

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA****DECRETO NÚMERO DE 2023****()**

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

En ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 4 de la Ley 1960 de 2019 y el artículo 5 del Decreto Ley 770 de 2005, y

CONSIDERANDO

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

Que, mediante 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, que derivan principios como la profesionalización del talento humano al servicio de la Administración Pública, la cual busca la consolidación del mérito y la calidad en la prestación del servicio público a la ciudadanía.

Que, 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”*.

Que, 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”*.

Que, 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”*.

Que, 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.

Que, 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.

Que, 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:

Continuación del Decreto: *“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”*

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”.*

Que, en este sentido, 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.

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 (...).”*

Que, 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.

Que, 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.

Que, en diferentes 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, 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.

Que, 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

Continuación del Decreto: "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"

forma transversal en todos los niveles del gobierno, que permitan administrarlo de manera más flexible y estratégica.

Que, en consecuencia, 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.

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 párrafo 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 (...)"

Que, de conformidad con lo establecido en los artículos 3 y 8 de la Ley 1437 de 2011, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2.1.2.1.14. del Decreto Reglamentario Único 1081 de 2015, el contenido del presente Decreto, junto con su memoria justificativa, fue publicado en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública, para conocimiento y posteriores observaciones de la ciudadanía y los grupos de interés.

Que, en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO 1. Modificar los artículos 2.2.4.1, 2.2.4.2, 2.2.4.6, 2.2.4.7, 2.2.4.8 y el 2.2.4.11 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales, los cuales quedarán así:

"TÍTULO 4

COMPETENCIAS LABORALES COMUNES Y POR NIVEL JERÁRQUICO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

ARTÍCULO 2.2.4.1. Campo de aplicación. El presente Título determina las competencias laborales comunes y por nivel jerárquico de los empleados públicos en que se agrupan los empleos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005 o las normas que los modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 2.2.4.2. Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo, así como los conocimientos, habilidades o destrezas, capacidades o aptitudes, valores y actitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

ARTÍCULO 2.2.4.6. Criterios de las competencias comportamentales. Las competencias de que trata este artículo, se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Responsabilidad por personal a cargo.
2. Habilidades o destrezas y capacidades o aptitudes.

Continuación del Decreto: "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"

3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
4. Iniciativa de innovación en la gestión.
5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

ARTÍCULO 2.2.4.7. Competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico de los servidores públicos. El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará, mediante acto administrativo motivado, las competencias laborales de los empleados públicos, considerando las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 2.2.4.8. Catálogo de competencias laborales y Marco Nacional de Cualificaciones en el sector público. Cada vez que se actualice el catálogo de competencias laborales, las entidades y organismos del orden nacional, tendrán hasta seis (6) meses siguientes a la vigencia del acto administrativo de que trata el artículo 2.2.4.7., para adecuar sus manuales específicos de funciones y de competencias laborales. Las entidades y organismos del orden territorial tendrán hasta un (1) año desde la entrada en vigencia del presente decreto para adecuarlos.

Los procesos de selección se deberán adelantar con las competencias vigentes al momento de su convocatoria.

La evaluación del desempeño laboral se deberá efectuar sobre las competencias vigentes al momento de la concertación de objetivos y su posterior firma.

Parágrafo 1. Las actualizaciones a las que se refiere el presente artículo deberán ser reportadas, dentro de los plazos establecidos, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión -FURAG- que administra el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Parágrafo 2. El Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante acto administrativo motivado, establecerá los lineamientos para aplicar el Marco Nacional de Cualificaciones en el sector público, como componente del Sistema Nacional de Cualificaciones.

ARTÍCULO 2.2.4.11. Asesoría. El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública brindarán la asesoría que las entidades requieran para la implementación del presente Título".

ARTÍCULO 2. Adicionar el Título 38 a la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con los lineamientos para el fortalecimiento institucional de la gestión del talento humano en las entidades públicas, el cual quedará así:

"TÍTULO 38

CAPÍTULO 1

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ARTÍCULO 2.2.38.1.1. Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente Título aplican a las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial del sector central y descentralizado.

