



Función Pública

Concepto 252801 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000252801

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000252801

Fecha: 22/06/2023 10:23:22 a.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEOS. Requisitos para el ejercicio de un empleo público. RAD. 20232060304392 del 26 de mayo de 2023.

Respetado señor, reciba un cordial saludo de parte de función pública.

En atención a su escrito de la referencia, remitido a esta dirección en el cual eleva la siguiente consulta: *Soy ingeniero civil especialista en gerencia de proyectos, con mi hoja de vida que está registrada en el SIGEP II, quisiera saber un concepto sobre si mi perfil hace que cumpla o que yo pueda ser elegido como secretario de la AUNAP, es decir yo leyendo el manual de funciones actual de la entidad entro en duda por lo de las profesiones afines y hay conceptos diferentes en los abogados consultados me permito manifestar lo siguiente:*

Con el objeto de abordar los temas sometidos a estudio, es necesario precisar lo que se entiende por: área del conocimiento, núcleo básico de conocimiento y disciplina académica, términos que se relacionan en el Decreto [1083](#) de 2015¹.

Así pues, el área del conocimiento, es la agrupación que se hace de las disciplinas académicas teniendo en cuenta cierta afinidad en el desempeño de las mismas, por la ciencia.

Los núcleos básicos de conocimiento (NBC) dividen o clasifican un área del conocimiento en sus campos, disciplinas o profesiones esenciales.

La disciplina académica o un campo de estudio es una rama del conocimiento el cual es pensado o investigado en una escuela superior, un centro de estudios o una universidad.

Las disciplinas académicas están definidas y reconocidas por las publicaciones académicas en donde se exponen los resultados de procesos de investigación y por los círculos académicos, intelectuales o científicos a los cuales pertenecen los investigadores.

Lo que se debe identificar en los manuales de funciones y de competencias laborales, son los núcleos básicos del conocimiento que a su vez se encuentran agrupados por el área del conocimiento.

En lo que respecta al área de conocimiento de ingeniería y afines el Decreto 1083 de 2015, dispone:

“ARTÍCULO 2.2.2.4.9 Disciplinas académicas o profesiones. Para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, las entidades y organismos identificarán en el manual específico de funciones y de competencias laborales, los Núcleos Básicos del Conocimiento -NBC- que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES, tal como se señala a continuación:

(...)

AREÁ DEL CONOCIMIENTO	NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO
	Arquitectura y Afines Ingeniería Administrativa y Afines Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines Ingeniería Agroindustrial, Alimentos y Afines Ingeniería Agronómica, Pecuaria y Afines Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines Ingeniería Civil y Afines Ingeniería de Minas, Metalurgia y Afines Ingeniería Eléctrica y Afines Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines Ingeniería Industrial y Afines Ingeniería Mecánica y Afines Ingeniería Química y Afines Otras Ingenierías
INGENIERÍA, ARQUITECTURA, URBANISMO Y AFINES	

(...)

PARÁGRAFO 1. Corresponderá a los organismos y entidades a los que aplique el presente decreto, verificar que la disciplina académica o profesión pertenezca al respectivo Núcleo Básico del Conocimiento -NBC- señalado en el manual específico de funciones y de competencias laborales, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño.

PARÁGRAFO 2. Las actualizaciones de los Núcleos Básicos del Conocimiento -NBC- determinados en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES relacionados anteriormente, se entenderán incorporadas a este Título.

PARÁGRAFO 3. En las convocatorias a concurso para la provisión de los empleos de carrera, se indicarán los Núcleos Básicos del Conocimiento -NBC- de acuerdo con la clasificación contenida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES, o bien las disciplinas académicas o profesiones específicas que se requieran para el desempeño del empleo, de las previstas en el respectivo manual específico de funciones y de competencias laborales, de acuerdo con las necesidades del servicio y de la institución.

PARÁGRAFO 4. Los procesos de selección que se encontraban en curso al 17 de septiembre de 2014, continuarán desarrollándose con sujeción a los requisitos académicos establecidos en los respectivos manuales específicos de funciones y de competencias laborales vigentes a la fecha de la convocatoria. Para las nuevas convocatorias que se adelanten a partir del 18 de septiembre de 2014, se deberán actualizar los manuales respectivos a las disposiciones del presente Título.”

Por consiguiente, dentro del núcleo básico de conocimiento de la “ingeniería y afines” se encuentra dispuesta la ingeniería civil.

