



Función Pública

Concepto 216651 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000216651

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000216651

Fecha: 29/12/2015 07:17:51 p.m.

Bogotá D. C.,

Ref.: EMPLEOS. Nombramiento y Requisitos Jefe Recursos Humanos ESE. Rad. 20152060209922 del 13 de noviembre de 2015.

En atención al oficio de la referencia, remitido a esta Entidad por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el cual consulta el nombramiento y requisitos para escoger al Jefe de Recursos Humanos de una ESE, me permito indicarle lo siguiente:

La Ley 909 de 2004, al desarrollar el artículo 125 de la Constitución Política y reglamentar el procedimiento para la provisión de los empleos de carrera y de libre nombramiento y remoción, establece:

“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.”

De conformidad con la norma anteriormente transcrita, se observa que existen varios tipos de nombramientos en una entidad pública.

Para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción debe realizarse un nombramiento ordinario, que puede recaer en una persona que ya se encuentre vinculada en la misma entidad, siempre y cuando cumpla los requisitos exigidos para el desempeño del nuevo empleo.

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.

Para el caso en concreto, no se especifica cual es la naturaleza del cargo de jefe de talento humano, razón por la cual le corresponderá a la entidad verificar si es un empleo de libre nombramiento y remoción o de carrera.

Así las cosas, si se trata de un empleo de libre nombramiento y remoción puede vincularse mediante nombramiento ordinario cualquier persona que cumpla los requisitos sin importar si está vinculada o no en la entidad.

Los empleos de Carrera Administrativa se proveerán en periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional de Servicio Civil. En caso de superar el periodo de prueba adquirirán los derechos de Carrera Administrativa y serán inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativa.

De otra parte, los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes en forma definitiva se podrán proveer, mientras se adelantan los respectivos procesos de selección, preferencialmente, mediante encargo a los empleados de carrera, siempre que cumplan con las siguientes condiciones:

1. Acreditar los requisitos para el ejercicio del empleo objeto de encargo;
2. Poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño;
3. Haber sido calificado como sobresaliente en la última evaluación del desempeño;
4. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior; y
5. Desempeñar el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer¹.

De no cumplir con dichas condiciones, se deberá encargar al empleado, que acreditándolas, desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente, siendo competencia de la entidad adelantar el respectivo estudio.

En el evento que no existan dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados por no reunir los requisitos, será procedente efectuar nombramientos provisionales, de manera excepcional.

Las vacantes temporales de los empleos de carrera generadas porque el servidor se encuentra en vacaciones, licencias, permisos, suspensión o comisiones, entre otros, se podrán proveer, mientras dura la vacancia, a través del encargo de los empleados de carrera o a través de nombramiento provisional de no encontrarse empleado de carrera que pueda ser encargado².

De lo anterior se concluye que los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma.

En ese sentido, frente al caso concreto si se trata de un empleo de carrera y no existen listas de elegibles ni personal de carrera que pueda ser encargado, es viable vincular a un provisional que cumpla con los requisitos.

Ahora bien, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 11, numeral 6, del Decreto 1876 de 1994, una de las funciones de la Junta Directiva de una Empresa Social del Estado es aprobar la planta de personal y las modificaciones a la misma, para su posterior adopción por la autoridad competente. En ese sentido, corresponderá a la Junta Directiva de la ESE establecer la planta de personal, y aprobar el manual de funciones donde se establecerán los requisitos teniendo en cuenta el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos para los entes territoriales previsto en el Decreto 785 de 2005.

Por tanto, la administración debe verificar el cumplimiento de los requisitos de estudios y experiencia del jefe de recursos humanos respectivo.

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

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON

Directora Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Ley 909 de 2004, Art. 24

2 Ley 909 de 2004, Art. 25.

Jhonn Vicente Cuadros/MLHM

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 08:40:56