su vez, el numeral 5.5.1 de la misma determina que "*La Responsabilidad y Autoridad*" deben ser comunicadas. "*La alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades están definidas y son comunicadas dentro de la entidad*".

Que atendiendo estos criterios, la Universidad desarrolló el tema de la responsabilidad en su Manual de Calidad y Operación del Sistema de Gestión Ética con Calidad SISGECC., de la siguiente manera:

"5.5. Responsabilidad, Autoridad y Comunicación

5.5.1. Responsabilidad y Autoridad

En la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, la AUTORIDAD se define a partir del organigrama Institucional establecido y la RESPONSABILIDAD se define básicamente a través de dos mecanismos o instrumentos:

- En el Manual de Funciones que describe cada uno de los cargos de la Universidad.*
- En los procedimientos, instructivos y/o guías documentados, que describen la operación detallada de las actividades de cada proceso". (Negrilla fuera de texto).*

Que de la normatividad interna de la Universidad se desprende que las responsabilidades de sus funcionarios, se encuentran referenciadas en distintas disposiciones, adicionales al Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales, como son, los procedimientos, los instructivos y/o las guías. Igualmente, existen otros documentos que desarrollan el tema de las "Responsabilidades", que son los "Acuerdos y Resoluciones" emanados del Consejo Superior Universitario, del Consejo Académico y del Rector.

Que en atención a esta situación se hizo necesario redefinir el numeral 5.5.1 del SISGECC, en los siguientes términos:



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

594
Hoja 2 Resolución No. 594 de 2015 "Por la que se adiciona el Artículo 9° a la Resolución 1991 del 27 de diciembre de 2013, por la cual se adoptó el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca".

"5.5. Responsabilidad, Autoridad y Comunicación"

5.5.1. Responsabilidad y Autoridad En la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, la **AUTORIDAD**. Es entendida como la capacidad de tomar decisiones con base en la estructura organizacional establecida y vigente que se encuentra formalizada en el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales y en los Actos Administrativos (Acuerdos y Resoluciones). Y la **RESPONSABILIDAD**. Es entendida como la capacidad de responder de acuerdo a su campo de aplicación (Propósito del Cargo), se encuentra formalizada en el manual de funciones, caracterizaciones de procesos, procedimientos, instructivos, actos administrativos y guías documentales".

Que en cuanto al concepto de "formación", se hace necesario en primer lugar determinar cuál es el contexto normativo de éste, para así definir el mismo y encuadrarlo en el Manual de Funciones de la Universidad

Que al efecto, se tiene que la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP – 1000-2009, numeral 6.2.1., señala que la "formación" es uno de los criterios o conceptos con base en los cuales deben ser competentes los servidores públicos. El tenor de la norma es el siguiente:

"Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas". (Subrayado fuera de texto).

Que ya definido el contexto normativo de la "formación", es importante desglosar cada uno de estos criterios de competencia y ubicarlos dentro del Manual de Funciones, para así comprender de manera clara la definición de esta.

Que en primer lugar está la "**educación**" que corresponde a la formación académica formal de los funcionarios, entendida como formal, la educación primaria, la educación secundaria y la educación superior. En el Manual de Funciones este requisito se encuentra reglamentado en el capítulo denominado "Requisitos de Formación Académica", donde se señala cuáles son los estudios que deben acreditar cada uno de los empleos.

Que en segunda instancia tenemos **las habilidades**, entendidas como las competencias que debe ostentar todo funcionario en relación con el ejercicio de su empleo. El Decreto 2539 de 2005, artículo 2°, define las competencias:

"Como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público".

Que esta misma norma clasifica las competencias en funcionales y comportamentales. Las primeras hacen referencia a lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y están contempladas en el contenido funcional del Manual. Las segundas, corresponden a las comportamentales, según Glosario del Ministerio de Educación y se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los servidores públicos cumplen sus funciones, las cuales se encuentran relacionadas en el precitado Manual, bajo el título "Competencias Comportamentales".

Que en cuanto a **la experiencia**. El artículo 14 del Decreto 1785 de 2014, señala:



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

594
Hoja 3 Resolución No. 594 de 2015 Por la que se adiciona el Artículo 9° a la Resolución 1991 del 27 de diciembre de 2013, por la cual se adoptó el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca”.

“Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio”.

Que en el Manual de Funciones de la Universidad, estas se encuentran desarrolladas en el capítulo denominado “Requisitos de Formación Académica y Experiencia”.

Que por último se tiene que **la formación**, la cual conforme a la Guía del DAFP, se refiere o describe los saberes que debe poseer y comprender quien esté llamado al desempeño del empleo para realizar las funciones esenciales tales como: teorías, principios, normas, técnicas, conceptos y demás aspectos.

Que de lo anterior se desprende, que la formación debe ser entendida como los “Conocimientos Básicos Esenciales” que debe ostentar o acreditar todo servidor para la ocupación de un cargo o empleo.

