

ESTUDIO TÉCNICO-JURIDICO MODIFICACIÓN MANUAL DE FUNCIONES ICETEX

INTRODUCCIÓN

El INSTITUTO COLOMBIANO DE CRÉDITO EDUCATIVO Y ESTUDIOS TÉCNICOS EN EL EXTERIOR “MARIANO OSPINA PÉREZ” – ICETEX a través de la Coordinación de Talento Y Desarrollo Humano de la Secretaría General en cumplimiento del artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se establece que 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, presenta a través del presente documento un estudio técnico para la modificación del Manual de Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal, documento actualizado mediante Resolución 1359 de 10 de septiembre de 2018 emitida por el Presidente del ICETEX y modificado en diferentes oportunidades, que serán expuestas a detalle en los antecedentes normativos del presente estudio.

El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, dispone que el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales es una herramienta de gestión del talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las entidades públicas, así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos.

Mediante el presente documento se pretende contar con el soporte técnico de la actualización y/o modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto, ajustándolo de acuerdo con las necesidades del servicio, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las normas legales vigentes.

La Secretaría General, por intermedio del Grupo de Talento y Desarrollo Humano, estableció la necesidad de modificar el empleo de **Jefe Oficina Asesora de Planeación, Grado 4**, con el fin de ampliar el espectro de formación académica habilitante para su provisión. Dicha modificación tiene como propósito permitir la concurrencia de profesionales de diversas disciplinas, cuyas competencias y enfoques interdisciplinarios resultan esenciales para fortalecer los procesos de planeación institucional. La integración de un mayor número de áreas del conocimiento contribuye a enriquecer la gestión estratégica, optimizar la toma de decisiones y garantizar una respuesta más eficiente y pertinente frente a las necesidades del servicio. En consecuencia, se busca garantizar condiciones de acceso equitativas para un mayor número de profesionales con experiencia, fortaleciendo la capacidad técnica de la entidad.

1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL ESTUDIO TÉCNICO

La Ley 1002 de 2005, modificó la naturaleza jurídica del ICETEX al transformarlo de un Establecimiento Público a una Entidad Financiera de Naturaleza Especial, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, vinculada al Ministerio de Educación Nacional.

Los Decretos 380, 381 y 382 de febrero de 2007, establecieron respectivamente, la estructura organizacional, la planta de personal y el sistema de nomenclatura clasificación y remuneración de los empleos del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior “Mariano Ospina Pérez” - ICETEX.

En el contexto anterior, el objetivo del presente estudio es soportar técnica y jurídicamente la modificación del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal; específicamente en lo que tiene que ver con la formación académica de un cargo de **Jefe Oficina Asesora de Planeación, Grado 4** ampliando el campo del núcleo básico de conocimiento.

La modificación descansa en justificación a necesidades del servicio enfocados principalmente en los requisitos de formación académica del empleo de **Jefe de Oficina Asesora de Planeación**, en la medida en que la naturaleza de sus funciones demanda la concurrencia de enfoques interdisciplinarios que permitan abordar con mayor integralidad los procesos de planeación, seguimiento y evaluación institucional. La inclusión de un mayor número de carreras profesionales en el perfil del cargo posibilita la participación de profesionales con saberes complementarios, lo cual fortalece la capacidad de análisis, aporta diversidad en la formulación de estrategias y mejora la pertinencia de las decisiones adoptadas. Esta ampliación contribuye, además, a garantizar condiciones de acceso equitativas para un espectro más amplio de aspirantes, en coherencia con los principios de mérito, igualdad y eficiencia que orientan la gestión pública.

2. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

A continuación, se relaciona el marco normativo que soporta, orienta y desarrolla el presente estudio técnico, así como las normas que determinan las competencias atribuidas por la Constitución y la ley, que permiten al Instituto modificar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para mejorar la prestación de los servicios a cargo de la entidad.

1.1 Constitucional

La Constitución Política en su artículo 122 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. (...)”

Por su parte el artículo 125 establece "Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y cualidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. (...)."

2.2. Legal

La Ley 909 de 2004 "*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*" en su artículo 2 establece los principios de la función pública, entre ellos, establece que:

"1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, accesibilidad universal, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad".

Ley 489 de 1998 "*Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones*". Como estatuto básico de organización y funcionamiento de la administración pública, regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la administración pública.

