

RESOLUCIÓN No .961 de 2025
(NOVIEMBRE 06)

“POR LA CUAL SE ACTUALIZA Y ADOPTA EL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA Y SE ADOPTAN OTRAS DISPOSICIONES”

EL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA en ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 209 de la Constitución Política dispone que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, los cuales orientan la gestión del talento humano en el sector público.

Que el artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa, salvo las excepciones previstas para empleos de elección popular, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y los demás que determine la ley, principio que exige la existencia de perfiles, requisitos y funciones claramente establecidos para cada empleo.

Que el Decreto Ley 785 de 2005, aplicable al orden territorial, regula el Sistema de Función Pública y establece lineamientos para la clasificación, requisitos y competencias de los empleos públicos, sirviendo de fundamento general para las entidades territoriales —entre ellas las instituciones de educación superior públicas del orden departamental— en la definición y actualización de su Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

Que el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en su artículo 2.2.2.6.1, dispone expresamente que “los organismos y entidades deberán expedir 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”, así como que la dependencia de talento humano es responsable de adelantar los estudios para su elaboración, actualización, modificación o adición.

Que el párrafo 3 del mismo artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que los proyectos de actualización del Manual deberán ser publicados para recibir sugerencias ciudadanas, en aplicación de los principios de participación y transparencia en la gestión administrativa.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, mediante la “Guía para establecer o ajustar el Manual de Funciones y Competencias Laborales”, determina los elementos mínimos que debe contener dicho instrumento, incluyendo: (a) identificación del empleo; b) propósito principal; (c) funciones esenciales; (d) conocimientos básicos o esenciales; (e) requisitos de estudio y experiencia;

RECTORIA

1.0-3.121

- (f) competencias comportamentales y funcionales;
- (g) relación con los procesos institucionales, mapa de roles y estructura organizacional.

Que, de conformidad con la Circular Conjunta 100-06-2009 – CNSC, Procuraduría, DAFP, las entidades deben garantizar la coherencia entre el Manual de Funciones y los procesos de provisión de empleos, evitando modificaciones que afecten procesos de selección vigentes.

Que el Manual de Funciones y Competencias Laborales es una herramienta obligatoria para la adecuada gestión del talento humano y constituye soporte técnico-jurídico para la provisión de empleos, encargos, comisiones, evaluación del desempeño, capacitación, formalización laboral y demás acciones del sistema de administración del personal público.

Que mediante Acuerdo 009 del 27 de agosto de 2025, el Honorable Consejo Directivo aprobó el Documento Técnico del Plan de Formalización Laboral por un Trabajo Digno y en Equidad, facultando al Rector para adelantar las gestiones administrativas requeridas para la incorporación de los empleos y la armonización del Manual de Específico de Funciones y Competencias con la nueva estructura organizacional, en las vigencias 2025–2027, conforme a las necesidades misionales, presupuestales y de fortalecimiento institucional.

Que mediante el Acuerdo 007 de 2021, el Consejo Directivo adoptó el Estatuto del Profesor, norma que regula el ingreso, clasificación y permanencia del personal docente de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, estableciendo que la provisión de los empleos docentes se realizará exclusivamente mediante concurso de méritos, con las etapas, requisitos y criterios definidos en dicho Estatuto.

Que el Estatuto del Profesor dispone, además la Comisión de Personal Docente es la instancia encargada de acompañar y verificar los procesos de selección profesoral, en cumplimiento del procedimiento interno establecido, garantizando la aplicación del principio de mérito, la transparencia y la integridad de cada una de las etapas del concurso.

Que resulta necesario incorporar en el Manual actualizado las funciones fundamentales del empleo docente, armonizándolos con la estructura del Estatuto del Profesor y con el diseño de la Planta Global de Personal adoptada mediante la Resolución 960 de 2025, asegurando que los procesos académicos, de selección y permanencia del profesorado continúen sujetos al régimen especial que rige la carrera docente.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adoptar la actualización integral del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, elaborado conforme a los requisitos establecidos en los Decretos Ley 770 de 2005 y 785 de 2005, el Decreto 1083 de 2015, las directrices del DAFP y la normativa interna vigente, especialmente el Acuerdo 009 de 2025 y la Resolución 960 de 2025.

ARTÍCULO 2. El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, que hace parte integral de la presente Resolución como Anexo Técnico No. 1, contiene para cada empleo de la planta institucional:

1. Identificación del empleo (nivel jerárquico, denominación, código y grado, tipo de vinculación y dependencia orgánica).
2. Propósito principal.
3. Funciones esenciales, complementarias y responsabilidades asociadas.
4. Conocimientos básicos y esenciales.
5. Requisitos mínimos de formación académica y experiencia.
6. Competencias comportamentales y funcionales, alineadas al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
7. Equivalencias aplicables.
8. Articulación con los procesos institucionales y el mapa de roles.

ARTÍCULO 3. Armonización con la nueva Planta Global.

El Manual adoptado mediante la presente Resolución se armoniza y corresponde en su totalidad con la planta de personal incorporada mediante la Resolución 960 de 2025.

ARTÍCULO 4. Principio de gradualidad.

De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo 009 de 2025 y en la Resolución 960 de 2025, la implementación de los empleos y perfiles descritos en el Manual se realizará de forma progresiva en las vigencias 2025, 2026 y 2027, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y el cronograma técnico aprobado.

ARTÍCULO 5. El Manual adoptado mediante esta Resolución será de obligatoria observancia para:

- Procesos de concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Nombramientos en periodo de prueba y en propiedad.
- Encargos, comisiones y provisiones temporales.
- Evaluación del desempeño laboral.
- Programas de capacitación y fortalecimiento de competencias.
- Análisis de cargas laborales y necesidades de planta.
- Procesos disciplinarios y de responsabilidad en el ejercicio del cargo.

Ningún proceso de selección, provisión o movimiento de personal podrá adelantarse sin observar estrictamente los requisitos y funciones definidos en el Manual.

ARTÍCULO 6. La provisión de los empleos docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca se realizará en estricto cumplimiento del Estatuto del Profesor adoptado mediante Acuerdo 007 de 2021 y normas concordantes, el cual establece el concurso de méritos como mecanismo obligatorio de ingreso y regula todas las etapas, requisitos y criterios de selección. En este marco, la Comisión de Personal Docente asume la responsabilidad de acompañar, verificar y apoyar los procesos de selección, conforme al procedimiento interno previsto, garantizando la transparencia, la observancia del mérito y la aplicación de los lineamientos institucionales en todas las fases del proceso.

RECTORIA

1.0-3.121

ARTÍCULO 7. El profesional Universitario de Talento Humano o quien haga sus veces, deberá entregar copia de las funciones y competencias determinadas en el manual que forma parte integral del presente documento, a los funcionarios a los cuales se les modifica, suprime o actualizan las funciones en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO 8. Copia de la presente Resolución a la Secretaría General y a la Dirección Financiera y Contable para lo de su cargo, e INCORPÓRESE en la Historia Laboral de los servidores.

La presente resolución deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial las versiones anteriores del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales adoptadas por la Institución.

ARTÍCULO 9. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Popayán Cauca, a los seis (06) días del mes de noviembre de 2025.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


HÉCTOR SÁNCHEZ COLLAZOS
Rector