



# Concepto 265151 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000265151\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000265151

Fecha: 27/06/2023 03:09:37 p.m.

Bogotá D.C

Referencia: EMPLEO. Requisitos. Radicación: 20239000304992 del 26 de mayo de 2023.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual consulta:

*“En mi condición de funcionaria de carrera administrativa de la Alcaldía Municipal de San Juan Nepomuceno y haber participado en la Convocatoria 828 a 979 y 982 a 986 de 2018, 989, 1132 a 1134 y 1305 de 2019 - Municipios PDET Priorizados para el Posconflicto OPEC: 81894 en la cual quedé en segundo puesto en la lista de elegibles, en dicha administración en el transcurso de dicha convocatoria quedé con vacancia permanente un cargo de Técnico con el mismo código pero con diferente grado al que concursé, pero nombraron a una persona ajena a la administración, es decir no tuvieron en cuenta la lista de elegibles de la convocatoria en curso para dicho nombramiento, violando las normas para este fin. Quiero saber si puedo apelar esa decisión para que yo sea tenida en cuenta para ese nombramiento por haber quedado de segunda en la lista de elegibles o el tercero. Anexo las funciones de los dos cargos para más claridad. agradezco la información.”*

Se da respuesta en los siguientes términos:

La Ley 909 de 2004<sup>1</sup> modificada por la Ley 1960 de 2019 determina lo siguiente:*“Artículo 6. El numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, quedará así:**“ARTÍCULO 31. Etapas del proceso de selección o concurso. El proceso de selección comprende:*

*Convocatoria. La convocatoria, que deberá ser suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Jefe de la entidad u organismo, es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes. Reclutamiento. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso. Pruebas. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, los cuales deben responder a criterios de objetividad e imparcialidad.*

*Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación.*

*Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.*

*(...) (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).*

En cuanto al establecimiento de requisitos y verificación de su cumplimiento el Decreto 1083 de 2015<sup>2</sup> establece:

*“ARTÍCULO 2.2.2.3.1 Factores. Los factores que se tendrán en cuenta para determinar los requisitos generales serán la educación formal, la formación para el trabajo y desarrollo humano y la experiencia.*

*(...)*

**ARTÍCULO 2.2.2.6.1** Expedición. Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.

La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título.

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 de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas.

**PARÁGRAFO 1.** La certificación de las funciones y competencias asignadas a un determinado empleo debe ser expedida únicamente por el jefe del organismo, por el jefe de personal o por quien tenga delegada esta competencia.

(...)

**ARTÍCULO 2.2.2.6.2** Contenido del manual específico de funciones y de competencias laborales. El manual específico de funciones y de competencias laborales deberá contener como mínimo:

Identificación y ubicación del empleo. Contenido funcional: que comprende el propósito y la descripción de funciones esenciales del empleo. Conocimientos básicos o esenciales. Requisitos de formación académica y de experiencia.

(...)

**ARTÍCULO 2.2.5.1.5** Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

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. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas".

(...)

De conformidad con lo anterior, es preciso indicar que la convocatoria en un proceso de selección, se hará conforme los empleos que tenga en vacancia definitiva la entidad, los cuales previamente deben tener definidas las funciones, de manera que la oferta de empleos se hará de conformidad con lo establecido en el manual de funciones y competencias de la entidad.

Ahora bien, respecto de su consulta se hace necesario indicar que, de acuerdo con la modificación introducida por la Ley 1960, con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad; respecto de los empleos equivalentes, se considera viable acudir a la definición que sobre el particular estableció el 22 de septiembre de 2020, la Sala Plena de la CNSC, que aprobó el Criterio Unificado USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTES<sup>3</sup> en los siguientes términos:

"Para efecto del uso de listas se define a continuación los conceptos de "mismo empleo" y "empleo equivalente":

**MISMO EMPLEO.**

Se entenderá por "mismos empleos", los empleos con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y experiencia reportados en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC.

**EMPLEO EQUIVALENTE.**

Se entenderá por empleos equivalentes aquellos que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, tengan grado salarial igual, posean el mismo requisito de experiencia, sean iguales o similares en cuanto al propósito principal o funciones, requisitos de estudios y competencias comportamentales y mismo grupo de referencia de los empleos de las listas de elegibles.

(...)"

Así las cosas, en vigencia de la convocatoria quien verificará y certificará el cumplimiento de los requisitos, será la Comisión Nacional del Servicio Civil; de manera posterior al concurso, será la unidad de personal de la entidad respectiva en cabeza del jefe de gestión humana o quien haga sus veces, quien revisará y certificará si la persona cumple o no con los requisitos del empleo al que se ha postulado, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015<sup>4</sup> y los términos de las convocatoria, como ya se dijo.

En este orden de ideas y respondiendo puntualmente su interrogante, no resultaría viable proveer un cargo de Técnico con la lista de elegibles

de otro empleo del mismo código y nivel, pero con diferente grado al que concursó.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link [www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo](http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo), «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Proyecto: Yaneirys Arias.

Reviso: Maia V. Borja

Aprobó: Dr. Armando López C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

2 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

3 Consultado en: <https://www.cnsc.gov.co/index.php/criterios-unificados-provision-de-empleos>.

4 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

---

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:12:37