



TIPO DE REUNIÓN	ACTA DE REVISIÓN A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS DEL PROYECTO DE MODIFICACIÓN AL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES
DEPENDENCIA	GRPO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
FECHA	8/07/2025
HORA	10:00 AM

PARTICIPANTES	
Eliana Patricia Ardila Sánchez	Directora de Talento Humano
Héctor Manuel Játiva García	Coordinador Grupo de Administración del Talento Humano
Pablo Hernán Gómez Piñeros	Profesional universitario, Código: 2044, Grado: 11 Grupo de Administración del Talento Humano
Nathaly Liseth Correa Parrado	Contratista Grupo de Administración del Talento Humano

TEMAS A TRATAR:

1. Revisión de la propuesta de modificación al Manual Específico de funciones y Competencias laborales.
2. Análisis de los cambios propuestos por la ciudadanía.
3. Análisis y aprobación de la modificación.

DESARROLLO DE LOS TEMAS A TRATAR:

1. **Revisión de la propuesta de modificación al Manual Específico de funciones y Competencias laborales.**

La Dirección de Talento Humano de la Superintendencia de Sociedades, en atención a los hallazgos y recomendaciones emitidos por la Oficina de Control Interno en el marco de la Auditoría Interna al proceso de Talento Humano —según informe con radicado 2025-01-470040 del 26 de junio de 2025, identificó oportunidades de mejora en la estructuración del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Estas oportunidades fueron acogidas con el propósito de fortalecer la gestión institucional y

Validar documento Res. 325 19-01-2015 b74P-5894-H74f-5894-8ca#-018#



optimizar la administración del talento humano. En consecuencia, se considera pertinente efectuar los siguientes ajustes:

1. Incorporación del marco institucional: misión, visión, objetivos institucionales y estructura orgánica.

Se incluyó en la parte introductoria del Manual el marco institucional de la Superintendencia de Sociedades, comprendido por su misión, visión y objetivos estratégicos. Este ajuste permite contextualizar adecuadamente las funciones asignadas a cada empleo dentro de la finalidad general de la Entidad, fortaleciendo la alineación del talento humano con los propósitos misionales.

2. Se incorporó en la introducción del Manual la referencia al Decreto 0326 de 2023, mediante el cual se delega en el Superintendente de Sociedades el ejercicio de las funciones de inspección, vigilancia y control sobre las entidades sin ánimo de lucro extranjeras con negocios permanentes en Colombia. Esta inclusión permite contextualizar jurídicamente las funciones institucionales y los empleos que intervienen en el cumplimiento de esta competencia.
3. Se actualizó la redacción de los conocimientos básicos exigidos en algunos empleos, en particular aquellos que requieren conocimientos en el idioma inglés. Este ajuste se realizó para precisar de manera más clara las competencias necesarias para el desempeño efectivo de las funciones asignadas, de acuerdo con las demandas actuales de la gestión institucional.
4. Se amplían los requisitos académicos en la fichas del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, con la inclusión de algunos Núcleos Básicos del Conocimiento – NBC para los siguientes cargos:

- Jefe de Oficina Asesora de planeación
- Superintendente Delgado de Asuntos Económicos y Societarios.
- Secretario General

- Director Administrativo
- Director de Talento Humano

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y en el artículo 8° de la Ley 1437 de 2011, la Dirección de Talento Humano adelantó el proceso de socialización y consulta con las asociaciones sindicales de la entidad, mediante la comunicación No. 2025-01-469998 del 26 de junio de 2025.

Así mismo, en el marco del proceso de socialización y consulta con la ciudadanía, se realizó la publicación del proyecto de modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, a través del siguiente enlace: <https://www.supersociedades.gov.co/es/web/nuestra-entidad/proyectos-de-normativa>. Como evidencia de dicha publicación, a continuación se presenta el registro correspondiente:



Finalizado el plazo dispuesto para la presentación de observaciones, se constató que las asociaciones sindicales de la entidad no remitieron comentarios al respecto. Por otra parte, durante dicho período, se recibieron observaciones por parte de los siguientes ciudadanos:

JUAN CARLOS PECHENÉ



JUAN CAMILO GUEVARA ROMERO

Validar documento Res. 325 19-01-2015
b74P-5894-H74I-5894-8ca#-c18#

Comentarios al Proyecto de Modificación del Manual de Funciones – Formación Complementaria y Actualización de Núcleos Básicos del Conocimiento



Juan Camilo Guevara Romero <arq.juanguavevar@gmail.com>

Para: Héctor Manuel Játiva García; Pablo Hernán Gómez Piñeros

Mié 02/07/2025 10:27

Parte del contenido de este mensaje se ha bloqueado porque el remitente no está en la lista de remitentes seguros. [Mostrar contenido bloqueado](#)

Estimados señores,

En atención a la convocatoria realizada para recibir observaciones al Proyecto de Resolución Externa por el cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Superintendencia de Sociedades, me permito presentar los siguientes comentarios como ciudadano interesado en el fortalecimiento institucional del sector público.

Considero fundamental que, para cargos con alta responsabilidad técnica y estratégica como los de la Delegatura de Asuntos Económicos y Societarios, se reconozca explícitamente la importancia de contar con formación complementaria de alto nivel en campos como la administración de empresas, la dirección de equipos y la gestión organizacional. En muchos casos, estas competencias no provienen únicamente de programas formales de pregrado o posgrado, sino de procesos de formación continua, diplomados o programas especializados ofrecidos por universidades y centros de estudio de alto prestigio, tanto en Colombia como en el exterior.

Particularmente, en países como España, Estados Unidos y el Reino Unido, existen programas universitarios de posgrado orientados al desarrollo de habilidades directivas, metodologías ágiles, inteligencia de negocio y gestión avanzada de proyectos, que, si bien pueden no ser convalidables formalmente en Colombia, han demostrado ser profundamente relevantes y efectivos frente a las exigencias actuales del mundo empresarial y estatal. Sería un error institucional dejar de lado estos saberes adquiridos que hoy representan ventajas competitivas en la administración pública moderna.

De igual forma, aprovecho para insistir en la necesidad de ampliar los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC) habilitados para los diferentes cargos, incluyendo con mayor claridad y amplitud los correspondientes a las áreas de Ciencias Sociales, Matemáticas y Estadística, e Ingeniería. Profesionales egresados de programas como ciencia política, psicología, ingeniería administrativa o estadística han desarrollado habilidades clave para el análisis económico, el seguimiento de indicadores, la evaluación de impacto, el diseño de políticas públicas y la gestión técnica de equipos de trabajo multidisciplinarios. Es hora de que el sistema de empleo público refleje estas realidades.


Con la presente observación, hago un llamado respetuoso a la Dirección de Talento Humano para que en esta actualización normativa se contemple una visión más amplia, moderna e inclusiva del talento que necesita el Estado colombiano para enfrentar sus retos actuales y futuros. Cordial saludo,

Juan Camilo Guevara

Juan Sebastián Molina Muñoz

Validar documento Res. 325 19-01-2015
b74P-5894-H74I-5894-8ca#-c18#



Inclusión de formación de posgrados interdisciplinaria en la modificación del manual de funciones

SM Sebastian Molina <jsmolina.mym@gmail.com> ...
Para:  Héctor Manuel Játiva García;  Pablo Hernán Gómez Piñeros Mar 01/07/2025 20:52

Estimados señores,
En atención a la consulta pública sobre el proyecto de modificación del Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales de la Superintendencia de Sociedades, deseo aportar una reflexión relacionada con la formación posgradual exigida para ciertos cargos.
En el contexto actual, donde la articulación de lo económico, lo social y lo institucional se da en entornos digitales y de alta complejidad, resulta prioritario reconocer la importancia de contar con profesionales con formación avanzada en áreas que aborden la gestión del conocimiento, la transformación digital, la innovación pública y la comprensión crítica de las dinámicas sociales contemporáneas.
Programas de posgrado de carácter interdisciplinar, inspirados en la noción de una sociedad de la información o sistemas interconectados, ofrecen una mirada holística que supera las barreras tradicionales entre disciplinas y que resulta idónea para abordar los desafíos públicos actuales. Estos posgrados forman profesionales con visión estratégica, capaces de integrar datos, tecnología, análisis institucional, cultura organizacional y participación ciudadana.
Por ello, propongo que se reconozca y valore dentro del Manual este tipo de formación posgradual, convalidada y estructurada, como un criterio habilitante para cargos que requieren pensamiento sistémico, análisis transversal y liderazgo en contextos complejos.
Adicionalmente, quiero manifestar mi interés en reconocer la importancia de ampliar los núcleos básicos de conocimiento para todos los cargos, incluyendo de forma decidida el área de Ciencias Sociales, pues históricamente se ha dejado de un lado a profesionales competentes de otras disciplinas de esta área diferentes al derecho. Esta apertura no solo democratiza el acceso al servicio público, sino que enriquece profundamente la capacidad institucional.
Cordialmente,

Juan Sebastian Molina Muñoz
Medico
Especialista en Epidemiología
jsmolinam@unal.edu.co - jsmolina.mym@gmail.com

VIVIANA ASTRID VARON CARDONA

V Viviana Astrid Varon Cardona <vavaronc@unincca.edu.co> ...
Para:  Héctor Manuel Játiva García;  Pablo Hernán Gómez Piñeros Mar 01/07/2025 21:28

Respetados señores de la Superintendencia de Sociedades,

Como ciudadana comprometida con el fortalecimiento institucional, me permito enviar estas observaciones en el marco de la convocatoria abierta para comentar el proyecto de modificación del Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales.

Considero esencial ampliar de forma transversal, para todos los cargos del Manual, los núcleos básicos de conocimiento asociados al Área de Ciencias Sociales. En particular, es importante reconocer que las profesiones en este campo han desarrollado competencias altamente relevantes para la función pública contemporánea, tales como la comprensión del entorno institucional, el análisis sistémico de fenómenos sociales y económicos, el diseño de políticas públicas, y la formulación y evaluación de proyectos.

La incorporación de este tipo de perfiles no solo enriquecería la planta de personal de la entidad, sino que además permitiría una aproximación más integral, estratégica y diversa a los múltiples retos que enfrenta la Superintendencia de Sociedades.

Agradezco su atención y valoro el ejercicio de consulta ciudadana que han abierto.

Atentamente,

Viviana Astrid Varon Cardona
Socióloga
Magister en Educación
Universidad del Tolima

[Responder](#) [Responder a todos](#) [Reenviar](#)

VIVIANA GUZMAN

Observaciones al Proyecto de Resolución sobre el Manual de Funciones – Requisito de experiencia directiva o de asesoría estratégica

VG

Viviana Guzmán <Vivianapgs@hotmail.com>

Para: ● Héctor Manuel Játiva García; ● Pablo Hernán Gómez Piñeros

Mié 02/07/2025 10:40

Estimados señores,

En el marco del proceso abierto para recibir observaciones al proyecto de modificación del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Superintendencia de Sociedades, me permito presentar un comentario específico que considero relevante para fortalecer el perfil de los servidores públicos que ocupan cargos estratégicos en la entidad.

Es fundamental que para cargos de alta dirección, como la Secretaría General, las Delegaturas y demás niveles directivos, se exija dentro del perfil mínimo haber desempeñado funciones de dirección o asesoría estratégica, bien sea en el sector público o privado. Esta experiencia debe poder ser verificada de forma explícita en las certificaciones laborales, tal y como lo dispone la normativa vigente de la Función Pública en Colombia.

Los desafíos institucionales actuales exigen que quienes lideran áreas clave tengan una trayectoria concreta en responsabilidades como la formulación de políticas, la representación institucional, la articulación interinstitucional, la dirección de consejos directivos, la planeación estratégica, la gestión presupuestal y el liderazgo de equipos de alto desempeño. Esta experiencia directiva o de asesoría debe estar claramente diferenciada de simples funciones operativas o administrativas.

Incluir esta exigencia de forma clara en el Manual de Funciones no solo garantiza una mayor idoneidad técnica de los candidatos, sino que promueve la transparencia y la profesionalización de la función pública. A su vez, eleva los estándares de meritocracia, asegurando que quienes ocupan cargos de dirección hayan demostrado capacidades de liderazgo estratégico en contextos institucionales reales.

Agradezco la oportunidad de participar en este proceso de mejora normativa, que sin duda fortalecerá el talento humano al servicio del Estado.

Cordial saludo.

2. Análisis de los cambios propuestos por la ciudadanía.

Una vez analizadas las observaciones allegadas, se concluye lo siguiente:

1. JUAN CARLOS PECHENÉ

Observación: Propone que los empleos de nivel directivo, particularmente Secretario General y Superintendente Delegado para Asuntos Económicos y Societarios, incluyan como requisitos experiencia en liderazgo institucional (dirección de consejos directivos, formulación de políticas, gestión presupuestal, representación ante otras entidades, etc.). Así mismo, sugiere ampliar los núcleos básicos de conocimiento para incluir áreas como Ciencias Sociales (ciencia política, sociología, relaciones internacionales, psicología), Ingeniería Administrativa y Estadística, considerando que dichas disciplinas fortalecen el enfoque interdisciplinario para la gestión pública moderna.

Respuesta: Es importante precisar que el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales establece los requisitos mínimos exigibles para el ejercicio del empleo, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, particularmente en su artículo 2.2.2.4.1, que define los criterios para establecer la formación académica y la experiencia profesional requerida.

En ese sentido, respecto a los requisitos aplicables a los empleos del nivel directivo, el citado Decreto 1083 de 2015 establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.2.4.1 Requisitos de los empleos por niveles jerárquicos y grados salariales. Los requisitos de estudios y de experiencia que se fijan en el presente decreto para cada uno de los grados salariales por cada nivel jerárquico, servirán de base para que los organismos y entidades a quienes se aplica elaboren sus manuales específicos de funciones y de competencias laborales para los diferentes empleos que conforman su planta de personal.

ARTÍCULO 2.2.2.4.2 Requisitos del nivel directivo. Serán requisitos para los empleos del nivel directivo, los siguientes:



Validar documento Res. 325 19-01-2015
b74P-5894-H74f-5894-8ca#-c18#

01	<i>Título profesional y doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
02	<i>Título profesional y dieciséis (16) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
03	<i>Título profesional y veinte (20) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
04	<i>Título profesional y veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
05	<i>Título profesional y veintiocho (28) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
06	<i>Título profesional y treinta y dos (32) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
07	<i>Título profesional y treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
08	<i>Título profesional y cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
09	<i>Título profesional y cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
10	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
11	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y veintiocho (28) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
12	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y treinta y dos (32) meses de experiencia profesional relacionada.</i>

Validar documento Res. 325 19-01-2015
 b74P-5894-H74f-5894-8ca#-c18#



13	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
14	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
15	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
16	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta y ocho (48) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
17	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
18	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
19	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta(60) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
20	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
21	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
22	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y sesenta (60) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y setenta y dos (72) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
23	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y setenta y seis (76) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
24	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
25	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y setenta y dos (72) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y ochenta y cuatro (84) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
26	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y setenta y seis (76) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y ochenta y ocho (88) meses de experiencia profesional relacionada.</i>
27	<i>Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y noventa y dos (92) meses de experiencia profesional</i>



Función Pública

	relacionada.
28	<i>Titulo profesional, Titulo de postgrado en la modalidad maestría y ochenta y cuatro (84) meses de experiencia profesional relacionada o Titulo de postgrado en la modalidad de especialización y noventa y seis (96) meses de experiencia profesional relacionada.</i>

