

RESOLUCIÓN 253 DE 2012

(agosto 9)

Diario Oficial No. 48.523 de 15 de agosto de 2012

PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

<Manual no incluido>

Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones por Competencias Laborales y Requisitos de los empleos de la Planta de Personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

MODIFICACIONES AL MANUAL NO INCLUIDAS EN LA PRESENTE NORMA:

- Modificada por la Resolución [381](#) de 2015, 'por medio de la cual se corrige el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público', publicada en el Diario Oficial No. 49.666 de 15 de octubre de 2015.
- Modificada por la Resolución 380 de 2015, 'por medio de la cual se corrige el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público', publicada en el Diario Oficial No. 49.644 de 23 de septiembre de 2015.
- Modificada por la Resolución [321](#) de 2015, 'por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público', publicada en el Diario Oficial No. 49.601 de 11 de agosto de 2015.
- Modificada por la Resolución [413](#) de 2014, 'por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público, en lo relacionado con los cargos de Procurador Judicial', publicada en el Diario Oficial No. 49.367 de 16 de diciembre de 2014.

EL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN,

en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, especialmente las conferidas en los artículos [70](#), numeral 41, del Decreto-ley 262 de 2000 y 22 del Decreto-ley 263 del mismo año, 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 Decreto-ley 265 de 2000, adicionado por el Decreto número 4795 de 2007, la Ley 1367

de 2009 y el Decreto número 2247 de 2011, estableció la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación, incluida la del Instituto de Estudios del Ministerio Público. Dicha planta está integrada por una planta fija mínima, prevista para algunas dependencias en particular, y por una planta globalizada, cuyos empleos pueden ser distribuidos y reubicados por el Procurador General, de acuerdo con la estructura interna, las necesidades del servicio y los planes trazados por la entidad;

Que mediante el Decreto-ley 263 de 2000 se establecieron los requisitos generales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación, incluidos los del Instituto de Estudios del Ministerio Público;

Que el Decreto-ley 264 de 2000 estableció el sistema de clasificación y nomenclatura, y la naturaleza de las funciones de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación, incluidos los del Instituto de Estudios del Ministerio Público;

Que la Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, en junio de 2003, y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, en noviembre del mismo año, en relación con la organización del trabajo, señaló que “los perfiles de competencias de los ocupantes de los puestos deben incorporar aquellas cualidades o características centrales cuya posesión se presume como determinante de la idoneidad de la persona y el correspondiente éxito en el desempeño de la tarea”, por lo que la elaboración de los perfiles de competencias, entre otros, “debe ir más allá de los conocimientos técnicos especializados o la experiencia en el desempeño de tareas análogas, e incorporar todas aquellas características (habilidades, actitudes, concepto de uno mismo, capacidades cognitivas, motivos y rasgos de personalidad) que los enfoques contemporáneos de gestión de las personas consideran relevantes para el éxito en el trabajo”;

Que los principios y criterios orientadores inspirados en la Carta Iberoamericana de la Función Pública en materia de empleo público fueron acogidos en la Ley [909](#) de 2004, a partir de la cual se adoptó en la Administración Pública una concepción del empleo desde la perspectiva de las competencias laborales, en la cual se conjugan las competencias comportamentales comunes a todos los servidores públicos, las competencias comportamentales, según el nivel jerárquico y el perfil, y las competencias funcionales propias de cada cargo, junto con los requisitos de estudio y experiencia necesarios para el desempeño de un empleo en un contexto determinado;

Que de acuerdo con lo previsto en el numeral 2 del artículo [3o](#) de la Ley 909 de 2004, las disposiciones contenidas en esta ley son aplicables, con carácter supletorio en caso de presentarse vacíos en la normatividad especial que los rige, a los servidores públicos de carreras especiales como la Procuraduría General de la Nación;

Que el artículo 2o del Decreto-ley 264 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 de desarrollo y los fines de la Procuraduría General de la Nación”;

Que de conformidad con el artículo 3o del Decreto-ley 264 de 2000, según las funciones generales, las responsabilidades y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de la Procuraduría General de la Nación, incluidos: los del Instituto de Estudios del Ministerio Público, se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Ejecutivo, Profesional,

Técnico, Administrativo y Operativo;

Que según el artículo 10 del Decreto-ley 263 de 2000, para los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación y terminación de estudios en educación superior, en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y universitaria, al elaborar el manual específico se determinarán las disciplinas académicas necesarias, teniendo en cuenta las funciones del empleo, de la dependencia o área de desempeño. Así mismo, en las convocatorias a concurso para la provisión de los empleos de carrea, el Procurador General establecerá las disciplinas académicas específicas que se requieran, de acuerdo con las necesidades del servicio y de la institución;

