



Función Pública

Concepto 115131 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20264000115131

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20264000115131

Fecha: 24-03-2026 11:48 am

Referencia: Consulta sobre equivalencias en un proceso de encargo. Radicado: 20269000103532 del 21 de febrero de 2026.

Respetada señora Rodríguez reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

Nos permitimos dar respuesta a la comunicación de la referencia enviada a este Departamento Administrativo, a través de la cual hace la siguiente consulta:

“EN EL MUNICIPIO DE ANAPOIMA SE ENCUENTRA PARA PROVEER POR ENCARGO UN CARGO TÉCNICO, CUYOS REQUISITOS ES TENER EL TITULO TECNICO Y 2 AÑOS DE EXPERIENCIA RELACIONADA, PERO TIENE UNA EQUIVALENCIA Y ES TENER TITULO DE BACHILLER Y 3 AÑOS DE EXPERIENCIA RELACIONADA. AL MOMENTO DE PROVEERLO SE DEBE TENER ENCUESTA: PRIMERO LOS FUNCIONARIOS CON DERECHOS DE CARRERA QUE TENGAN ESPECIFICAMENTE EL TITULO TÉCNICO Y LA EXPERIENCIA Y DE NO HABER AHÍ SI SE REVISAN LAS EQUIVALENCIAS O COMPITEN EN IGUALDAD DE CONDICIONES LOS QUE TIENEN EL TITULO TECNICO Y LOS QUE SON SOLO BACHILLER?.” (Sic)

Sea lo primero indicarle que 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 al 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, es claro que este Departamento Administrativo, no está facultado para emitir conceptos vinculantes relacionados con la interpretación o vigencia de normas jurídicas, declarar derechos individuales, ni dirimir o rendir concepto sobre aspectos o controversias cuya decisión esta atribuida a otras autoridades públicas. Específicamente, esta Dirección NO tiene las competencias para intervenir en las situaciones internas de otras entidades, actuar como ente de control o vigilancia, pronunciarse sobre el cumplimiento de requisitos mínimos para la provisión de cargos públicos, ni señalar los procedimientos aplicables en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades.

En este sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a cada autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada y detallada la situación particular de su personal.

Seguidamente, es importante señalar que atendiendo lo preceptuado en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, el empleo público es el núcleo básico de la función pública, e implica un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a su titular con las competencias requeridas para llevarlas a cabo, a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; para lo cual los empleos se agrupan por niveles, correspondiendo igualmente una serie de responsabilidades y obligaciones de acuerdo a su nivel jerárquico, que como contraprestación el empleado recibirá una asignación básica mensual fijada previamente de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas por el Gobierno Nacional.

Así las cosas, el empleo debe ser entendido como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación, así como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona; así como el cumplimiento de los requisitos y de las competencias requeridas para llevarlas a cabo.

Por consiguiente, las entidades del orden nacional y territorial deben fijar en sus manuales específicos de funciones y requisitos las competencias laborales y los requisitos para cada uno de los empleos que conforman la planta de personal, y adicionalmente pueden establecer en el Manual la aplicación de las equivalencias respectivas entre estudios y experiencia.

Ahora bien, al momento de establecer alternativas, estas son opcionales, por lo tanto, no es absolutamente necesario definir alternativas en todos los empleos sino en aquellos en los cuales la Entidad lo considere necesario, por cuestiones de oferta laboral o porque las funciones no requieren un alto grado de especificidad en los requisitos. Para las entidades del orden territorial las equivalencias se encuentran establecidas en el artículo 25 del Decreto 785² de 2005, así:

(...)

“25.2 Para los empleos pertenecientes a los niveles técnico y asistencial:

25.2.1 Título de formación tecnológica o de formación técnica profesional, por un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad.

25.2.2 Tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido, y viceversa.

25.2.3 Un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos.

25.2.4 Diploma de bachiller en cualquier modalidad, por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y un (1) año de experiencia laboral y viceversa, o por aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria y CAP de Sena.

25.2.5 Aprobación de un (1) año de educación básica secundaria por seis (6) meses de experiencia laboral y viceversa, siempre y cuando se acredite la formación básica primaria.

25.2.6 La equivalencia respecto de la formación que imparte el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, se establecerá así:

25.2.6.1 Tres (3) años de educación básica secundaria o dieciocho (18) meses de experiencia, por el CAP del Sena.

25.2.6.2 Dos (2) años de formación en educación superior, o dos (2) años de experiencia por el CAP Técnico del Sena y bachiller, con intensidad

horaria entre 1.500 y 2.000 horas.

25.2.6.3 Tres (3) años de formación en educación superior o tres (3) años de experiencia por el CAP Técnico del SENA y bachiller, con intensidad horaria superior a 2.000 horas.”

