

# LEY 909 DE 2004 Y DECRETOS REGLAMENTARIOS - PREGUNTAS FRECUENTES

VERSIÓN AGOSTO 23 DE 2005

## 1. CARRERA ADMINISTRATIVA

### CARRERA GENERAL, CARRERAS ESPECIALES Y SISTEMAS ESPECIFICOS

#### **PREGUNTA No 1**

**EN QUÉ MOMENTO SE APLICARÁ LA CARRERA ADMINISTRATIVA PARA LAS ENTIDADES QUE ESTÁN EN PROCESO DE FUSIÓN, COMO ES EL CASO DE LOS FONDOS ROTARIOS DE LAS FUERZAS MILITARES?**

La Ley 909 de 2004 al definir el campo de aplicación dispone que las previsiones en ella contenida se aplicarán, entre otros, a los empleados públicos de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y a la Policía Nacional y a los Empleados Públicos Civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, por lo tanto y según lo dispuesto en la mencionada Ley en el artículo transitorio del título X, se deberá proceder a la convocatoria de concursos abiertos para proveer los cargos que se encuentran provistos mediante nombramiento provisional o encargo a más tardar el día 6 de diciembre de 2005.

#### **PREGUNTA No 2.**

**CUÁL ES LA APLICABILIDAD DE LA LEY FRENTE A LAS SUPERINTENDENCIAS. QUÉ PLAZO TIENEN LAS SUPERINTENDENCIAS PARA REALIZAR LOS CONCURSOS PARA ESTABLECER SU PLANTA DE PERSONAL?**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 4º de la Ley 909 de 2004, las Superintendencias se rigen por un Sistema Específico de Carrera Administrativa. Sólo les eran aplicables las disposiciones de Carrera de la Ley 909 mientras se expedieren las normas propias de su sistema.

El Sistema Específico de Carrera de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional se estableció mediante el Decreto Ley 775 del 17 de marzo de 2005, de manera que ésta es la norma que rige actualmente para las superintendencias. No obstante, este decreto señaló que le son aplicables al régimen de las superintendencias las disposiciones contenidas en la Ley 909 relacionadas con los temas de derechos de los empleados del sistema específico de carrera en caso de supresión del cargo (Artículo 46) y protección especial a la maternidad, desplazados por razones de violencia y discapacitados (Artículo 50). Les son aplicables también, las disposiciones de la ley 909 de 2004 que tratan sobre empleo y gerencia pública.

De otra parte y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 4 de la Ley 909 de 2004, la vigilancia de la aplicación de las normas de carrera de los Sistemas Específicos de Carrera le corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Con respecto a los procesos de selección, el Artículo 52 del decreto 775 del 17 de marzo de 2005, establece que las superintendencias deberán convocar los concursos para la provisión definitiva de los cargos vacantes o que se encuentren provistos mediante nombramiento provisional o encargo dentro de los doce meses siguientes a la entrada en vigencia del mencionado decreto.

**PREGUNTA No 3.**

**QUÉ ASPECTOS DE LA LEY 909 SE APLICAN A LOS SISTEMAS ESPECÍFICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA?**

Los Sistemas Específicos de Carrera tienen su propia normatividad, es así como de acuerdo con lo establecido en el Artículo 4 de la Ley 909 de 2004 los Sistemas Específicos de Carrera Administrativa contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la misma en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro. Sin embargo, es posible que las normas de los sistemas específicos hagan alguna remisión expresa a la ley 909 como es el caso de las superintendencias.

De otra parte y de acuerdo con lo establecido en el Numeral 3 del Artículo 4 de la Ley 909 de 2004, la vigilancia de la aplicación de las normas de carrera de los Sistemas Específicos de Carrera le corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**PREGUNTA No 4 .**

**LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA QUE SE RIGE POR EL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA AÚN NO HA SIDO REGLAMENTADA. ESTÁ PREVISTA DICHA REGLAMENTACIÓN ?**

Efectivamente está previsto hacer su reglamentación. Sin embargo y hasta tanto ésta no se expida, de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del artículo 4 de la ley 909 de 2004, que trata sobre los sistemas específicos de carrera administrativa, les serán aplicables las disposiciones contenidas en la citada ley.

**PREGUNTA No 5 .**

**LA LEY 909 DEFINE SU CAMPO DE APLICACIÓN. LAS CARRERAS ESPECÍFICAS Y ESPECIALES QUE NO ESTÁN SUJETAS A LA LEY, CÓMO DEBEN PROYECTARSE DENTRO DE LA NUEVA VISIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y CARRERA ADMINISTRATIVA?**

Deberán proyectarse hacia la nueva visión de gestión pública y carrera administrativa, teniendo en cuenta los criterios orientadores de la Carta Iberoamericana de la Función Pública aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado e incorporando a su cultura organizacional, a sus estilos modernos de gestión y a su propia normatividad, los principios rectores propuestos por la misma. Entre los criterios orientadores están los siguientes: preeminencia y profesionalización del recurso humano, estabilidad del empleo público y su protección frente a la destitución arbitraria, flexibilidad en la organización y gestión del empleo público para facilitar la adaptación a las variaciones del entorno, responsabilidad de los empleados públicos por el trabajo desarrollado y los resultados del mismo, observancia de los principios éticos del servicio público (honestidad, transparencia, escrupulosidad en el manejo de los recursos), protagonismo de los directivos e interiorización de su papel como principales responsables de la gestión de las personas a su cargo, promoción de la comunicación, la participación, el diálogo, la transacción y el consenso orientado al interés general, con el objeto de lograr un clima laboral más favorable y una mejor alineación estratégica de su recurso humano, impulso de políticas activas para favorecer la igualdad de género, la protección e integración de las minorías y la no discriminación.

**PREGUNTA No 6.**

**SON APLICABLES LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LEY 909 DE 2004 PARA EL CASO DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL ESTADO DEL ORDEN MUNICIPAL (EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS) O LAS RIGEN OTRAS DISPOSICIONES?**

Los empleados de las empresas de servicios públicos que se rigen por las normas de las Empresas Industriales y Comerciales, se clasifican como trabajadores oficiales, razón por la cual no les son aplicables las normas que regulan la carrera administrativa contenidas en la ley 909 de 2004.

Respecto de los cargos que son ejercidos por empleados públicos, si aplican las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

**PREGUNTA No 7.**

**CON OCASIÓN DE LA EXPEDICIÓN DE LA LEY 909 DE 2004 Y EL DECRETO 770 DEL 17 DE MARZO DE 2005, CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS ENTES AUTÓNOMOS?**

De conformidad con el artículo 3 de la Ley 909 de 2004 ésta ley aplica a quienes presten sus servicios en empleos de carrera en las Corporaciones Autónomas Regionales, las Personerías, la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Comisión Nacional de Televisión, la Auditoría General de la República y la Contaduría General de la Nación; la ley no aplica a las Universidades organizadas como entes universitarios autónomos, por cuanto los empleados a su servicio deben regirse por una carrera especial. En materia de funciones y requisitos se deben regir por el decreto ley 770 de 2005

Con respecto a las entidades mencionadas anteriormente con excepción de la Contaduría General de la Nación, las disposiciones relativas a la Gerencia Pública contenidas en el Título VIII de la Ley, no le son aplicables a sus empleados del nivel directivo, ya que éstas no forman parte de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, siendo éste el ámbito específico de aplicación del mencionado título.

**PREGUNTA No 8.**

**CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LOS ENTES UNIVERSITARIOS AUTÓNOMOS, TENIENDO EN CUENTA QUE EL DECRETO 770 DEL 17 DE MARZO DE 2005 APLICA PERO LA LEY 909 DE 2004 NO?**

Los funcionarios de los Entes Universitarios Autónomos se regirán por las disposiciones contenidas en los respectivos estatutos de carrera especial; solo en caso de vacíos en dichos estatutos se aplicarán las normas contenidas en la Ley 909 de 2004.

**PREGUNTA No 9**

**CUÁNDO ENTRARÍA A APLICARSE LA LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA PARA EL SECTOR DEFENSA Y SUS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS?**

La Ley 909 de 2004 ya está rigiendo para todas las entidades que están dentro de su campo de aplicación. Los concursos para el sector defensa se adelantarán de acuerdo a la programación que tenga la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## **2. RAZONES DE BUEN SERVICIO**

**PREGUNTA No 10.**

**CUÁLES SON EXACTAMENTE LAS RAZONES DE BUEN SERVICIO QUE APLICAN COMO CAUSAL DE RETIRO DEL SERVICIO ?**

El literal C, del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, que establecía como causal de retiro “razones de buen servicio”, fue declarado inexecutable, mediante sentencia C-501 de 2005 de la Corte Constitucional y en consecuencia también fué derogado el Decreto 3543 de octubre 27 de 2004 que reglamentaba el literal c del artículo 41 de la ley 909 de 2004.

**PREGUNTA No 11.**

**UN EMPLEADO QUE TENGA UN PROCESO DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA, PUEDE SER RETIRADO POR RAZONES DE BUEN SERVICIO?**

Como se afirmó en la respuesta anterior, el literal C), del artículo 41 de la Ley 909 de 2004 fue declarado inexecutable mediante sentencia C-501 de 2005 de la Corte Constitucional, por tanto esta causal desapareció

del ordenamiento jurídico.

### **3. CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS**

#### **PREGUNTA No 12 .**

#### **EXISTE ALGÚN ADELANTO CON RESPECTO AL TEMA VIOLENCIA LABORAL ?**

El tema de la violencia laboral puede decirse que inicia su camino para ser introducido en la legislación laboral colombiana.

El tema está siendo considerado en la Procuraduría General de la Nación, desde un enfoque preventivo y relacionado con los aspectos disciplinarios. Existe, igualmente, el **Proyecto de Ley Número 88 de 2004 Cámara**, *“por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”* De acuerdo con el artículo 1 del Proyecto, el acoso laboral se refiere a las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes se desempeñan en el campo laboral público y privado. Se orienta a proteger bienes tales como: el trabajo en condiciones justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten un mismo espacio laboral y el buen ambiente en las entidades y empresas.

#### **PREGUNTA No 13 .**

#### **REQUISITOS PARA REGLAMENTAR EL APOYO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS, PARA TENER ACCESO A LA FORMACIÓN DE POSTGRADOS Y/O ESPECIALIZACIONES?**

Los programas de postgrado y especializaciones forman parte de la denominada educación formal, por lo tanto hacen parte de los programas de bienestar que establezca la respectiva entidad de acuerdo con el reglamento interno que establezca para tal fin teniendo en cuenta su disponibilidad presupuestal. Se recomienda ver concepto marco de capacitación (Página Web) y revisar el Decreto Ley 1567 de 1998 y su decreto reglamentario 1227 de 2005.

#### **PREGUNTA No 14.**

#### **QUÉ MECANISMOS PLANTEA LA LEY PARA GARANTIZAR EL MÉRITO DEL SERVIDOR PÚBLICO DURANTE SU EJERCICIO LABORAL EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO?**

Dentro de los mecanismos para garantizar el mérito demostrado en los procesos de selección están las acciones permanentes de formación y capacitación que deben orientarse siempre al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias laborales de los empleados públicos.