El artículo 39 de la citada ley, dispone que la Administración Pública se integra por los organismos que conforman la Rama Ejecutiva del Poder Público y por todos los demás organismos y entidades de naturaleza pública que de manera permanente tienen a su cargo el ejercicio de las actividades y funciones administrativas o la prestación de servicios públicos del Estado Colombiano.

Por su parte el Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*" en relación a los empleos públicos establece en su artículo 2.2.2.2.1 y siguientes, que las funciones de los empleos estarán definidas según el nivel jerárquico.

Por su parte, el artículo 2.2.2.3.1 y siguientes, definen los factores y estudios para la determinación de los requisitos de los diferentes empleos.

El artículo 2.2.2.4.1 y siguientes, establecen los requisitos generales para el ejercicio de los empleos por niveles jerárquicos y grados salariales.

El artículo 2.2.2.6.1, dispone: "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.

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".

El artículo 2.2.2.6.2, que establece el contenido mínimo del manual específico de funciones y competencias laborales entre otros: "1. Identificación y ubicación del empleo. 2. Contenido funcional: que comprende el propósito y la descripción de funciones esenciales del empleo. 3. Conocimientos básicos o esenciales y 4. Requisitos de formación académica y de experiencia".

Por su parte, el artículo 2.2.12.2 establece que la motivación de la modificación de una planta de empleos se entiende que esta *fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico* por lo cual en su párrafo primero establece que dichas modificaciones deben realizarse *dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general*.

Dentro del marco normativo del ICETEX, se tiene que el Decreto 380 de 2017 "*Por el cual se establece la estructura del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior "Mariano Ospina Pérez", Icetex, y se determinan las funciones de sus Dependencias*".

El Decreto 381 de 2017 "*Por el cual se establece la planta de personal del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior "Mariano Ospina Pérez", Icetex*.

El Decreto 382 de 2017 "*Por el cual se establece la nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior "Mariano Ospina Pérez", Icetex*.

En el Concepto 132111 de 2024 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en relación con la modificación del Manual de Funciones de entidades establece:

"el manual específico de funciones y de competencias laborales es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las

competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el ejercicio de los mismos. Se constituye, entonces, en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.

El manual específico de funciones y de competencias laborales, se orienta al logro de los siguientes propósitos:

- Instrumentar la marcha de procesos administrativos tales como: selección de personal, inducción de nuevos funcionarios, capacitación y entrenamiento en los puestos de trabajo y evaluación del desempeño.*
- Generar en los miembros de la organización el compromiso con el desempeño eficiente de los empleos, entregándoles la información básica sobre los mismos.*
- Proporcionar información de soporte para la planeación e implementación de medidas de mejoramiento y modernización administrativas, estudio de cargas de trabajo.*
- Facilitar el establecimiento de parámetros de eficiencia y criterios de autocontrol”.*

Concluye en este concepto el DAFP que “*corresponde a las unidades de personal de las entidades públicas, adelantar los estudios (relacionados con las necesidades del servicio) que concluyan con la adopción, modificación o adición de los manuales de funciones y requisitos, se precisa que el acto administrativo mediante el cual se adopta, adiciona, modifica o actualiza el manual específico de funciones y de competencias laborales de la entidad u organismo público, deberá ser firmado por el director de la entidad”.*

Análisis sobre las directrices de la Circular Conjunta 74 de 2009 emitida por la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La Circular en mención indica “*las entidades no podrán suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, **ni podrán modificar los manuales de funciones 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”*, ante lo cual nos permitimos hacer las siguientes claridades:

- El cargo de Jefe de Oficina Asesora Grado 4, su naturaleza de provisión es de libre nombramiento y remoción, razón por lo cual no hace parte de la Convocatoria No. 2518 de 2023 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – Proceso de Selección Nación 6.

3. ANÁLISIS FINANCIERO

La modificación al Manual Específico de Funciones y competencias Laborales del Instituto, cuyo estudio sustenta el presente documento no requiere aplicación de políticas financieras y presupuestales, razón por la cual no se efectuará este análisis.

