



Función Pública

Concepto 303611 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000303611

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000303611

Fecha: 24/09/2019 11:12:01 a.m.

Bogotá D.C.

REF: MOVIMIENTO DE PERSONAL. Traslado y/o reubicación de empleos de carrera que se encuentra en encargo. EMPLEO. Naturaleza del cargo. MANUAL DE FUNCIONES. Modificación. Empleos. A un empleo del nivel técnico se le puede definir un perfil de asesor. RAD.2019-9000-299302 de fecha 26 de agosto de 2019.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si es procedente que un cargo sea traslado y/o reubicado a otra dependencia cuando el empleado titular se encuentra en encargo; así mismo, solicita información encaminada a determinar si es procedente modificar el manual de funciones cuando el cargo está en vacancia temporal o definitiva y si un cargo técnico se le puede definir el perfil de asesor, frente a lo anterior, me permito dar respuesta en el mismo orden solicitado de la siguiente manera:

Frente a los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, es preciso tener en cuenta que es viable el traslado y la reubicación física de los empleos. La Corte Constitucional en la Sentencia C-447 de 1996, expresó al respecto:

"El sistema de planta global... no implica como lo sostiene la demandante que la planta de personal no sea fija, lo que ocurre es que se agrupan los empleos de acuerdo con su denominación para ser posteriormente distribuidos por la autoridad competente, de acuerdo con la dependencia y el área de trabajo...(...)"

La administración pública debe ser evolutiva y no estática, en la medida en que está llamada a resolver los problemas de una sociedad cambiante. Por esta razón, una planta de personal rígidamente establecida en una ley o un reglamento cuya modificación estuviera sujeta a dispendiosos trámites, resultaría altamente inconveniente y tendería a paralizar a la misma administración, como lo ha dicho la Corte, desconociendo, de paso, el artículo segundo de la Constitución, en virtud del cual las autoridades de la República están instituidas para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Preocupa a la actora -con plausible interés- que a un funcionario público lo puedan trasladar a otra dependencia a desempeñar funciones que desconoce. Sin embargo, ello no es así, pues la flexibilidad de la planta de personal no se predica de la función asignada al empleo sino del número de funcionarios que pueden cumplirla, pues, siguiendo el ejemplo anotado, si se trata del cargo de "Técnico en ingresos públicos" su función siempre será la misma, sin interesar la dependencia a la cual pertenezca. Los artículos demandados en ningún momento facultan a obrar de manera distinta. (...)

La planta de personal global y flexible, de acuerdo con las consideraciones expuestas, no es contraria a lo dispuesto en el artículo 122 del Estatuto Superior y, por el contrario, constituye una modalidad de manejo del recurso humano en la administración pública que propende la modernización de ésta y la eficaz prestación del servicio público, además de constituir un desarrollo práctico de los principios constitucionales de eficacia, celeridad y economía, como medio para alcanzar los objetivos del Estado social de derecho. (...)” (subraya nuestra).

Es así como, la planta global permite que en forma general se determinen los empleos que se requieren en la respectiva entidad, sin que sean designados a una dependencia en particular, lo que permite que sean movidos de una dependencia a otra de acuerdo con las necesidades de la entidad, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano.

No obstante, y como se puede inferir del pronunciamiento integral de la Corte, el movimiento del personal a otras dependencias, no implica el cambio de la función del empleo respectivo. De esta manera las funciones básicas del empleo se conservarán, sin interesar la dependencia a la cual se pertenezca.

En consecuencia y en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera procedente efectuar la reubicación tomando como referencia el empleo que se encuentra provisto mediante encargo, por necesidades del servicio, siempre y cuando las funciones nuevas que se asignen correspondan a la naturaleza del respectivo empleo.

Con relación a su segundo interrogante en el cual consulta si es procedente que el manual de funciones se modifique cuando el cargo está en vacancia temporal o definitiva, es oportuno señalar que respecto de la modificación de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales de los empleos de las entidades territoriales, el artículo 32 del Decreto ley 785 de 2005, dispone:

“ARTÍCULO 32. Expedición. La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante acto administrativo de la autoridad competente con sujeción a las disposiciones del presente decreto.

El establecimiento de las plantas de personal y las modificaciones a estas requerirán, en todo caso, de la presentación del respectivo proyecto de manual específico de funciones y de requisitos.

Corresponde a la unidad de personal de cada organismo o a la que haga sus veces, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de requisitos y velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente decreto.

PARÁGRAFO. Toda certificación solicitada por particulares, servidores públicos y autoridades competentes, en relación con los manuales específicos de funciones y de requisitos, será expedida por la entidad u organismo responsable de su adopción”.

De acuerdo con lo señalado, 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 específicos de funciones y de competencias laborales.

Ahora bien, con respecto a la modificación de su manual, la entidad pública deberá argumentar y justificar la modificación o ajuste del manual, corresponderá señalar en términos generales a los siguientes aspectos, cuando a ello hubiere lugar:

El propósito principal del empleo. (¿Por qué existe el empleo?)

Las funciones esenciales del empleo.

Nivel de complejidad y responsabilidad del empleo.

Nivel de escolaridad en años de estudios aprobados, títulos y tarjeta profesional, si el ejercicio del cargo lo requiere y la ley que reglamenta su ejercicio si lo exigiere.

Experiencia a acreditar.

Otros factores que influyen para determinar el cargo, como son: habilidades, aptitudes, nivel de esfuerzo y condiciones de trabajo.²

Lo anterior significa que esta es una técnica para el proceso de recolección, ordenamiento y valoración detallada para modificar y actualizar un puesto de trabajo determinado, las funciones esenciales, los requerimientos que se exigen, las condiciones físicas y las habilidades que debe poseer quien lo desempeñe.

De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que en el acto administrativo que dé cuenta de la modificación del manual, se deberá dejar constancia del análisis y la justificación técnica o jurídica pertinente del porqué se requiere realizar ésta; así como los parámetros técnicos anteriormente señalados y la argumentación jurídica correspondiente, si es el caso.

Es preciso señalar que es viable la modificación del manual de funciones en algunas funciones o requisitos, pero no todas, en razón a que se estaría cambiando el empleo y, por lo tanto, es procedente considerar que la modificación del manual específico de funciones y competencias laborales, es procedente, entre otros casos, cuando el respectivo empleo presente vacancia temporal o definitiva.

Ahora bien, en cuanto a su tercera y última inquietud, en la cual consulta si a un cargo perteneciente al nivel técnico se le puede definir el perfil de asesor, frente su solicitud me permito manifestarle lo siguiente:

EL ARTÍCULO 19 de la Ley 909 de 2004, Dispone:

“[...] ARTÍCULO 19.- El empleo público.

1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

2. El diseño de cada empleo debe contener:

a). La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;

c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales. [...]”

De conformidad con lo anteriormente transcrito, el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los fines del Estado. Por lo tanto, y atendiendo lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta Política, cada empleo debe tener definidas claramente sus funciones.

Por consiguiente, la entidad a su interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de la entidad.

Ahora bien, frente a la naturaleza general de las funciones, el artículo 4º del Decreto ley 785 de 2015, consagra:

ARTÍCULO 4º. Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

(...)

4.2. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

(...)

4.4. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

(...)

De tal manera que a los empleos del nivel técnico le corresponden funciones que exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo y los empleos del nivel asesor cumplen funciones que consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

Por lo tanto, al momento de la elaboración, modificación o actualización del manual específico de funciones y competencias laborales, las entidades deberán tener en cuenta las disposiciones contenidas en el Decreto ley 785 de 2005, sin que sea procedente en criterio de esta Dirección Jurídica establecer para un empleo del nivel técnico, un perfil propio de un empleo del nivel asesor.

De otra parte, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Jorge Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Página 121- Guía de Modernización de Entidades Públicas- DAFP-

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:30:49