#### **PREGUNTA No 15.**

#### **LOS PROVISIONALES TIENEN DERECHO A LA MISMA CAPACITACIÓN DE QUE SON OBJETO LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA?**

De acuerdo con lo establecido en el Parágrafo del Artículo 73 del Decreto 1227 del 21 de abril de 2005 y en la Sentencia 1163 de 2000 proferida por la Corte Constitucional, los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dado el carácter transitorio de su relación laboral, NO podrán participar de programas de educación formal o no formal; únicamente tendrán derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**PREGUNTA No 16**

**QUÉ INCENTIVOS TIENEN LOS EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA QUE CUENTAN CON TÍTULO PROFESIONAL Y POSTGRADO PERO NO HAN TENIDO EXPERIENCIA COMO PROFESIONALES, YA QUE SIEMPRE HAN LABORADO EN CARGOS DE LOS NIVELES ASISTENCIAL O TÉCNICO?**

La normatividad no contempla el otorgamiento de incentivos tomando como base niveles jerárquicos, títulos profesionales o experiencia; de acuerdo con lo establecido en el Artículo 76 del Decreto 1227 de 2005 los incentivos tienen por objeto otorgar reconocimiento únicamente por buen desempeño.

**PREGUNTA No 17**

**QUÉ NOVEDADES O MODIFICACIONES INTRODUCE LA LEY 909 DE 2004 EN EL TEMA DE INCENTIVOS?**

Según lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 54 del Decreto 1227 de 2005, en situación de encargo se evaluará a los empleados para acceder a los programas de capacitación y estímulos y se incluye como población objetivo a los cargos de Gerencia Pública.

**PREGUNTA No 18.**

**LOS NUEVOS LINEAMIENTOS Y POLÍTICAS CONTEMPLAN CÓMO DEBE SER LA ASIGNACIÓN Y MANEJO DEL PRESUPUESTO ASIGNADO A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN QUE PUEDAN CUBRIR COMPETENCIAS LABORALES ADECUADAMENTE?**

Es claro que cualquier programa de gestión del talento humano debe estar ajustado a los presupuestos con los que cuentan las entidades y el tema de las competencias no es la excepción. Habrá que hacer un ejercicio juicioso a la hora de diagnosticar y programar el plan de capacitación para contemplar esta modalidad de trabajo y repensar más creativamente las metodologías de capacitación.

## **4. COMPETENCIAS**

**PREGUNTA No 19.**

**A TRAVÉS DE UNA TELECONFERENCIA, EL DAFP INFORMÓ QUE SE ENCUENTRA REALIZANDO UN DOCUMENTO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES; CON QUÉ CRITERIOS Y CUÁNDO SALDRÍA ESTE DOCUMENTO?**

Las competencias laborales como modelo para desarrollar la gestión del talento humano se pueden definir como un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas relevantes y pertinentes a los empleos y que deben poseer los servidores que los desempeñen; a través del modelo de competencias, se busca alcanzar los objetivos institucionales mejorando el desarrollo personal y la construcción social, económica, política y cultural, permitiendo así en el mediano plazo que las entidades sean competitivas y las personas elaboren trabajos de calidad. Los criterios se encuentran establecidos en el decreto 770 de 2005.

El Gobierno Nacional expidió el Decreto 2539 del 22 de julio de 2005 el cual establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se les aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005. Decreto a partir del cual las entidades deberán ajustar sus manuales específicos de funciones y requisitos.

**PREGUNTA No 20 .**

**CÓMO DEBE SER LA INCLUSIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN LA DEFINICIÓN DE LOS PERFILES PARA**

## **LOS CARGOS QUE SE CONVOQUEN A CONCURSO?**

Los manuales de funciones y requisitos de cada entidad deberán incluir: el contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados públicos; las competencias comportamentales; las competencias funcionales; los requisitos de estudio y experiencia de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2539 de 2005 y la reglamentación que expida el gobierno nacional.

No obstante, para los concursos que se convoquen para dar cumplimiento al artículo transitorio de la Ley 909 de 2004, se definirán por lo menos:

El propósito principal o razón de ser del respectivo empleo

Las funciones esenciales del empleo

Los requisitos de estudio y experiencia

Las competencias comunes a los empleados públicos y las competencias de que trata el presente decreto

Las contribuciones individuales de quien esté llamado a desempeñar el empleo

Los conocimientos esenciales requeridos para desempeñar el empleo.

### **PREGUNTA No 21 .**

#### **QUIÉN CERTIFICA LAS COMPETENCIAS?**

De acuerdo con el párrafo del artículo 19 de la Ley 909 de 2004, el Gobierno Nacional designará el organismo competente para la normalización, acreditación y certificación de las competencias laborales en el sector público. Sin embargo, dado que aún no está establecido el Sistema Nacional de Competencias Laborales, no se ha definido tampoco cuál entidad será la encargada de certificarlas.

## **5. CONVENCIÓN COLECTIVA**

### **PREGUNTA No 22 .**

#### **CON OCASIÓN DE LA EXPEDICIÓN DE LA LEY 909 DE 2004 Y SUS DECRETOS REGLAMENTARIOS, EN TÉRMINOS DE ESTABILIDAD LABORAL, CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LOS EMPLEADOS A LOS CUALES LES APLICA CONVENCIÓN COLECTIVA?**

Los empleados públicos, incluidos aquellos a quienes aplica la Ley 909 de 2004, por disposición del Código Sustantivo del Trabajo no pueden suscribir convenciones colectivas ni beneficiarse de lo pactado en ellas. Por consiguiente no puede haber empleados públicos que ocupen empleos de carrera beneficiarios de estabilidad laboral dada por convención.

## **6. EMPLEOS TEMPORALES**

### **PREGUNTA No 23 .**

#### **EN MATERIA SALARIAL, CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE LOS EMPLEOS TEMPORALES?**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 2° del Decreto 1227 de 2005, "El régimen salarial, prestacional y demás beneficios salariales de los empleos temporales será el que corresponda a los empleos de carácter permanente que rige para la entidad que va a crear el cargo y se reconocerá de conformidad con lo establecido en la ley."

**PREGUNTA No 24.**

**CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR UN NOMBRAMIENTO EN UN EMPLEO DE CARÁCTER TEMPORAL? LA PERSONA QUE ACEPTA UN EMPLEO DE CARÁCTER TEMPORAL ES RETIRADA DE LA LISTA DE ELEGIBLES?**

Según lo establecido en el Artículo 3 del Decreto 1227 de 2005, el nombramiento en un empleo de carácter temporal se efectuará teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

Cuando excepcionalmente no existan listas de elegibles vigentes que permitan la provisión del empleo temporal, la entidad realizará un proceso de evaluación del perfil requerido para su desempeño a los aspirantes a ocupar dichos cargos, de acuerdo con el procedimiento que establezca cada entidad. El nombramiento deberá efectuarse mediante acto administrativo en el que se indique el término de su duración, el cual estará sujeto a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

El ingreso a empleos de carácter temporal NO genera el retiro de la lista de elegibles NI derechos de carrera.

**PREGUNTA No 25.**

**ES POSIBLE DETERMINAR UNA TEMPORALIDAD DE 4 AÑOS?**

Según lo establece el Artículo 21 de la Ley 909 de 2004 la creación de cargos temporales deberá responder a una de las siguientes condiciones

- Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración.
- **Desarrollar programas o proyectos de duración determinada.**
- Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales.
- Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total no superior a 12 meses y que guarde relación directa con el objeto y naturaleza de la institución.

También, el artículo 17 de la misma ley determina que todas las entidades deberán elaborar y actualizar anualmente planes de provisión de recursos humanos que determinen el cálculo de los empleos necesarios, las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, la estimación de los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto. Además el numeral 2 del mismo artículo 17, determina que las entidades deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

Por lo anterior se considera que sí es posible crear empleos temporales por un tiempo superior a los 12 meses siempre y cuando la entidad cuente con una planeación a largo plazo que le permita identificar exactamente los requerimientos de personal para la ejecución de sus programas y proyectos, teniendo en cuenta que para la creación de dichos empleos temporales se deberán observar las medidas de racionalización del gasto y realizar los respectivos procedimientos presupuestales para la afectación de vigencias futuras.

**PREGUNTA No 26.**

**CUANDO SE PRESENTA SOBRECARGA EN EL TRABAJO QUE REALIZAN LOS EMPLEADOS DE LA PLANTA DE PERSONAL, ES POSIBLE NOMBRAR EMPLEADOS TEMPORALES PARA CUBRIR ESA SOBRECARGA?**

De acuerdo con lo establecido en el literal c) del artículo 21 de la Ley 909 de 2004, sí es posible contemplar en la planta de personal empleos de carácter temporal cuando exista sobrecarga de trabajo, siempre y cuando dicha sobrecarga esté determinada por hechos excepcionales

## 7. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### **PREGUNTA No 27.**

**EN LA ACTUALIDAD ES OBLIGATORIO CONCERTAR OBJETIVOS Y CALIFICAR A LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN PROVISIONALIDAD O EN ENCARGO?**

No, la ley 909 de 2004 y su decreto reglamentario 1227 de 2005 sobre evaluación de desempeño y calificación del servicio, sólo prevé la calificación a los funcionarios inscritos en carrera administrativa, por lo tanto, los funcionarios que están ejerciendo empleos de carrera en provisionalidad, no son objeto de concertación de objetivos ni de evaluación del desempeño.

Según lo establecido en el Parágrafo 1 del Artículo 54 del decreto 1227 de 2005 los empleados que se encuentren en situación de encargo deberán ser evaluados para acceder a los programas de capacitación y estímulos y en consecuencia deberán concertar previamente objetivos.

### **PREGUNTA No 28.**

**EN MATERIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, SE VA A TRABAJAR CON UN NUEVO INSTRUMENTO? CUÁNTAS EVALUACIONES DEBEN SER REALIZADAS EN EL AÑO?**

Sí. Según el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, cada entidad desarrollará su sistema de evaluación de desempeño acorde con los criterios y los parámetros que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil y lo presentará para su aprobación. Sin embargo, mientras las entidades desarrollan su propio sistema, deberán adoptar el sistema tipo que la Comisión desarrolle.

La ley prevé que se deben realizar dos evaluaciones semestrales cuya ponderación dará como resultado la calificación del correspondiente periodo anual. También se podrán hacer evaluaciones parciales de acuerdo con lo establecido en el artículo 54 del Decreto 1227 de 2005; continúa vigente la calificación extraordinaria en los términos establecidos en la Ley.

### **PREGUNTA No 29.**

**EL PROVISIONAL PUEDE CALIFICAR FUNCIONARIOS DE CARRERA?**

El provisional que tenga delegadas funciones de dirección, supervisión o coordinación puede evaluar y calificar el desempeño de sus colaboradores, en razón de que, como empleado público que es, ha sido objeto de un nombramiento y ha tomado posesión de un empleo para el ejercicio temporal de unas funciones de carácter permanente, al igual que los empleados de libre nombramiento y remoción y de los de carrera. El nombramiento de carácter provisional y posesión en ese empleo podría significarle, en consecuencia, el ejercicio de autoridad administrativa, en virtud de la cual tendría la competencia para calificar. Esto mismo no sucede, por ejemplo, con el contratista, ya que no es procedente celebrar contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones públicas de carácter permanente.

Si el provisional es coordinador de grupo o es jefe de alguna división o sección, es el competente para calificar las personas que estén a su cargo.

### **PREGUNTA No 30.**

**LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SE CONVIERTE EN EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS (EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS)?**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 50 del Decreto 1227 de 2005, la Evaluación del Desempeño deberá ser realizada con base en juicios objetivos sobre **la conducta, las competencias laborales** y los aportes **al cumplimiento de las metas institucionales**; en ese sentido le corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del desarrollo del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño determinar los



parámetros para la medición de las **competencias laborales**. Así, la evaluación de las competencias laborales son solo un factor que forma parte de la evaluación del desempeño.

