



Función Pública

Concepto 16231 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20154000016231

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20154000016231

Fecha: 02/02/2015 10:36:54 a.m.

Bogotá, D.C.

Referencia: Planta de personal - profesionalización de cargos

Radicado interno No. 20152060016132 del 28/01/2015

Me permito dar respuesta a la comunicación recibida en este Departamento Administrativo, en la cual formula las siguientes preguntas con el fin de promover a varios funcionarios que se encuentran en los niveles técnico y asistencial, llevan más de 20 años vinculados a la administración y cuentan con derechos de carrera:

1 - ¿Se pueden profesionalizar esos cargos?

Sobre el particular, es necesario tener en cuenta que, como Usted lo comenta en su comunicación, las personas tienen derechos de carrera, por lo tanto, si se desea ubicar en otro nivel de empleo, para que no pierda sus derechos, el movimiento se debe hacer por medio de la figura de encargo, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004:

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Igualmente, la entidad debe observar los requisitos mínimos exigidos para ocupar ese nuevo cargo, que en este caso sería del nivel profesional.

Tales requisitos se establecen, para las entidades territoriales, en el Decreto 785 de 2005, el cual determina:

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:

(...)

13.2.3. Nivel Profesional

Para los empleos del orden Departamental, Distrital y Municipal:

Mínimo: Título profesional.

Máximo: Título profesional, título de postgrado y experiencia.

Así las cosas, para que personas que ocupan cargos en los niveles técnico y asistencial, con derechos de carrera administrativa, puedan ser encargadas empleos del nivel profesional, es necesario que cumplan tanto con los requisitos de estudio como de experiencia profesional y tratándose de ésta última, sólo puede ser certificada cuando efectivamente las funciones que desempeña corresponden al nivel profesional.

2 - ¿Cómo sería la forma de llevarlos al nivel profesional sin afectar los derechos de carrera administrativa?

Es pertinente anotar que en caso de hacer una modificación en la planta de personal para suprimir los empleos actuales y crearlos en el nivel profesional, los titulares de tales empleos deben ser incorporados en empleos equivalentes, entendidos como aquellos cargos que *tienen asignadas funciones iguales o similares, para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y tengan una asignación básica mensual igual o superior, sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los*

empleos se les aplique nomenclatura diferente (artículo 1º del Decreto 1746 de 2006).

En consecuencia, no es posible incorporar con derechos de carrera a funcionarios de los niveles técnico y asistencial en cargos del nivel profesional pues dichos cargos no serían equivalentes.

3 – ¿Hay que pedir autorización a alguna entidad para su realización?

Tratándose de entidades territoriales, tanto del nivel central como descentralizadas, éstas cuentan con autonomía administrativa, por lo tanto no requieren aprobación de ninguna entidad para llevar a cabo sus modificaciones a la planta de personal. En todo caso deben observar la normativa vigente, que para el caso que nos ocupa es el Decreto [1227](#) de 2005, específicamente los artículos 95 a 97, que transcribimos a continuación:

ARTÍCULO 95. Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

PARÁGRAFO. Toda modificación a las plantas de empleos, de las estructuras y de los estatutos de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional deberán contar con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTÍCULO 96. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

96.1. Fusión, supresión o escisión de entidades.

96.2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.

96.3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.

96.4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.

96.5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.

96.6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.

96.7. Introducción de cambios tecnológicos.

96.8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.

96.9. Racionalización del gasto público.

96.10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

PARÁGRAFO 1. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales.

ARTÍCULO 97. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

97.1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo

97.2. Evaluación de la prestación de los servicios

97.3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos

También es importante anotar que este Departamento Administrativo carece de competencia para aprobar o improbar los procesos de reestructuración institucional de las entidades territoriales, incluyendo los estudios técnicos y los correspondientes actos administrativos que de los mismos se desprendan. Nuestra competencia, en lo que tiene que ver con los procesos de reforma administrativa en el nivel territorial, es únicamente la de brindar la asesoría que tales entidades estimen necesaria. No obstante, cuando se trate de municipios clasificados en 5ª y 6ª categoría, aquellos contarán con el acompañamiento gratuito de la Escuela Superior de Administración Pública, según los términos del Artículo 5º de la Ley 1551 de 2012, que a la letra dice:

“ARTÍCULO 5º. Dentro del marco de los principios de coordinación, complementariedad, sostenibilidad, economía y buen gobierno, los municipios contarán con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP - en la identificación de necesidades y en la determinación de buenas prácticas administrativas.

Así mismo, la ESAP, apoyará al gobierno nacional en la gestión, promoción, difusión, desarrollo e implementación de las políticas públicas de buen gobierno y competitividad en los entes territoriales.

Los municipios de 5 y 6 categoría contarán con el acompañamiento gratuito de la ESAP en la elaboración de los estudios y análisis a los que se refiere el artículo 46 de la Ley 909, cuando los municipios así lo requieran”. Resaltado fuera de texto.

4 - ¿Cuánto duraría el proceso?

Debido a que cada entidad cuenta con características distintas, no es posible dar un tiempo estimado de cuándo duraría un proceso de modificación de la planta de personal. Sin embargo, en caso que la entidad decida adelantarlos, debe tener en cuenta que por ser el 2015 un año electoral, las plantas de personal, la contratación directa y los convenios interadministrativos quedan suspendidos cuatro (4) meses antes de las elecciones de gobernadores, alcaldes y miembros de corporaciones públicas de elección popular (asambleas, concejos y juntas administradoras locales), en los términos del parágrafo del artículo 38 de la Ley 996 de 2005.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Decreto 01 de 1984 (Inexequibilidad artículos que regulan el derecho de petición de la Ley 1437 de 2011. Sentencia C-818/2011)

Cordialmente,

OSWALDO GALEANO CARVAJAL

Coordinador Grupo de Desarrollo Básico y Social

Dirección de Desarrollo Organizacional

Maritza De Guzmán/Oswaldo Galeano

400.4.9

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:05:38