Por lo anterior, respecto a las equivalencias (como alternativas de requisitos), estas pueden aplicarse siempre y cuando estén expresamente establecidas en el respectivo manual de funciones y competencias laborales de la entidad. Igualmente es preciso mencionar que ellas deben aplicarse para cada empleo en particular, en el entendido que el registro de alternativas responde a la definición del perfil de cada empleo, dado que no es técnicamente viable señalar que se aplicarán de manera general.

Es importante advertir que es la entidad pública la que define las condiciones particulares de los perfiles de sus empleos, teniendo en cuenta las generalidades y/o particularidades y obviamente el ámbito de su desarrollo. En ese orden de ideas, podrá privilegiar, en algunos casos, la experiencia sobre la formación académica y viceversa. Así mismo, podrá decidir en su saber y entender, si establece alternativas para los requisitos de formación académica y experiencia de un determinado empleo.

Es así como al momento de establecer alternativas, estas son opcionales, por lo tanto, no es absolutamente necesario definir alternativas en todos los empleos, sino en aquellos en los cuales la Entidad lo considere necesario, por cuestiones de oferta laboral o porque las funciones no requieren un alto grado de especificidad en los requisitos.

Ahora bien, con relación a los requisitos para acceder a un encargo, el artículo 1 de la Ley 1960³ del 27 de junio de 2019, señaló:

“ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. 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.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

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

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.” (Subrayado

nuestro)

Así mismo, en caso de que varios funcionarios de carrera administrativa cumplan con la totalidad de dichos requisitos, es decir, se esté frente a un empate, es necesario tener en cuenta lo mencionado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en criterio unificado de fecha 13 de agosto de 2019, en el cual establece:

“(…) Existirá un empate cuando varios servidores de carrera cumplan la totalidad de los requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 para ser encargados, caso en el cual la administración deberá actuar bajo unos parámetros objetivos y previamente establecidos con fundamento en el mérito, pudiendo aplicar entre otros y en el orden que estime pertinente, los siguientes criterios.

a) El servidor con derechos de carrera administrativa que acredite mayor experiencia relacionada (de acuerdo a lo exigido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales).

b) Mayor puntaje en la última calificación definitiva del desempeño laboral.

c) Pertenecer a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo objeto de provisión.

d) El servidor público que cuente con distinciones, reconocimientos u honores en el ejercicio de sus funciones durante los últimos cuatro (4) años.

e) El servidor con derechos de carrera que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral. Se deberá establecer un puntaje por cada título de educación formal adicional al requisito mínimo.

-

f) El servidor con derechos de carrera que acredite la condición de víctima, en los términos del artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, "Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones"

g) El servidor con derechos de carrera más antiguo de la entidad.

h) El servidor de carrera que hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 403 de 1997.

i) De no ser posible el desempate, se decidirá a la suerte por media de balotas, en presencia de pluralidad de servidores de la entidad. Entre ellos control interno. (...)"(Subrayado nuestro)

En consecuencia, se precisa que, para ser nombrado en un empleo público a través de la figura de encargo, se debe cumplir con los requisitos señalados en el manual específico de funciones y de competencias laborales aprobado por la entidad para el respectivo empleo, así como atender el proceso determinado por la Ley para realizar Encargos y lo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en criterio unificado de fecha 13 de agosto de 2019 y referenciado anteriormente.

En ese sentido, corresponde a la entidad determinar con fundamento en el procedimiento señalado en el artículo 1 de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, el empleado con derechos de carrera que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo, aplicando criterios de desempate que previamente haya establecido en su reglamento interno y acatando el cumplimiento de la totalidad de requisitos.

Finalmente, a manera de conclusión se puede señalar que, corresponde a la entidad determinar, con fundamento en el procedimiento señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, el empleado con derechos de carrera que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo.

Igualmente, en un proceso de selección corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento, 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, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015.

Al establecer un encargo, se deben considerar primero los funcionarios que cumplen con los requisitos de formación y experiencia, y luego se evalúan las equivalencias. Esto significa que, si no hay candidatos que cumplan en su totalidad con los requisitos de formación y experiencia establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, se revisarán los candidatos que cuenten con las equivalencias establecidas para el cargo que se pretende proveer.

Con respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como información relacionada con estructura administrativa, planta de personal, manual de funciones y escala salarial, 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 Técnica.

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

Cordialmente,

LUZ MARY RIAÑO CAMARGO

Coordinadora Grupo de Asesoría y Gestión para las Entidades Públicas Dirección de Desarrollo Organizacional.

Datos de quien Proyectó María Angélica González Vásquez DDO
Datos de quien Revisó N/A
Datos de Vo.Bo. Luz Stella Rojas Quintero DDO
Código TRD 11202.82

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 “Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública”

2 “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.”

Fecha y hora de creación: 2026-06-09 17:42:02