**PREGUNTA No 31.**

**EL INCUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS CONCERTADOS POR RAZONES DE ÍNDOLE PRESUPUESTAL QUE IMPIDEN SUMINISTRAR LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA CUMPLIR ESTOS OBJETIVOS OCASIONAN CALIFICACIÓN INSATISFACTORIA. QUÉ HACER AL RESPECTO?**

Frente a una calificación insatisfactoria el evaluado tiene el derecho de interponer los recursos de ley como son el de reposición y en subsidio el de apelación; sin embargo es importante tener en cuenta que el proceso de evaluación del desempeño comprende una fase de seguimiento, en la cual se debe verificar el avance en el cumplimiento de los objetivos; en ese momento el evaluado debe manifestar los inconvenientes que se le vienen presentando para cumplir a cabalidad con los objetivos que concertó y en consecuencia juzgar con el jefe la conveniencia de modificar los objetivos o no.

**PREGUNTA No 32.**

**CÓMO SE APLICA EL ACUERDO 55 PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL 2005 TENIENDO EN CUENTA QUE LA LEY 909 DETERMINA DOS EVALUACIONES PARCIALES AL AÑO. SE CONTINÚA CON LOS PLAZOS DEL MENCIONADO ACUERDO?**

De acuerdo con la circular No. CNSC-001-2005, del 14 de febrero del presente año expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la evaluación del desempeño del período pasado (2004 – 2005) y la concertación de los nuevos objetivos, se debieron utilizar los formatos adoptados por dicha Comisión mediante el acuerdo 055 de febrero de 1999. Para efectos de llevar a cabo las evaluaciones semestrales según lo establecido en la circular No 005 del 12 de julio de 2005 es preciso tener en cuenta que para la actual vigencia el periodo a evaluar es de 11 meses y se deben utilizar los formatos A3, B3, C3 y D3 según sea el caso; las evaluaciones semestrales serán:

Primera evaluación (5 meses): 01 de marzo a 31 de julio de 2005

Segunda evaluación (6 meses): 01 de agosto a 31 de enero de 2006

La calificación definitiva será el resultado de realizar el promedio ponderado de las dos evaluaciones semestrales, al interior de las cuales podrán haberse efectuado evaluaciones parciales.

**PREGUNTA No 33.**

**EN CUANTO A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL, SI NO SE TIENE UNA BUENA RELACIÓN PERSONAL CON EL EVALUADOR, CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR?**

Una de las causales de impedimento para evaluar es la “existencia de enemistad grave con el empleado a evaluar”. En este caso, como lo establece en su artículo 39 el Decreto 760 de 2005, el evaluado podrá recusar al evaluador ante el Jefe de la entidad para lo cual allegará las pruebas con las que pretenda demostrar los hechos. La recusación o el impedimento deberán formularse y decidirse antes de iniciarse el proceso de evaluación.

**PREGUNTA No 34.**

**UNA PERSONA QUE ESTA NOMBRADA HACE DOCE AÑOS EN UN CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN HA SIDO EVALUADA DURANTE TODO ESTE TIEMPO COMO SI FUERA DE CARRERA. EL HECHO DE HABERLA EVALUADO ANUALMENTE DURANTE TODO ESTE TIEMPO LE DA DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA?**

De hecho, la normatividad anterior a la Ley 909 de 2004, la que se asume fue aplicada en el caso de la persona de esta pregunta, establece que los servidores de libre nombramiento y remoción sean evaluados, para el caso

específico del otorgamiento de los incentivos, con los mismos instrumentos con que se evalúan a los funcionarios de carrera. Es así como el Parágrafo del artículo 128 del Decreto Reglamentario 1572 de 1998 establecía textualmente: “Para efectos de lo previsto en el presente artículo, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción deberá ser evaluado bajo los mismos criterios y con los instrumentos de evaluación del desempeño laboral que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”. Este hecho, sin embargo, no implicaba cambio en las condiciones del empleo ni la evaluación le daba derechos de carrera. El acceso a la carrera administrativa, por otra parte, únicamente procede a través del sistema del mérito, esto es, previa superación de un proceso de selección o concurso y la posterior aprobación del periodo de prueba, como lo estableció la Sentencia C-30 de 1997 de la Corte Constitucional.

## **8. COMISIÓN DE PERSONAL**

### **PREGUNTA No 35.**

**CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUANDO LA COMISIÓN DE PERSONAL SE PRONUNCIA EN PRIMERA INSTANCIA SOBRE UN PROCESO DE SELECCIÓN O LA REALIZACIÓN DE UN NOMBRAMIENTO EN UN CARGO VACANTE Y NO ES ATENDIDA NI ESCUCHADA POR LA ADMINISTRACIÓN?**

Tal situación deberá ponerse en conocimiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil quien de acuerdo con el literal d) del Artículo 12 de la Ley 909 de 2004, tiene como función resolver en segunda instancia las reclamaciones que sean sometidas a su conocimiento por las Comisiones de Personal.

### **PREGUNTA No 36.**

**SE DEBE CONVOCAR NUEVAMENTE A ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS O ES VÁLIDA LA ELECCIÓN QUE SE LLEVÓ A CABO BAJO LOS PARÁMETROS DE LA LEY 443 DE 1998?**

El Artículo 19 del Decreto 1228 del 21 de abril de 2005, señala que dentro del mes siguiente a la publicación del mismo, se deberá convocar la elección de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal de acuerdo con el procedimiento allí establecido; una vez elegidos dichos representantes, quedará sin efecto la designación del representante de los empleados a la Comisión de Personal existentes hasta ese momento.

### **PREGUNTA No 37.**

**LA COMISIÓN DE PERSONAL ESTÁ ACTUALMENTE OBLIGADA A RENDIR EL INFORME DE QUE TRATA LA LEY 909? DEBE UN INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE PERSONAL FORMAR PARTE DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN DE LA ENTIDAD?**

Una vez conformada la Comisión de Personal dentro de los parámetros que señala el decreto 1228 de 2005, y según lo dispuesto en el numeral 3 del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, las Comisiones de Personal de las entidades públicas, deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos; trimestralmente le enviarán un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones.

De acuerdo con lo dispuesto en el literal h) del numeral segundo del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, es función de la Comisión de Personal participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

**PREGUNTA No 38.**

**EXISTEN ENTIDADES EN LAS CUALES NO HA SIDO CONFORMADA LA COMISIÓN DE PERSONAL, DEBIDO A QUE TODOS LOS EMPLEADOS SON PROVISIONALES. ¿QUIÉN HARÁ LAS FUNCIONES DE VIGILANCIA, PROPIAS DE LA COMISIÓN DE PERSONAL A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE ABRIRÁN PARA PROVEER LOS CARGOS DE CARRERA?**

El artículo 20 del decreto 1228 de 2005, señala que en las entidades en las cuales no haya personal de carrera administrativa, o el número de empleados de carrera no haga posible la conformación de la Comisión de Personal, podrán participar como electores o aspirantes las personas que se encuentren vinculadas en calidad de provisionales.

## **9. INDEMNIZACIÓN**

**PREGUNTA No 39.**

**CUANDO UN FUNCIONARIO DE CARRERA ES RETIRADO DE SU CARGO, TIENE DERECHO A RECIBIR INDEMNIZACIÓN?**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 de la Ley 909 de 2004, en su Título Séptimo sobre Retiro de los Empleados Públicos, en caso de supresión del cargo de un funcionario de carrera, y de no ser posible la incorporación en empleo igual o equivalente en la nueva planta de personal, éste podrá optar por ser reincorporado a un empleo igual o equivalente o a recibir indemnización.

## **10. MANUAL DE FUNCIONES Y REQUISITOS**

**PREGUNTA No 40.**

**¿APROXIMADAMENTE CUÁNDO DEBEN TENER LAS ENTIDADES LISTOS LOS MANUALES DE FUNCIONES POR COMPETENCIAS PARA CONVOCAR LOS CARGOS A CONCURSOS?**

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 2539 del 22 de julio de 2005 los manuales de funciones y requisitos de los empleos que se van a convocar a concurso deberán estar ajustados de acuerdo con los criterios allí establecidos a mas tardar el 15 de septiembre de 2005. En los municipios de 4a, 5a y 6a categoría el plazo es hasta el 15 de octubre de 2005.

**PREGUNTA No 41.**

**¿EN EL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL, LA MODIFICACIÓN DE NOMENCLATURAS TIENDE A DISMINUIR EL NÚMERO DE DENOMINACIONES?**

Con el fin de hacer más racional el manejo del empleo público en la administración pública colombiana, el gobierno nacional determinó necesario hacer una disminución de denominaciones de empleos tanto a nivel nacional como territorial; es así como para el orden nacional suprimió el nivel ejecutivo y para el territorial de 206 denominaciones se pasó a 124 con una reducción del 40%, suprimiendo el nivel ejecutivo y fusionando los niveles administrativo, operativo y auxiliar en el nivel asistencial.

**PREGUNTA No 42.**

**EL DECRETO 2503 DE 1998 FUÉ DEROGADO POR EL DECRETO 770 DE 2005, QUÉ OCURRE CON EL DECRETO 861 DE 2000?**

En desarrollo del Decreto 2503 de 1998 se expidió el Decreto Reglamentario 861 de 2000 y una vez derogado el mencionado Decreto 2503 de 1998 por el Decreto Ley 770 de 2005, se produce también la derogatoria del Decreto 861 de 2000.

En consecuencia, los organismos y entidades del orden nacional deben ajustar sus manuales de funciones y requisitos específicos de conformidad con el Decreto 2772 del 10 de agosto de 2005 que deroga el Decreto 861 de 2000 y las disposiciones que le sean contrarias.

**PREGUNTA No 43.**

**QUÉ ORGANISMO ES COMPETENTE PARA EMITIR EL CONCEPTO TÉCNICO DE LOS MANUALES DE FUNCIONES Y REQUISITOS. EJEMPLO. MANUAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO O EL DE UNA E.S.E?**

De conformidad con en el artículo 32 del decreto 785 de 2005, la adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante acto administrativo proferido por la autoridad competente, que para el caso si se trata de un hospital público le corresponderá al Director o Gerente y para el caso de una ESE a la Junta Directiva de la entidad de conformidad con lo ordenado en el decreto 1876 de 1994. Por tanto, el decreto 785 de 2005 ya no exige el concepto técnico como requisito previo para que los manuales de funciones y requisitos de los Hospitales o Empresas Sociales del Estado sean aprobados por las Direcciones Seccionales de Salud para que tengan validez, como lo contemplaba el decreto 1569 de 1998.

**PREGUNTA No 44.**

**CUÁNDO SE IMPARTIRÁN LAS ORIENTACIONES METODOLÓGICAS RELACIONADAS CON LOS SIGUIENTES TEMAS: ELABORACIÓN DE PERFILES, DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS, MANUALES DE FUNCIONES?**

Las orientaciones metodológicas relacionadas con estos temas han sido establecidas en la normas que a continuación se relacionan:

- Decreto 770 de marzo de 17 de 2005. Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004
- Decreto 785 de marzo de 17 de 2005. 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
- Decreto 1227 de marzo de 17 de 2005. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998"
- Decreto 2539 de marzo de 17 de 2005. "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005

**PREGUNTA No 45.**

**QUÉ MECANISMOS VAN A SER IMPLEMENTADOS PARA CAPACITAR A LAS UNIDADES DE PERSONAL EN LO RELACIONADO CON LA ADOPCIÓN DE MANUALES POR COMPETENCIAS?**

Con fundamento en el Decreto 2539 de 2005 reglamentario en materia de competencias laborales para los empleos públicos de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, el Departamento Administrativo de la

Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública brindarán la capacitación necesaria para la elaboración de los manuales específicos de funciones y requisitos por competencias.

