

<b>Entidad originadora:</b>	Departamento Administrativo de la Función Pública
<b>Fecha:</b>	06/06/2023
<b>Proyecto de Decreto/Resolución:</b>	Proyecto de Decreto <i>“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales, el fortalecimiento institucional de la gestión del talento humano y la movilidad horizontal”.</i>

## **1. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN**

El artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, establece que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

La Ley 909 del 2004 se expidieron normas que *“regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública”*, cuya orientación es el logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan criterios como la profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública, la cual busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a la ciudadanía.

El artículo 4 de la Ley 1960 de 2019 establece que *“El Gobierno Nacional desarrollará mecanismos de movilidad horizontal, que en ningún caso implicará cambio de empleo, con el propósito de evaluar de manera progresiva el mérito y garantizar la capacitación permanente de los servidores públicos, aspectos esenciales para su desarrollo, el mejoramiento para la calidad de los servicios prestados en las entidades públicas y la eficacia en el cumplimiento de sus funciones”.*

Así mismo, el mencionado artículo señala que *“La movilidad deberá basarse en criterios de mérito, medido a través de pruebas de competencia, aplicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la permanencia en el servicio, la evaluación del desempeño, la capacitación y la formación adquirida”.*

Igualmente, este artículo dispone que *“para el desarrollo de las modalidades de movilidad horizontal se deberán tener en cuenta el marco de gasto de mediano plazo y las disponibilidades presupuestales”.*

Por lo anterior, se requiere reglamentar la movilidad horizontal, con el propósito de evaluar de manera progresiva el mérito y garantizar la capacitación permanente de los empleados públicos del sistema general de carrera administrativa.

Ahora bien, con la definición de estos lineamientos se está contribuyendo al desarrollo profesional de los empleados públicos, el mejoramiento de la calidad de los servicios prestados en las entidades públicas y la eficacia en el cumplimiento de sus funciones.

Igualmente, el artículo 2.7.2.3 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación, contempla los objetivos del Marco Nacional de Cualificaciones, así:

1. *“Contribuir a la movilidad y la progresión educativa, formativa y laboral mediante el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida.*
2. *Facilitar la articulación de los diferentes Niveles de Cualificación y Vías de Cualificación.*

3. *Contribuir al desarrollo y fortalecimiento del talento humano a través de una mayor interacción entre los actores del Gobierno, sector productivo, laboral, educativo, formativo y social.*
4. *Contribuir a la movilidad nacional e internacional a través de una mayor flexibilidad para su trayectoria educativa y formativa, así como en el ámbito laboral.*
5. *Promover la pertinencia y calidad de las Cualificaciones en relación con las necesidades presentes y futuras de la sociedad, los sectores económicos, la productividad y competitividad del país.*
6. *Contribuir al cierre de brechas de talento humano según las necesidades regionales y de los sectores económicos.*
7. *Facilitar la transparencia de las Cualificaciones en el sistema educativo y formativo, y su reconocimiento en el mercado de trabajo”.*

Así las cosas, la aplicación del Marco Nacional de Cualificaciones para el sector público implica un análisis detallado sobre el modelo de empleo público en el país, las competencias laborales que están determinadas para el desempeño de las funciones, los requisitos de formación y experiencia para el acceso a un empleo y las condiciones para la movilidad laboral en la carrera administrativa.

Por otra parte, debe indicarse que el documento denominado *“Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida”*, junto con sus anexos, hacen parte integral de la Ley 2294 de 2023 de acuerdo con el artículo 2 de esta Ley, en este sentido el mencionado documento contempla en el catalizador C denominado *“Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”*, en el capítulo 6 *“Trabajo digno y decente”* literal c *“Modernización y transformación del empleo público”* establece que, *“Se propenderá por los derechos de los servidores públicos, fortaleciendo la política de empleo público e incentivando la carrera administrativa con criterios meritocráticos (...). Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público (...).”*

Adicionalmente, el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector Función Pública, contiene las competencias laborales comunes y por nivel jerárquico de los servidores públicos, las cuales se identificaron a partir de la Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Bogotá, en julio de 2016.

En consecuencia, con el fin de responder a los desafíos y entender las nuevas exigencias que trae consigo la denominada Cuarta Revolución Industrial, la era digital, la inteligencia artificial, la digitalización y la hiperconectividad, se hace necesario actualizar las competencias laborales de los servidores públicos, teniendo en cuenta que estos deben entender la nueva dinámica de las entidades, para ser estratégicos en los retos y desafíos que se presenten, enfocados en la multidisciplinariedad, la orientación al logro, la innovación, la flexibilidad para adaptarse a los cambios y la capacidad de autogestión.

Por lo tanto, en diferentes mesas de carácter interinstitucional, adelantadas entre el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFFP, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, se revisaron las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico adoptadas en el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, con el propósito de actualizarlas, de acuerdo con las nuevas dinámicas que exige el empleo público.

Teniendo en cuenta lo anterior, con el propósito de lograr el mejoramiento institucional de la gestión de talento humano y de acuerdo con las recomendaciones emitidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE, se establece que es necesario fortalecer la capacidad institucional para la gestión del talento humano al servicio de la Administración Pública de forma transversal en todos los niveles del gobierno, que permitan administrarlo de manera más flexible y estratégica.