Que el ejercicio del empleo público constituye el desarrollo esencial de la función administrativa consagrada en la Constitución Política, la cual está sujeta a: los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad;

Que en desarrollo del Plan Estratégico de la Procuraduría, la Política Integral del Talento Humano y el Modelo Estándar del Control Interno (MECI), en los cuales se incorporaron aspectos relacionados con el desarrollo del talento humano en la entidad bajo el modelo de competencias laborales, así como en cumplimiento del propósito general que busca ajustar los procesos de gestión relacionados con esta temática al desarrollo contemporáneo y a las políticas internacionales sobre la administración del talento al servicio de los Estados, acogidas para el régimen general colombiano en la Ley [909](#) de 2004 y decretos reglamentarios, resulta necesaria la expedición de un nuevo Manual Específico de Funciones por Competencias Laborales y Requisitos de los empleos de la planta de personal en esta entidad, que identifique cada empleo de acuerdo con el perfil de competencias que se requieren para su desempeño, incluyendo los requisitos de estudios y experiencia, lo que no resulta excluyente, ni desnaturaliza el régimen especial de administración de personal previsto en la Constitución Política y en la ley para la Procuraduría General de la Nación;

Que con base en lo anterior, la entidad suscribió el Contrato número 179-101 de 2010 con la Universidad Nacional, cuyo objeto es la prestación del servicio de levantamiento de los mapas funcionales con su respectiva elaboración de 388 perfiles de cargos tipo, adicionales a los existentes más la elaboración del Diccionario de Competencias Laborales;

Que en consecuencia de lo anterior, este Manual fue elaborado y validado con fundamento en los perfiles y competencias funcionales entregadas por la Universidad Nacional en ejecución del contrato antes referido, por las Oficinas de Selección y Carrera y de Planeación, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo [11](#) y numeral 17 del artículo [12](#) del Decreto-ley 262 de 2000 y el artículo 23 del Decreto número 263 de 2000, según consta en el Oficio número 277105 del 23 de julio de 2012;

Que conforme al artículo 22 del Decreto-ley 263 de 2000, en concordancia con el artículo [70](#), numeral 41, del Decreto-ley 262 del mismo año, “corresponde al Procurador General de la Nación la adopción, adición, modificación o actualización del manual específico de funciones y de requisitos mediante resolución”;

De conformidad con lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. OBJETO. Adoptar el Manual Específico de Funciones por Competencias

Laborales y Requisitos de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación, incluidos los del Instituto de Estudios del Ministerio Público, establecida en el Decreto-ley 265 de 2000, y adicionada con el Decreto número 4795 de 2007, la Ley 1367 de 2009 y el Decreto número 2247 de 2011, y el Diccionario de Competencias, que formarán parte integral de la presente resolución.



ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. <Artículo modificado por el artículo [2](#) de la Resolución 321 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> Sin perjuicio de las definiciones contenidas en los artículos 3o y siguientes del Decreto-ley 263 de 2000, para efecto de esta resolución, se tendrán en cuenta las contenidas en el Diccionario de Competencias, así como las siguientes:

a) Competencias laborales: Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público;

b) Competencias comportamentales: Aluden a las características de la conducta que se requieren como estándares básicos para el desempeño del empleo, como la motivación, las aptitudes, las actitudes y las habilidades;

c) Competencias funcionales: Comprende la razón de existencia de un empleo o cargo con el fin de satisfacer la atención o prestación de servicios, de acuerdo con las funciones generales, las necesidades, los planes y programas de la organización y las funciones asignadas para su ejecución, así:

- Propósito principal. Explica lo que el empleo o cargo debe lograr como resultado de la atención de un servicio, o la razón de ser del empleo dentro de la estructura de procesos y misión institucional asignados al área a la cual pertenece.

- Funciones Esenciales. Corresponde a la descripción de las funciones específicas del empleo o cargo con las cuales se efectúa el cumplimiento del propósito principal o razón de ser del mismo;

d) Perfil del cargo o empleo: Se entiende por perfil del cargo o empleo el conjunto de características o elementos que le proveen de un propósito principal, funciones esenciales y las competencias laborales y demás exigencias de estudio y experiencia necesarias para su desempeño.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [2](#) de la Resolución 321 de 2015, 'por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público', publicada en el Diario Oficial No. 49.601 de 11 de agosto de 2015.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 253 de 2012:

