



* 2 0 1 5 4 0 0 0 1 0 8 2 4 1 *

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20154000108241

Fecha: 02/07/2015 05:21:39 p.m.

Bogotá, D.C.,

Doctora
LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAY
Subdirectora de Talento Humano
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC –
ghumana@inpec.gov.co
Calle 26 N°27-48
Bogotá, D.C.

Referencia: Revisión proyecto del acto administrativo por el cual se ajusta el Manual
de funciones y Competencias Laborales del - INPEC -
Radicado No. 20152060115842 22/06/2015

Respetada doctora Luz Myrian:

Me refiero a su comunicación radicada en la Función Pública, a través de la cual anexa el Manual de Funciones y Competencias Laborales como parte del estudio técnico de fortalecimiento de la planta de personal del INPEC, de conformidad con los compromisos pactados en la Mesa Nacional del Sector Justicia- INPEC -.

Una vez revisado el Manual el Funciones nos permitimos informar que éste se encuentra acorde con la legislación vigente, no obstante es preciso señalar que la responsabilidad de establecer o modificar el Manual de Funciones y Competencias Laborales es del representante legal de la Entidad¹, teniendo presente que los empleos registrados no se encuentren ofertados en la OPEC ni sus titulares se encuentren en período de prueba, de conformidad con lo dispuesto en la Circular conjunta 074 de 2009, proferida por la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual señala en uno de sus apartes:

(...) 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)

En este sentido, el representante legal del INPEC puede modificar el Manual de Funciones y Competencias Laborales con las limitaciones establecidas en la circular 074 de 2009.


Artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de mayo de 2015

Ahora bien, haciendo una revisión detallada de dicho manual, esta Dirección presenta las siguientes recomendaciones:

1. No es necesario incluir considerandos en este acto administrativo, de manera que se inicia con el artículo primero el cual ajusta el manual de funciones y enseguida se desarrollan las diferentes fichas de empleo para los diferentes cargos que conforman la planta de personal.
2. Con respecto a los requisitos de formación académica y experiencia, esta Dirección no presenta ninguna objeción ya que se cumplió con lo señalado en la norma frente a los Núcleos Básicos del Conocimiento registrados en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES, del Ministerio de Educación Nacional, garantizando la provisión de los empleos por profesionales que se encuentren en el mercado laboral.

Sin embargo, es preciso señalar que los requisitos de estudio y experiencia para cada cargo deberán establecerse acorde con lo señalado por los artículos 16 al 21 del Decreto 2772 de 2005. Para el caso del “Conductor mecánico” código 4103 grado 13 (página 302 del Manual) encontramos que los cinco (5) años de experiencia requerida se encuentran en el campo de “Formación Académica” y no en el campo de “ Experiencia”.

3. De otro lado, revisadas las “alternativas de requisitos”, en la mayoría de las fichas se encontró la siguiente anotación: *“Aplican las equivalencias establecidas en el artículo 26 del Decreto 1785 de 2014 y demás normas que lo modifiquen o adicionen”*, cabe señalar que en caso de establecer las equivalencias, éstas deberán definirse para cada empleo, teniendo en cuenta el artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015, se sugiere establecer no más de dos equivalencias para cada empleo.

Así las cosas, si la entidad determina la necesidad de adoptar equivalencias (de estudios por experiencia y viceversa) para los empleos de la planta de personal, el Jefe de la entidad como responsable de la adopción, adición, modificación o actualización del manual específico de funciones y de competencias laborales, puede realizarlas siempre y cuando se relacione de manera precisa la equivalencia requerida para cada cargo.

4. Por otra parte, si bien es cierto que las funciones esenciales son aquellas que se requieren para el cumplimiento del propósito principal del empleo es necesario tener presente que éstas no se deben confundir con tareas básicas, razón por la cual esta Dirección recomienda definir un máximo de 10 funciones esenciales por empleo. Ahora, dadas las características propias del INPEC se sugiere establecer un máximo de 15 funciones para cada empleo².

