



Función Pública

## Concepto 252291 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000252291\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000252291

Fecha: 16/07/2021 11:31:17 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EMPLEO. Requisitos de ingreso. MANUAL DE FUNCIONES. Competencia. RAD. 20219000501902 del 06 de julio de 2021.

Me refiero a su comunicación, radicada en esta dependencia el 6 de julio de 2021 mediante la cual consulta si es procedente llevar a cabo el nombramiento de un profesional que no cumple con los requisitos de experiencia exigida en un manual de funciones reportado como desactualizado por el jefe de talento humano.

En atención a la misma, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir y/o definir situaciones particulares de las entidades, su estructura o funcionamiento.

En relación con las funciones de los empleos, el artículo 122 de la Constitución Política, establece:

“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento. y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. (...)” (Subrayado fuera de texto)

A su vez, la Ley 909 de 2004, *por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*, señala lo siguiente:

“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. (...)"

En ese sentido, 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 un cargo 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.

Por lo tanto, y atendiendo lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta Política, cada empleo debe tener definidas sus funciones claramente y el perfil para su desempeño.

Por su parte, el Decreto 785 del 2005 establece la clasificación de los empleos y señala que según su naturaleza, los mismos pueden ser del nivel directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

Ahora bien, la entidad 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.

De acuerdo a lo dispuesto por el inciso tercero del artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del sector de Función Pública, le corresponde a la unidad de personal o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y competencias laborales.

Teniendo en cuenta este contexto y para dar respuesta a su consulta, le corresponde al Jefe de Talento Humano de la entidad actualizar el manual de funciones y con base en esa actualización proceder con los nombramientos correspondientes. Hasta que dicha actualización no se lleve a cabo, los requisitos exigidos para el ingreso de nuevos funcionarios son aquellos previstos en el manual de funciones actual y si el profesional no cumple con los requisitos de experiencia exigida en éste, no sería procedente llevar a cabo su nombramiento.

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 /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: Oscar Mauricio Ceballos M.

Aprobó: Armando López

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 13:56:28