ARTÍCULO 2. Sin perjuicio de las definiciones contenidas en los artículos 3o y siguientes del Decreto-ley 263 de 2000, para efecto de esta resolución, se tendrán en cuenta las contenidas en el Diccionario de Competencias, así como las siguientes:

- a) Competencias laborales: De acuerdo con el artículo 2o del Decreto número 2539 de 2005, reglamentario de la Ley [909](#) de 2004, las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público;
- b) Competencias comportamentales: Aluden a las características de la conducta que se requieren como estándares básicos para el desempeño del empleo, como la motivación, las aptitudes, las actitudes y las habilidades;
- c) Competencias funcionales: Son aquellas que identifican las funciones esenciales a partir del propósito principal del empleo, y que determinan las tareas concretas que debe estar en capacidad de hacer el servidor público para ejercer el cargo;
- d) Perfil del cargo: Se entiende por perfil del cargo los requisitos de estudio y de experiencia, las equivalencias, el propósito principal, las competencias funcionales, las competencias comportamentales, las demandas ocupacionales y los factores de riesgo.



ARTÍCULO 3o. COMPONENTES DE LOS PERFILES DE LOS CARGOS EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN. <Artículo modificado por el artículo [3](#) de la Resolución 321 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> Para todos los efectos, los perfiles de los cargos o empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público se integra por la identificación y ubicación del empleo en la Entidad, el propósito principal, las funciones esenciales, los conocimientos esenciales, las competencias laborales y comportamentales y los requisitos de estudio y de experiencia, como las equivalencias previstas para su desempeño.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [3](#) de la Resolución 321 de 2015, 'por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público', publicada en el Diario Oficial No. 49.601 de 11 de agosto de 2015.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 253 de 2012:

ARTÍCULO 3. Para todos los efectos, los perfiles de los cargos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público se integra por los requisitos de estudio y de experiencia, las equivalencias, el propósito principal, las competencias funcionales, las competencias comportamentales, las demandas ocupacionales y los factores de riesgo.



ARTÍCULO 4o. FACTORES PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS REQUISITOS. Los factores que se tendrán en cuenta para determinar los requisitos para el desempeño de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y; del Instituto de Estudios del Ministerio Público serán los estudios, la experiencia y los cursos específicos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 3o y siguientes del Decreto-ley 263 de 2000. Por tal razón, se tendrán en cuenta las definiciones y exigencias señaladas en dichas disposiciones.



ARTÍCULO 5o. REQUISITOS DETERMINADOS EN NORMAS ESPECIALES. Para el desempeño de los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos que tengan requisitos establecidos en la Constitución Política o en leyes especiales se deberán acreditar los que allí se especifiquen, sin perjuicio de lo previsto en el régimen de equivalencias aplicable a la Procuraduría General de la Nación.



ARTÍCULO 6o. DISCIPLINAS ACADÉMICAS. <Artículo modificado por el artículo [4](#) de la Resolución 321 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando para el ejercicio de un cargo o empleo en la Procuraduría General de la Nación se exija como requisito el título o la terminación y aprobación de estudios en educación superior en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica, universitaria, o la acreditación de título de formación de posgrado, o la certificación de curso específico no determinados en la ley o en el presente acto, el Procurador General podrá definirlo en la convocatoria a concurso de méritos para la provisión del empleo de carrera, de acuerdo con las necesidades del servicio, las funciones del empleo, la dependencia o área de desempeño, de conformidad con lo establecido en los párrafos de los artículos 8o y 10 del Decreto-ley 263 de 2000.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [4](#) de la Resolución 321 de 2015, 'por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público', publicada en el Diario Oficial No. 49.601 de 11 de agosto de 2015.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 253 de 2012:

ARTÍCULO 6. Cuando para el ejercicio de un cargo en la Procuraduría General de la Nación se exija como requisito el título o la aprobación y terminación de estudios en educación superior, en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y universitaria, no determinados en la ley o en el presente acto, el Procurador General lo definirá en la convocatoria a concurso de méritos para la provisión del empleo de carrera de acuerdo con las necesidades del servicio, las funciones del empleo, de la dependencia o área de desempeño, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 10 del Decreto número 263 de 2000.



ARTÍCULO 7o. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES COMUNES Y POR PERFIL DEL CARGO. Las competencias comportamentales comunes y por perfil del cargo serán aquellas establecidas en los respectivos perfiles contenidos en el presente manual, según las funciones, el nivel jerárquico, el propósito principal y los roles particulares correspondientes a cada cargo.



