



RESOLUCIÓN ORGANIZACIONAL

NÚMERO: OGZ - - 2024 **871**

FECHA : 19 DE DIC DE 2024

PÁGINA NÚMERO: 1 de 7

“Por la cual se adopta la versión 6.0 del Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los Empleos Públicos de la Planta Global de la Contraloría General de la República, y se derogan las Resoluciones Nos. 0781 de 2021, 0787 de 2021, 0798 de 2022 y 0806 de 2022”

EL CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las contenidas en los numerales 2 y 4 del artículo 35 del Decreto Ley 267 de 2000 y en el artículo 7 del Decreto Ley 269 de 2000 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 122 de la Constitución Política establece que “No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento (...)”.

Que el inciso sexto del artículo 267 de la Constitución Política, modificado por el artículo 1° del Acto Legislativo 4 de 2019, en concordancia con el artículo 1° del Decreto Ley 267 de 2000 dispone que “La Contraloría es una entidad de carácter técnico con autonomía administrativa y presupuestal. No tendrá funciones administrativas distintas de las inherentes a su propia organización y al cumplimiento de su misión constitucional”.

Que los numerales 2° y 4° del artículo 35 del Decreto Ley 267 de 2000 establecen como funciones del Contralor General de la República adoptar las políticas, planes programas y estrategias necesarias para el adecuado manejo administrativo y financiero de la Contraloría General de la República, en desarrollo de la autonomía administrativa y presupuestal otorgada por la Constitución y la ley y dirigir como autoridad superior las labores administrativas y de vigilancia fiscal de las diferentes dependencias de la entidad de acuerdo con la ley, respectivamente.

Que el artículo 2 del Decreto Ley 269 de 2000 define el empleo como “*el conjunto de funciones que una persona natural debe desarrollar y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes, procesos, procedimientos, programas, proyectos y políticas*”.

Que el artículo 3 del Decreto Ley 269 de 2000 clasifica, según la naturaleza general de las funciones, los empleos de la Contraloría General de la República en los niveles administrativos de Directivo, Asesor, Ejecutivo, Profesional, Técnico y Asistencial.

Que el artículo 6 del Decreto Ley 269 de 2000 fija los requisitos generales para el ejercicio de los empleos de la planta de personal de la Contraloría General de la República.



RESOLUCIÓN ORGANIZACIONAL

NÚMERO: OGZ - - 2024 **871**

FECHA : 19 DE DIC DE 2024

PÁGINA NÚMERO: 2 de 7

“Por la cual se adopta la versión 6.0 del Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los Empleos Públicos de la Planta Global de la Contraloría General de la República, y se derogan las Resoluciones Nos. 0781 de 2021, 0787 de 2021, 0798 de 2022 y 0806 de 2022”

Que el artículo 7 del Decreto Ley 269 de 2000 señala que *“el Contralor General de la República expedirá el Manual de Funciones y Requisitos Específicos para cada uno de los empleos teniendo en cuenta la naturaleza de las dependencias, los procesos y los procedimientos que deben ejecutarse para el cumplimiento eficiente, eficaz y efectivo de la misión y objetivos de la Contraloría General de la República”*.

Que el artículo 10 del Decreto Ley 269 de 2000 establece que *“para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior en cualquier modalidad, el Manual de Funciones y Requisitos Específicos determinará las disciplinas académicas teniendo en cuenta los procesos y la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño. En todo caso los estudios que se exijan deben pertenecer a una misma disciplina académica”*.

Que el numeral 13 del artículo 69 del Decreto Ley 267 de 2000, modificado por el artículo 21 del Decreto 2037 de 2019, fija como función de la Gerencia del Talento Humano *“definir, en coordinación con las distintas dependencias de la entidad competentes para ello, los perfiles ocupacionales exigidos para los cargos de camera administrativa y para los demás empleos”*.

Que el numeral 7° del artículo 70 del Decreto Ley 267 de 2000, modificado por el artículo 21 del Decreto 2037 de 2019, establece que es función de la Dirección de Gestión del Talento Humano *“diseñar y actualizar el Manual de Funciones, Competencias Laborales y requisitos mínimos de los empleos de la Contraloría General de la República, en coordinación con las dependencias de la entidad”*.