Será competencia del Departamento Administrativo de la Función Pública la capacitación para las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y la Escuela Superior de Administración Pública lo hará para las entidades del orden territorial.

**PREGUNTA No 46 .**

**LOS MANUALES DE FUNCIONES Y REQUISITOS SE DEBEN MODIFICAR TENIENDO EN CUENTA LAS COMPETENCIAS LABORALES O ESTAS SE EXPIDEN POR RESOLUCIÓN?**

Es responsabilidad de las entidades la modificación de los manuales de funciones y requisitos y la inclusión en estos de la descripción de las competencias laborales, ya que estas son un componente nuevo de la Ley 909 de 2004, tal como lo indica el Decreto 2539 de 2005.

**PREGUNTA No 47.**

**A QUIÉN LE CORRESPONDE REVISAR Y AVALAR LOS MANUALES ESPECÍFICOS DE FUNCIONES Y REQUISITOS PRESENTADOS POR LAS ENTIDADES TERRITORIALES PREVIA PRESENTACIÓN DE ESTUDIOS TÉCNICOS DE PERFILES, EXPERIENCIA Y COMPETENCIAS LABORALES?**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 32 del Decreto 785 de 2005 la adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante acto administrativo de la autoridad competente con sujeción a las disposiciones del Decreto en mención.

Teniendo en cuenta la autonomía de las entidades territoriales, la norma no contempla la obligación de presentar dicho manual para su revisión y aval ante ninguna autoridad

**PREGUNTA No 48.**

**PARA CONVOCAR LOS CARGOS A CONCURSO, SE DEBE ANTES MODIFICAR LOS MANUALES ESPECÍFICOS DE FUNCIONES Y REQUISITOS?**

Sí; las autoridades competentes deberán modificar los manuales específicos de funciones y requisitos definiendo las competencias laborales de acuerdo con los lineamientos que para tal fin estableció el Gobierno a través del Decreto 2539 del 22 de julio de 2005.

**PREGUNTA No 49.**

**LOS PERFILES DE LOS CARGOS Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DEBEN ESTAR CONTENIDOS EN EL MANUAL DE FUNCIONES?**

Si, las autoridades competentes deberán establecer en los manuales específicos de funciones y requisitos el perfil de los cargos, los requisitos de estudios, experiencia y competencias laborales, de acuerdo con los lineamientos impartidos en el Decreto 2539 de 2005.

## 11. NOMENCLATURA Y PLANTA DE EMPLEO

### **PREGUNTA No 50.**

**ES OBLIGATORIO PARA EL SECTOR DEFENSA TERMINAR CON SUS DENOMINACIONES (ESPECIALISTA ADJUNTOS) Y ADOPTAR LAS NOMENCLATURAS GENERALES QUE SE EXPEDIRÁN?**

Las denominaciones de empleos del sector defensa creados en el decreto 2487 de 1999, continúan vigentes dentro de la nomenclatura de empleos a que se refiere el decreto 2503 de 1998 y las normas que lo modifiquen o adicionen, ya que estos están clasificados en los niveles profesional, técnico y asistencial.

### **PREGUNTA No 51.**

**PARA LA ENTIDAD DONDE LOS CARGOS EJECUTIVOS Y DE ASESOR SON DE CARRERA, CÓMO SE PROCEDERÁ PARA MODIFICAR SU NOMENCLATURA Y FUNCIONES? ELLOS DEBERÁN SER RETIRADOS O SERÁN INCORPORADOS COMO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN?**

De acuerdo con lo establecido en los Decretos 770 de 2005 cuyo campo de aplicación es para los empleos públicos de organismos y entidades del Orden Nacional y 785 de 2005 cuyo campo de aplicación es el Nivel Territorial, con respecto a la supresión del Nivel Ejecutivo contarán con doce meses a partir de la vigencia de los Decretos en mención para ajustar su planta de personal a la nomenclatura vigente. Para realizar dicho ajuste, se debe establecer la equivalencia del empleo de conformidad con la nomenclatura establecida; si al aplicar la equivalencia del empleo en cargos equivalentes del nivel profesional se tiene que el salario es inferior al que en la actualidad el funcionario tiene y que el mismo está inscrito en carrera, se hace la equivalencia al empleo teniendo en cuenta que quienes actualmente desempeñen tales funciones continúen con las asignaciones que hoy vienen percibiendo, hasta que cambien de empleo o se retiren del servicio, manteniendo la asignación básica y las condiciones salariales de quien está desempeñando el empleo; dicha condición debe estar manifiesta en el acto administrativo de ajuste a la planta de personal de la nueva nomenclatura, de suerte que no se genere desmejoramiento de las condiciones salariales y prestacionales. Si durante este periodo se presenta alguna vacante definitiva en alguno de los empleos pertenecientes al nivel ejecutivo, este deberá ser suprimido

Si se trata de empleos del nivel ejecutivo clasificados como de libre nombramiento y remoción según la Ley 909 de 2004, previo análisis de las necesidades del servicio y del empleo, se ajustarán al nivel directivo.

Para el caso de los asesores, estos deberán ser retirados de las Plantas Globales y ser ubicados en los Despachos, ya que según los mencionados Decretos, en el Nivel Asesor las funciones consisten en: asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la Alta Dirección.

### **PREGUNTA No 52.**

**SI LOS CARGOS DE ALMACENISTA GENERAL Y TESORERO PERTENECEN AL NIVEL EJECUTIVO Y NO SON CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA: CÓMO SE EFECTÚA SU TRÁNSITO AL NIVEL PROFESIONAL? DEBE HACERSE TAL RECONVERSIÓN? LA RECONVERSIÓN SE HARÁ PARA CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA?**

Los cargos de Almacenista General y de Tesorero se encuentran clasificados de acuerdo con el Decreto 785 de 2005 en el nivel profesional, por lo tanto si se encontraban en el nivel ejecutivo éstos deberán pasar al nuevo nivel, y para ello se debe ajustar la planta a la nueva nomenclatura allí establecida.

Ahora bien, la Ley 909 de 2004 establece que estos cargos son de libre nombramiento y remoción, y el ajuste de la planta de personal acatando la nueva clasificación al nivel profesional no significa que los mismos cambian de carácter, es decir que estos empleos se conviertan en cargos de carrera administrativa. Se trata de ajustar la nomenclatura y clasificación de empleos a la nueva disposición, es decir al decreto 785 de 2005, sin afectar la naturaleza del empleo de acuerdo a la forma en que debe ser provisto.

**PREGUNTA No 53.**

**SI HAY PLAZO HASTA MARZO DE 2006 PARA LA ARMONIZACIÓN DE NOMENCLATURAS Y AJUSTES ESTRUCTURALES, ES COHERENTE CONVOCAR A CONCURSOS SIN ESTE REQUISITO PREVIO?**

No es lo adecuado convocar a concurso sin la entidad haber realizado los respectivos ajustes; por lo tanto si bien es cierto que se tiene máximo un año de transición para hacer los ajustes, no significa que las entidades no puedan hacer los ajustes de ser necesario en un menor tiempo de acuerdo con las normas que sobre el particular expida el Gobierno Nacional.

**PREGUNTA No 54.**

**LOS CARGOS DE ASESOR PODRÁN EJERCER FUNCIONES DE NIVEL PROFESIONAL? PUEDEN COORDINAR Y DIRIGIR PERSONAL? PUEDEN ADMINISTRAR Y ORDENAR GASTOS?**

De acuerdo con lo establecido en los Decretos 770 de 2005 y 785 de 2005 las funciones que corresponden a los cargos del Nivel Asesor consisten en: asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la Alta Dirección por tanto no es viable ejercer funciones del nivel profesional.

Con respecto a coordinar y dirigir personal, y administrar y ordenar gastos, de acuerdo con el principio de delegación establecido en el artículo 9 de la Ley 489 de 1998 estas funciones podrían ser llevadas a cabo por un asesor .

**PREGUNTA No 55.**

**CON OCASIÓN DE LAS NORMAS EXPEDIDAS Y RELACIONADAS CON LA MODIFICACIÓN DE NOMENCLATURAS, SE PREVÉN CAMBIOS EN MATERIA DE ESCALA SALARIAL (GRADO) PARA LOS EMPLEOS DEL ORDEN NACIONAL?**

La aplicación del cambio de nomenclatura de empleo no conlleva incrementos salariales así como tampoco desmejora de los derechos ya adquiridos por el respectivo empleado.

**PREGUNTA No 56.**

**EN LOS AÑOS 80 DENTRO DE LO ESTABLECIDO COMO EDUCACIÓN FORMAL, SE OTORGABA EL TÍTULO DE “TÉCNICO PROFESIONAL EN ...” Y LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO TENÍAN UNA DURACIÓN DE 1 AÑO Y 1/2. ESTE REQUISITO ES VÁLIDO PARA CARGOS DEL NIVEL PROFESIONAL, SI SE TIENE EN CUENTA QUE DENTRO DE LA EXPERIENCIA HA DESEMPEÑADO CARGOS DE JEFE DE DEPARTAMENTO Y PROFESIONAL?**

El requisito no es válido para desempeñar un empleo del nivel profesional; el requisito mínimo que se debe tener es el título profesional de acuerdo a lo establecido en el decreto 770 de 2005 para el nivel nacional y 785 de 2005 para el orden territorial.

**PREGUNTA No 57.**

**POR QUÉ EN EL ARTÍCULO 5, NUMERAL 2, LITERAL A) NO QUEDARON INCLUIDOS EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL NIVEL TERRITORIAL LOS CARGOS DE DIRECTOR Y SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO, FINANCIERO, ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO, TÉCNICO U OPERATIVO COMO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN AL IGUAL QUE EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL NIVEL NACIONAL? B) A PESAR DE HABER SIDO EXCLUIDOS LOS CARGOS ANTERIORMENTE CITADOS, SON DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, DE ACUERDO CON LO SEÑALADO EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY 909?**

El artículo 47 de la Ley 909 de 2004, debe leerse en concordancia con lo establecido en el artículo 5 ya que son complementarios y los cargos aquí señalados son de libre nombramiento y remoción.

**PREGUNTA No 58.  
LOS CARGOS DEL NIVEL ASISTENCIAL DEBEN SER SUPRIMIDOS?**

No. De conformidad con el artículo 21 del decreto 785 de 2005, los empleos perteneciente a los niveles Administrativo, Auxiliar y Operativo se agrupan en el Nivel Asistencial.

**PREGUNTA No 59.  
SI LO CUADROS FUNCIONALES NO FORMAN PARTE DE LAS PLANTAS DE PERSONAL, DE QUIÉN DEPENDEN?**

En las plantas de personal se definen los empleos que se requieren para el cumplimiento de los objetivos y misión de la entidad u organismos, mientras que los cuadros funcionales son agrupación de empleos semejantes para cumplir propósitos en cuanto a la naturaleza general de sus funciones, responsabilidades que requieren de competencias y conocimientos comunes. Su reglamentación se establecerá de acuerdo con los lineamientos que para tal fin brinde el Gobierno Nacional.