4. ANÁLISIS TÉCNICO

4.1. De la estructura orgánica del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior "MARIANO OSPINA PÉREZ" – ICETEX

El Decreto 380 del 12 de febrero de 2007, "*Por el cual se establece la estructura del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior "Mariano Ospina Pérez", Icetex, y se determinan las funciones de sus Dependencias,*" determinó la siguiente estructura para el Instituto:

Consejo Directivo

1. La Junta Directiva.
2. Presidencia.
 - 2.1. Oficina de Control Interno.
 - 2.2. Oficina de Riesgos.
 - 2.3. Oficina de Relaciones Internacionales.
 - 2.4. Oficina Comercial y de Mercadeo.
 - 2.5. Oficina Asesora de Planeación.
 - 2.6. Oficina Asesora Jurídica.
 - 2.7. Oficina Asesora de Comunicaciones.
3. Secretaría General.
4. Vicepresidencia de Operaciones y Tecnología.
 - 4.1. Dirección de Tecnología.
5. Vicepresidencia Financiera.
 - 5.1. Dirección de Tesorería.
 - 5.2. Dirección de Contabilidad.
6. Vicepresidencia de Crédito y Cobranza.
 - 6.1. Dirección de Cobranzas.

7. Vicepresidencia de Fondos en Administración.
8. Órganos de Asesoría y Coordinación.
 - 8.1. Comisión Nacional de Becas.
 - 8.2. Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno.
 - 8.3. Comisión de Personal.
 - 8.4. Comité Financiero y de inversión.
 - 8.5. Comité de Riesgos.

4.2 De la planta de personal

La planta de personal del Instituto fue establecida mediante el Decreto 381 del 12 de febrero de 2007 de la siguiente manera:

DESPACHO DEL PRESIDENTE

N° de Cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Grado
1 (Uno)	Presidente	04
5 (Cinco)	Asesor Comercial	03
4 (Cuatro)	Asesor Técnico	02
1 (Uno)	Asesor Técnico	01
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	03
1 (Uno)	Asesor	03
1 (Uno)	Conductor Mecánico	02
1 (Uno)	Auxiliar Administrativo	01

PLANTA GLOBAL

N° de Cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Grado
1 (Uno)	Secretario General	03
4 (Cuatro)	Vicepresidente	03
3 (Tres)	Director de Area	01
1 (Uno)	Director de Area	02
4 Cuatro)	Jefe de Oficina	02
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	03
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	03
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	03
19 (Diez y Nueve)	Profesional Especializado	04

13 (Trece)	Analista	04
17 (Diez y Siete)	Profesional Especializado	03
16 (Diez y Seis)	Analista	03
3 (Tres)	Profesional Universitario	02
13 (Trece)	Analista	02
37 (Treinta y Siete)	Profesional Universitario	01
41 (Cuarenta y uno)	Técnico Administrativo	01
2 (Dos)	Secretario Ejecutivo	03
1 (Uno)	Conductor Mecánico	02
6 (Seis)	Conductor Mecánico	01
2 (Dos)	Auxiliar Administrativo	01

4.3. Ajuste Propuesto Formación Académica:

Para presentar el ajuste en cuanto la inclusión de los Núcleos Básicos de Conocimiento del área de formación académica del Cargo Jefe Oficina Asesora de Planeación Grado 04, se hace necesario, presentar algunas definiciones para su mejor comprensión:

4.3.1 Definiciones:

Área del conocimiento¹: 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 disciplinas. y Las áreas del conocimiento corresponden a 8: a.) agronomía, veterinaria y afines, b) Bellas artes, c) Ciencias de la Educación, d) Ciencias de la Salud, e) Ciencias sociales y humanas, f) Economía, Administración, Contaduría y Afines, g) Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines, y h) Matemáticas y Ciencias Naturales.

Núcleo Básico del Conocimiento - NBC²: División o clasificación de un área del conocimiento en sus campos, disciplinas y profesiones esenciales. Según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES, en la actualidad se cuenta con cincuenta y cinco (55) NBC.

¹ Ministerio de Educación, Glosario Página Web https://snies.mineduacion.gov.co/1778/w3-propertyvalue-67249.html?_noredirect=1

² Ministerio de Educación, Glosario Página Web https://snies.mineduacion.gov.co/1778/w3-propertyvalue-67249.html?_noredirect=1

Disciplinas académicas³: Es una rama del conocimiento el cual es pensado o investigado en una escuela superior, un centro de estudios o una universidad. Las disciplinas están definidas y reconocidas por las publicaciones académicas en donde se exponen los resultados de procesos de investigación y por los círculos académicos, intelectuales o científicos a los cuales pertenecen los investigadores.

