

**Función Pública**

Concepto 362661 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20256000362661

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20256000362661

Fecha: 28/07/2025 04:20:55 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. EMPLEO. Requisitos. Radicado: 20259000412502 del 25 de junio de 2025

(...) Relación de formación académica de un servidor público con las funciones y conocimientos esenciales del cargo (...) En el marco de un proceso de encargo en una entidad estatal, es necesario verificar el cumplimiento de los requisitos de formación académica y experiencia por parte del servidor público que aspira al empleo. En este sentido, agradecería su orientación frente a los siguientes aspectos: ¿La acreditación de títulos de posgrado debe estar relacionada con los conocimientos básicos esenciales establecidos en el manual de funciones del empleo al que se aspira? ¿O se valdría cualquier estudio en la modalidad de posgrado sin conexión alguna? ¿Cuál es el procedimiento adecuado para verificar el cumplimiento de los requisitos de experiencia y formación académica en un proceso de encargo? (...) (sic)

Me permito manifestarle lo siguiente:

De conformidad con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016¹ este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo anterior, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Por tanto, este Departamento Administrativo en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

Una vez precisado lo anterior, presentamos las siguientes consideraciones:

Encargo

Frente a su consulta acerca de la figura del encargo, resulta aplicable lo dispuesto en la Ley [909](#) de 2004²:

ARTÍCULO 24. ENCARGO. < Artículo modificado por el artículo [1](#) de la Ley [1960](#) de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

(...)

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley.

(...) (Subrayado fuera de texto)

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015³, al referirse a los encargos señala:

ARTÍCULO 2.2.5.5.41. Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

ARTÍCULO 2.2.5.5.42. Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

Basándose en las normas mencionadas, mientras se lleva a cabo el proceso de selección para cubrir empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de estos puestos, siempre y cuando cumplan con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades necesarias para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

En caso de que no haya empleados de carrera con una evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en aquellos con las calificaciones más altas, descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de acuerdo con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Además, el empleado encargado deberá cumplir con las condiciones y requisitos previstos en la ley.

Adicionalmente, el encargo deberá recaer en un empleado que esté desempeñando el cargo inmediatamente inferior en la planta de personal de la entidad.

Al respecto, la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC emitió el Criterio Unificado 13082019 de 2019 acerca de la provisión de empleos mediante encargo, del cual se resalta lo siguiente:

(...)

3. ¿Cuáles son los presupuestos para que proceda el derecho preferencial de encargo de un servidor de carrera?

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, define que el encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa, siempre que acrediten la totalidad de los requisitos allí definidos, como son:

- a) Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente;
- b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer;
- c) No tener sanción disciplinaria en el último año;
- d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o, en su defecto, satisfactoria;

e) El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad.

Partiendo de este orden, la CNSC pasará a definir cada uno de los mencionados presupuestos, así:

a) Cumplir el perfil (Estudios y Experiencia) exigido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad para ocupar el empleo vacante.

Para su verificación, la entidad deberá tener en cuenta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva.

La entidad a través de su Área de Talento Humano, al momento de realizar el estudio de verificación sobre el cumplimiento de los requisitos, debe constatar con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales cuál de los servidores de carrera reúne los estudios y experiencia requeridos para el desempeño del cargo.

(...)

e) El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente

La Unidad de Personal o quien haga sus veces, con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquél que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004⁸. (...) ⁴(Subrayado fuera de texto)

Como vemos, el área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces al interior de la entidad empleadora, con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica, el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019.

Para ello, el área de Talento Humano al momento de realizar el estudio de verificación sobre el cumplimiento de los requisitos, debe constatar con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales cuál de los servidores de carrera reúne los estudios y experiencia requeridos para el desempeño del cargo.

Requisitos del empleo público

Se destaca lo consagrado en la Constitución Política acerca del empleo público:

ARTÍCULO 122. 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. (...)

A su vez, la Ley 909 de 2004⁵, dispone:

ARTÍCULO 19. El empleo público.

1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende 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.

2. El diseño de cada empleo debe contener:

a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo; (...)

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, atendiendo lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta Política, ya que cada empleo debe tener definidas sus funciones claramente.

Por consiguiente, corresponde a cada entidad establecer un manual específico de funciones y competencias laborales 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.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015⁶ señala en relación con los manuales de funciones lo siguiente:

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 de 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. (...)

ARTÍCULO 2.2.2.6.2 Contenido del manual específico de funciones y de competencias laborales.

