

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA  
- FONPRECON –

ESTUDIO TÉCNICO PARA LA MODIFICACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES Y  
COMPETENCIAS LABORALES VIGENTE DEL FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL  
DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA - FONPRECON – EN LO REFERENTE A LA  
ADICIÓN DE VARIOS PERFILES EN LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
GRUPO DE TALENTO HUMANO

MAYO 05 DE 2021

## INTRODUCCIÓN

Los manuales específicos de funciones y de competencias son un instrumento de administración de personal a través de los cuales los representantes legales de cada una de las entidades establecen los requisitos de estudio y experiencia, las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de la entidad, circunscribiéndolos, en el caso de educación formal, a las diferentes disciplinas académicas conforme las necesidades del servicio lo exijan acordes con la naturaleza de las funciones del empleo, constituyéndose en la base para la Oferta Pública de Empleos de Carrera, de lo cual se encargan directamente los jefes de personal de las entidades, sin requerir autorización de entidades de control y similares.

Por lo anterior, es necesario que la Entidades implementen y se ajusten a las directrices que imparta el Gobierno Nacional mediante los decretos y normas, para ello se debe adecuar y conformar la planta de personal, con el fin de establecer de manera ajustada las competencias requeridas para el desarrollo de las funciones asignadas a la Entidad.

El gobierno nacional, a través de Decreto 3993 del 16 de octubre de 2008, *aprobó la modificación de la planta de personal del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República – FONPRECÓN*, y como consecuencia, la Dirección General, la Subdirección Administrativa y Financiera y la Coordinación del Grupo de Talento Humano han expedido los correspondientes Manuales de Funciones y Competencias con sus modificaciones y adiciones, basadas en la normatividad vigente en cada momento histórico, las necesidades y cambios institucionales de la entidad.

Que en virtud del artículo 4° del Decreto 3993 de 2008, mediante resolución, el Director General de Fonprecon tiene la facultad de distribuir los cargos de la planta global y reubicar al personal teniendo en cuenta la estructura, los planes, los programas y las necesidades del servicio de la Entidad.

Es así como el Grupo de Talento Humano, conforme al artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, debe "... *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*".

En virtud de lo anterior, el Grupo de Talento Humano en FONPRECON, 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, de manera que se garantice a cabalidad el cumplimiento del objetivo, funciones generales y misión asignados a la Entidad.

Que en cumplimiento de lo establecido en el Parágrafo 3 del artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado mediante Decreto 498 de 2020, la Entidad publicará en la página Web, el Proyecto de Resolución, "*Por la cual se adicionan varios perfiles al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, para los empleos de la Planta de Personal del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, adoptado mediante Resolución No. 0104 del 4 de marzo de 2021*", así como el respectivo *Estudio Técnico elaborado por el Grupo de Talento Humano*.

## NORMATIVIDAD

### 1. 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”.

- *En este sentido la Corte Constitucional en sentencia C-447 de 1996, expreso:*

*“... Cuando el Artículo 122 de la Constitución Nacional exige fijar las funciones de los empleados públicos, entre otros actos por medio de reglamentos, no se está refiriendo exclusivamente a la Ley que determina la estructura orgánica de la entidad pública, ni al Manual General de Funciones que expide el Presidente de la República, sino también al manual específico de funciones de cada entidad.*

*(...)*

*Las funciones concretas o específicas que le corresponde cumplir a cada uno de esos empleos en el ente gubernamental al que pertenezca el cargo, son fijados por el jefe del organismo respectivo en el llamado Manual Específico de Funciones que, dicho sea de paso, no puede violar normas de superior jerarquía, esto es, la Constitución y las leyes (...) Nada impide que mediante reglamentos se asigne por parte del Presidente de la República, del jefe de la entidad respectiva, e inclusive de los jefes inmediatos o de cualquier otra autoridad competente del mismo organismo, funciones a los empleados de un determinado ente público (...) siempre y cuando no se desconozcan los lineamientos generales señalados en el Manual General de Funciones y no se desvirtúen los objetivos de la Institución y la finalidad para lo cual se creó el empleo.” (Resaltado fuera de texto).*

2. El Literal c del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, indica 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.

3. Por su parte el Decreto 1083 de 2015, “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”, en su artículo 2.2.2.6.1 establece que

*“(...) 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.”*

4. De igual forma, en desarrollo de la Ley 909, el Gobierno Nacional a través de los Decretos Leyes 770 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, estableció los criterios y la obligatoriedad de las Instituciones del orden nacional para definir e incorporar en los manuales específicos de funciones y de requisitos, las competencias laborales para el ejercicio de los empleos públicos.

5. El Decreto 1072 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*, capítulo 6 sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo,

(...),

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

(...),

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

(...),

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán (...).

6. Que con fundamento en lo establecido en el Decreto 1068 de 2015 - Sector Hacienda y Crédito Público, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público"*, y de, conformidad con la Circular Externa 004, Sistema Integrado de Información Financiera SIIF Nación, del 9 de febrero de 2021, la Administración del SIIF Nación y la Contaduría General de la Nación, CGN, efectuaron los siguientes ajustes en lo referente a los perfiles, *"Entidad Gestión Contable"* y *"Entidad Central de Cuentas por Pagar"*, en las siguientes transacciones relacionadas con la gestión presupuestal del gasto, Creación de Cuenta por Pagar y su administración; Creación Obligación, cargas de Deducciones y su administración; elaboración y Pre-aprobación pago por Compensación Retenciones DIAN, con el propósito enfocar los esfuerzos de la gestión de las áreas contables de las entidades públicas del ámbito del SIIF Nación a la generación de información contable de calidad, realizando los análisis oportunos y sus revelaciones.