Por consiguiente, se hace necesario establecer lineamientos que las entidades públicas deben tener en cuenta y así mejorar la implementación de la política de gestión estratégica del talento humano liderada por Función Pública.

Ahora bien, debe precisarse que mediante sentencia de primera instancia del 31 de marzo de 2022 proferida por el Tribunal Administrativo de La Guajira, en el marco de la acción de cumplimiento presentada por la Procuraduría 154 Judicial II para asuntos administrativos, a través de la cual se accedió a las pretensiones de la entidad demandante y estableció: ***“PRIMERO: ORDENAR al gobierno nacional en cabeza del presidente de la República, doctor Iván Duque Márquez y del Departamento Administrativo de la Función Pública, doctor Nerio José Alvis Barranco, que dentro de los sesenta (60) días siguientes a la ejecutoria de este fallo y si aún no lo hubieren hecho, cumplan lo dispuesto en el parágrafo del artículo 4 de la Ley 1960 de 2019 en cuanto a expedir la reglamentación allí ordenada. Lo anterior, acorde con lo razonado en la parte motiva del presente fallo.”*** Y que la anterior sentencia fue confirmada en segunda instancia el 19 de mayo de 2022, por el Consejo de Estado - Sala de lo Contencioso Administrativo - Sección Quinta - Magistrado Ponente: Pedro Pablo Vanegas Gil, que ordenó: ***“SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia del 31 de marzo de 2022 del Tribunal Administrativo de La Guajira, por las razones expuestas en este fallo (...).”***

Finalmente, se modifican y adicionan algunos artículos del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales, el fortalecimiento institucional de la gestión del talento humano y la movilidad horizontal.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

El presente decreto aplicará a los empleados públicos de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial a las cuales les aplica el Decreto Ley 770 de 2005 y el Decreto Ley 785 de 2005.

En cuanto, a los mecanismos de movilidad horizontal, aplicará a los empleados de carrera administrativa de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, a las cuales les aplica el Decreto Ley 770 de 2005 y el Decreto Ley 785 de 2005.

## 3. VIABILIDAD JURÍDICA

### 3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo

La presente propuesta normativa se encuentra amparada en la facultad reglamentaria del Presidente de la República de que trata el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 5 del Decreto Ley 770 de 2005 y el artículo 4 de la Ley 1960 de 2019

### 3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada

El Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública y el artículo 4 de la Ley 1960 de 2019 que se encuentra vigente.

**3.3. Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas**

Se modificarán y adicionarán algunos artículos y títulos del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**3.4 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción)**

Actualmente no existe ningún proceso asociado que afecte la presente regulación.

**3.5 Circunstancias jurídicas adicionales**

N/A

**4. IMPACTO ECONÓMICO (Si se requiere)**

Las entidades públicas que cuenten con empleados de carrera administrativa que accedan a la movilidad horizontal en la categoría A, lo harán con el presupuesto que estas tengan asignado para la vigencia correspondiente en el programa de bienestar e incentivos, así como para los programas de formación y capacitación. Lo anterior, con el fin de no generar incrementos en el presupuesto de la entidad.

A partir de la categoría A, las entidades públicas deberán programar el presupuesto en cinco (5) años de la movilidad horizontal, para los costos que se derivan del ingreso a la categoría B y así sucesivamente a las demás categorías, el cual debe optimizarse una vez se analice el presupuesto asignado para la vigencia correspondiente y con ello implementar la movilidad horizontal, de que trata el Título 39 del presente Decreto.

**5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (Si se requiere)**

Si aplica.

**6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN (Si se requiere)**

N/A

**7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO (Si cuenta con ellos)**

**ANEXOS:**

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria	X
Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	N/A
Informe de observaciones y respuestas	X
Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio	N/A
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública	N/A
Otro	- Documento denominado: "Competencias Laborales para el Servicio Público 4.0 en



**COLOMBIA**  
POTENCIA DE LA  
**VIDA**

**FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA**



**Función Pública**

Colombia”, fruto de las mesas de carácter interinstitucional, adelantadas entre el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, 2021.

- Documento denominado: Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública – Colombia: “La implementación del buen gobierno”, 2014.

- Documento denominado “Estudio técnico de movilidad horizontal para el crecimiento profesional y el mejoramiento de la calidad del servicio público”, 2022.

- Sentencia primera instancia proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo de la Guajira, radicado expediente No.: 44-001-23-40-000-2022-00013-00 del 31 de marzo de 2022, Magistrado Ponente: Carmen Cecilia Plata Jiménez.

- Sentencia segunda instancia proferida por el Consejo de Estado – Sala de lo Contencioso Administrativo – Sección Quinta, radicado No.: 44001-23-40-000-2022-00013-01, Magistrado Ponente: Pedro Pablo Vanegas Gil.

**Aprobó:**

**ARMANDO LÓPEZ CORTES**

Director Jurídico del Departamento Administrativo de la Función Pública

**FRANCISCO CAMARGO SALAS**

Director de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública