



Concepto 027831 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000027831

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000027831

Fecha: 26/01/2021 02:21:17 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EMPLEOS. Requisitos. Requisitos generales para el ejercicio de un empleo público en una entidad del nivel territorial. RAD: 20209000614202 del 22 de diciembre de 2020.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual se consulta por los requisitos generales para el ejercicio de un empleo público, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

En elación con la noción de empleo, el Decreto Ley [785](#) de 2005 determina lo siguiente:

“ARTÍCULO 2. Noción de empleo. Se entiende por empleo 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.

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales.” (Subrayas fuera de texto)

De acuerdo con lo previsto en la norma, los requisitos para el ejercicio de funciones en las entidades u organismos públicos del nivel territorial serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el Decreto-Ley [785](#) de 2005.

Ahora bien, en relación con los requisitos para el ejercicio de empleos en el nivel profesional, el mencionado Decreto Ley [785](#) de 2005 señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 13. Competencias laborales y requisitos para el ejercicio de los empleos. De acuerdo con la categorización establecida para los Departamentos, Distritos y Municipios y de conformidad con el reglamento que expida el Gobierno Nacional, las autoridades territoriales deberán fijar en los respectivos manuales específicos las competencias laborales y los requisitos, así:

13.1. Las competencias se determinarán con sujeción a los siguientes criterios, entre otros:

13.1.1. Estudios y experiencia.

13.1.2. Responsabilidad por personal a cargo.

13.1.3. Habilidades y las aptitudes laborales.

13.1.4. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.

13.1.5. Iniciativa de innovación en la gestión.

13.2. Los requisitos de estudios y de experiencia se fijarán con sujeción a los siguientes mínimos y máximos:

(...)

13.2.3. Nivel Profesional

Para los empleos del orden Departamental, Distrital y Municipal:

Mínimo: Título profesional.

Máximo: Título profesional, título de postgrado y experiencia.”

En los términos de la norma transcrita, los empleos del Nivel Profesional para para el orden Departamental, Distrital y Municipal, se exige como requisito mínimo, título profesional y máximo título profesional, título de postgrado y experiencia.

Las entidades del orden territorial al fijar los requisitos de estudio y experiencia de los empleos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, deberán hacerlo con sujeción al Decreto [785](#) de 2005.

En ese sentido, se precisa que el manual específico de funciones y de requisitos 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.

De acuerdo con lo expuesto, y en atención a su escrito, es viable concluir que los requisitos para el ejercicio de los empleos en las entidades y organismos públicos, deben estar contenidos en el manual específico de funciones y competencias laborales que tenga adoptado la entidad, el cual deberá estar acorde a las disposiciones contenidas en el Decreto Ley 785 de 2005, para el caso de las entidades del nivel territorial.

De otra parte, se precisa que de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, le corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces el verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.

De otra parte, le indico que de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública, el empleo público, la gestión del talento humano en las entidades estatales, la gerencia pública, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En desarrollo de lo anterior, este Departamento Administrativo emite conceptos técnicos y jurídicos mediante los cuales brinda interpretación general de aquellas normas de administración de personal en el sector público que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten de manera alguna el ordenar a las entidades u organismos públicos la forma como deben administrar su personal.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

En ese sentido, la solicitud de encargo a favor de un empleado público debe efectuarse directamente a la entidad a la que el empleado presta sus servicios, pues este Departamento Administrativo no es la entidad empleadora ni nominadora, ni tiene dentro de sus facultades legales ordenar movimientos de personal a las demás entidades públicas.

Finalmente, en el caso que considere que se presentan irregularidades en la aplicación de las normas de carrera administrativa en su entidad, me permito indicar que de conformidad con lo dispuesto en el numeral segundo del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la Comisión de Personal que se haya conformado en la entidad conocer en primera instancia de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera cuando consideren que han sido vulnerados sus derechos de carrera; en segunda instancia, podrá acudir a la Comisión Nacional del Servicio Civil, entidad encargada de vigilar que las normas de carrera administrativa sean aplicadas en debida forma.

Por lo anterior, le indico que en el caso de considerar que sus derechos como empleado de carrera administrativa han sido vulnerados, le sugiero

elevar su escrito con las pruebas que pretenda hacer valer a la comisión de personal de su entidad en primera instancia, en segunda instancia a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el Covid - 19, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Harold Herreño

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

GCJ-601 - 11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 22:06:50