De acuerdo con estas definiciones, el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.2.4.9, introduce un elemento nuevo en el manual de funciones, como es el del Núcleo Básico de Conocimiento - NBC, agrupación de disciplinas académicas en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), a cargo del Ministerio de Educación Nacional, a saber:

ARTÍCULO 2.2.2.4.9 Disciplinas académicas o profesiones. Para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, las entidades y organismos identificarán en el manual específico de funciones y de competencias laborales, los Núcleos Básicos del Conocimiento NBC que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES, tal como se señala a continuación:

INGENIERÍA, ARQUITECTURA, URBANISMO Y AFINES	Arquitectura y Afines Ingeniería Administrativa y Afines Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines Ingeniería Agroindustrial, Alimentos y Afines Ingeniería Agronómica, Pecuaria y Afines Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines Ingeniería Biomédica y Afines Ingeniería Civil y Afines Ingeniería de Minas, Metalurgia y Afines Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines Ingeniería Eléctrica y Afines Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines Ingeniería Industrial y Afines Ingeniería Mecánica y Afines Ingeniería Química y Afines Otras Ingenierías
---	---

Esta agrupación permite reunir todas las disciplinas académicas en unos pocos núcleos básicos del conocimiento, haciendo más fácil la provisión del empleo, pues no es necesario modificar el manual de funciones cada vez que se considere que el portador de un determinado título académico, de acuerdo con su formación puede desempeñar las funciones del cargo y ésta no aparecía en el manual; además para evitar, que cada vez que

³ Ministerio de Educación, Glosario Página Web https://snies.mineducacion.gov.co/1778/w3-propertyvalue-67249.html?_noredirect=1

surgen nuevas titulaciones que no aparecían en dicho manual implicaba incluir nuevas disciplinas académicas.

Con esta disposición se concentran estos programas académicos en Núcleos Básicos del Conocimiento, que permiten un manejo más simple, flexible y práctico tanto para la elaboración del manual de funciones, como para la provisión misma de los empleos.

Por lo anterior, señala que en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales se deben registrar los Núcleos Básicos del Conocimiento - NBC, que cada entidad estime necesarios, como requisito de formación profesional, y no las disciplinas académicas o profesiones como se establecía con anterioridad.

La Administración puede definir en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, los Núcleos Básicos de Conocimiento - NBC, que considere necesarios para el ejercicio de determinado empleo, siempre y cuando ellos estén relacionados con la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño. Es decir, el registro de varios núcleos de conocimiento para una determinada ficha de empleo es perfectamente válido.

De acuerdo con las actuales funciones de la Oficina Asesora de Planeación, se infiere que la Oficina de Planeación es una dependencia clave para la articulación de la Estrategia, el Modelo Operativo, el Manual de Planes, Procesos y Proyectos de la Entidad. Su rol en asesoría y estrategia es integral y transversal en la Organización y por tal efecto, el capital humano en esta área debe aportar estas mismas características como se puede encontrar en las descripciones de las áreas del conocimiento de la INGENIERÍA, como se justifica más adelante.

Por otro lado, si se revisan las competencias laborales del proceso de Planeación Estatal con tenidas en la Resolución 667 de 2018, se observan las capacidades que debe desarrollar y aplicar el talento humano de los niveles Directivo, Asesor y profesional, así:

