



Función Pública

Concepto 327521 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000327521

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000327521

Fecha: 07/09/2021 02:28:03 p.m.

Bogotá

Ref.: EMPLEOS - ASCENSO. ¿Resulta viable que una entidad modifique los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales para una convocatoria interna de ascenso? Radicado 20219000589362 del 21 de agosto de 2021.

En atención a su consulta contenida en el oficio de la referencia, relacionada con la viabilidad de que una entidad modifique los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales para una convocatoria interna de ascenso, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero señalar que la Constitución Política al regular la naturaleza de los empleos públicos y su forma de provisión, dispone:

“ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

(...)”

(Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De la misma manera, el Decreto 775 de 2005 sobre el ingreso a los empleos de las superintendencias, establece:

ARTÍCULO 3. Mérito. El ingreso, el ascenso y la permanencia a los cargos de carrera del sistema específico de las superintendencias, estará determinado por la demostración permanente que la persona es la mejor para cumplir las funciones del empleo respectivo, en términos de capacidades, conocimientos, competencias, habilidades y experiencia.

ARTÍCULO 4. Objetivo de los procesos de selección. El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el mérito en la vinculación de los funcionarios de carrera de las superintendencias.

ARTÍCULO 5. Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en la convocatoria podrán participar en los concursos, sin discriminación de ninguna índole. Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos del sistema específico de carrera administrativa de las superintendencias serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos para su desempeño.

Para participar en el concurso será necesario que el aspirante acredite que durante el año inmediatamente anterior a la fecha de convocatoria, no haya obtenido evaluación de desempeño insatisfactoria, que no haya sido retirado por razones de buen servicio, y que no haya sido sancionado administrativamente por la respectiva Superintendencia en los últimos cinco (5) años.

ARTÍCULO 6. Administración y vigilancia. La administración del sistema específico de carrera será de competencia de cada Superintendencia, bajo la vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil. (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 señala respecto de la competencia para adelantar los procesos de selección de las superintendencias establece:

ARTÍCULO 2.2.19.2.1 Competencia para adelantar los procesos de selección. Los procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional de Servicio Civil directamente o a través de contratos o convenios suscritos con universidades públicas o privadas, instituciones de educación superior o entidades especializadas que demuestren su competencia técnica, capacidad logística y cuenten con personal con experiencia en procesos de selección. Asimismo, se podrán suscribir convenios interadministrativos para la realización de los procesos de selección, elaboración y aplicación de pruebas y apoyo logístico.

En cuanto al procedimiento para que las entidades y organismos reporten la oferta pública de empleos para efectos de los concursos de ascenso, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el ACUERDO CNCS - 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019 señaló:

“ARTÍCULO 1. ACCIONES PARA DISPONER DE LA INFORMACIÓN NECESARIA. Las entidades, previo al reporte de la OPEC, deberán desarrollar las siguientes actividades:

1. Identificar las vacantes definitivas y la información de los empleos relacionada con:

- Denominación, código y grado

- Asignación salarial

- Propósito del empleo

- Funciones

- Requisitos de estudios y experiencia

- Alternativas de requisitos de estudios y experiencia

- Equivalencia de requisitos de estudios y experiencia

- Estado de provisión e información relacionada con la condición de pre pensionado o fecha de inicio del encargo, según corresponda

- Dependencia

- Fecha en la que se generó la vacante y

- Número de vacantes con su respectiva ubicación geográfica.

2. Abstenerse de reportar empleos que cuenten con lista de elegible vigente y suficiente.

3. Efectuar el estudio de cumplimiento de requisitos y condiciones para determinar si existen servidores públicos con derechos de carrera de la planta de personal de la entidad, que cumplen con los requisitos para el desempeño del empleo vacante, con el fin de garantizar el cumplimiento del criterio número 2 establecido en el artículo 29 de la ley.

PARÁGRAFO. La información del empleo deberá corresponder al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales actualizado, de conformidad con el Decreto 815 de 2018”.

Respecto de las modificaciones introducidas por el Decreto 815 de 2018 tenemos que se orienta a definir el contenido funcional del empleo con sus respectivas competencias, así como a establecer las competencias comportamentales y las comportamentales comunes a los servidores públicos y las competencias comportamentales por nivel jerárquico, de manera que los manuales de funciones incluyan:

“ARTÍCULO 2.2.4.10 Manuales específicos de funciones y de competencias laborales. De conformidad con lo dispuesto en el presente Título, las entidades y organismos en los manuales específicos de funciones y de competencias laborales deben incluir: el contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 de este Título; las competencias funcionales; y los requisitos de estudio y experiencia de acuerdo con lo establecido en el decreto que para el efecto expida el Gobierno Nacional”.

Teniendo en cuenta lo señalado en las disposiciones que regulan la materia, las entidades al momento de reportar la oferta pública de empleos para el concurso de ascenso respectivo, deberán tener ajustados sus manuales de funciones de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y en el Decreto 815 de 2018.

En este orden de ideas respondiendo puntualmente su interrogante, resulta viable que la entidad modifique los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales para una convocatoria interna de ascenso, siempre que dichos ajustes obedezcan a las

directrices señaladas.

En caso de que usted considere que el manual de funciones no fue ajustado con las orientaciones señaladas, se considera procedente que en primer lugar eleve su requerimiento ante la misma entidad, en la comisión de personal, toda vez que esa instancia debe contar con los soportes documentales que justifiquen el cambio y frente a los cuales este departamento no tiene competencia para pronunciarse; y en segundo lugar, en caso de no encontrarse de acuerdo con la respuesta que le suministre la entidad, podrá acudir ante la Comisión Nacional del Servicio Civil como responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos de las superintendencias.

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 <http://www.funcionpublica.gov.co/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 imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Maia Borja/HHS

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional."
2. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
3. "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:31:35