**PREGUNTA No 60.  
TODAS LAS DENOMINACIONES DE LOS CARGOS Y LAS ASIGNACIONES SALARIALES VAN A SER IGUALES EN TODAS LAS ENTIDADES, ASÍ EL CARGO TENGA PARTICULARIDADES ESPECÍFICAS?**

Existen en la Administración Pública Nacional niveles jerárquicos de los empleos, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño. Los empleos de las entidades u organismos a los cuales se refieren el Decreto 770 y 785 de 2005, se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

A cada uno de estos niveles corresponde una nomenclatura y clasificación de empleo con su respectiva escala salarial; para el caso del Nivel Nacional la asignación básica es la misma para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado tal como lo expresa el decreto 916 de 2005; para los niveles Departamental y Municipal cada Asamblea o Concejo, según el caso, establece la propia escala salarial.

No obstante existen regímenes especiales de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos de entidades de la Administración Pública en el Orden Nacional.

**PREGUNTA No 61.  
AL FUSIONAR EL NIVEL EJECUTIVO CON EL NIVEL PROFESIONAL, EL FUNCIONARIO CONTINÚA CON EL GRADO DE REMUNERACIÓN DEL NIVEL EJECUTIVO? SI EL GRADO DE REMUNERACIÓN EQUIVALENTE NO EXISTE EN EL NIVEL PROFESIONAL DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD QUÉ OCURRE?**

Con motivo de la supresión del nivel ejecutivo deberán hacerse las equivalencias del caso con el nivel profesional en cargos cuya remuneración sea igual; caso contrario, se deberá hacer la equivalencia con un grado salarial inmediatamente inferior sin que haya desmejoramiento salarial, para lo cual se le reconocerá la diferencia de la asignación básica y tendrá los mismos efectos legales en materia de prestaciones sociales, por cuanto es factor salarial para todos los efectos.

**PREGUNTA No 62.  
CON LA FUSIÓN DE LOS NIVELES EJECUTIVO Y PROFESIONAL SE DEBE CAMBIAR EL DECRETO DE ESTRUCTURA? QUÉ PASA CON LAS FUNCIONES ASIGNADAS A LAS DIVISIONES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN?**

Por efectos prácticos es necesario adelantar el proceso de modificación de la estructura y efectuar las



equivalencias de los cargos del nivel ejecutivo al nivel profesional en los términos del decreto 785 de 2005. Las funciones de las áreas suprimidas están contenidas en las dependencias del nivel superior de la cual depende.

**PREGUNTA No 63.**

**UN DIRECTOR SECCIONAL QUE TIENE FUNCIONES DE DIRECCIÓN Y MANEJO DE GRUPO Y SU CARGO ES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN; SE DEBE REALIZAR LA EQUIVALENCIA CON EL NIVEL PROFESIONAL O CON EL NIVEL DIRECTIVO?**

En este caso específico, por tener la condición de empleado de Libre Nombramiento y Remoción, debe hacerse la equivalencia con el Nivel Directivo, previo estudio de necesidad del cargo.

## **12. PROVISIONALIDADES**

**PREGUNTA No 64.**

**CON LA EXPEDICIÓN DE LA LEY 909, UN SERVIDOR QUE FUÉ NOMBRADO EN FORMA PROVISIONAL PERO SELECCIONADO MEDIANTE CONCURSO REALIZADO POR LA ENTIDAD, DEBERÁ PRESENTAR NUEVAMENTE CONCURSO PARA QUEDARSE EN EL CARGO EN EL QUE ESTA NOMBRADO COMO PROVISIONAL?**

Si la persona se presentó a un concurso que no era para acceder a derechos de carrera sino simplemente como instrumento para la selección de personal tiene la calidad de provisional. Por lo tanto, si posteriormente se abre a concurso ese cargo para proveerlo en forma definitiva, necesariamente tendrá que participar en él para acceder a los derechos de carrera.

**PREGUNTA No 65.**

**QUÉ PASA CON LOS PROVISIONALES CUANDO EL CARGO DE CARRERA ADMINISTRATIVA QUE OCUPAN ES CONVOCADO A CONCURSO?**

Podrán presentarse al concurso y deberán superarlo y ocupar el primer puesto en la lista de elegibles, de lo contrario serán retirados del servicio. Si el provisional supera el concurso, pero no obtiene el primer puesto, quedará incluido en la lista de elegibles por un lapso de dos años, tiempo durante el cual tendrá la opción de ser nombrado en un cargo igual o equivalente, una vez logre situarse en el primer puesto de la lista.

**PREGUNTA No 66.**

**UN CARGO QUE ESTA SIENDO DESEMPEÑADO POR UN PROVISIONAL, PUEDE SER REEMPLAZADO CON OTRO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL? EJEMPLO: LOS SECRETARIOS DE LAS PERSONERÍAS.**

En el evento en que se deba retirar al provisional que está ocupando el cargo y existiendo razones de estricta necesidad para evitar la afectación en la prestación del servicio, la entidad deberá solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil autorización para poder proveer ese cargo, sin previa convocatoria a concurso. (Artículo 44 del Decreto 760 de 2005).

**PREGUNTA No 67.**

**TODAS LAS PERSONAS QUE NO ESTÁN EN CARRERA ADMINISTRATIVA SON PROVISIONALES?.**

No, no todas las personas que no están en carrera administrativa son provisionales. Es el caso, por ejemplo, de las personas que mediante nombramiento ordinario han accedido a un cargo de libre nombramiento y remoción. Sin embargo, toda persona que ocupe un cargo de carrera administrativa y haya accedido a éste sin que mediara el respectivo proceso de selección, tiene la calidad de provisional.

**PREGUNTA No 68.**

**LEGALMENTE CUÁNTO TIEMPO PUEDE DURAR UN TRABAJADOR EN PROVISIONALIDAD?**

Se presentan dos situaciones. La primera cuando se trata de una vacante definitiva que por razones de reestructuración, fusión, transformación o liquidación de la entidad o por razones de estricta necesidad del servicio, requiera la provisión del empleo de manera inmediata, para lo cual se podrá nombrar en provisionalidad, previa autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil. En estos casos el nombramiento provisional no podrá exceder los seis (6) meses, término dentro del cual se deberá convocar el empleo a concurso. **Sin embargo, deberá tenerse presente que el nombramiento provisional procederá de manera excepcional cuando no haya personal que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.** El segundo evento, en caso de vacaciones temporales, los empleos de carrera podrán ser provistos mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlos por medio de encargo con servidores públicos de carrera por el término que duren las situaciones administrativas que las originaron (Artículos 8 y 9 del Decreto 1227 de 2005).

**PREGUNTA No 69.**

**QUÉ TIEMPO DURA LA PROVISIONALIDAD Y EL PERÍODO DE PRUEBA PARA ADQUIRIR DERECHOS DE CARRERA?**

La duración del nombramiento provisional está en función de la situación que lo genere. Así, si la provisionalidad deriva de separación temporal de los titulares de los empleos, durará el tiempo que dure tal separación temporal (Artículo 25 Ley 909). Si deriva del ascenso de un funcionario inscrito en carrera será mientras se produce la calificación del período de prueba (Artículo 31 ley 909). Siempre hay que tener en cuenta que PRIMA el encargo sobre el nombramiento provisional.

La duración del período de prueba es de seis (6) meses, al final de los cuales debe evaluarse el desempeño conforme a los reglamentos (Numeral 5, Artículo 31, Ley 909 de 2004).

**PREGUNTA No 70.**

**DESDE EL AÑO 99 ESTOY DESEMPEÑÁNDOME EN UN CARGO CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL. ¿YO PUEDO INGRESAR AUTOMÁTICAMENTE A LA CARRERA O TAMBIÉN TENGO QUE CONCURSAR?**

Mediante Sentencia C-30 del 30 de enero de 1997 la Corte Constitucional declaró inexecutable la inscripción extraordinaria en el escalafón de la carrera administrativa, por lo tanto, una vez convocado a concurso el cargo que usted ejerce en calidad de provisional, deberá presentarse a dicho proceso y si no lo aprueba tendrá que ser retirado del servicio. En caso contrario, si pasa satisfactoriamente todas las pruebas y es nombrado en período de prueba por haber ocupado el primer puesto, una vez obtenga calificación satisfactoria de dicho período, podrá ser inscrito en carrera administrativa.

**PREGUNTA No 71.**

**EL 18 DE MARZO SE HACE UN NOMBRAMIENTO PROVISIONAL EN UN CARGO VACANTE EN FORMA DEFINITIVA, PUEDE DARSE POSESIÓN AL DESIGNADO?**

Sí, pues el nombramiento se efectuó antes de que el decreto 760 de 2005 fuera publicado, teniendo en cuenta que éste se expidió el 17 de marzo del año en curso y fue publicado el 19 del mismo mes y año. (Diario Oficial 45855)

**PREGUNTA No 72.**

**UN PROVISIONAL QUE EJERZA FUNCIONES DE COORDINACIÓN, PUEDE RECIBIR EL 20% POR COORDINACIÓN?**

Sí, un provisional puede percibir el 20% por coordinación, siempre y cuando ésta haya sido otorgada formalmente, mediante el correspondiente acto administrativo.

## 13. REESTRUCTURACIONES

### **PREGUNTA No 73.**

**LAS ENTIDADES TERRITORIALES QUE NO AJUSTARON SU PLANTA DE PERSONAL AL RÉGIMEN DEL DECRETO 1569 DE 1998, QUÉ DEBEN HACER FRENTE AL DECRETO 785 DE 2005?**

El Decreto 1569 de 1998 en su momento ordenó a las autoridades competentes del orden territorial ajustar las plantas de personal existentes a las nuevas denominaciones de empleos que se señalan en él. No obstante hay efectivamente instituciones que a la fecha no cumplieron con dicho deber y deben entonces adoptar la respectiva planta de personal conforme a los nuevos niveles y denominaciones de empleos previstos en el Decreto 785 de 2005. Para ello deberán revisar las funciones de cada uno de los empleos de su actual planta de personal y conforme a la naturaleza de las mismas y el perfil del empleo ajustarlo o equipararlo a las denominaciones de empleo previstas en el nuevo Decreto, sin que tal ajuste de nomenclatura conlleve en ningún caso variación en la asignación salarial del empleo.

### **PREGUNTA No 74.**

**SE PUEDE HACER EN ESTE MOMENTO UNA REESTRUCTURACIÓN QUE INCLUYA NUEVOS CARGOS DE CARRERA PARA PROVEERLOS CONJUNTAMENTE CON LOS CONCURSOS QUE SE ABRIRÁN PARA PROVEER LOS CARGOS OCUPADOS ACTUALMENTE POR PROVISIONALES?**

Las disposiciones previstas en la Ley 909 de 2004, los Decretos Leyes expedidos en desarrollo de las facultades extraordinarias conferidas en ella y los Decretos Reglamentarios de la misma, en nada impiden que se efectúen procesos de reorganización o modernización institucional.

Tales procesos de reorganización institucional pueden comprender la supresión de cargos hoy contemplados en la planta de personal, que bien pueden estar provistos de manera transitoria o definitiva. Sin embargo, es viable que estos empleos sean suprimidos siempre que de acuerdo con los resultados del estudio técnico que ampara la modificación de la planta de personal, así se concluya.

Sin embargo, debe anotarse que corresponde a las organizaciones prever las necesidades reales de provisión de empleos, para atender el ejercicio de las funciones de la institución, de acuerdo con las cargas de trabajo, antes de efectuar el proceso de selección correspondiente ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## 14. SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

### **PREGUNTA No 75.**

**QUÉ SUCEDE SI UN EMPLEO TEMPORAL RECIBE UNA REMUNERACIÓN INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO AL MOMENTO DE HACER EL PAGO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD Y PENSIONES, DE ACUERDO CON LOS PARÁMETROS ESTABLECIDOS EN LA LEY 100/93 Y SUS DECRETOS REGLAMENTARIOS?**

Según lo establecido en el artículo 2 del Decreto 1227 de 2005, a los empleos temporales les aplica el régimen de nomenclatura y clasificación de empleos, el mismo régimen salarial, prestacional y todos los demás beneficios de los empleos de carácter permanente que rige para la entidad que va a crear el cargo y se reconocerá de conformidad con lo establecido en las disposiciones que regulan la asignación salarial.