Por lo anterior, recomendamos revisar entre otros, los siguientes casos:

- Subdirector Técnico código 0150-19 de la Subdirección de Atención en Salud (21 funciones) páginas 44 y 45.
- Profesional Especializado código 2028-21 de la Subdirección de Atención Psicosocial (21

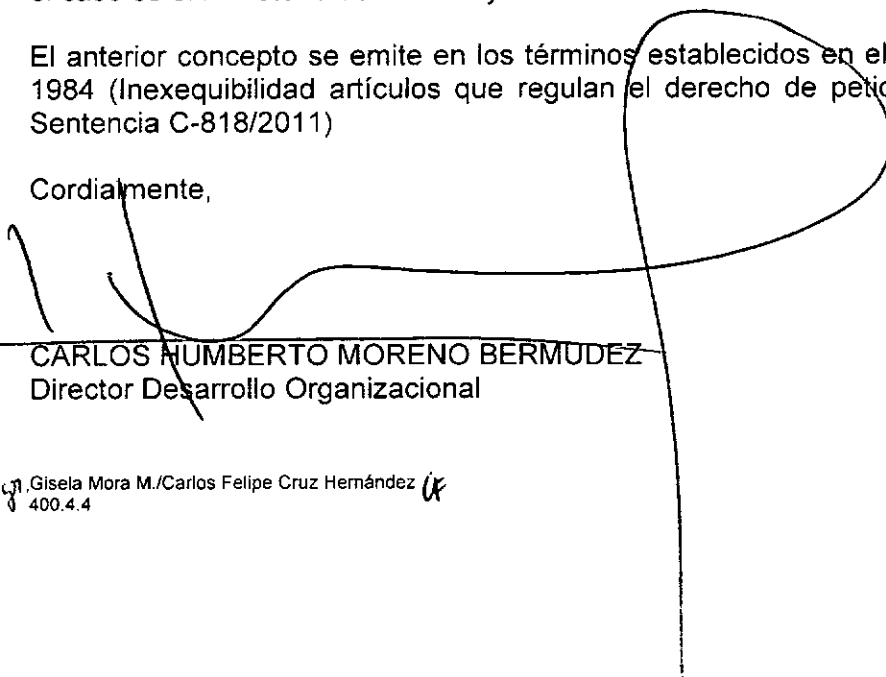
² Se exceptúan aquellas funciones determinadas por ley o norma específica

- funciones) páginas 91 y 92.
- Profesional Especializado código 2028-16 de la Subdirección de Atención Psicosocial (22 funciones) páginas 91 y 92.
 - Profesional Especializado código 2028-16 de las Direcciones Regionales (20 funciones) páginas 104 y 105.
 - Profesional Especializado código 2028-13 de la Dirección General (18 funciones) páginas 127 y 128
 - Profesional Especializado código 2028-13 de la Oficina Asesora Jurídica (19 funciones) páginas 133 y 134
 - Profesional Especializado código 2028-13 de las Direcciones Regionales (19 funciones) páginas 142 y 143
 - Profesional Especializado (Salud) 2033-16 de la Subdirección de Atención en Salud (19 funciones) páginas 150 y 151
 - Profesional Universitario 2044-09 de las Direcciones Regionales (19 funciones) páginas 237 y 238
 - Profesional Universitario 2044-07 de las Direcciones Regionales (19 funciones) páginas 262 y 263
 - Médico código 2085-12 de los Establecimientos de Reclusión (20 funciones) páginas 275 y 276
 - Instructor código 3070-12 (21 funciones) páginas 295 y 296
 - Comandante Superior código 2132-00 (23 funciones) páginas 313 y 314
 - Mayor de Prisiones código 4158-21 (22 funciones) páginas 315 y 316
 - Teniente de Prisiones código 4222-16 (21 funciones) páginas 320 y 321
 - Oficial logístico código 2052-06 del área Atención Integral y Reinserción Social (28 funciones) páginas 338 y 339

Finalmente, nos permitimos recordarle que tanto el Estudio Técnico para el Fortalecimiento de la planta de personal del INPEC, como su respectivo Manual de Funciones y de Competencias Laborales, debe ser presentado a la Función Pública por parte de la cabeza del sector, que para el caso es el Ministerio de Justicia y del Derecho.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Decreto 01 de 1984 (Inexequibilidad artículos que regulan el derecho de petición de la Ley 1437 de 2011. Sentencia C-818/2011)

Cordialmente,


CARLOS HUMBERTO MORENO BERMÚDEZ
Director Desarrollo Organizacional

Gisela Mora M./Carlos Felipe Cruz Hernández
400.4.4