Que al efecto, la Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública señala que los Conocimientos Básicos Esenciales. *“Comprenden el conjunto de teorías, principios, normas, técnicas, conceptos y demás aspectos del saber que debe poseer y comprender quien esté llamado al desempeño del empleo para alcanzar los criterios de desempeño”.*

Que así mismo aclara que: *“Estos conocimientos básicos o esenciales no se refieren a los certificados o títulos de un determinado estudio formal, aluden a las competencias funcionales propias del empleo, para atender de manera eficiente y eficaz las funciones esenciales del empleo”.*

Que en este entendido, el concepto de formación obedece a los “Conocimientos Básicos Esenciales”, los cuales ya se encuentran comprendidos dentro del Manual de Funciones de la Universidad bajo ese mismo título o denominación.

Que atendiendo a que el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales, es un instrumento técnico que sirve a la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca para cumplir sus objetivos institucionales en los procesos de calidad, se hace necesario implementar en el mismo, un “Glosario de Términos Técnicos”, que ayuden y faciliten a entender e interpretar el desarrollo de la “Responsabilidad de los Funcionarios Públicos” y los temas relacionados con la “Competencia de los Servidores Públicos con base en los conceptos de Educación, Formación, Habilidades y Experiencia”, de conformidad con la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP – 1000 – 2009 y el Manual de Calidad y Operación del Sistema de Gestión Ética con Calidad SISGECC., tal y como se señala a continuación en su parte resolutive.

Que las adiciones realizadas en virtud del presente acto administrativo, se encuentran ajustadas, a la Constitución Política, a las Leyes y a la Normatividad Interna de la Universidad, que reglamentan el tema relacionado con el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales.

En mérito de lo expuesto, el Rector

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adicionar el Artículo 9° a la Resolución 1991 del 27 de diciembre de 2013, por la cual se adoptó el MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES, REQUISITOS Y COMPETENCIAS LABORALES, para los empleos que conforman la planta de personal



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Hoja 4 Resolución No. **594** de 2015 "Por la que se adiciona el Artículo 9° a la Resolución 1991 del 27 de diciembre de 2013, por la cual se adoptó el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca".

administrativo de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA, que contiene el "Glosario de Términos Técnicos", que se enuncia a continuación:

"ARTÍCULO 9°.- Glosario. En este glosario se propone un conjunto de definiciones breves y sintéticas de los términos técnicos, para brindar y facilitar una correcta y adecuada interpretación de este manual.

Alternativa. Es la opción con la que cuentan los servidores públicos frente al cumplimiento de requisitos de estudio y experiencia.

Área del Conocimiento. Agrupación que se hace de los programas académicos teniendo en cuenta cierta afinidad en los contenidos, en los campos específicos del conocimiento, en los campos de acción de la educación superior cuyos propósitos de formación conduzcan a la investigación o al desempeño de ocupaciones, profesiones y disciplinas.

Área Funcional. Es el lugar o dependencia donde el trabajador desarrolla las labores o funciones propias a su cargo o empleo.

Competencias. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Competencias Funcionales. Se refieren a la capacidad real para desempeñar las funciones individuales de un empleo. Tienen relación con el desempeño o resultados concretos y predefinidos que el empleado público debe demostrar.

Competencias Comportamentales. Conjunto de características de la conducta que se exigen como estándares básicos para el desempeño del empleo, atiende a la motivación, aptitudes, actitudes, habilidades y rasgos de personalidad.

Conocimientos Básicos Esenciales. Comprenden el conjunto de teorías, principios, normas técnicas, conceptos y demás aspectos del saber que debe poseer y comprender quien este llamado al desempeño del empleo para alcanzar los criterios de desempeño.

Educación Formal. Corresponde a la formación académica formal de los funcionarios, entendida como formal, la educación primaria, la educación secundaria y la educación superior. En el Manual de Funciones este requisito se encuentra reglamentado en el capítulo denominado "Requisitos de Formación Académica", donde se señala cuáles son los estudios que deben acreditar cada uno de los empleos.

Educación no Formal. El artículo 1° de la Ley 1064 de 2006, señala. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano".

Educación Para el Trabajo y el Desarrollo Humano. La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Hoja 5 Resolución No. **594** de 2015 "Por la que se adiciona el Artículo 9° a la Resolución 1991 del 27 de diciembre de 2013, por la cual se adoptó el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca".

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Equivalencia. De acuerdo con la jerarquía, las funciones, las competencias y las responsabilidades de cada empleo, las autoridades competentes al fijar los requisitos específicos de estudio y de experiencia para su ejercicio, podrán prever la aplicación de equivalencias.

Experiencia. El artículo 14 del Decreto 1785 de 2014, señala que: "Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio". En el Manual de Funciones de la Universidad están se encuentra desarrolladas en el capítulo denominado "Requisitos de Formación Académica y Experiencia".