ARTÍCULO 2.2.38.1.2. Acciones de fortalecimiento institucional. El director, jefe de oficina o coordinador de talento humano, o quien haga sus veces, hará parte del comité directivo de la respectiva entidad o del órgano de máxima decisión presidido por el nominador o representante legal de la misma.

Continuación del Decreto: "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"

Para el fortalecimiento institucional de la gestión del talento humano, las entidades y los organismos a que se refiere el presente título deberán fomentar el desarrollo de capacidades en los siguientes niveles:

1. **Estratégico.** Las áreas de Talento Humano serán los responsables de proponer cambios innovadores en la entidad para responder a los retos o desafíos institucionales relacionados con la gestión estratégica del talento humano.
2. **Orientador.** Las áreas de Talento Humano serán las responsables de proponer, coordinar y hacer seguimiento a la implementación de las normas y la política de Empleo Público, a las que deberán acogerse los entes descentralizados del correspondiente sector administrativo. En las entidades territoriales, se aplicará el mismo criterio y serán responsables los gobernadores departamentales y los alcaldes distritales y municipales, junto con el jefe de talento humano o quien haga sus veces para la correspondiente entidad territorial.
3. **Ejecutor.** Las áreas de Talento Humano serán los responsables de diseñar, impulsar y poner en marcha las estrategias para la debida implementación y el mejoramiento continuo de la gestión estratégica del talento humano de manera coordinada con las demás áreas de la entidad que contribuyan al fortalecimiento institucional.

ARTÍCULO 3. Adicionar el Título 39 a la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con los lineamientos para determinar los mecanismos de movilidad horizontal para los empleados del sistema general de carrera administrativa, con el fin de optimizar la gestión del talento humano de cada entidad, a partir del reconocimiento de su formación académica, experiencia laboral, desempeño y competencias laborales.

"TÍTULO 39

CAPÍTULO 1

MECANISMOS DE MOVILIDAD HORIZONTAL EN EL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 2.2.39.1.1. *Ámbito de aplicación.* Las disposiciones contenidas en el presente Título son aplicables a los empleados de carrera administrativa de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, a las cuales les aplica el sistema general de carrera administrativa.

ARTÍCULO 2.2.39.1.2. *Movilidad horizontal.* Se entiende por movilidad horizontal el tránsito que surte un empleado público a lo largo de su ciclo de vida laboral, a través de cuatro (4) categorías, con el propósito de contribuir a su desarrollo profesional, lo cual no implica cambio de empleo, ni constituye ascenso, únicamente movilidad dentro de las categorías que se establecen en el presente decreto.

Parágrafo 1. La sumatoria del tiempo de duración de las cuatro (4) categorías (A, B, C y D) será de veinte (20) años, es decir, que la duración en cada una de éstas es de cinco (5) años contados a partir de la categoría A.

Parágrafo 2. Los lineamientos establecidos en el presente decreto para cada categoría buscan contribuir a la motivación, bienestar y profesionalización de los empleados públicos de carrera administrativa, sin menoscabar los derechos y deberes que la ley y los decretos le han otorgado.

Continuación del Decreto: "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"

ARTÍCULO 2.2.39.1.3. Categorización para la movilidad horizontal. Los empleados del sistema general de carrera administrativa al moverse de una categoría a la otra accederán a los siguientes beneficios:

1. **Categoría A.** Con esta categoría se ingresa a la movilidad horizontal como un mecanismo de cualificación profesional.

1.1. Profesionalización del empleado: Acceso prioritario a la oferta de formación y capacitación de la entidad, y apoyo económico del 20% para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de pregrado o posgrado en instituciones legalmente reconocidas para su desarrollo profesional.

1.2 Bienestar del empleado: Acceso prioritario a las estrategias encaminadas a la calidad de vida laboral, familiar y personal de la entidad.

2. **Categoría B.** Con esta categoría se busca potenciar el conocimiento, las habilidades y competencias para asumir nuevos retos.

2.1 Profesionalización del empleado: Acceso prioritario a la oferta de formación y capacitación de la entidad, y apoyo económico del 40% para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de pregrado o posgrado en instituciones legalmente reconocidas para su desarrollo profesional.