En la administración pública no es dable encontrar empleos de tiempo completo con una asignación salarial inferior al salario mínimo legal vigente, salvo que se trate de empleos que en razón a ser de tiempo parcial o medio tiempo y ser remunerados de forma proporcional al de tiempo completo, se les reconozca una asignación inferior al salario mínimo, condición que debe señalarse al ente asegurador que regule el régimen de pensiones y de salud.

La expresión de temporalidad del empleo no debe confundirse con la posibilidad de crear empleos con jornada de medio tiempo o de tiempo parcial.

Un empleo de carácter permanente o temporal, sino se precisa cosa diferente, tiene de ordinario una jornada de hasta 44 horas a la semana (Decreto 1042 de 1978), pero estos mismos podrán tener de acuerdo con las necesidades del servicio una dedicación o jornada diferente y su remuneración será proporcional a la dedicación del mismo.

#### **PREGUNTA No 76.**

#### **QUÉ SUCEDE CON UN PROVISIONAL QUE NO APRUEBE EL CONCURSO? CÓMO SE LES LIQUIDARÁN PRESTACIONES SOCIALES, EN QUÉ TIEMPO?**

Aquellas personas que ocupan cargos de carrera administrativa en calidad de provisionales que se presenten al correspondiente concurso y no lo superen, deberán ser retirados del servicio para dar paso a quienes lo aprobaron. Las prestaciones a que tienen derecho quienes se retiran serán las mismas a que tiene derecho cualquier empleado público.

El tiempo laborado le será tenido en cuenta para que a futuro lo pueda acreditar como experiencia para otros procesos de selección en los cuales participe o para efectos de acceder a una pensión.

No existe norma alguna que contemple indemnización u otra clase de beneficio económico para los provisionales que se retiren del servicio por causa de un concurso de selección por méritos, en razón al tiempo de servicio; de manera que cuando se provee un empleo por lista de elegibles derivada de un concurso, el provisional que es retirado del servicio sólo tendrá derecho a que se le cancelen los salarios y prestaciones sociales que se hayan causado hasta el momento del retiro tales como vacaciones, primas, cesantías, horas extras etc.

Sobre el tiempo para liquidar los salarios y prestaciones sociales causadas al momento del retiro se hacen las siguientes precisiones:

Si se trata de las cesantías, la Ley 244 de 1995 establece que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud de liquidación de las Cesantías Definitivas, por parte de los servidores públicos de todos los órdenes, la entidad patronal deberá expedir la resolución correspondiente, si reúne los requisitos determinados en la ley.

Para el pago señala que la entidad pública pagadora tendrá un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, a partir de la fecha en la cual quede en firme el acto administrativo que ordena la liquidación de las cesantías definitivas del servidor público, para cancelar esta prestación social.

Sobre la oportunidad del pago de las demás prestaciones sociales para los empleados públicos, no existe una norma legal que disponga un término para su liquidación, pero la Corte Constitucional ha venido sentando jurisprudencia, en el sentido de resarcir el daño ocasionado por la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, actualizando los valores que se hayan venido reteniendo a los trabajadores, correspondientes a salarios, prestaciones y pensiones, desde el momento en que adquirieron el derecho al pago hasta el instante en que éste se produzca efectivamente.

#### **PREGUNTA No 77.**

#### **LA CREACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS PLANTAS TEMPORALES REPRESENTA DERECHOS LABORALES, PRESTACIONES SOCIALES Y DEMÁS?**

Cuando una persona es vinculada a un empleo de carácter temporal creado en la respectiva planta de personal, tendrá derecho al pago de prestaciones sociales. De acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del Decreto 1227 de 2005 el régimen salarial, prestacional y demás beneficios salariales de los empleos temporales será el que corresponda a los empleos de carácter permanente que rigen para la entidad que va a crear el cargo y se reconocerá de conformidad con lo establecido en la ley.

Son cargos que no generan ningún derecho de carrera Administrativa.

**PREGUNTA No 78.**

**QUÉ OCURRE SI UN EMPLEADO QUE TIENE 17 AÑOS DE SERVICIO Y 62 AÑOS NO APRUEBA EL EXAMEN. QUIÉN LO PENSIONA?**

En el evento en que el empleado provisional no supere el concurso quedará retirado del servicio. Si cumple con los requisitos para adquirir la pensión de jubilación, tiempo y edad, podrá adelantar los trámites para que se le conceda esta ante la entidad de previsión a la cual se encuentre vinculado.

## **15. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

**PREGUNTA No 79.**

**QUÉ OPORTUNIDAD TIENE AHORA EL FUNCIONARIO QUE TUVO EL DERECHO A SER INSCRITO EN FORMA EXTRAORDINARIA Y EL JEFE DE PERSONAL NO HIZO LA DILIGENCIA ANTE LA CNSC, DEBE SER DESVINCULADO?**

Por Sentencia C -030 de 1997 proferida por la H. Corte Constitucional fue declarada inexecutable la inscripción extraordinaria en la carrera administrativa. El acceso a la carrera administrativa debe hacerse exclusivamente a través del sistema del mérito. Dicha Sentencia establece textualmente: "...Aquellos funcionarios que aún continúan vinculados a la administración ocupando un cargo de carrera, sin hallarse inscritos como tales, no podrán solicitar su inscripción, pues para ello deberán someterse al correspondiente proceso de selección que cada entidad a nivel nacional o territorial adopte, a efecto de proveer cargos de esta naturaleza. En conclusión, a partir de la notificación de este fallo, se negará cualquier inscripción en carrera, que tenga como fundamento las normas que por medio de esta sentencia serán declaradas inexecutables".

**PREGUNTA No 80.**

**SI UN EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO DEL NIVEL ASISTENCIAL PARTICIPA EN UN CONCURSO Y PIERDE EL EXAMEN, ES RETIRADO DE LA ENTIDAD?**

Los empleados que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción no están obligados a participar en los concursos para garantizar su permanencia en el cargo, pues su nombramiento es de carácter ordinario y su retiro de la entidad obedece a declaratoria de insubsistencia del nombramiento a discreción del nominador.

**PREGUNTA No 81.**

**EXISTEN FUNCIONARIOS DESEMPEÑANDO CARGOS DE CARRERA QUE NO HAN SIDO INSCRITOS EN EL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA, CUÁL ES SU SITUACIÓN EN ESTE MOMENTO?**

Si algunos funcionarios que están desempeñando cargos de carrera administrativa no han sido inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativa, pero ostentan derechos de carrera por haber participado en un

proceso de selección, haber sido nombrados en período de prueba para dichos cargos por ocupar el primer puesto de la correspondiente lista de elegibles, y haber superado satisfactoriamente tal período al obtener una calificación satisfactoria, deberán, entonces, solicitar su inscripción ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de los jefes de personal o quienes hagan sus veces (Decreto 760 de 2005).

Pero si dichos funcionarios están desempeñando cargos de carrera sin haber accedido a ellos como consecuencia de un proceso de selección, entonces se encuentran en calidad de provisionales, y por tanto, deberán presentarse a concurso.

**PREGUNTA No 82.**

**UN FUNCIONARIO QUE FUE NOMBRADO EN PERIODO DE PRUEBA A PARTIR DE UNA LISTA DE ELEGIBLES Y QUE NO FUE INSCRITO EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEBE VOLVER A PRESENTARSE A CONCURSO?**

Se adquieren derechos de carrera habiendo superado en su totalidad y satisfactoriamente el periodo de prueba. De manera que si la persona fue nombrada en periodo de prueba y lo superó debe acreditar esta circunstancia, y solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la respectiva inscripción (Decreto 760 de 2005).

**PREGUNTA No 83.**

**TENIENDO EN CUENTA LA ADOPCIÓN DE NUEVAS NOMENCLATURAS, ES NECESARIO ACTUALIZAR LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA DE LOS FUNCIONARIOS QUE SEAN OBJETO DE ESTE PROCESO?**

La actualización de las inscripciones en carrera deberán ser realizadas posterior a los ajustes de la nomenclatura, a través de los jefes de personal o quienes hagan sus veces ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**PREGUNTA No 84.**

**UNA PERSONA EN ENCARGO DEBE CONCURSAR? SI NO APRUEBA EL CONCURSO EN QUE SITUACIÓN QUEDA?**

Si la persona participa en el concurso para proveer el cargo que está desempeñando en calidad de encargado y no aprueba, debe regresar al empleo del cual es titular.

**PREGUNTA No 85.**

**POR QUÉ SE DECLARA LA VACANCIA DEFINITIVA DEL EMPLEO EN EL CASO DE ABANDONO DEL CARGO SIN MEDIAR PROCESO DISCIPLINARIO?**

El abandono del cargo es una causal autónoma e independiente, la cual constituye falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 734 de 2002, sin embargo, la Procuraduría General de la Nación en reiterados conceptos ha sostenido que para hacerla efectiva se requiere adelantar previamente el respectivo proceso disciplinario.

**PREGUNTA No 86.**

**CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LOS JEFES DE DIVISIÓN QUE ESTÁN EN CARRERA AHORA QUE SE SUPRIME LA DENOMINACIÓN? CONSERVAN SUS DERECHOS DE CARRERA?.**

Por efectos de la supresión del nivel ejecutivo, los Jefes de división que las entidades consideren deben permanecer prestando su servicio en las mismas, continuarán en sus respectivos empleos hasta tanto se ajuste la planta de personal, conservando sus derechos de carrera. Si pasan a un empleo equivalente del nivel profesional como ordena el decreto 770 de 2005 para el nivel nacional y el decreto 785 para el nivel territorial, se deberá actualizar su escalafón con la nueva denominación, tarea que le corresponde a la CNSC de acuerdo con lo establecido en el Decreto 760 de 2005.

## 16. SUIP

### **PREGUNTA No 87.**

#### **EL REGISTRO SISTEMATIZADO DE LOS RECURSOS HUMANOS ES EL SUIP?**

El DAFP es el responsable de diseñar, dirigir e implementar el Sistema General de Información Administrativa; el subsistema de recursos humanos hace parte integrante de este sistema y contiene información sobre: número de empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas; novedades de ingreso y retiro de personal; carrera a la que pertenecen los empleados, sea esta general, específicas ó especiales; sistemas de bienestar y capacitación. El Sistema Único de Información de Personal, SUIP, administrado por el DAFP, cumple los propósitos de dicho subsistema.

El registro sistematizado de recursos humanos es un sistema de información que, al permitir la formulación de programas internos y toma de decisiones en la materia, requiere de la información que se maneja a través del SUIP; sin embargo, cada entidad puede organizar, sistematizar y actualizar información complementaria que considere necesaria para facilitar los procesos de gestión de su talento humano.

### **PREGUNTA No 88.**

#### **LOS EMPLEOS VACANTES DEBEN Y PUEDEN SER PROVISTOS TENIENDO EN CUENTA LA INFORMACIÓN DEL SUIP QUE MANEJA EL DAFP?**

La Ley 909 de 2004 establece la obligación que tienen las entidades de elaborar el plan anual de empleos vacantes y remitirlo al DAFP; El Plan Anual de Empleos Vacantes es un instrumento que permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de estos empleos en las entidades y organismos a los que aplica dicha ley, que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada una presta.