PARÁGRAFO. En este nivel no podrá ser compensado el Título Profesional.
(Subrayado y negrita fuera de texto)

De conformidad de lo anterior, para los empleos de nivel directivo, la experiencia profesional se realiza con base en el contenido funcional del empleo, es decir, en relación directa con las funciones asignadas al mismo. Por tanto, no se exige acreditar de manera específica experiencia en actividades como dirección de consejos, formulación de políticas o gestión presupuestal, salvo que estas estén expresamente contenidas en el perfil funcional del cargo. Respecto a la propuesta de ampliación de los núcleos básicos de conocimiento, se revisó su pertinencia frente a las funciones asignadas a los empleos referenciados.

Como resultado del análisis, esta Superintendencia acoge la sugerencia, y procederá a incluir los NBC señalados en el respectivo empleo dentro del proyecto de modificación del manual.

2. JUAN CAMILO GUEVARA ROMERO

Observación: propone que para empleos con alta responsabilidad técnica y estratégica, como los de la Delegatura de Asuntos Económicos y Societarios, debería reconocerse la importancia de contar con formación complementaria de alto nivel, incluyendo diplomados, formación continua y programas especializados ofrecidos por universidades en Colombia y en el exterior, aunque no sean formalmente convalidados. Considera que este tipo de formación aporta competencias valiosas como dirección de equipos, metodologías ágiles e inteligencia de negocio.

Adicionalmente, propone ampliar los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC) de los empleos modificados, incluyendo con mayor claridad áreas como Ciencias Sociales, Matemáticas y Estadística, e Ingeniería, señalando que estas disciplinas aportan capacidades clave para el análisis económico, seguimiento de indicadores y gestión de equipos multidisciplinarios.

Respuesta: Respecto a la propuesta de considerar formación complementaria dentro del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, se aclara que los requisitos mínimos exigibles para el acceso a los empleos deben establecerse en cumplimiento de lo previsto en el Decreto 1083 de 2015, particularmente en su artículo 2.2.2.4.1, el cual señala

Validar documento Res. 325 19-01-2015 b74P-5894-H74f-5894-8ca#-018#



que la formación exigida debe corresponder a títulos académicos reconocidos oficialmente en Colombia, lo que excluye la formación no formal como requisito mínimo.

No obstante, se reconoce que dichas competencias pueden ser valoradas en el proceso de selección para la elección de la persona que ocupará el cargo.

En cuanto a la propuesta de ampliación de los Núcleos Básicos del Conocimiento, se revisó su pertinencia frente a las funciones asignadas a los empleos referenciados. Como resultado del análisis, esta Superintendencia acoge la sugerencia y procederá a incluir los NBC señalados en el respectivo empleo dentro del proyecto de modificación del manual.

3. VIVIANA ASTRID VARON CARDONA

Observación: Solicita que se amplíen de manera transversal, para todos los cargos del Manual Específico, los Núcleos Básicos del Conocimiento asociados al Área de Ciencias Sociales. Destaca la importancia de incorporar profesionales de este campo debido a las competencias relevantes que aportan, tales como comprensión institucional, análisis sistémico, diseño de políticas públicas y evaluación de proyectos. Resalta que esto enriquecería la planta de personal y favorecería una aproximación más integral y estratégica a los retos institucionales.

Respuesta: En atención a su sugerencia, se informa que, una vez realizado el análisis técnico de las funciones asociadas a los empleos objeto de modificación, se determinó la pertinencia de incorporar algunos Núcleos Básicos del Conocimiento correspondientes al área de Ciencias Sociales y Humanas. En consecuencia, la propuesta fue acogida parcialmente, en concordancia con los criterios de alineación funcional y pertinencia académica definidos para la estructuración del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

4. VIVIANA GUZMAN

Observación: Sugiere que, para los cargos de alta dirección como la Secretaría General, las Delegaturas y demás empleos del nivel directivo, se exija como parte del perfil mínimo haber desempeñado funciones de dirección o asesoría estratégica, en el sector público o privado. Señala que esta experiencia debe poder ser verificada mediante certificaciones laborales, conforme a la normativa vigente. Considera que esta exigencia elevaría los estándares de meritocracia, transparencia y liderazgo en la función pública.