2.2 Bienestar del empleado: Acceso prioritario a las estrategias encaminadas a la calidad de vida laboral, familiar y personal de la entidad.

2.3 Incentivos: Acceso prioritario al programa de becas o comisiones de estudio o al reconocimiento a los mejores equipos de trabajo que hagan parte de la categoría y que presenten un proyecto.

2.4 Financiación para publicaciones: Apoyo económico para la publicación de artículos o documentos o libros de carácter técnico.

2.5 Financiación certificación curso en un segundo idioma: Certificación nivel básico en un segundo idioma, preferiblemente inglés.

3. **Categoría C.** Con esta categoría se busca fomentar y potenciar el liderazgo por medio de la asignación de nuevos roles y retos.

3.1 Profesionalización del empleado: Acceso prioritario a la oferta de formación y capacitación de la entidad, y apoyo económico del 60% para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones legalmente reconocidas para su desarrollo profesional.

3.2 Bienestar del empleado: Acceso prioritario a las estrategias encaminadas a la calidad de vida laboral, familiar y personal de la entidad.

3.3 Incentivos: Acceso prioritario al programa de becas o comisiones de estudio o al reconocimiento a los mejores equipos de trabajo que hagan parte de la categoría y que presenten un proyecto. Así mismo, siempre que no tenga periodos de vacaciones acumulados, el servidor público podrá solicitar por una sola vez en esta categoría, unir un periodo de vacaciones con el tiempo que éste compense para turnos de Semana Santa o de fin de año, siempre y cuando se cumpla con lo señalado en el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015.

Continuación del Decreto: "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"

3.4 Asignación de actividades de coordinación o comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción de acuerdo con su nivel jerárquico: Debiéndose tener en cuenta la potestad del nominador para la aplicación de estas figuras.

3.5 Financiación certificación curso en un segundo idioma: Certificación nivel intermedio en un segundo idioma, preferiblemente inglés.

3.6 Movilidad intersectorial: Prioridad para moverse de un sector administrativo a otro, siempre y cuando las necesidades del servicio tanto de la entidad de la cual hace parte empleado como de la entidad receptora así lo requieran y que se cuente con la fuente de financiación.

El empleado público en coordinación con la entidad en la cual labora podrá hacer uso de esta figura, siempre y cuando esta no supere los seis (6) meses; así mismo, la entidad a la cual pertenece el empleado público podrá proveer el cargo temporalmente mediante encargo o nombramiento provisional. Una vez superado este periodo, el empleado público volverá al cargo del cual es titular.

4. **Categoría D.** Con esta categoría se busca reconocer la labor y la experticia del empleado público, otorgándole responsabilidades de liderazgo organizacional.

4.1 Profesionalización del empleado: Acceso prioritario a la oferta de formación y capacitación de la entidad, y apoyo económico del 80% para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones legalmente reconocidas para su desarrollo profesional.

4.2 Bienestar del empleado: Acceso prioritario a las estrategias encaminadas a la calidad de vida laboral, familiar y personal de la entidad.

4.3 Incentivos: Acceso prioritario al programa de becas, comisiones de estudio y al reconocimiento a los mejores equipos de trabajo que hagan parte de la categoría y que presenten un proyecto. Así mismo, siempre que no tenga periodos de vacaciones acumulados, el servidor público podrá solicitar por una sola vez en esta categoría, unir un periodo de vacaciones con el tiempo que éste compense para turnos de Semana Santa o de fin de año, siempre y cuando se cumpla con lo señalado en el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015.

4.4 Liderar un proyecto especial al interior de la entidad de acuerdo con su nivel jerárquico y previa evaluación del área técnica de la competencia para realizarlo: Se le otorgará un 5% del salario, mientras dure como líder del proyecto especial, no será considerado como factor salarial para ningún efecto.

4.5 Movilidad interinstitucional: Prioridad de moverse de una entidad pública a otra, ya sea del orden nacional o territorial, siempre y cuando las necesidades del servicio tanto de la entidad de la cual hace parte el empleado como de la entidad receptora así lo requieran y que se cuente con la fuente de financiación.

