



Función Pública

Concepto 055701 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20266000055701

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20266000055701

Fecha: 06/02/2026 09:18:41 a.m.

Bogotá D.C. Señor

REF: TEMA: EMPLEOS. SUBTEMA: Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción. RAD. 20252060807432 del 23 de diciembre de 2025. Solicitud de información expediente 1-2025-060312 No. Expediente 30/2025/TIPOCDI.

Reciba un cordial saludo por parte de la Función Pública.

Por medio del presente, en atención a la consulta en la cual señala: “(...) si las Oficinas de Talento Humano de las entidades públicas: 1. Cumplen alguna regulación acerca de la revisión que se realiza por las mismas para el nombramiento de servidores públicos, para cargos de libre nombramiento y remoción. De existir, indicar qué normas, circulares o conceptos. 2. En caso de existir regulación aplicable, se indique si se prevé algún procedimiento mediante el cual, una vez rechazado un aspirante (Cargos de Libre nombramiento y remoción), es posible realizar una nueva revisión de su hoja de vida, cuando se trate de las mismas certificaciones laborales inicialmente aportadas, pero complementadas o ampliadas en la descripción de las funciones desempeñadas. 3. Puede solicitar dichas oficinas, aclaración o alcance de los requisitos y los mismos pueden ser subsanados por los aspirantes, luego de haberse pronunciado una oficina con un “no cumplimiento del perfil o requisitos”. (...)”, me permito manifestarle lo siguiente:

Al respecto es necesario indicarle primero, que de acuerdo 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 al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación, razón por la cual no es de su competencia pronunciarse sobre los procedimientos internos de una entidad pública.

Por tanto, la resolución de los casos particulares, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

De esta manera; no es de nuestra competencia intervenir en situaciones particulares, declarar ni negar derechos; intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, o seguimiento, ni señalar los procedimientos o las implicaciones legales derivadas de sus actuaciones.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación planteada por usted, se le informa que:

El artículo 125 de la Constitución Política de Colombia establece:

“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. (...) (Subrayado fuera de texto).

De acuerdo con lo anterior, los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado son por regla general, de carrera, y excepcionalmente de elección popular, de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales, entre otros que determine la ley.

Respecto de la forma de vinculación en los cargos de libre nombramiento y remoción, la Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, consagra:

“Artículo 23. Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.” (Subrayado fuera de texto).

De conformidad con la norma anteriormente transcrita, para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción debe realizarse un nombramiento ordinario, siempre y cuando cumpla los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.

Los empleados de libre nombramiento y remoción pueden ser libremente nombrados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que ocupan lugares de dirección y/o confianza dentro de la entidad pública.

Frente al tema, la Corte Constitucional en Sentencia C-540/98, señaló:

“... los empleos del Estado son de carrera y la excepción los de libre nombramiento y remoción. De otra parte, la Constitución prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder. A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones. Cuando no lo son, el Estado, que debe cumplir con sus fines de acuerdo con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad,

imparcialidad y publicidad (Art. 209 CP), autoriza al empleador para reemplazarlos por otras personas cuya capacidad, idoneidad y eficiencia se adecuen a los requerimientos institucionales.”

A su vez, consideramos importante hacer referencia a los empleos calificados por la Ley 909 de 2004, artículo 47, como de Gerencia Pública, que son los que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Igualmente, establece la norma que los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción.

Sin embargo, para su provisión se deberán observar las disposiciones de la Ley 909 de 2004, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza:

“Artículo 49. Procedimiento de ingreso a los empleos de naturaleza gerencial.

1) Sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, la competencia profesional es el criterio que prevalecerá en el nombramiento de los gerentes públicos.

2) Para la designación del empleado se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, y se podrá utilizar la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.

3) La evaluación del candidato o de los candidatos propuestos por el nominador, podrá ser realizada por un órgano técnico de la entidad conformado por directivos y consultores externos, o, en su caso, podrá ser encomendado a una universidad pública o privada, o a una empresa consultora externa especializada en selección de directivos.

4) El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará técnicamente a las diferentes entidades públicas en el desarrollo de estos procesos.

5) El Departamento Administrativo de la Función Pública, formulará políticas específicas para la capacitación de directivos, con la finalidad de formar candidatos potenciales a gerentes de las entidades públicas.

Parágrafo. En todo caso, la decisión sobre el nombramiento del empleado corresponderá a la autoridad nominadora.”

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015², establece:

“Artículo 2.2.13.1.2. Provisión de empleos de gerencia pública. Los empleos de libre nombramiento y remoción que hayan sido calificados por la Ley 909 de 2004 como de Gerencia Pública, sin perjuicio de la discrecionalidad que los caracteriza, se proveerán por criterios de mérito, capacidad y experiencia, mediante cualquiera de los procedimientos previstos en la mencionada ley.

Artículo 2.2.13.1.3. Proceso meritocrático para la selección de los gerentes públicos. El proceso meritocrático para la selección de los gerentes públicos se iniciará mediante la identificación por parte del nominador del empleo o empleos gerenciales que se pretendan proveer en su entidad y de la definición del perfil de competencias. (...)

Artículo 2.2.13.2.1 Transparencia en los procesos de vinculación de servidores. En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el

mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo. (...)

Artículo 2.2.13.2.3 Procedimiento. El órgano técnico o la entidad encargada de verificar las competencias laborales indicarán al nominador si el candidato a ocupar el empleo de libre nombramiento y remoción cumple con las competencias requeridas y se ajusta al perfil del cargo.