Cada entidad debe remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema Único de Información de Personal SUIP, la información sobre el total de vacantes definitivas junto con el perfil específico, y actualizará la información en la medida en que se vayan cubriendo dichas vacantes o se vayan generando otras. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con base en la información suministrada al SUIP, consolidará el Plan de Empleos Vacantes y lo remitirá a la Comisión Nacional del Servicio Civil, haciendo énfasis en los empleos de carrera administrativa. El Plan de Vacantes será el instrumento técnico para que la Comisión determine qué empleos se deben proveer de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005.

## 17. PROVISIÓN DE EMPLEOS

### **PREGUNTA No 89.**

#### **SI LA ENTIDAD ESTÁ EN REESTRUCTURACIÓN PUEDE ESPERAR PARA HACER LOS CONCURSOS HASTA TERMINAR LA REESTRUCTURACIÓN?**

No, de acuerdo con el artículo transitorio del título X de la ley 909 de 2004, se deberá proceder a la convocatoria de concursos abiertos para proveer los cargos que se encuentran provistos mediante nombramiento provisional o encargo a más tardar el día 6 de diciembre de 2005. Si durante este periodo una entidad adelanta un proceso de reestructuración deberá articularse con los lineamientos establecidos por dicha Comisión según los procedimientos establecidos en el Decreto 760 de 2005.

**PREGUNTA No 90.**

**TENIENDO EN CUENTA QUE EL DECRETO 760 DE 2005 COMENZÓ A REGIR A PARTIR DEL 19 DE MARZO DEL PRESENTE AÑO, QUÉ SUCEDE SI SE REALIZA UN NOMBRAMIENTO A PARTIR DE ABRIL 1º ?**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 de la ley 909 las normas de carrera continuaron vigentes hasta que se expidieran los decretos con fuerza de ley, de manera que una vez expedido el decreto 760 de 2005 con fuerza de ley se deben acatar las normas que en ellos se establecen.

Si se realizó un nombramiento sin acatar lo dispuesto en el Decreto 760 de 2005, deberán dirigirse a la Comisión Nacional del Servicio Civil que es el órgano competente en la materia.

**PREGUNTA No 91.**

**EN CASO DE VACANCIA DEFINITIVA DEBE ENCARGARSE? QUÉ SUCEDE CON LOS CASOS EN QUE NO EXISTA EL EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA QUE CUMPLA LOS REQUISITOS Y LAS NECESIDADES DEL SERVICIO REQUIEREN LA PROVISIÓN DEL CARGO?**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 44 del Decreto 760 del 17 de marzo de 2005, en caso de vacancia definitiva podrá encargarse cuando se presenten razones de estricta necesidad para evitar afectación en la prestación del servicio. Para realizar dicho encargo, el jefe del organismo deberá pedir autorización a la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Circular 002 del 11 de abril de 2005 emitida por dicho organismo. En caso de que no exista empleado de carrera que cumpla con los requisitos para ser encargado y que no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada, podrá efectuarse un nombramiento provisional.

**PREGUNTA No 92.**

**QUÉ DURACIÓN TIENEN LOS ENCARGOS?**

De acuerdo con el Artículo 8 del Decreto 1227 de 2005, el término de duración del encargo no podrá ser superior a seis (6) meses, salvo autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando el concurso no se hubiere culminado en el termino previsto, caso en el cual éste se extenderá hasta que se produzca el nombramiento en periodo de prueba.

**PREGUNTA No 93**

**SE PUEDEN HACER ENCARGOS EN VACANCIAS TEMPORALES SIN LA AUTORIZACIÓN DE LA COMISIÓN?**

Sí es posible realizar encargos en vacancias temporales ya que el artículo 25 de la Ley 909 de 2004 determina que los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos, serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera. Además, de acuerdo con el artículo 44 del decreto 760 de 2005, las vacancias temporales generadas por el encargo pueden proveerse mediante nombramiento provisional.

**PREGUNTA No 94**

**SE PUEDE PROVEER UN CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, MEDIANTE LA FIGURA DEL ENCARGO CON UN FUNCIONARIO QUE NO CUMPLA LOS REQUISITOS?.**

No. Cualquier provisión de empleo requiere obligatoriamente el cumplimiento de requisitos para poder ejercerlo.



**PREGUNTA No 95.**

**UN EMPLEADO DE CARRERA SE ENCUENTRA ENCARGADO DE UN EMPLEO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DURANTE TRES MESES. ¿POR CUÁNTOS DÍAS SE DEBE SUSPENDER EL ENCARGO PARA PODERLO ENCARGAR NUEVAMENTE?**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 los empleos 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 con los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva, el encargo será solo hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

**PREGUNTA No 96.**

**QUÉ EXCEPCIONES HAY EN CUANTO A EXIGENCIA DE REQUISITOS PARA LAS PERSONAS QUE ESTÁN PROVISIONALES Y DEBEN CONCURSAR?**

La sentencia C-733 de 2005 proferida por la Corte Constitucional declaró inexecutable el artículo 56 de la Ley 909 de 2004, por tanto las personas que se encuentran en provisionalidad deberán concursar en igualdad de condiciones con los demás participantes en los concursos y acreditar todos los requisitos que se definan en las convocatorias.

**PREGUNTA No 97.**

**ES POSIBLE QUE A UN FUNCIONARIO DEL NIVEL ASISTENCIAL QUE TENGA EDUCACIÓN SUPERIOR Y ESPECIALIZACIÓN Y QUE ASPIRE A UN CARGO PROFESIONAL LE SEAN TENIDOS EN CUENTA ESOS TÍTULOS COMO EXPERIENCIA PROFESIONAL?**

Se le puede tener en cuenta la especialización y hacerla valer por la experiencia, siempre y cuando el respectivo manual les permita hacer la operación de equivalencia.

**PREGUNTA No 98.**

**CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO QUE SE DEBE SEGUIR PARA EFECTUAR ENCARGOS O NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES? SE DEBE TENER EN CUENTA LO ESTABLECIDO EN EL DECRETO 760 DE 2005?**

Para efectuar encargos o nombramientos provisionales en vacancias definitivas se debe solicitar autorización a la Comisión Nacional del Servicio Civil, justificando las necesidades del servicio de conformidad con la circular número 002 de 2005 de dicha Comisión y el Decreto 760 de 2005.

Los actuales manuales de funciones se encuentran vigentes y con base en ellos se deben realizar los encargos y nombramientos que se requieran, pero teniendo en cuenta lo contemplado en la circular 002 de 2005 de la CNSC.

**PREGUNTA No 99.**

**QUIÉN VA A GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA EN LA REALIZACIÓN DE LOS CONCURSOS?**

El sistema de acreditación que debe adelantar la CNSC para las universidades e instituciones de educación superior que estén interesadas en llevar a cabo los procesos de selección, contempla unos criterios técnicos sobre las pruebas de selección y sobre los procesos mismos, de manera que se garantice la idoneidad de dichas instituciones para valorar personas que quieran ocupar cargos de carrera administrativa. De otra parte, las normas siempre han contemplado recursos para denunciar irregularidades en los procesos de selección. (Título II artículos 12 al 16 del Decreto 760 de 2005).

**PREGUNTA No 100.**

**ES POSIBLE QUE DE ACUERDO A COMPETENCIAS SIMILARES SE PUEDA PARTICIPAR EN VARIAS CONVOCATORIAS SIMULTÁNEAMENTE?**

Es posible, siempre y cuando las personas reúnan los requisitos exigidos en las convocatorias para proveer los respectivos cargos.

**PREGUNTA No 101.**

**SI SE PRESENTA UNA VACANTE DE PROFESIONAL GRADO 10 Y EL FUNCIONARIO QUE OCUPA LA DENOMINACIÓN INMEDIATAMENTE ANTERIOR (GRADO 8) NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS; Y UN FUNCIONARIO DEL NIVEL TÉCNICO SI LOS CUMPLE? -SE PUEDE ENCARGAR AL TÉCNICO DE ESTE CARGO?**

De conformidad con el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, 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. Por tanto, en la situación que se describe es posible hacer un nombramiento mediante encargo al técnico en el cargo de profesional 10, siempre y cuando se trate de cubrir una vacancia temporal y cumpla con los requisitos de educación y experiencia exigidos para el ejercicio del cargo; en caso de que la vacancia sea definitiva también se puede hacer el encargo previa autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**PREGUNTA No 102.**

**SEGÚN LA LEY 909, QUÉ PREFERENCIA TIENEN LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA PARA OCUPAR CARGOS VACANTES DE MAYOR JERARQUÍA PARA LOS CUALES CUMPLEN LOS REQUISITOS?**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, mientras se surte el proceso de selección y una vez convocado el cargo a concurso, los empleados de carrera tienen derecho a ser encargados si acreditan los requisitos, 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. El encargo **debe** recaer en el servidor 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 para este. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

De otro lado, los servidores públicos de carrera sobre los cuales recaiga un nombramiento en ascenso conservan los derechos de carrera sobre el cargo anterior en caso de que la calificación por período de prueba sea insatisfactoria; respecto a los concursos tanto los funcionarios de carrera como los demás concursantes participarán en igualdad de condiciones.

**PREGUNTA No 103.**

**TRABAJO HACE 16 AÑOS EN EL SECTOR DE EDUCACIÓN, DESEMPEÑANDO EL CARGO DE ASEADORA. TENGO CÁNCER DIAGNOSTICADO, SI ME PRESENTO A CONCURSO Y NO PASO, ME SACAN?**

La permanencia en el cargo para los empleados provisionales se basa única y exclusivamente en la demostración del mérito, razón por la cual quienes no aprueben el concurso para el cual se presenten, deberán ser retirados del servicio.

**PREGUNTA No 104.**

**HABRÁN CONCURSOS CERRADOS PARA LEGALIZAR LOS CARGOS DE PERSONAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA?**

No habrá concursos cerrados, todos los concursos deben ser abiertos. La “legalización de los cargos de carrera”, si se entiende como la posibilidad de adquirir derechos de carrera sin mediar el concurso abierto NO es posible.

El artículo 29 de la ley 909 determina que los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño. Así mismo, uno de los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera administrativa es el de la libre concurrencia e igualdad, esto quiere decir que todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole (Ley 909, artículo 28, literal d).

**PREGUNTA No 105.**

**SI EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA NOMBRA MEDIANTE DECRETO A UN OFICIAL DE LAS FF.MM COMO SUBDIRECTOR GENERAL DE UNA ENTIDAD DESCENTRALIZADA, DEBE EL DIRECTOR REALIZAR PROCESO DE SELECCIÓN POR MÉRITO O NOMBRAR DIRECTAMENTE AL OFICIAL ASÍ EXISTAN PERSONAS CON MÁS PERFIL Y COMPETENCIA?**

Si ha de proveerse el empleo de Subdirector de Entidad Descentralizada, el cual se encuentra clasificado en el nivel directivo, según el régimen de nomenclatura y clasificación de empleos hoy previsto en el Decreto 2502 de 1998 y demás que le modifican y adicionan, deberá considerarse que ese cargo no corresponde a los empleos de naturaleza gerencial ya que su nominación depende del Presidente de la República, por tanto no está sometido al procedimiento de ingreso a que alude el artículo 49 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1601 de 2005.

**PREGUNTA No 106.**

**SI SE ENCARGA A UN EMPLEADO DE CARRERA EN UN CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, DEBE CONFERIRSELE COMISIÓN DE SERVICIOS? UN EMPLEADO DE CARRERA QUE GOZA DE PERMISO SINDICAL PERMANENTE O PERMISO SINDICAL DE DOS DÍAS A LA SEMANA DEBE SER CALIFICADO?**

El encargo y la Comisión de servicios son dos situaciones administrativas independientes, en consecuencia cuando una persona es encargada en un empleo de libre nombramiento y remoción no se requiere que se le confiera comisión de servicios.