Que consecuente con lo expuesto en el anterior considerando el Sistema Integrado de Información Financiera - SIIF Nación, expidió la Circular Externa 013 del 25 de marzo de 2021, en la cual se establece dentro de su Política de seguridad de la Información, el uso de la segregación de funciones como uno de los pilares del modelo de control interno y del plan de gestión de riesgos, por ello con base en los perfiles de usuario establecidos y la funcionalidad asociada a cada uno de ellos, se requiere crear un perfil en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Planta de Personal del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República.

7. Que mediante la Resolución 0629 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"*, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se determinaron las

competencias específicas para los empleos con funciones de archivista que exijan formación técnica profesional, tecnológica profesional y profesional o universitaria de archivista y tarjeta profesional vigente.

8. Que de conformidad con la Ley 87 de 1993, *"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones"*, en su artículo 11, modificado por el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011, designa a un responsable, nombrado por el Presidente de la República, para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control, quien será de libre nombramiento y remoción, y contará con un equipo multidisciplinario señalado así: "PARÁGRAFO 2. El auditor interno, o quien haga sus veces, contará con el personal multidisciplinario que le asigne el jefe del organismo o entidad, de acuerdo con la naturaleza de las funciones del mismo. La selección de dicho personal no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente".

Adicionalmente, el artículo 150 del Decreto 403 de 2020, *"Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal"*, señala: "La dependencia de control interno contará con el personal multidisciplinario, que se determine en el reglamento que defina el Gobierno Nacional para lo cual deberá tener en cuenta la naturaleza, especialidad y especificidad de las funciones del organismo o entidad".

**ESTUDIO TÉCNICO PARA LA MODIFICACIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES Y  
COMPETENCIAS LABORALES VIGENTE DEL FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA - FONPRECON – EN LO REFERENTE A LA ADICIÓN  
DE UN PERFIL DE UN EMPLEO DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

**INSUMOS PARA EL ESTUDIO**

1. DECRETO 3992 del 16 de octubre de 2008, *"Por el cual se aprueba la modificación de la estructura del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República – FONPRECON"*.
2. Decreto 3993 del 16 de octubre de 2008, *"Por el cual se aprueba la modificación de la planta de personal del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República – FONPRECON."*,
3. Resolución No.0104 del 4 de marzo de 2021, *"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, aprobada mediante Decreto 3993 del 16 de octubre de 2008"*.
4. Decreto 1083 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*.
5. Decreto 815 del 2018, *"Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"*.
6. El Decreto 1072 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*, capítulo 6 sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
7. Decreto 1068 de 2015 Sector Hacienda y Crédito Público, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público"*,
- ✓ De conformidad con la Circular Externa 004, Sistema Integrado de Información Financiera SIIF Nación, del 9 de febrero de 2021.
- ✓ Circular Externa 013, Sistema Integrado de Información Financiera SIIF Nación, del 25 de marzo de 2021.
8. Resolución 0629 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"*.
9. Ley 87 de 1993, *"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones"*.
10. Decreto 403 de 2020, *"Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal"*,

## METODOLOGÍA

El Profesional Especializado Código 2028 Grado 14, Coordinador del Grupo de Talento Humano, revisó la normatividad y documentación anteriormente enunciada, estableciendo que se requiere fortalecer el área del Grupo de Talento Humano creando un perfil de Profesional Universitario para que se le asignen funciones como responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SGSST, para el área del Grupo Interno de Trabajo de Archivo y Correspondencia, crear un perfil que cumpla las funciones de archivista que exijan formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria de archivista, para el Grupo de Gestión Contable, un perfil de nivel Técnico, y crear un empleo de Nivel Técnico que permitan cumplir con las disposiciones y perfil emitido por el Ministerio de Hacienda - SIIF Nación (Control de cuentas), áreas dependientes de la Subdirección Administrativa y Financiera, y crear un perfil de nivel Profesional para apoyar a Control Interno, en el desarrollo de las funciones y responsabilidades del Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno.

Como resultado del presente estudio, y a partir de la revisión de los empleos descritos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, el Coordinador del Grupo de Talento Humano considera pertinente presentar a consideración de la Dirección General, el resultado final propuesto para la adición de los perfiles mencionados al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad, para los Niveles Profesional y Técnico en las áreas mencionadas anteriormente, para lo cual se anexa el correspondiente proyecto de resolución, *"Por la cual se adicionan unos perfiles al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, para los empleos de la Planta de Personal del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, adoptado mediante Resolución No. 0104 del 4 de marzo de 2021"*.



JAIRO VARGAS RODRÍGUEZ  
Profesional Especializado  
Coordinador del Grupo de Talento Humano

Revisó: Luz Stella Restrepo Henao, Subdirectora Administrativa y Financiera