Que, por definición del Departamento Administrativo de la Función Pública, *“el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de esto (...)”*¹.

Que, para efectos de este documento, la ficha técnica de empleo es un documento que describe detalladamente las características y requisitos de un puesto de trabajo dentro de

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública. (n.d.). Manual de funciones y competencias laborales. Recuperado el 18/12/2024, de https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/manual-de-funciones-y-competencias-laborales.



RESOLUCIÓN ORGANIZACIONAL

NÚMERO: OGZ - - 2024 **871**

FECHA : 19 DE DICDE 2024

PÁGINA NÚMERO: 3 de 7

“Por la cual se adopta la versión 6.0 del Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los Empleos Públicos de la Planta Global de la Contraloría General de la República, y se derogan las Resoluciones Nos. 0781 de 2021, 0787 de 2021, 0798 de 2022 y 0806 de 2022”

una organización. Incluye información como la identificación del empleo (nivel jerárquico, denominación, código y grado), el área funcional (dependencia y jefe inmediato), el propósito principal del cargo, las funciones esenciales, los conocimientos básicos necesarios, las competencias comportamentales y los requisitos de formación académica y experiencia.

Que, con el propósito de ajustar y armonizar con las necesidades y objetivos institucionales actuales de esta herramienta de gestión y desarrollar las funciones de los empleos de cada dependencia por fichas técnicas, mediante Resolución Organizacional OGZ-0781 de 2021, se adoptó el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los Empleos Públicos de la Planta Global de la Contraloría General de la República, versión 5.0., modificado parcialmente mediante Resolución Organizacional OGZ-0787 de 2021 y aclarado y adicionado mediante Resoluciones Organizacionales OGZ-0798 de 2022 y OGZ-0806 de 2022.

Que, con el propósito de garantizar que las funciones, competencias y requisitos de los empleos en la planta de personal estén alineados con las necesidades y objetivos actuales de la entidad, así como de facilitar la adaptación a los cambios normativos, tecnológicos y organizacionales, la Gerencia del Talento Humano, en coordinación con las diferentes dependencias misionales y de apoyo del nivel central y desconcentrado, llevó a cabo durante las vigencias 2023 y 2024 un proceso exhaustivo de análisis y verificación. Este proceso permitió identificar oportunidades de mejora en la gestión administrativa de la entidad, optimizando la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de su labor misional. Como resultado, se actualizaron las funciones y competencias requeridas para cada cargo mediante mesas de trabajo colaborativas, en las que se revisó el contenido técnico del Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los Empleos Públicos de la Planta Global de la Contraloría General de la República.

Que, con el objetivo de garantizar que las funciones, competencias y requisitos de los empleos en la planta de personal se alineen con las necesidades y objetivos actuales de la entidad, permitiendo una mejor adaptación a los cambios normativos, tecnológicos y organizacionales, y asegurando que el personal cuente con las capacidades necesarias para un desempeño eficiente, la Gerencia del Talento Humano, junto con las diferentes dependencias misionales y de apoyo del nivel central y desconcentrado, realizó, durante las vigencias 2023 y 2024, un proceso de análisis y verificación para identificar mejoras en la gestión administrativa de la entidad y optimizar la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de su labor misional mediante la actualización de las funciones y competencias requeridas para cada cargo.



RESOLUCIÓN ORGANIZACIONAL

NÚMERO: OGZ - - 2024 **871**

FECHA :¹⁹ DE DICDE 2024

PÁGINA NÚMERO: 4 de 7

“Por la cual se adopta la versión 6.0 del Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los Empleos Públicos de la Planta Global de la Contraloría General de la República, y se derogan las Resoluciones Nos. 0781 de 2021, 0787 de 2021, 0798 de 2022 y 0806 de 2022”