Los funcionarios de carrera que gocen de permiso sindical no están exentos de la evaluación del desempeño, por tanto se les debe evaluar como a los demás funcionarios.

**PREGUNTA No 107.**

**PARA LOS CASOS DE LAS E.S.E. QUE AÚN NO HAN DECIDIDO TEMAS DE ELECCIÓN DE GERENTES, POR CUÁNTAS VECES PROCEDE EL ENCARGO?**

Los cargos de Gerentes de las ESE son empleos de período fijo, los cuales se deben proveer de acuerdo al procedimiento señalado en la Ley 100 de 1993 y en los decretos reglamentarios; se considera que la figura del encargo podría utilizarse mientras se adelanta el proceso de selección para la conformación de las ternas.

**PREGUNTA No 108.**

**SI UNA PERSONA TIENE TÍTULO UNIVERSITARIO Y ESPECIALIZACIÓN PERO SE DESEMPEÑA EN UN CARGO DEL NIVEL TÉCNICO, ES POSIBLE QUE DICHA EXPERIENCIA SEA VALORADA COMO EXPERIENCIA PROFESIONAL? ES POSIBLE CONCURSAR PARA UN CARGO DEL NIVEL PROFESIONAL, ES POSIBLE ACCEDER A UN CARGO DE NIVEL PROFESIONAL POR ENCARGO.**

Sí, es posible acceder a un cargo de Nivel Profesional por encargo o por concurso, siempre y cuando cumpla con los requisitos tanto de experiencia como de estudios o sus **equivalencias** exigidos en el manual específico de funciones y requisitos de la respectiva entidad. De todas maneras, debe tenerse en cuenta que el artículo 11 del decreto 785 de 2005 define la experiencia profesional como: *"... la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el p<sup>é</sup>nsum académico de la respectiva formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo"*. (resaltado fuera de texto)

## **18. SUPERNUMERARIOS Y OPS**

**PREGUNTA No 109.**

**PUEDEN LAS ENTIDADES SEGUIR VINCULANDO SUPERNUMERARIOS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE QUE TRATA EL DECRETO 1042/78 MIENTRAS SE CONFORMA LA PLANTA TEMPORAL?**

La administración puede seguir vinculando supernumerarios, por cuanto las normas que establecen esta figura, a la fecha no han sido derogadas, pero para evitar la formación de plantas paralelas se recomienda por parte del Gobierno Nacional la creación de empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004.

**PREGUNTA No 110.**

**SI EL SUPERNUMERARIO ES UNA FIGURA QUE SE CONTEMPLA EN EL CÓDIGO DEL EMPLEADO OFICIAL, FRENTE A LO ESTABLECIDO CON LA LEY 909, CUÁL SERÍA SU SITUACIÓN?**

La figura del supernumerario contemplada en el decreto Ley 1042 de 1978, no ha sido derogada. La Ley 909 de 2004 en el artículo 25 consagra la manera de suplir las vacancias temporales.

## **19. OTRAS**

**PREGUNTA No 111.**

**CÓMO SE APLICA LA LEY 909 A LOS FUNCIONARIOS QUE LABORAN POR MEDIO DE COOPERATIVAS Y UNOS TIENEN CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y OTROS NO?**

La Ley 909 de 2004 no aplica a las personas vinculadas a la administración a través de cooperativas, estas personas no tienen la calidad de empleados públicos por cuanto no están vinculadas a empleos creados en la respectiva planta de personal. Las personas así vinculadas tienen la calidad de trabajadores privados.

**PREGUNTA No 112.**

**SE HA CONTEMPLADO EL APLAZAMIENTO DE LAS CONVOCATORIAS POR LOS PROCESOS ELECTORALES QUE SE AVECINAN?**

No. Las entidades según lo dispuesto en el Artículo Transitorio de la Ley 909 de 2004 durante el año siguiente a la conformación de la Comisión Nacional del Servicio Civil (7 de diciembre de 2004) deberán proceder a convocar a concurso abierto los empleos de carrera que se encuentren vacantes ó provistos mediante nombramiento provisional o encargo.

**PREGUNTA No 113.**

**QUÉ DIFERENCIA HAY ENTRE EL TIPO DE EXAMEN O MÉTODO DE EXAMEN QUE PRESENTAN QUIENES VAN A ENTRAR A CARRERA Y QUIENES YA SE ENCUENTRAN EN CARRERA?**

**Ninguna.** Todos los aspirantes deben ser evaluados en condiciones de igualdad. Por lo tanto, no puede haber exámenes o tratamientos diferentes de los concursantes, sea que estén escalafonados en carrera o que no lo estén.

**PREGUNTA No 114.**

**EN CUANTO A PROVISIÓN DE EMPLEOS, SI CUMPLE REQUISITOS SE PUEDE CONCURSAR? B) AL FORMAR PARTE DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA, QUÉ SUCEDE CON LA ANTIGÜEDAD DE LA PERSONA?**

En las convocatorias a concurso se determinarán los requisitos que deben acreditar los aspirantes, de esta forma quienes acrediten los requisitos y demuestren su voluntad de participar, mediante la respectiva inscripción, serán los llamados a participar en los concursos.

En el sistema de carrera administrativa, **la antigüedad**, entendida como el número de años que se tiene en un cargo o en una entidad, no tiene valor por sí misma, no conlleva tratamiento especial ni se constituye en garantía para ocupar posiciones superiores. Los funcionarios ya vinculados, pertenezcan o no a la carrera administrativa, deberán demostrar el mérito a través del concurso abierto, en el cual todos los aspirantes deben tener el mismo tratamiento.

**PREGUNTA No 115.**

**A CARGO DE QUIÉN ESTÁN LAS COSTAS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN?**

Conforme lo establece el artículo 30 de la ley 909, los costos que genere la realización de los concursos serán con cargo a los presupuestos de las entidades que requieran la provisión de cargos y las entidades que utilicen las listas de elegibles resultado de los concursos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil deberán sufragar los costos determinados por la citada Comisión. Sobre este último punto, el artículo 33 del decreto 1227 de 2005 indica que La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará el procedimiento y los costos para la utilización de las listas de elegibles por entidades diferentes a las que sufragaron los costos de los concursos.

**PREGUNTA No 116.**

**EN QUÉ FECHA SE DEBE ENVIAR AL DAFP EL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS Y EL PLAN ANUAL DE VACANTES. CÓMO SE ELABORAN?**

**El Plan Estratégico de Recursos Humanos** es el instrumento para adelantar la gestión integral del recurso humano, debe formularse de forma articulada y simultánea con los planes indicativos y operativos de la entidad, es decir que se elabora al tiempo con los planes y programas anuales de la entidad. NO está previsto su envío al DAFP, pero este Departamento, en cumplimiento de su función de “velar por el cumplimiento y aplicación por parte de las unidades de personal de las normas generales en materia de empleo público” (letra f , artículo 14, ley 909), podrá requerir información sobre dichos planes o adelantar visitas para verificar el desarrollo de los mismos.

Las orientaciones generales para la **elaboración de los planes estratégicos** están dadas en el documento *“Planeación de los Recursos Humanos: lineamientos de política, estrategias y orientaciones para su implementación”*, presentado a los jefes de recursos humanos en las mesas sectoriales adelantadas por el DAFP en abril y mayo de 2005, y que puede obtenerse en la web del DAFP, tema: gestión del talento humano, subtema: planeación de recursos humanos.

**El Plan Anual de Vacantes** es el instrumento que permitirá racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección. Dentro de las orientaciones contenidas en el documento antes referenciado, está previsto que cada entidad elabore su plan de empleos vacantes (relación detallada de los empleos con vacancia definitiva y que cuenten con disponibilidad presupuestal para su provisión) y que lo remita al DAFP a través del Sistema Único de Información de Personal SUIP. Para su elaboración se impartirán instrucciones específicas a través del SUIP.

De estos Planes tratan los artículos 14 y 15 de la ley 909 mediante los cuales se establecen las funciones del DAFP y de las Unidades de Personal.

#### **PREGUNTA No 117.**

#### **QUÉ PAPEL LE CORRESPONDE AL DAFP FRENTE A LA NUEVA LEY DE EMPLEO PÚBLICO?**

Las funciones asignadas al DAFP están dadas por el artículo 14 de la ley 909, entre ellas se citan:

- Formular la política, la planificación y la coordinación del recurso humano de la Administración Pública nacional y territorial,
- Fijar las políticas en materia de organización administrativa, orientadas a la modernización de las estructuras administrativas,
- Elaborar el plan anual de empleos vacantes,
- Impulsar y coordinar planes de mejoramiento del servicio público, la formación y promoción de los empleados públicos,
- Velar por el cumplimiento de las normas generales de empleo público por parte de las Unidades de Personal,
- Fijar las políticas y desarrollar los instrumentos en materia de nomenclatura y clasificación de empleos, sistema salarial y prestacional, plantas de cargos y manuales de funciones y requisitos,
- Diseñar y gestionar los sistemas de información en materia de empleo público, y
- Asesorar a las entidades públicas en materia de gestión y desarrollo del talento humano.

De acuerdo con lo anterior, y a manera de síntesis, al DAFP le corresponde formular las políticas, desarrollar los instrumentos técnicos y formativos y prestar asesoría a las entidades en los temas de:

*Organización administrativa* (estructuras administrativas, nomenclatura y clasificación de empleos, salarios y prestaciones, plantas de personal y manuales de funciones y requisitos)

*Gestión y desarrollo del recurso humano* (inducción, capacitación, bienestar e incentivos, desvinculación asistida)

Así mismo, le corresponde diseñar y gestionar los sistemas de información en materia de empleo público y elaborar el Plan Anual de Empleos Vacantes con destino a la CNSC.

#### **PREGUNTA No 118.**

**LA LEY 909 CONTEMPLA DENTRO DE LOS POSIBLES REQUISITOS A ESTABLECER “TÍTULO PROFESIONAL DEBIDAMENTE REGISTRADO ANTE LA ENTIDAD COMPETENTE”. LA LEY DE SUPRESIÓN DE TRÁMITES SUSPENDIÓ ESTE REQUISITO; CUÁL SERÁ ENTONCES EL PROCEDIMIENTO ANTE IGUAL CASO? SE EXIGIRÁN DE TODAS FORMAS TARJETAS PROFESIONALES NO OBLIGATORIAS PARA ALGUNAS PROFESIONES?.**

La Ley 909 no contempla requisitos exigidos para ningún tipo de empleo; el decreto 785 de 2005 en su artículo 7 establece lo siguiente: **“Certificación educación formal.** Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para

*su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.*

*En los casos en que se requiera acreditar la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla en la CUÁL conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o grado. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar la correspondiente tarjeta o matrícula profesional. De no acreditarse en ese tiempo, se aplicará lo previsto en el artículo 5° de la Ley 190 de 1995 y las normas que la modifiquen o sustituyan”*

Por otra parte, el decreto 2150 de 1995 “ Supresión de Trámites en la Administración Pública”, no contempla la supresión a la exigencia de demostrar con títulos, actas, certificados, diplomas o grados otorgados por entidades competentes, las condiciones de estudios o educación formal adelantados por un aspirante a un empleo público, así como tampoco la Ley 962 de 2005 que es la norma de mas reciente expedición de supresión de trámites.

Bogotá, Agosto 23 de 2005