Área o Proceso Transversal	Nivel Jerárquico	Normas de Competencia Laboral		
		Área o Proceso Transversal	Nivel Jerárquico	Área o Proceso Transversal
PLANEACIÓN ESTATAL	Directivo, Asesor	Determinar los lineamientos metodológicos de la planeación estratégica, de acuerdo con las directrices establecidas.	Realizar el diagnóstico de la entidad.	- Comunicación Efectiva - Orientación a Resultados
			Alinear el modelo y las herramientas de planeación.	
	Directivo, Asesor	Definir los planes sectorial e institucional, de acuerdo con los planes de gobierno y las directrices de la entidad.	Validar la plataforma estratégica institucional.	- Comunicación Efectiva - Planificación y Programación
			Asesorar la formulación de los planes sectorial e institucional.	
	Asesor, Profesional	Proyectar el presupuesto de acuerdo con los planes, programas y proyectos definidos.	Estimar los requerimientos financieros de planes, programas o proyectos institucionales y/o sectoriales.	- Integridad Institucional - Capacidad de Análisis
			Programar la asignación presupuestal de planes, programas o proyectos.	
	Asesor	Hacer seguimiento a la gestión de los planes conforme a las metas e indicadores establecidos por la entidad.	Revisar la gestión a los planes de la entidad.	- Comunicación Efectiva - Orientación a Resultados
			Realimentar el desarrollo de la ejecución de los planes.	
	Asesor, Profesional	Estructurar los Sistemas de gestión que apliquen de acuerdo con la necesidad institucional.	Definir los requerimientos de los sistemas de gestión que apliquen.	- Comunicación Efectiva - Orientación a Resultados
			Mantener actualizados los sistemas de gestión aplicables.	
			Divulgar los sistemas de gestión aplicables.	

Entre las habilidades se destacan las competencias de **Programación y Planeación, de Integridad Institucional y en general la capacidad para definir y gestionar planes y proyectos y análisis de información y datos**, las cuales están contenidas en las capacidades de varias disciplinas académicas, entre estas las contenidas en el área de conocimiento de INGENIERÍA, como se justifica a continuación.

4.3.2 La Ingeniería en la Planeación

Como se mencionó anteriormente la Planeación es un proceso transversal e integral en toda organización y por lo tanto es un componente importante que varios pénsum académicos de la INGENIERÍA poseen dentro de sus líneas de enseñanza y acreditación.

A continuación, se pueden observar estos componentes de gestión empresarial, análisis de información numérica, modelos de operación, entre otros, en las diferentes ingenierías:

Ingeniería Agronómica de la UDCA:

- Administración de agronegocios
- Proyectos agrícolas
- Estadística

Ingeniería Agroindustrial de la Uniagraria:

- Probabilidad y Estadística
- Gestión Empresarial

- Desarrollo Regional y Ruralidad
- Economía

Ingeniería Ambiental de la Universidad de los Andes:

- Probabilidad y Estadística
- Introducción a la Programación
- Modelación y análisis numérico
- Análisis de Decisión Inversión ANDEC

Ingeniería Forestal de la Universidad Nacional:

- Fundamento de Industrias
- Cálculo Diferencial
- Cálculo Integral
- Economía y Medio Ambiente

Ingeniería Civil de la Universidad Javeriana:

- Introducción a la Programación
- Análisis de amenazas y confiabilidad
- Ingeniería de Proyectos

Ingeniería Mecánica de la Universidad Nacional:

- Automatización, Control y Robótica
- Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico

Ingeniería de Sistemas de la Escuela de Ingenieros:

- Introducción a la Programación
- Fundamentos Económicos
- Modelos y servicios de datos
- Fundamentos de proyectos
- Transformación digital y soluciones empresariales

De acuerdo con la información consultada de los diferentes pénsum de las Ingenierías, se concluye que la INGENIERÍA es fundamental en el núcleo básico de conocimiento de un jefe de planeación, porque aporta herramientas y metodologías para la optimización de procesos, la gestión de recursos y la resolución de problemas complejos, todas habilidades esenciales en la planeación estratégica y operativa de una organización. Adicionalmente, independientemente del enfoque de conocimiento específica (agronómico, forestal, mecánica de máquinas, construcción y pavimentos, alimentos, etc.) su enfoque en gestión de procesos y visión integral o sistémica de la información impacta de manera significativa en su capacidad de análisis de una organización.

4.3.3 Ajuste propuesto:

Actualmente el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del ICETEX, tiene una estructura que se compadece con lo ordenado por el Decreto 1083 de 2015 y las directrices dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en su

documento Guía para Establecer o Modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales.

No obstante, la modificación que se pretende está orientada al cambio de formación académica del Cargo Jefe Oficina Asesora de Planeación Grado 4, como se detalla en párrafos anteriores, para integrar al núcleo básico de conocimiento diversas carreras profesionales que permitan fortalecer la capacidad técnica de la entidad, ampliar las alternativas de análisis y diseño de políticas, y dar respuesta más efectiva y oportuna a las necesidades del servicio, en la medida en que la planeación institucional requiere enfoques interdisciplinarios que garanticen una visión integral de la gestión pública, incorporando saberes provenientes de distintas áreas del conocimiento.