Una vez efectuada la evaluación de las competencias laborales y previo al nombramiento discrecional por parte de la autoridad nominadora, la hoja de vida del aspirante deberá ser publicada durante tres días calendario en las páginas web tanto de la entidad a la cual pertenezca el cargo como en la del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones.

Para efectos de la publicación en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República las entidades deberán enviar las respectivas hojas de vida, junto con los antecedentes disciplinarios, penales y fiscales del aspirante, así como la constancia de la evaluación de las competencias laborales.

Una vez efectuada la publicación en los términos señalados y la evaluación de los comentarios de la ciudadanía, la autoridad nominadora podrá proceder al nombramiento correspondiente.

Parágrafo. No se requerirá la publicación de la hoja de vida de los aspirantes a ocupar empleos de la Dirección Nacional de Inteligencia.

Artículo 2.2.13.2.4. Naturaleza del empleo de libre nombramiento y remoción. El proceso de qué trata el presente Capítulo no implica el cambio de la naturaleza de libre nombramiento y remoción del cargo a proveer ni genera derechos de carrera.”

En resumen, la naturaleza del empleo de libre nombramiento y remoción en la legislación colombiana está basada en la facultad constitucional del Presidente de la República para nombrar y remover libremente a los empleados en cargos de dirección, gerencia o asesoría del Estado. Esta facultad se encuentra respaldada por la Ley 909 de 2004, que establece las condiciones y los procedimientos para la designación y la remoción de estos empleados.

Por su parte, de conformidad con 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 dentro de la entidad respectiva, antes de efectuar el nombramiento verificar lo siguiente, a saber:

“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.

2) Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas.

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.

PARÁGRAFO 3. Quienes hayan adelantado estudios de pregrado o de postgrado en el exterior, podrán acreditarlos con la presentación de los certificados expedidos por la correspondiente institución de educación superior, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.2.3.4 del presente Decreto.

PARÁGRAFO 4. Los nombramientos tendrán efectos fiscales a partir de la fecha de la posesión."

En consecuencia, previo a realizar un nombramiento dentro de una entidad, al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces le corresponderá verificar y certificar que el aspirante cumple a cabalidad con los requisitos y competencias exigidos en la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales para ejercer el empleo.

Así las cosas, me permito dar respuesta de manera general a sus interrogantes en el mismo orden y en los siguientes términos:

"si las Oficinas de Talento Humano de las entidades públicas: 1. Cumplen alguna regulación acerca de la revisión que se realiza por las mismas para el nombramiento de servidores públicos, para cargos de libre nombramiento y remoción. De existir, indicar qué normas, circulares o conceptos."

Respuestas: De conformidad con la normatividad transcrita y analizada me permito indicar que, las Oficinas de Talento Humano o quien haga sus veces en las entidades públicas deben seguir las regulaciones para los nombramientos de libre nombramiento y remoción, revisando el cumplimiento de requisitos mínimos y aplicando principios de transparencia, legalidad y la normatividad vigente, en especial lo establecido por Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, para asegurar que el servidor cumpla con las calidades exigidas, aunque el cargo no sea de carrera administrativa, pues prevalece el interés general y la idoneidad, no solo la confianza.

"2. En caso de existir regulación aplicable, se indique si se prevé algún procedimiento mediante el cual, una vez rechazado un aspirante (Cargos de Libre nombramiento y remoción), es posible realizar una nueva revisión de su hoja de vida, cuando se trate de las mismas certificaciones laborales inicialmente aportadas, pero complementadas o ampliadas en la descripción de las funciones desempeñadas."

Respuestas: De conformidad con la normatividad transcrita y analizada me permito indicar que, la verificación de cumplimiento de requisitos mínimos es una etapa clave en todo proceso de selección donde se revisa la documentación (formación, experiencia) para asegurar que los aspirantes cumplen las exigencias mínimas del cargo, determinando si pueden continuar a fases posteriores o son excluidos. Este proceso es fundamental, lo realiza la entidad empleadora a través de la unidad de personal y se basa en el Manual de Funciones, verificando certificados y documentos allegados.

Es la primera validación formal para asegurar que un aspirante tiene el "perfil base" para un empleo público, evitando que personas sin las credenciales mínimas avancen en el proceso de selección.

Ahora bien, es importante indicar que el proceso como tal lo establecen las unidades de talento humano de cada entidad, quienes tiene la obligación de aplicar criterios de mérito, capacidad y experiencia sin contradecir la normatividad vigente sobre la materia.

"3. Puede solicitar dichas oficinas, aclaración o alcance de los requisitos y los mismos pueden ser subsanados por los aspirantes, luego de haberse pronunciado una oficina con un "no cumplimiento del perfil o requisitos"."

Respuestas: De conformidad con la normatividad transcrita y analizada me permito indicar que, las oficinas de Talento Humano pueden realizar las gestiones que consideren pertinentes a fin de verificar el efectivo cumplimiento de los requisitos para acceder al cargo.

Finalmente, se hace necesario reiterar que en el marco del Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no es competente para pronunciarse sobre los procedimientos internos de una entidad pública. Por tanto, la resolución de los casos particulares, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

HAROLD ISRAEL HERREÑO SUAREZ

Coordinador de Grupo de Asesoría, Conceptos, y Relatoría Dirección Jurídica

Datos de quien Proyectó: Claudia Viviana Molina Barón

Datos de quien Revisó: N/A

Datos de Vo.Bo. Harold Israel Herreño Suarez - Dirección Jurídica

Código TRD: 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 medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2026-05-21 16:51:25