Respuesta: Es importante precisar que el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales establece los requisitos mínimos exigibles para el ejercicio del empleo, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, particularmente en su artículo 2.2.2.4.1, que define los criterios para establecer la formación académica y la experiencia profesional requerida.

En ese sentido, para los empleos de nivel directivo, la verificación de la experiencia profesional debe hacerse con base en el contenido funcional del empleo, es decir, en relación

directa con las funciones asignadas al mismo. Por tanto, no se exige acreditar de manera específica experiencia en actividades como dirección de consejos, formulación de políticas o gestión presupuestal, salvo que estas estén expresamente contenidas en el perfil funcional del cargo.

Dado lo anterior, y teniendo en cuenta el marco normativo vigente, no es posible acoger la solicitud en los términos propuestos, toda vez que los requisitos deben responder exclusivamente a lo establecido en la normatividad aplicable y al contenido funcional definido para cada empleo.

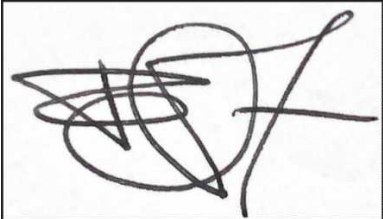

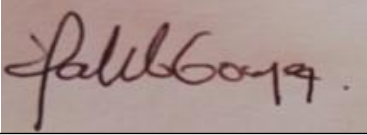

Conclusiones y cierre del acta

Efectuado el análisis técnico y normativo de las observaciones recibidas durante el periodo de publicación del proyecto de modificación del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, se deja constancia de que:

- Las observaciones fueron evaluadas de manera individual, atendiendo a su naturaleza (de fondo, forma y trámite) y con fundamento en lo dispuesto por el Decreto 1083 de 2015 y demás normas aplicables.
- Algunas de las sugerencias fueron acogidas, en particular aquellas relacionadas con la ampliación y precisión de los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC), la pertinencia funcional frente a los requisitos de experiencia, y los ajustes formales y normativos del documento.
- Las observaciones que no fueron acogidas se fundamentan en la obligatoriedad de cumplir los requisitos establecidos en el marco normativo vigente, sin que ello implique desconocer su valor como insumo para futuras actualizaciones o mejoras.

En consecuencia, una vez incorporados los ajustes pertinentes al documento, el Grupo de Administración del Talento Humano procederá a remitir el proyecto de Resolución para la formalización de la modificación, conforme a los lineamientos institucionales y a los procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado.

Firmas Funcionarios y contratistas del Grupo

<p>Eliana Patricia Ardila Sánchez Directora de Talento Humano</p>	
<p>Héctor Manuel Játiva García Coordinador Grupo de Administración del Talento Humano</p>	
<p>Pablo Hernán Gómez Piñeros Profesional universitario, Código: 2044, Grado: 11 Grupo de Administración del Talento Humano</p>	
<p>Nathaly Liseth Correa Parrado Contratista Grupo de Administración del Talento Humano</p>	

Proyectó: Pablo Hernán Gómez Piñeros - Grupo de Administración del Talento Humano
Nathaly Correa Parrado - Grupo de Administración del Talento Humano

ELABORADOR(ES):

NOMBRE: G7562

CARGO: Funcionario del Grupo Administración del Talento Humano

REVISOR(ES) :

NOMBRE: J5584

CARGO: Coordinador Grupo Administración del Talento Humano

APROBADOR(ES) :

NOMBRE: ELIANA PATRICIA ARDILA SANCHEZ

CARGO: Directora de Talento Humano

Validar documento Res. 325 19-01-2015
b74P-5894-H74f-5894-8ca#-c18#

