



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20194000158351

Fecha: 22/05/2019 09:08:50 a.m.

Bogotá D.C.

ANÓNIMO

Email: contabilidadgeneral8@gmail.com

Bogotá D.C.

Referencia: Consulta

Radicado: No. 20192060147142 del 26/04/2019



Respetado señor (a):

En atención a la consulta remitida a este Departamento Administrativo el día 26 de abril del 2019:

"(...) En este orden de ideas, quisiera que me enviaran un oficio por este mismo medio en el que me especifiquen cuales deben ser los requisitos para que un alcalde municipal tenga en cuenta a la hora de hacer este tipo de nombramientos, así como los trámites correspondientes para modificar a su gusto el manual de funciones, si solo con una llamada al líder de gestión humana y listo, o debe pasar por aprobación del concejo municipal"

Respondiendo a su primera pregunta sobre los requisitos que un Alcalde Municipal debe tener en cuenta para hacer un nombramiento, me permito informar que la modificación de la estructura de las *entidades territoriales* es función de las *asambleas departamentales* y de los *consejos municipales*, conforme a lo establecido en los artículos 300 y 313 de la Constitución Política respectivamente, o a los gobernadores y alcaldes dotados de facultades extraordinarias.

De otra parte la modificación de la planta de personal es competencia del Alcalde¹ y deberá estar acorde con lo señalado en el Título 12 del Decreto 1083 de 2015² así:

"ARTÍCULO 2.2.12.1 Reformas de las plantas de empleos. Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

Parágrafo. Toda modificación a las plantas de empleos, de las estructuras y de los estatutos de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional deberán contar con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTÍCULO 2.2.12.2 Motivación de la modificación de una planta de empleos. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de

¹ Constitución Política de Colombia, artículo 315, numeral 7.

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





modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

- *Fusión, supresión o escisión de entidades.*
- *Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.*
- *Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.*
- *Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.*
- *Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.*
- *Redistribución de funciones y cargas de trabajo.*
- *Introducción de cambios tecnológicos.*
- *Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.*
- *Racionalización del gasto público.*
- *Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.*

Parágrafo 1. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales.

ARTÍCULO 2.2.12.3 Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos. *Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:*

Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.

Evaluación de la prestación de los servicios.

Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

Teniendo en cuenta lo anterior, las modificaciones de las plantas de personal son competencia de los alcaldes y deberán fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

En atención a su segunda pregunta, en la cual solicita información relacionada con la modificación del manual de funciones de una entidad territorial, me permito informarle que 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 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.

Por consiguiente, este Departamento *carece de competencia para intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control o vigilancia, o señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades*, así como pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad de las actuaciones y de los actos administrativos que en el ejercicio de sus funciones y facultades expidan las demás entidades del Estado.



No obstante lo anterior, con relación a la modificación del *Manual de Funciones*, el artículo 32 del *Decreto Ley 785 de 2005*³ señala:

"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." (Subrayado nuestro)

Por lo anterior, la responsabilidad de adelantar los estudios de ajuste o modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales es de la Unidad de Personal correspondiente y la adopción mediante acto administrativo le corresponde al representante legal de la entidad territorial, que para el caso territorial es el Alcalde Municipal, independientemente de la fuente de recursos que se emplee para pagar a los funcionarios.

También es recomendable diseñar una matriz o instrumento que les facilite identificar la progresividad del requisito de acuerdo con el grado de remuneración del empleo. De esta forma es importante seguir los siguientes pasos:

- ✓ Identificar el nivel jerárquico del empleo (directivo, asesor, profesional, técnico o asistencial).
- ✓ Identificar la categoría del respectivo ente territorial a efectos de precisar los requisitos mínimos y máximos de educación y experiencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto Ley 785 de 2005.

La matriz debe contener un campo sobre el Nivel jerárquico y el Grado al cual pertenece el empleo; Así para el Grado, se deben tomar de la escala salarial fijada por las autoridades competentes en el Departamento o Municipio para cada nivel jerárquico.

De igual modo para los requisitos de estudio y experiencia se deben tener en cuenta los siguientes elementos:

- ✓ La categorización de los departamentos y municipios (Según Leyes 614 de 2000 y 1551 de 2012 y Decreto Ley 785 de 2005, art.13)
- ✓ Requisitos mínimos y máximos por nivel jerárquico (Decreto 785 de 2005, art.13)
- ✓ Naturaleza general de las funciones (Decreto Ley 785 de 2005, art. 4)
- ✓ Responsabilidades (Según estudio de análisis ocupacional)
- ✓ Asignación básica (Según escala salarial fijada por las autoridades territoriales competentes)

³ Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.



Es importante resaltar que debe haber un estudio o una justificación técnica que amerite la modificación del manual específico de funciones y de competencias laborales.

Para efectos de apoyar técnicamente el ajuste o modificación del manual, la Función Pública expidió la "Guía para establecer o Modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales", la cual puede ser consultada en nuestra página Web, www.funcionpublica.gov.co, en la opción "Publicaciones", "Guías" o en el link: <https://qoo.gl/uCnwns>

Finalmente, si requiere profundizar en un tema en particular relacionado con las políticas de empleo público en el país y la planificación del recurso humano al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar el Gestor Normativo de Función Pública en el siguiente vínculo de la internet: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>. Ahí podrá consultar otros conceptos relacionados con el tema tratado. Así mismo hallará información relacionada con *estructura administrativa, planta de personal, manual de funciones y escala salarial* que han sido emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto, se imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1 de Ley 1755 de 2015.

Cordialmente,

OSWALDO GALEANO CARVAJAL
Asesor
Dirección de Desarrollo Organizacional

Edgar Javier Castro
11202.8