



Función Pública

Concepto 259361 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000259361

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000259361

Fecha: 21/07/2021 05:02:01 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EMPLEO –Requisitos – Tarjeta Profesional. Radicado No. 20212060529302 de fecha 19 de julio de 2021.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública. En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual menciona: *“solicito información con respecto al requisito de tarjeta profesional para acceder a empleos públicos ya sea del orden territorial o nacional y/o entidades del régimen especial como la Unidad Administrativa de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, en mi caso específicamente para el título profesional en “Administración Logística” toda vez que, aunque he buscado información al respecto, no encuentro una normativa específica por tratarse de una profesión emergente”*; me permito manifestarle lo siguiente:

En primer lugar, es importante mencionar que el artículo 122 de la Constitución Política, señala:

«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.»

Por su parte, 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.», establece:

«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.»

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 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.

Por consiguiente, cada entidad a su interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles y requisitos 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.

Ahora bien, el Decreto 1083 de 2015, modificado parcialmente por el Decreto 648 de 2017 estableció;

ARTÍCULO 2.2.5.1.4 Requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo. Para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se requiere:

-

1. Reunir los requisitos y competencias que la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales exijan para el desempeño del cargo.

2. No encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos públicos de conformidad con la Constitución y la ley.

3. No estar gozando de pensión o tener edad de retiro forzoso, con excepción de los casos señalados en la ley.

4. No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.

5. Tener definida la situación militar, en los casos a que haya lugar.

6. Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.

7. Ser nombrado y tomar posesión. (Subraya propia)

El mismo Decreto indico con relación a la verificación de los requisitos;

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:

1. 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.

(...)

PARÁGRAFO 1°. No se podrán exigir al aspirante constancias, certificaciones o documentos para el cumplimiento de los requisitos que reposen en la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 2°. Cuando los requisitos para el desempeño de un cargo estén señalados en la Constitución, la ley o los decretos reglamentarios, los manuales de funciones y de competencias laborales se limitarán a hacer transcripción de los mismos, por lo que no podrán establecer otros requisitos.

(...) (Subraya propia)

En relación con la certificación de la educación formal la misma norma establece;

ARTÍCULO 2.2.2.3.3. *Certificación Educación Formal.* Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.

En los casos en que para el ejercicio de la respectiva profesión se requiera acreditar la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o grado. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar la correspondiente tarjeta o matrícula profesional.

De no acreditarse en ese tiempo, se aplicará lo previsto en el artículo 5º de la Ley 190 de 1995, y las normas que la modifiquen o sustituyan. (Subraya propia)

Sobre la exigencia de la tarjeta profesional es pertinente citar lo expuesto por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-670/02, de fecha 20 de agosto de 2002, Magistrado Ponente Eduardo Montealegre Lynett:

«3.- Este Tribunal se ha referido en múltiples ocasiones al tema del ejercicio de las profesiones y las posibilidades que tiene el Estado para su regulación de conformidad con el artículo 26 superior. Es así como en la sentencia C-606 de 1992 determinó que el contenido de este derecho se concreta en el respeto a las condiciones de igualdad para acceder a un puesto de trabajo, si se cumplen los requisitos de capacitación propios de cada tarea. Pero la fijación de tales criterios responde a una relación de estricta equivalencia entre el interés protegido y las limitaciones fijadas, “pues una excesiva, innecesaria o irrazonable reglamentación violaría el contenido esencial del derecho”. Además, anotó en aquella ocasión la Corte, le está vedado al poder público, sin justificación razonable, establecer condiciones desiguales para circunstancias iguales y viceversa.