El manual específico de funciones y de competencias laborales deberá contener como mínimo:

- 1. Identificación y ubicación del empleo.*
- 2. Contenido funcional: que comprende el propósito y la descripción de funciones esenciales del empleo.*
- 3. Conocimientos básicos o esenciales.*
- 4. Requisitos de formación académica y de experiencia.*

(Decreto 1785 de 2014, artículo 30)

Con base en lo anterior, el manual específico de funciones y de competencias laborales describe las funciones que corresponden a los empleos de la planta de personal y determina los requisitos exigidos para su ejercicio y en el contenido funcional establece el propósito y la descripción de funciones esenciales del empleo.

De manera concordante, el Decreto 785 de 2005⁷ establece:

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:

13.1.1. Estudios y experiencia.

13.1.2. Responsabilidad por personal a cargo.

13.1.3. Habilidades y las aptitudes laborales.

13.1.4. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.

13.1.5. Iniciativa de innovación en la gestión.

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

(...)

ARTÍCULO 23. Disciplinas académicas. Para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior en cualquier modalidad, en los manuales específicos se determinarán las disciplinas académicas teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño.

En todo caso, los estudios aprobados deben pertenecer a una misma disciplina académica.

(...)

De acuerdo con lo anterior, las autoridades territoriales deberán fijar en los respectivos manuales específicos las competencias laborales y los requisitos de los empleos, fijando, entre otros aspectos, estudios y experiencia requeridos.

En cuanto a los requisitos para el ejercicio de los empleos en el orden territorial, el Decreto 1083 de 2015⁸ dispone:

REQUISITOS GENERALES PARA LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE LOS DISTINTOS NIVELES JERÁRQUICOS DE LOS ORGANISMOS Y ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL

ARTÍCULO 2.2.3.5 Disciplinas académicas. Para efectos de la identificación de las disciplinas académicas de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, de que trata el artículo 23 del Decreto Ley 785 de 2005, las entidades y organismos identificarán en el manual 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:

(...)

PARÁGRAFO 1. Corresponderá a los organismos y entidades de orden territorial, a los que aplique el presente decreto, verificar que la disciplina académica o profesión pertenezca al respectivo Núcleo Básico del Conocimiento 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 determinados en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES, relacionados anteriormente, se entenderán incorporadas a éste Título.

PARÁGRAFO 3. En las convocatorias a concurso para la provisión de los empleos de carrera, se indicarán los núcleos básicos del conocimiento 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.

(...)

(Decreto 2484 de 2014, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.3.6 Requisitos determinados en normas especiales. Para el ejercicio de los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos, que tengan requisitos establecidos en la Constitución Política o en la ley, se acreditarán los allí señalados, sin que sea posible modificarlos o adicionarlos en los manuales específicos de funciones y de competencias laborales.

(Decreto 2484 de 2014, art. 6) (Subrayado fuera de texto)

Con base en las disposiciones citadas, para los empleos públicos de las entidades del orden territorial, que exijan como requisito el título en educación superior, en el manual de funciones y competencias laborales de cada entidad pública se identificarán los Núcleos Básicos de Conocimiento - NBC- que contengan las disciplinas académicas o profesiones admitidas, conforme a la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES.

Así mismo, en las convocatorias de los concurso de méritos para la provisión de los empleos de carrera, se indicarán los núcleos básicos del conocimiento 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.

En conclusión, para postularse o tener derecho a un encargo en un empleo de carrera administrativa, se deberá cumplir con los requisitos y profesiones específicas que se requieran para los empleos fijados en los manuales específicos de funciones expedidos por las entidades territoriales, los cuales a su vez deberán estar acordes con las disposiciones que se expidan sobre el particular por parte de las autoridades competentes.

En este orden de ideas, corresponderá a la respectiva entidad garantizar el cumplimiento de la normativa que regula la materia y analizar los servidores que, dentro de la planta de personal cumplen con los requisitos para el ejercicio de los empleos de su planta de personal, sin que sea dable para este Departamento resolver casos particulares como el planteado por su parte.

Finalmente, en caso de tener dudas adicionales respecto de la clasificación contenida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES, se recomienda dirigirlas ante el Ministerio de Educación Nacional a través de sus canales de atención:

<https://snies.mineducacion.gov.co/portal/>

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas de competencia de este Departamento Administrativo, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la página web de la entidad:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá encontrar, entre otros documentos, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

JUAN MANUEL REYES ALVAREZ

Director Jurídico

Proyectó: Anee Vargas

Revisó: Maia Valeria Borja

Aprobó: Juan Manuel Reyes Álvarez

11602.8.4.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
3. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”
4. Criterio Unificado 13082019 de 2019 Comisión Nacional del Servicio Civil. Fecha de sesión: 13 de agosto de 2019.
5. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”

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

7. 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.

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

Fecha y hora de creación: 2025-12-17 01:27:49