



## Concepto 220291 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000220291\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000220291

Fecha: 05/06/2023 06:53:20 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: MANUAL DE FUNCIONES. Modificación manual de funciones de empleos ofertados en concurso. Radicado. 20232060257252 de fecha 3 de mayo 2023.

En atención a la consulta de la referencia, remitida a esta dependencia el 3 de mayo de 2023, en la cual realiza inquietudes relacionadas con la posibilidad de modificar el manual de funciones una vez el elegible supere el periodo de prueba, me permito manifestarle lo siguiente:

A su primer interrogante mediante el cual consulta: "1. Puede una entidad pública modificar el manual de funciones y competencias laborales una vez el elegible supera el periodo de prueba y a pesar que la lista de elegibles está vigente y cuenta con más personas?"

Respuesta:

Sobre el particular, es del caso señalar que el manual de funciones y de competencias laborales es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el ejercicio de los mismos. Se constituye, entonces, en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo público.

El manual específico de funciones y de competencias laborales, se orienta al logro de los siguientes propósitos:

- Instrumentar la marcha de procesos administrativos tales como: selección de personal, inducción de nuevos funcionarios, capacitación y entrenamiento en los puestos de trabajo y evaluación del desempeño.
- Generar en los miembros de la organización el compromiso con el desempeño eficiente de los empleos, entregándoles la información básica sobre los mismos.
- Proporcionar información de soporte para la planeación e implementación de medidas de mejoramiento y modernización administrativas, estudio de cargas de trabajo.
- Facilitar el establecimiento de parámetros de eficiencia y criterios de autocontrol.

Efectuadas las anteriores precisiones, conviene traer a colación la Circular Conjunta [074](#) de 2009, suscrita por la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual señala limitación para modificar el contenido funcional y la descripción de las competencias laborales de los manuales de funciones y competencias laborales en aquellos cargos que se encuentran en la oferta pública de empleos y hasta cuando el servidor supere el periodo de prueba o no existan más aspirantes en la lista de elegibles.

En el mismo sentido con la Circular Conjunta [004](#) de 2014, suscrita por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional de Servicio Civil, se efectúa una recomendación a los jefes de los organismos y entidades, en cuanto a que, previo al inicio de un proceso de selección, se debe revisar y ajustar el Manual Específico de Funciones y de Competencias laborales, cuando a ello haya lugar, antes de remitir a la Comisión Nacional del Servicio Civil la oferta de empleos vacantes, con el fin de garantizar que durante el proceso se apliquen las pruebas requeridas y pertinentes para medir las competencias de los aspirantes.

En Sentencia T-112A de 2014, la Corte Constitucional, frente a la obligación de respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en la convocatoria, se pronuncia en los siguientes términos:

*“Esta Corporación en numerosas oportunidades ha sentado jurisprudencia en el sentido de que “las listas de elegibles que se conforman a partir de los puntajes asignados con ocasión de haber superado con éxito las diferentes etapas del concurso, son inmodificables una vez han sido publicadas y se encuentran en firme”. Igualmente se ha establecido de manera pacífica que las bases del concurso se convierten en reglas particulares que obligan tanto a los participantes como a la entidad convocante razón por la cual deben ser respetadas y resultan inmodificables. De lo contrario, esto es, cambiar las reglas que han generado confianza legítima en quienes participan, conduciría a la ruptura del principio de la buena fe y atentaría contra la igualdad, la moralidad, la eficacia y la imparcialidad, todos ellos principios que ineludiblemente rigen la actividad administrativa.”*

La misma Corporación, mediante Sentencia de Unificación SU- 446 de 2011, frente al particular señaló lo siguiente:

*“3.4. La convocatoria es, entonces, “la 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”, y como tal impone las reglas de obligatoria observancia para todos. En ella la administración impone los parámetros que guiarán el proceso y los participantes, en ejercicio del principio de la buena fe y la confianza legítima, esperan su observancia y cumplimiento. La Corte Constitucional, sobre este particular, ha considerado que el Estado*

*debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de autovinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada.”*

(...)