De acuerdo con lo anterior, es claro que el legislador puede exigir títulos de idoneidad para el ejercicio de algunas profesiones a fin de obtener certificación sobre la cualificación del sujeto para ejercer una tarea determinada. Con todo, las normas que regulen tal cualificación no pueden establecer exigencias que superen los requisitos que en la práctica se requieren para proteger los derechos de otras personas. En algunas ocasiones y para poder garantizar “la autenticidad de dichos títulos en actividades que comprometen el interés social se requiere, en algunos casos, la creación de licencias, tarjetas o en fin certificaciones públicas de que el título de idoneidad fue debidamente adquirido”. Pero a pesar de ello, ante el fenómeno del tránsito legislativo, deben ser protegidas las situaciones jurídicas concretas y consolidadas a partir del cumplimiento de los supuestos fácticos de la ley vigente al momento del acto.

4.- Similar posición asumió la Corte en la sentencia C-377 de 1994, en cuya oportunidad señaló que la libertad de escoger profesión encuentra una limitación consistente en la exigencia del título de idoneidad y en la inspección y vigilancia que las autoridades competentes lleven a cabo frente al ejercicio de las profesiones, función que no es sólo una facultad del legislador, sino también una obligación constitucional. Tal obligación encuentra su fundamento en las consecuencias sociales que, por regla general, conlleva el ejercicio de cualquier profesión.

En conclusión, la regulación de las profesiones se encuentra demarcada por el derecho a ejercerlas y el respeto por los derechos ajenos y la protección de los riesgos sociales. Así, tal regulación sólo es legítima constitucionalmente si se fundamenta de manera razonable en el control de un riesgo social, y no se traduce en una restricción desproporcionada o inequitativa del libre ejercicio de las actividades profesionales o laborales.»

De conformidad con la sentencia citada, para determinar si es exigible la tarjeta profesional se requiere revisar las leyes que las regulan cada

profesión, con el objeto de determinar los requisitos establecidos para su ejercicio, considerando el número de profesiones reconocidas en nuestro país.

Por otra parte, sobre los requisitos generales de los empleos de las entidades del orden nacional, el Decreto Ley [770](#) de 2005¹ establece:

ARTÍCULO 5^º. Competencias laborales y requisitos para el ejercicio de los empleos. El Gobierno Nacional determinará las competencias y los requisitos de los empleos de los distintos niveles jerárquicos, así:

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

5.1.1 Estudios y experiencia.

5.1.2 Responsabilidad por personal a cargo.

5.1.3 Habilidades y aptitudes laborales.

5.1.4 Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.

5.1.5 Iniciativa de innovación en la gestión.

5.1.6 Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

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

(...)

5.2.3 Nivel Profesional

Mínimo: Título profesional.

Máximo: Título profesional, título de postgrado y experiencia.

(...)

PARÁGRAFO . Cuando para el desempeño de un empleo se exija una profesión, arte u oficio debidamente reglamentado, los grados, títulos, licencias, matrículas o autorizaciones previstas en las normas sobre la materia no podrán ser compensados por experiencia u otras calidades, salvo cuando la ley así lo establezca.

Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 770 de 2021, que al respecto dispone:

ARTÍCULO 2.2.18.5.1 De las funciones y de los perfiles de los empleos. En desarrollo de los principios consagrados en los numerales 3.4. y 3.6. del artículo 3 del Decreto Ley 071 de 2020, la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, a través de la Subdirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces, en coordinación con las áreas misionales y de apoyo definirá y actualizará las funciones y responsabilidades de los empleos; el perfil y las agrupaciones de los mismos según su nivel de complejidad y su consecuente ubicación en las áreas funcionales y procesos del Sistema Específico de Carrera, los cuales serán adoptados por el Director General mediante acto administrativo.

Para la actualización de los perfiles se tendrán en cuenta los cambios tecnológicos, legales, administrativos, estructurales o de los procesos de la Entidad.

