



# Concepto 062661 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000062661\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000062661

Fecha: 22/02/2021 05:25:30 p.m.

Bogotá D.C.

REF: MOVIMIENTOS DE PERSONAL. Reubicación. EMPLEO. Provisión. ¿Una vez realizada la modificación de las funciones y ubicación de un empleo, la persona que venía ejerciéndolo puede continuar con el desempeño del mismo? EMPLEO. Requisitos. ¿Para el desempeño de un empleo puede exigirse un requisito de estudio adicional? Rad: 20212060072972 del 11 de febrero de 2021.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, por medio de la cual consulta si una vez realizada la modificación de las funciones y ubicación de un empleo, la persona que venía ejerciéndolo puede continuar con el desempeño del mismo, y si para la ocupación de un empleo puede exigirse un requisito de estudio adicional; al respecto, me permito manifestar:

1. Inicialmente, es imperante afirmar que, de la lectura de su primera pregunta, no se logra identificar con claridad el objeto de consulta, no obstante, sobre el ejercicio de un empleo que fue reubicado, se señala:

El Decreto ley [785](#) de 2005 “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”, consagró:

*“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”.*

*“ARTÍCULO 15. NOMENCLATURA DE EMPLEOS. A cada uno de los niveles señalados en el Artículo 3 del presente decreto, le corresponde una nomenclatura y clasificación específica de empleo.*

*Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo.*

*Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las Asambleas y los Concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos.”*

De acuerdo a lo anterior, cada empleo es identificado por la ley, con una denominación, código y grado; sin embargo, este debe ser entendido también 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.

Además, se resalta que la ley prevé una naturaleza general de las funciones (Artículo 4 Decreto 785 de 2005), que se desarrolla en atención a los niveles jerárquicos, y es partiendo de esa naturaleza que las entidades deben expedir los respectivos manuales específicos de funciones y competencias laborales, en los que en caso de requerirlo, podrán modificar algunas de las funciones de los empleos, siempre que no se afecte el parámetro general emanado de la Ley.

En ese sentido, el mismo Decreto también 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."*

Así, se colige que 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.

Ahora bien, en cuanto a la reubicación de los empleos, el Artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015, consagra:

*"ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.*

*La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.*

*La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado."*

De tal manera que, en relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, será viable la reubicación física de los empleos, en desarrollo del manejo de las plantas de personal globalizadas.

De otra parte, 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. Sin embargo, 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.

Anotado lo anterior, con relación a la provisión de un empleo que ha sido reubicado, y revisada la normatividad sobre el tema bajo estudio, no se

observa que la ley prohíba que una persona que ejerce un empleo en encargo, al ser éste reubicado, continúe en el mismo; no obstante, se considera que le corresponderá a la administración determinar si la persona que actualmente está encargada cumple con el nuevo perfil requerido para el ejercicio de las funciones del empleo reubicado.

2. Ahora bien, sobre los requisitos que deben acreditarse para el desempeño de un empleo público, es preciso referirnos al Decreto Ley 785 de 2005, que sobre la particular señala:

*"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:*

*3 13.1.1. Estudios y experiencia.*

*3 13.1.2. Responsabilidad por personal a cargo.*

*3 13.1.3. Habilidades y las aptitudes laborales.*

*3 13.1.4. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.*

*3 13.1.5. Iniciativa de innovación en la gestión.*

*3 13.2. Los requisitos de estudios y de experiencia se fijarán con sujeción a los siguientes mínimos y máximos:*

*13.2.1 Nivel Directivo*

*13.2.1.1. Para los Departamentos, Distritos y Municipios de categorías: Especial, primera, segunda y tercera:*

*Mínimo: Título profesional y experiencia.*

*Máximo: Título profesional y título de postgrado y experiencia.*

*13.2.1.2. Para los Distritos y Municipios de categorías: Cuarta, quinta y sexta:*

*Mínimo: Título de Tecnólogo o de profesional y experiencia.*

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

Se exceptúan los empleos cuyos requisitos estén fijados por la Constitución Política o la ley.