*En ese contexto, es indiscutible que las pautas del concurso son inmodificables y, en consecuencia, a la administración no le es dado hacer variaciones por cuanto se afectarían principios básicos de nuestra organización, como derechos fundamentales de los asociados en general y de los participantes en particular.” (Subrayado nuestro).*

En consecuencia, no es procedente modificar el contenido funcional y la descripción de las competencias laborales de los manuales de funciones y competencias laborales, hasta cuando el servidor supere el período de prueba o no existan más aspirantes en la lista de elegibles.

Conforme a lo anterior y para dar respuesta a su consulta en criterio de esta Dirección Jurídica en la Circular Conjunta 074 de 2009, suscrita por la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, al disponer: *“ las entidades no podrán suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, ni podrán modificar los manuales de funciones y requisitos de los mismos antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el periodo de prueba, o que no existan más aspirantes en la lista de elegibles”* (Subrayado fuera del texto), la conjunción “o” expresa diferencia, separación o alternativa entre dos situaciones, es decir, si se dan dos opciones solo puede ser una y no las dos a la vez.

Por lo tanto, para el caso de la consulta, el aspirante que ocupó el primer lugar de la lista de elegibles y una vez superado el período de prueba, la entidad puede modificar el manual de funciones y Competencia Laborales, cumpliendo con los supuestos señalados en la circular.

A su segundo interrogante mediante el cual consulta: “2. En caso que la entidad pueda modificar el manual de funciones una vez el elegible supere el periodo de prueba, que pasaría si esta renuncia y el elegible que sigue en lista (vigente) va a posesionarse en un empleo cuya ficha del manual de funciones fue modificada?”

Respuesta:

Conforme a lo anterior y para dar respuesta a su consulta en criterio de esta Dirección Jurídica en la Circular Conjunta 074 de 2009, suscrita por la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, al disponer: *“ las entidades no podrán suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, ni podrán modificar los manuales de funciones y requisitos de los mismos antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el periodo de prueba, o que no existan más aspirantes en la lista de elegibles”* (Subrayado fuera del texto), la conjunción “o” expresa diferencia, separación o alternativa entre dos situaciones, es decir, si se dan dos opciones solo puede ser una y no las dos a la vez.

Por lo tanto, para el caso de la consulta, el aspirante que ocupó el primer lugar de la lista de elegibles y una vez ya superado el período de prueba, la entidad puede modificar el manual de funciones y Competencia Laborales, cumpliendo con los supuestos señalados en la circular.

A su tercer interrogante mediante el cual consulta: “3. Aclarar si solo se puede modificar la ficha de manual de funciones ofertada en un concurso de méritos cuando la misma pierda vigencia o no haya más elegibles en la misma” (SIC)

Respuesta:

Se reitera que, en criterio de esta Dirección Jurídica en la Circular Conjunta 074 de 2009, suscrita por la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, al disponer: *“ las entidades no podrán suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los*

aspirantes, ni podrán modificar los manuales de funciones y requisitos de los mismos antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el periodo de prueba, o que no existan más aspirantes en la lista de elegibles” (Subrayado fuera del texto), la conjunción “o” expresa diferencia, separación o alternativa entre dos situaciones, es decir, si se dan dos opciones solo puede ser una y no las dos a la vez.

Por lo tanto, para el caso de la consulta, el aspirante que ocupó el primer lugar de la lista de elegibles y una vez ya superado el período de prueba, la entidad puede modificar el manual de funciones y Competencia Laborales, cumpliendo con los supuestos señalados en la circular.

A su cuarto interrogante mediante el cual consulta: “4. Existe normatividad al respecto de la modificación del manual de funciones de un cargo ofertado y cuya lista está vigente.”

Respuesta:

La jurisprudencia y normas que han sido mencionadas en el presente concepto.

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo Ley 1437 de 2011.

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 botón web Gestor Normativo puede consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Carolina Rivera

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2026-05-22 00:01:24*