En cualquier caso, corresponde a los organismos y entidades públicas verificar que la disciplina académica o profesión pertenezca al respectivo Núcleo Básico del Conocimiento -NBC señalado en el manual específico de funciones y de competencias laborales, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño.

El manual específico 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.

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.

De manera particular, para las entidades u organismos públicos el Decreto [1083](#) de 2015 establece:

“ARTÍCULO 2.2.2.6.1 Expedición. Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.

La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título.

Corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas.” (Subraya fuera de texto)

De acuerdo con lo señalado, corresponde a las unidades de personal de las entidades públicas, adelantar los estudios (relacionados con las necesidades del servicio) que concluyan con la adopción, modificación o adición de los manuales de funciones y requisitos, se precisa que el acto administrativo mediante el cual se adopta, adiciona, modifica o actualiza el manual específico de funciones y de competencias laborales de la entidad u organismo público, deberá ser firmado por el director de la entidad.

En relación con la noción de empleo, el Decreto Ley [785](#) de 2005² determina lo siguiente:

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.” (Subrayas fuera de texto)

Ahora bien, en relación con los requisitos para el ejercicio de empleos en el nivel profesional, el mencionado Decreto 1083 del 2015 señala lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.2.4.1 Requisitos de los empleos por niveles jerárquicos y grados salariales. Los requisitos de estudios y de experiencia que se fijan en el presente decreto para cada uno de los grados salariales por cada nivel jerárquico, servirán de base para que los organismos y entidades a quienes se aplica elaboren sus manuales específicos de funciones y de competencias laborales para los diferentes empleos que conforman su planta de personal.

ARTÍCULO 2.2.2.4.2 Requisitos del nivel directivo. Serán requisitos para los empleos del nivel directivo, los siguientes:

- | | |
|----|--|
| 01 | Título profesional y doce (12) meses de experiencia profesional relacionada. |
| 02 | Título profesional y dieciséis (16) meses de experiencia profesional relacionada. |
| 03 | Título profesional y veinte (20) meses de experiencia profesional relacionada. |
| 04 | Título profesional y veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada. |
| 05 | Título profesional y veintiocho (28) meses de experiencia profesional relacionada. |
| 06 | Título profesional y treinta y dos (32) meses de experiencia profesional relacionada. |
| 07 | Título profesional y treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada. |
| 08 | Título profesional y cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada. |
| 09 | Título profesional y cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada. |
| 10 | Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada. |
| 11 | Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y veintiocho (28) meses de experiencia profesional relacionada. |
| 12 | Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y treinta y dos (32) meses de experiencia profesional relacionada. |
| 13 | Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada. |
| 14 | Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada. |

15	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada.
16	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta y ocho (48) meses de experiencia profesional relacionada.
17	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada.
18	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada.
19	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta (60) meses de experiencia profesional relacionada.
20	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada.
21	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada.
22	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y sesenta (60) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y setenta y dos (72) meses de experiencia profesional relacionada.
23	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y setenta y seis (76) meses de experiencia profesional relacionada.
24	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada.
25	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y setenta y dos (72) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y ochenta y cuatro (84) meses de experiencia profesional relacionada.
26	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y setenta y seis (76) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y ochenta y ocho (88) meses de experiencia profesional relacionada.
27	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y noventa y dos (92) meses de experiencia profesional relacionada.
28	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad maestría y ochenta y cuatro (84) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y noventa y seis (96) meses de experiencia profesional relacionada.

PARÁGRAFO. En este nivel no podrá ser compensado el Título Profesional.

En ese sentido, se precisa que el manual específico de funciones y de requisitos 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.

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.

De acuerdo con lo expuesto, los requisitos para el ejercicio de los empleos en las entidades y organismos públicos, deben estar contenidos en el manual específico de funciones y competencias laborales que tenga adoptado la entidad, el cual deberá estar acorde a las disposiciones contenidas en el Decreto 1083 de 2015, para el caso de las entidades del nivel nacional³

En este orden de ideas esta Dirección Jurídica considera que, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, le corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces el 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.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Daniel Herrera Figueroa

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

“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.”

Del cual hace parte la AUNAP Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca la cual, en los términos del Decreto 4181 de 2011 fue creada como una entidad descentralizada de la Rama Ejecutiva del orden nacional, de carácter técnico y especializado, con personería jurídica, autonomía administrativa y presupuestal, con patrimonio propio, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:08:53