ARTÍCULO 8o. COMPETENCIAS FUNCIONALES. <Artículo modificado por el artículo [5](#) de la Resolución 321 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> El contenido funcional del empleo comprende el propósito principal y las funciones esenciales de estos, los cuales se describen y definen en los términos de este manual, considerando la ubicación en la estructura de la entidad, la naturaleza de las funciones según la clasificación jerárquica del empleo y los conocimientos esenciales requeridos para su desempeño.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [5](#) de la Resolución 321 de 2015, 'por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público', publicada en el Diario Oficial No. 49.601 de 11 de agosto de 2015.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 253 de 2012:

ARTÍCULO 8. Las competencias funcionales de cada empleo en particular se integran por los siguientes componentes: funciones esenciales, contribuciones individuales, criterios de desempeño y conocimientos esenciales propios del perfil del empleo conforme a lo establecido en el manual que se adopta.



ARTÍCULO 9o. FUNCIONES SEÑALADAS EN NORMAS ESPECIALES. Cuando los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público tengan funciones establecidas en la Constitución Política o en la ley, se cumplirán las que allí se señalen, sin perjuicio de las previstas en el presente manual.



ARTÍCULO 10. ATRIBUCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES. Ningún servidor público, distinto al Procurador General de la Nación puede atribuir funciones específicas adicionales a los

cargos de la planta de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público, o que modifiquen o sustituyan; las previstas en este manual. Lo anterior, sin perjuicio de que los Jefes de dependencia puedan asignar actividades que enmarcadas dentro de las funciones esenciales señaladas para cada empleo y acordes al nivel jerárquico, deban cumplir los funcionarios de sus respectivas áreas.



ARTÍCULO 11. FUNCIONES ESPECIALES DE ALGUNOS EMPLEOS. <Artículo modificado por el artículo [6](#) de la Resolución 321 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> Los servidores que ocupen empleos de los niveles Directivo, Asesor y Profesional, que ostenten la calidad de abogado, tendrán la función general de representar judicialmente a la Procuraduría General de la Nación en los casos en que actúe como parte demandante o demandada, o como tercero interviniente, previo el otorgamiento de los respectivos poderes, de acuerdo con la normativa vigente.

Los servidores que ocupen empleos de los niveles Directivo, Ejecutivo, Asesor, Profesional y Técnico cumplirán la función de ejercer la supervisión de los contratos que le sean asignados de acuerdo, con la ley, la normatividad interna y procedimientos vigentes.

Los Coordinadores Administrativos deben ejercer además de las funciones específicas determinadas en el manual que se adopta, las que le sean delegadas como pagador y almacenista en cada una de sus jurisdicciones, así como las de apoyo a los Procuradores Regionales cuando estos ejerzan la ordenación del gasto en el nivel territorial, de acuerdo con las normas vigentes y bajo la supervisión de aquellos.

Los servidores con personal a cargo deben coordinar y evaluar su desempeño, de acuerdo con los procedimientos e instrumentos establecidos, y ejercer las atribuciones disciplinarias, cuando haya lugar, según lo dispuesto en la normativa vigente.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [6](#) de la Resolución 321 de 2015, 'por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público', publicada en el Diario Oficial No. 49.601 de 11 de agosto de 2015.

Legislación Anterior

Texto original de la Resolución 253 de 2012:

ARTÍCULO 11. Los servidores que ocupen empleos de los niveles Directivo, Asesor y Profesional, que ostenten la calidad de abogado, tendrán la función general de representar judicialmente a la Procuraduría General de la Nación en los casos en que actúe como parte demandante o demandada, o como tercero interviniente, previo el otorgamiento de los respectivos poderes, de acuerdo con la normatividad vigente.

Los servidores que ocupen los empleos de los niveles Directivo, Ejecutivo, Asesor, Profesional y Técnico cumplirán la función de ejercer la supervisión de los contratos que le sean asignados de acuerdo con la ley, la normatividad interna y procedimientos vigentes.

Los Coordinadores Administrativos deben ejercer además de las funciones específicas determinadas en el manual que se adopta, las delegadas como pagador y almacenista en cada una de sus jurisdicciones, así como las de apoyo a los procuradores regionales cuando estos ejerzan la ordenación del gasto en el nivel territorial, de acuerdo con las normas vigentes y bajo la supervisión de aquellos.