#### **13.2.2. Nivel Asesor**

**13.2.2.1. Para los empleos de los Departamentos, Distritos y Municipios de categorías: Especial, primera, segunda y tercera:**

Mínimo: Título profesional y experiencia.

Máximo: Título profesional, título de postgrado y experiencia.

**13.2.2.2. Para los empleos pertenecientes a los Distritos y Municipios de categorías: cuarta, quinta y sexta:**

Mínimo: Al fijar el requisito específico podrá optar por el título de formación técnica profesional o terminación y aprobación de tres (3) años de educación superior.

Máximo: Título profesional, título de postgrado y experiencia.

#### **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.

#### **13.2.4. Nivel Técnico**

**13.2.4.1. Para los empleos de los Departamentos, Distritos y Municipios de categorías: Especial, primera, segunda y tercera:**

Mínimo: Diploma de bachiller en cualquier modalidad.

Máximo: Al fijar el requisito específico podrá optar por el título de formación técnica profesional o tecnológica y experiencia o terminación y aprobación del pénsum académico de educación superior en formación profesional y experiencia.

**13.2.4.2. Para los empleos pertenecientes a los Distritos y Municipios de categorías: Cuarta quinta y sexta:**

Mínimo: Terminación y aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y curso específico, mínimo de sesenta (60) horas relacionado con las funciones del cargo.

**Máximo:** Al fijar el requisito específico podrá optar por título de formación tecnológica y experiencia o terminación y aprobación del pénsum académico de educación superior en formación profesional y experiencia.

#### **13.2.5. Nivel Asistencial**

**13.2.5.1. Para los empleos de los Departamentos, Distritos y Municipios de categorías: Especial, primera, segunda y tercera:**

**Mínimo:** Terminación y aprobación de educación básica primaria.

**Máximo:** Diploma de bachiller en cualquier modalidad y experiencia.

**13.2.5.2. Para los empleos pertenecientes a los Distritos y Municipios de categorías cuarta, quinta y sexta:**

**Mínimo:** Terminación y aprobación de tres (3) años de educación básica primaria.

**Máximo:** Diploma de bachiller en cualquier modalidad y experiencia."

De acuerdo a lo anterior, se destaca que respecto de los requisitos para desempeñar los cargos de la planta de personal de una entidad u organismo del Estado, los mismos deben encontrarse establecidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales de la respectiva entidad u organismo, que deben regularse a su vez, por las disposiciones contenidas en la Ley 909 2004 y el Decreto-Ley 785 de 2005. Cada entidad es responsable de establecer el Manual específico de funciones y de competencias laborales de la planta propuesta donde se identifiquen los perfiles, para el cumplimiento de los objetivos institucionales, se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos. Es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.

Por otro lado, es imperante señalar que el Artículo 2.2.30.1.1 del Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup>, indica que los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria.

En ese sentido, los empleados públicos, son los servidores cuya vinculación se formaliza a través del acto de nombramiento y la posesión, su relación laboral se encuentra establecida por la ley o por reglamentos; los requisitos, funciones, jornada laboral, remuneración y prestaciones, situaciones administrativas, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, capacitación, causales de retiro y responsabilidad disciplinaria, se encuentran determinados en el manual de funciones o en la ley.

De conformidad con lo expuesto, frente a sus preguntas, esta Dirección Jurídica concluye:

3. Le corresponderá a la administración determinar si la persona que actualmente está encargada cumple con el nuevo perfil requerido para el ejercicio de las funciones del empleo reubicado.

4. No es procedente que se exijan requisitos adicionales a los taxativamente enunciados en la Ley, para el desempeño de los empleos, ya que como se mencionó, tal vinculación laboral es legal y reglamentaria y por lo tanto, es la Constitución y la Ley, quienes establecen todo lo pertinente, sin que los organismos y entidades, puedan adicionar u omitir lo allí estipulado.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el vínculo "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por las Direcciones Técnicas de esta entidad.

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: Nataly Pulido

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

**NOTAS DE PIE DE PÁGINA**

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

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:33:39*