El ajuste que se justifica realizar es el siguiente:

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
VII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título profesional en la disciplina académica (profesión) del núcleo básico de conocimiento en: - Administración - Economía - Ingeniería administrativa y afines - Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines - Ingeniería Agroindustrial, Alimentos y Afines - Ingeniería Agronómica, Pecuaria y Afines - Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines - Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines - Ingeniería Industrial y Afines - Ingeniería Mecánica y Afines - Ingeniería Civil y Afines - Contaduría pública - Matemáticas, estadística y afines Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo o título profesional adicional al exigido en uno de los núcleos básicos del conocimiento antes mencionados. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	Sesenta (60) meses de experiencia profesional relacionada
ALTERNATIVA I	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título profesional en la disciplina académica (profesión) del núcleo básico de conocimiento en: - Administración - Economía	Setenta y ocho (78) meses de experiencia profesional relacionada.

- Ingeniería administrativa y afines - Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines - Ingeniería Agroindustrial, Alimentos y Afines - Ingeniería Agronómica, Pecuaria y Afines - Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines - Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines - Ingeniería Industrial y Afines - Ingeniería Mecánica y Afines - Ingeniería Civil y Afines - Contaduría pública - Matemáticas, estadística y afines Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo o título profesional adicional al exigido en uno de los núcleos básicos del conocimiento antes mencionados. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	
ALTERNATIVA II	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Título profesional en la disciplina académica (profesión) del núcleo básico de conocimiento en: - Administración - Economía - Ingeniería administrativa y afines - Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines - Ingeniería Agroindustrial, Alimentos y Afines - Ingeniería Agronómica, Pecuaria y Afines - Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines - Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines - Ingeniería Industrial y Afines - Ingeniería Mecánica y Afines - Ingeniería Civil y Afines - Contaduría pública - Matemáticas, estadística y afines Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	Ciento dos (102) meses de experiencia profesional relacionada.

Es importante aclarar que la modificación pretendida solo hará referencia a la formación académica del cargo, manteniendo los demás elementos como propósito principal, funciones esenciales, conocimientos básicos esenciales, competencias comportamentales, experiencia tal como se encuentran en el Anexo vigente.

5. CONCLUSIONES

Se recomienda incluir en el **Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales** las modificaciones propuestas en el acápite 4.3 del presente documento, para lo cual se adjunta el proyecto de resolución mediante el cual se ajusta dicho Manual del INSTITUTO COLOMBIANO DE CRÉDITO EDUCATIVO Y ESTUDIOS TÉCNICOS EN EL EXTERIOR "MARIANO OSPINA PÉREZ" – ICETEX. La actualización propuesta obedece a la necesidad de integrar un mayor número de disciplinas profesionales en el perfil del cargo de **Jefe de Oficina Asesora de Planeación**, con el fin de responder a las crecientes demandas del servicio y fortalecer el carácter interdisciplinario de la planeación institucional.

En este sentido, resulta pertinente incluir, además de las áreas tradicionales, otras formaciones académicas como: Ingeniería Administrativa y afines, Ingeniería Industrial y afines, Ingeniería Financiera y afines, Ingeniería Ambiental y afines, Ingeniería Eléctrica y afines, Ingeniería de Sistemas y afines, Ingeniería Civil y afines, Ingeniería Mecánica y afines, Ingeniería Agrícola y afines, Ingeniería Agronómica y afines, Ingeniería Agroforestal y afines y, finalmente, Ingeniería Forestal y afines.

La incorporación de estas disciplinas permitirá contar con profesionales con competencias diversas y complementarias, lo que contribuirá a optimizar los procesos de planeación, generar una visión más integral de la gestión institucional y garantizar decisiones estratégicas mejor fundamentadas en beneficio del servicio público.



JAIME ANDRÉS GIL ACOSTA

Coordinador Grupo de Talento y Desarrollo Humano

Proyectó: Catalina Castaño Granda -Abogada Contratista Grupo de Talento y Desarrollo Humano



María Alejandra Gómez- Profesional Contratista Grupo de Talento y Desarrollo Humano



Agosto 19 de 2025