Experiencia Profesional. Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pênsum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.

Experiencia Laboral. Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

Formación. La Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP – 1000-2009, numeral 6.2.1., señala que la "formación" es uno de los criterios o conceptos con base en los cuales deben ser competentes los servidores públicos.

El tenor de la norma es el siguiente: "Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas". (Subrayado fuera de texto).

El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP se refiere o describe los saberes que debe poseer y comprender quien esté llamado al desempeño del empleo para realizar las funciones esenciales tales como: teorías, principios, normas, técnicas, conceptos y demás aspectos.

En orden a lo anterior, la formación debe ser entendida o ligada a los "Conocimientos Básicos Esenciales" que debe ostentar o acreditar todo servidor para la ocupación de un cargo o empleo. Al efecto, la Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública señala que los Conocimientos Básicos Esenciales. "Comprenden el conjunto de teorías, principios, normas, técnicas, conceptos y demás aspectos del saber que debe poseer y comprender quien esté llamado al desempeño del empleo para alcanzar los criterios de desempeño".

Así mismo aclara que: "Estos conocimientos básicos o esenciales no se refieren a los certificados o títulos de un determinado estudio formal, aluden a las competencias funcionales propias del empleo, para atender de manera eficiente y eficaz las funciones esenciales del empleo".



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Hoja 6 Resolución No. **594** de 2015 "Por la que se adiciona el Artículo 9° a la Resolución 1991 del 27 de diciembre de 2013, por la cual se adoptó el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca".

En este entendido, queda claro que el concepto de formación es correlativo o consecuente con los "Conocimientos Básicos Esenciales", los cuales ya se encuentran comprendidos dentro del Manual de Funciones de la Universidad bajo ese mismo título o denominación, con lo cual queda así definido los requisitos de formación.

Formación Académica. Es la referida a la educación formal.

Funciones Esenciales. Son el conjunto de enunciados que indica qué hace o qué debe hacer el empleado para lograr el propósito principal.

Habilidades. Entendidas como las competencias que debe ostentar todo funcionario en relación con el ejercicio de su empleo. El Decreto 2539 de 2005, artículo 2°, define las competencias, "como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público".

Esta misma norma clasifica las competencias en funcionales y comportamentales. Las primeras hacen referencia a lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y están contempladas en el contenido funcional del manual. Y, las comportamentales, según Glosario del Ministerio de Educación, se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los servidores cumplen sus funciones, y se encuentran enlistadas en el manual de funciones bajo el título "Competencias Comportamentales".

Identificación del Empleo. Consiste en determinar el nivel jerárquico, el nombre o denominación, código, grado, número de cargos y ubicación del empleo, así como la identificación del cargo del jefe inmediato.

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 disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en 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



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Hoja 7 Resolución No. **594** de 2015 "Por la que se adiciona el Artículo 9° a la Resolución 1991 del 27 de diciembre de 2013, por la cual se adoptó el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca".

labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Núcleo Básico del Conocimiento. División o clasificación de un área del conocimiento en sus campos, disciplinas y profesiones esenciales.

Propósito Principal. Es un enunciado que identifica la razón de ser del empleo en términos de resultados.

Responsabilidad. La Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP – 1000-2009, define en su numeral 3.48 "La Responsabilidad" como el "Derecho natural u otorgado a un individuo en función de su competencia para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho".

Atendiendo estos criterios, la Universidad desarrolló el tema de la responsabilidad en su Manual de Calidad y Operación del Sistema de Gestión Ética con Calidad SISGECC., de la siguiente manera:

"5.5. Responsabilidad, Autoridad y Comunicación

5.5.1. Responsabilidad y Autoridad En la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, la AUTORIDAD. Es entendida como la capacidad de tomar decisiones con base en la estructura organizacional establecida y vigente que se encuentra formalizada en el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales y en los Actos Administrativos (Acuerdos y Resoluciones). Y la RESPONSABILIDAD. Es entendida como la capacidad de responder de acuerdo a su campo de aplicación (Propósito del Cargo), se encuentra formalizada en el manual de funciones, caracterizaciones de procesos, procedimientos, instructivos, actos administrativos y guías documentales".

ARTÍCULO SEGUNDO. – Se entienden incorporados los demás artículos contemplados en la Resolución 1991 del 27 de diciembre de 2013.

ARTÍCULO TERCERO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en Bogotá, D.C. a los

EL RECTOR,

24 ABR 2015

CARLOS ALBERTO CORRALES MEDINA

Proyectó: Carlos Ramírez Muñoz

Revisó: Dra. Claudia Bibiana Salamanca Páez

Aprobó: Dra. María Ruth Hernández M.

Abogado Contratista – Div. Recursos Humanos

Jefe División Recursos Humanos

Vicerrectora Administrativa