(Sustituido por el Art. 3 del Decreto 770 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.18.5.2 Descripción del perfil. El perfil constituye uno de los componentes del empleo de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN. El perfil incluirá en su descripción los siguientes aspectos:

1. Estudios profesionales y/o técnicos requeridos para el desempeño adecuado de las funciones definidas en cada uno de los perfiles de cargo de la Entidad.
2. Comportamientos observables que se requieren para crear una cultura de excelencia en el desempeño. Se refieren a las competencias técnicas y conductuales que habilitan al individuo para su desempeño en el cargo.
3. Habilidades técnicas y conocimientos para desempeñar las funciones y lograr el propósito del cargo. Se refieren a la naturaleza de los conocimientos y aplicación de estos, que exige el desempeño del cargo.
4. Requisitos de estudios adicionales y experiencia. Se entiende como las exigencias adicionales que se requieran para el desempeño del cargo.
5. Objetivos, y funciones del cargo. Entendidos como la desagregación cuantitativa a nivel de las expectativas de cada cargo, según su nivel de complejidad y responsabilidad y su aporte al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
6. Indicadores verificables. Referidos a los indicadores de gestión, impacto y resultado que evidencien de una manera objetiva, el cumplimiento de la finalidad o funciones establecidas en el cargo.
7. Impacto del cargo. Referido a la incidencia e implicaciones, cuantitativas o cualitativas que tiene el mismo en los resultados estratégicos y operacionales de la entidad.

(Sustituido por el Art. 3 del Decreto 770 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.18.5.3 Aplicación del perfil. El perfil de los empleos se tendrá en cuenta, entre otros aspectos, para:

1. Orientar los procesos de atracción, selección y evaluación del talento humano, así como también para los procesos de capacitación, y el

establecimiento de los planes de carrera y la movilidad entre cargos al interior de la entidad.

2. Evaluar el ajuste entre el perfil del empleado y el perfil requerido para el cargo.

3. Elaborar planes de desarrollo y mejoramiento individual y de equipos. (Subraya propia)

(Sustituido por el Art. 3 del Decreto 770 de 2021)

De acuerdo con lo expuesto, para las entidades distintas a la DIAN; de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, 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. Por lo tanto, a cada entidad le corresponde determinar si en el respectivo Manual de Funciones se exige como requisitos para el desempeño del empleo, la matrícula profesional en concordancia con las disposiciones que reglamentan la materia.

En este orden de ideas y para resolver su consulta, se advierte que para la vinculación de personas a la administración pública que practican profesiones en las que se exija la presentación de tarjetas profesionales para cuyo ejercicio el legislador haya considerado pertinente su expedición, deberá presentarse tal requisito, en los términos señalados en el Decreto 1083 de 2015.

Sobre la carrera específica consultada en su comunicación solo podemos mencionar que la misma se encuentra denominada de la siguiente manera conforme la Resolución No. 2767 de 2003, Por la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de pregrado en Administración, expedida por el Ministerio de Educación Nacional:

ARTÍCULO 1. Denominación académica del programa. La denominación académica del programa debe ser claramente diferenciable como programa profesional de pregrado.

Las denominaciones académicas de los programas de Administración serán de tres tipos: básicas, integración de dos o más básicas, y otras denominaciones.

1. Denominaciones académicas básicas. Corresponden a los programas que derivan su identidad de un campo básico de la Administración. Las denominaciones académicas serán de dos categorías: Por actividad económica y por el tipo de gestión.

(...)

1.2. Denominaciones académicas por el tipo de gestión: A esta categoría corresponden los programas de:

1. Administración de Mercadeo

2. Administración de Negocios Internacionales

3. Administración Tecnológica

4. Administración Financiera

5. Administración Ambiental

6. Administración Deportiva

7. Administración Humana

8. Administración Logística

9. Administración Educativa

10. Administración de Empresas

(...)

Así las cosas, para determinar si la carrera consultada esta sujeta a la expedición de tarjeta profesional, las entidades deberán verificar la normatividad aplicable sobre los programas que derivan su identidad de un campo básico de la Administración.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011²

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: César Pulido.

Aprobó. José Fernando Ceballos.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.

2. Artículo sustituido por el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:22:50