ARTÍCULO 12. FUNCIONES ESENCIALES COMUNES. Los servidores de la Procuraduría General de la Nación, distintos al Procurador General y al Viceprocurador General, ejercerán las siguientes funciones esenciales comunes:

1. Atender las consultas de los usuarios internos y externos, de acuerdo con su competencia y las funciones del cargo.
2. Preparar los informes y estudios que le sean solicitados por el jefe inmediato de acuerdo con las funciones del empleo, los procesos asignados, lineamientos establecidos y procedimientos vigentes.
3. Efectuar control y seguimiento a las actividades asignadas garantizando el cumplimiento de las metas acordadas, de acuerdo con las funciones del cargo y las instrucciones del superior inmediato.
4. Registrar en los sistemas de información las actuaciones surtidas dentro de los procesos asignados, según los procedimientos vigentes establecidos en la entidad.
5. Proponer acciones de mejora a los procesos y procedimientos a cargo de la dependencia, de acuerdo con criterios de eficiencia, eficacia y efectividad.
6. Mantener actualizados y organizados los documentos que por razón de sus funciones deba producir, así como realizar la custodia de los bienes a su cargo, de acuerdo con la normatividad, las tablas de retención documental y los procedimientos vigentes.
7. <Numeral adicionado por el artículo [7](#) de la Resolución 321 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> Aplicar los métodos y procedimientos del sistema integrado de gestión y adelantar las acciones necesarias para el mantenimiento y fortalecimiento del mismo.

Notas de Vigencia

- Numeral adicionado por el artículo [7](#) de la Resolución 321 de 2015, 'por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público', publicada en el Diario Oficial No. 49.601 de 11 de agosto de 2015.

8. <Numeral adicionado por el artículo [7](#) de la Resolución 321 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> Recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos, en el marco de los planes establecidos.

Notas de Vigencia

- Numeral adicionado por el artículo [7](#) de la Resolución 321 de 2015, 'por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público', publicada en el Diario Oficial No. 49.601 de 11 de agosto de 2015.

9. <Numeral adicionado por el artículo [7](#) de la Resolución 321 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> Participar en la organización, logística y realización de eventos, capacitaciones, jornadas, foros, seminarios, mesas de trabajo y las demás que se les asignen.

Notas de Vigencia

- Numeral adicionado por el artículo [7](#) de la Resolución 321 de 2015, 'por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público', publicada en el Diario Oficial No. 49.601 de 11 de agosto de 2015.

10. <Numeral adicionado por el artículo [7](#) de la Resolución 321 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> Realizar y participar en la ejecución de proyectos especiales asignados, que correspondan a las funciones de la dependencia en la cual está ubicado el empleo.

Notas de Vigencia

- Numeral adicionado por el artículo [7](#) de la Resolución 321 de 2015, 'por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público', publicada en el Diario Oficial No. 49.601 de 11 de agosto de 2015.

11. <Numeral adicionado por el artículo [7](#) de la Resolución 321 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> Asistir a los comités, juntas o consejos a los cuales sea designado por el jefe inmediato, rendir los informes respectivos y hacer seguimiento, de conformidad con las directrices impartidas.

Notas de Vigencia

- Numeral adicionado por el artículo [7](#) de la Resolución 321 de 2015, 'por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público', publicada en el Diario Oficial No. 49.601 de 11 de agosto de 2015.

12. <Numeral adicionado por el artículo [7](#) de la Resolución 321 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> Recopilar y tener actualizada la información, legislación y estudios sobre los temas que se analizan en la dependencia, para dar desarrollo oportuno y veraz a los procedimientos asignados.

Notas de Vigencia

- Numeral adicionado por el artículo [7](#) de la Resolución 321 de 2015, 'por medio de la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Requisitos por Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público', publicada en el Diario Oficial No. 49.601 de 11 de agosto de 2015.



ARTÍCULO 13. ACTUALIZACIÓN, MODIFICACIÓN O ADICIÓN DEL MANUAL. De acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Decreto-ley 263 de 2000, corresponde a la Oficina de Planeación en coordinación con la Oficina de Selección y Carrera, la actualización, modificación o adición al presente manual específico de funciones y de requisitos por competencias laborales, para lo cual se deberá seguir el trámite establecido en el manual de procedimientos adoptado en la Procuraduría General de la Nación.



ARTÍCULO 14. ALCANCE. El presente Manual deberá ser la base para el desarrollo de los subprocesos derivados del Proceso de Gestión del Talento Humano.



ARTÍCULO 15. VIGENCIAS. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las Resoluciones números [450](#) de 2000, 183 de 2001, [197](#) de 2003, 321 y 453 de 2004, [187](#), 333 y 347 de 2005, [55](#), 224 y 349 de 2006, [4](#) y [45](#) de 2007, 208 de 2009 y [250](#), 262 y [285](#) de 2010 y las que las hayan adicionado, complementado o modificado, así como las demás que resultan contrarias.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 9 de agosto de 2012.

ALEJANDRO ORDÓÑEZ MALDONADO.