Que, según los referidos estudios técnicos realizados y tras la verificación llevada a cabo por parte de la Gerencia del Talento Humano respecto de los cargos y niveles asignados a cada dependencia, se hace necesario actualizar el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los Empleos Públicos de la Planta Global de la Contraloría General de la República.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los Empleos Públicos de la Planta Global de la Contraloría General de la República, Versión 6.0., el cual se anexa como parte integral de esta resolución. El mismo está conformado por 28 documentos que contienen las fichas técnicas de funciones de empleos por dependencia, como se relacionan en el artículo segundo de este acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO. Fichas Manual de Funciones. Por cada dependencia, se presenta un documento que contiene las fichas técnicas de las funciones de los empleos. Además, se incluye un documento de Introducción y otro denominado “*Donde se ubique el empleo*” que relaciona las fichas de empleos correspondientes a funciones transversales y se encuentran organizadas de la siguiente manera:

1. 000 – Introducción
2. 001 - Despacho del Contralor General de la República
3. 002 - Secretaría Privada
4. 003 - Dirección de Información, Análisis y Reacción Inmediata – DIARI
5. x004 - Sala Fiscal y Sancionatoria
6. 005 - Unidad de Investigaciones Especiales Contra la Corrupción
7. 006 - Unidad de Seguridad y Aseguramiento Tecnológico e Informático
8. 007 - Unidad de Cooperación Nacional e Internacional de Prevención, Investigación e Incautación de Bienes



RESOLUCIÓN ORGANIZACIONAL

NÚMERO: OGZ - - 2024 **871**

FECHA : 19 DE DIC DE 2024

PÁGINA NÚMERO: 5 de 7

“Por la cual se adopta la versión 6.0 del Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los Empleos Públicos de la Planta Global de la Contraloría General de la República, y se derogan las Resoluciones Nos. 0781 de 2021, 0787 de 2021, 0798 de 2022 y 0806 de 2022”

9. 008 - Unidad de Apoyo Técnico al Sistema Nacional de Control Fiscal -SINACOF
10. 009 - Unidad de Apoyo Técnico al Congreso
11. 010 - Oficina Jurídica
12. 011 – Oficina de Control Interno
13. 012 - Oficina de Control Disciplinario
14. 013 - Oficina de Comunicaciones y Publicaciones
15. 014 - Centro de Estudios Fiscales
16. 015 - Despacho del Vicecontralor
17. 016 - Oficina de Planeación
18. 017 - Oficina de Sistemas e Informática
19. 018 - Contraloría Delegada para la Participación Ciudadana
20. 019 - Contraloría Delegada para Economía y Finanzas Públicas
21. 020 - Contraloría Delegada para el Posconflicto
22. 021 - Contraloría Delegada para Población Focalizada
23. 022 - Contralorías Delegadas Sectoriales
24. 023 - Contraloría Delegada para la Responsabilidad Fiscal, Intervención Judicial y Cobro Coactivo
25. 024 - Gerencia Administrativa y Financiera
26. 025 - Gerencia de Talento Humano
27. 026 - Gerencias Departamentales Colegiadas
28. 027 - Donde se ubique el empleo

ARTICULO TERCERO. Ejercicio de funciones. Las funciones deberán ser ejercidas por los servidores públicos de la CGR, con sujeción a los principios de la función administrativa, establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad en aras del cumplimiento de la misión y competencias legales y reglamentarias, así como de los objetivos institucionales, atendiendo la naturaleza propia de cada empleo.

ARTÍCULO CUARTO. Equivalencias. Incorporar al Manual las equivalencias contenidas en el artículo 9° del Decreto 269 de 2000, conforme a los niveles de los empleos allí indicados.

ARTICULO QUINTO. Certificación de Trámite de la tarjeta o Matrícula Profesional. En los casos en que para el ejercicio de la respectiva profesión se requiera acreditar la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite. Lo anterior, siempre que conforme a las leyes que regulan cada profesión, la misma pueda ser



RESOLUCIÓN ORGANIZACIONAL

NÚMERO: OGZ - - 2024 **871**

FECHA : 19 DE DIC DE 2024

PÁGINA NÚMERO: 6 de 7

“Por la cual se adopta la versión 6.0 del Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los Empleos Públicos de la Planta Global de la Contraloría General de la República, y se derogan las Resoluciones Nos. 0781 de 2021, 0787 de 2021, 0798 de 2022 y 0806 de 2022”

ejercida con la simple certificación en la que conste que se encuentra en trámite.

PARÁGRAFO: En todo caso, el empleado deberá presentar la correspondiente tarjeta o matrícula profesional, dentro del año siguiente a la fecha de su posesión.

ARTÍCULO SEXTO. Funciones transversales para todos los Empleos Públicos de la Planta Global de la Contraloría General de la República:

1. Implementar las medidas necesarias para asegurar la confidencialidad y disponibilidad de la información, así como el cuidado e integridad de los bienes, información y personas.
2. Participar en el Sistema de Gestión y Control Interno de la CGR – SIGECI o el que haga sus veces, de acuerdo con las responsabilidades de su rol en dicho sistema, de conformidad con la reglamentación del mismo y las decisiones del Comité Institucional de Gestión y de Coordinación de Control Interno-CIGECCI. Dicho sistema integra el control interno, la gestión de riesgos, la gestión de la calidad y la arquitectura empresarial.
3. Contribuir en la formulación de las políticas, los planes, programas y proyectos de la entidad, de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional, el marco normativo nacional e internacional aplicable y orientación de la Oficina de Planeación.
4. Participar en el desarrollo e implementación de estrategias, metodologías, actividades y acciones, en el marco de los planes, programas y proyectos institucionales.
5. Gestionar el conocimiento en la dependencia de acuerdo con las acciones centrales establecidas en el Modelo de Gestión de Conocimiento (MGC) de la CGR o el que haga sus veces, de acuerdo con el nivel del empleo.
6. Ejercer las responsabilidades propias de los roles Líder de Macroproceso y Líder de Proceso, según corresponda, cuando sea designado como tal, con sujeción a la reglamentación del Sistema de Gestión y Control Interno de la CGR – SIGECI o el que haga sus veces.

ARTICULO SÉPTIMO. Publicación del Instrumento. Para fines de su consulta y aplicación, la Oficina de Planeación publicará en el Aplicativo SIGECI el *“Manual Específico de Funciones,*



RESOLUCIÓN ORGANIZACIONAL

NÚMERO: OGZ - - 2024 **871**

FECHA : 19 DE DIC DE 2024

PÁGINA NÚMERO: 7 de 7

“Por la cual se adopta la versión 6.0 del Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los Empleos Públicos de la Planta Global de la Contraloría General de la República, y se derogan las Resoluciones Nos. 0781 de 2021, 0787 de 2021, 0798 de 2022 y 0806 de 2022”

Requisitos y Competencias Laborales de los Empleos Públicos de la Planta Global de la Contraloría General de la República Versión 6.0”.

ARTÍCULO OCTAVO. Vigencias y derogatoria. La presente resolución rige a partir de su publicación y deroga las Resoluciones Organizacionales OGZ-0781 de 2021, OGZ-0787 de 2021, OGZ-0798 de 2022 y OGZ-0806 de 2022 y todas aquellas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los


CARLOS HERNÁN RODRÍGUEZ BECERRA
Contralor General de la República

Publicada en el Diario Oficial No. _____ de _____

Proyectó: Catherine Segura – Profesional Universitario *CS*
Johaán Trujillo Betancourt – Profesional Universitario *JTB*
Juliana Mancera Villa – Profesional Universitario *JMV*
María Camila Daza – Profesional Universitario *María C. Daza*
Dirección de Gestión del Talento Humano

Revisó: Luis Francisco Balaguera Baracaldo *LFB*
Director de Gestión del Talento Humano

Aprobó: Elizabeth Monsalve Camacho *EMC*
Gerente del Talento Humano

Revisión jurídica: Víctor Adolfo Cortés Sotelo *VACS* Camilo Correa Ortiz *CCO*
Coordinador de Gestión Profesional Especializado 3

Aprobación jurídica: Néstor Iván Arias Afanador *NIA*
Director de la Oficina Jurídica (E)

Validación en el contexto SIGECI: Emiliano Alcides Zuleta Arzuaga *EZA*
Director Oficina de Planeación