El empleado público en coordinación con la entidad en la cual labora podrá hacer uso de esta figura, siempre y cuando esta no supere los seis (6) meses; así mismo, la entidad a la cual pertenece el empleado público podrá proveer el cargo temporalmente mediante encargo o nombramiento provisional. Una vez superado este periodo, el empleado público volverá al cargo del cual es titular.

Continuación del Decreto: "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"

Parágrafo. Para la implementación de los beneficios de las categorías de movilidad horizontal se deberá tener en cuenta la disponibilidad presupuestal, de acuerdo con las necesidades del servicio de cada entidad pública, y corresponderá al rubro presupuestal dispuesto para los temas de bienestar y capacitación de los empleados públicos de carrera.

ARTÍCULO 2.2.39.1.4. Lineamientos para la movilidad intersectorial e interinstitucional.

Para la implementación de las figuras de movilidad intersectorial e interinstitucional se deberán tener en cuenta lo siguiente:

- a. La entidad pública de la cual hace parte el empleado, así como la entidad receptora deberán establecer mediante acto administrativo, los requisitos y condiciones para la implementación de la movilidad intersectorial e interinstitucional.
- b. En el caso de que el empleado público cumpla con los requisitos y experiencia para desempeñar el cargo en la entidad receptora podrá moverse intersectorial e interinstitucionalmente, sin que esto implique cambio de empleo.
- c. Los empleados públicos que accedan a la movilidad intersectorial e interinstitucional, deberán presentar ante su superior inmediato de la entidad a la cual hace parte y dentro de los treinta (30) días siguientes a la finalización de la movilidad que le haya sido conferida, un informe ejecutivo sobre las actividades adelantadas en desarrollo de la misma y cómo estas le agregan valor a su desempeño diario y a la administración pública.
- d. Las figuras de movilidad intersectorial e interinstitucional se podrán financiar con el presupuesto de las entidades públicas del orden nacional o territorial, o con recursos provenientes del sector privado, o de organismos multilaterales.
- e. Queda prohibida la movilidad intersectorial e interinstitucional de carácter permanente, y no será prorrogable en ningún caso.

ARTÍCULO 2.2.39.1.5. Finalidad de la movilidad horizontal. La movilidad horizontal tiene las siguientes finalidades:

- a. Contribuir al desarrollo profesional de los empleados públicos.
- b. Promover y mantener la motivación y satisfacción de los empleados públicos.
- c. Preparar al empleado público para ser más competitivo, eficiente y productivo.
- d. Mejorar la calidad de los servicios prestados por las entidades públicas, como consecuencia del fortalecimiento y desarrollo de competencias por parte de los empleados públicos.
- e. Optimizar la gestión del talento humano de cada entidad a partir del fortalecimiento de la etapa de desarrollo de los empleados públicos.
- f. Promover la movilidad horizontal dentro de la carrera administrativa, al interior de las entidades públicas, así como interinstitucionalmente e intersectorialmente.
- g. Permitir el mejor diseño e implementación de la evaluación del desempeño.

Continuación del Decreto: "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"

- h. Impulsar el proyecto de vida laboral de los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.
- i. Promover la especialidad en las cualificaciones de los empleos transversales y específicos de la Administración Pública.

ARTÍCULO 2.3.39.1.6. Criterios generales de las categorías de la movilidad horizontal.

Las entidades públicas, para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 4 de la Ley 1960 de 2019, deberán seguir los siguientes criterios generales:

1. Los niveles jerárquicos de empleos que pueden ingresar a las categorías son los pertenecientes a los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, siempre y cuando sean empleos de carrera administrativa.
2. El cambio de categoría se hace de manera escalonada así: de la "A" a la "B", de la "B" a la "C" y de la "C" a la "D".
3. La movilidad horizontal no implica cambio de empleo, ni modificación en la nomenclatura y clasificación de los empleos (denominación, código y grado) ni del régimen salarial y prestacional.

Parágrafo. En el caso de los empleados públicos en período de prueba, estos deberán superar el mismo, para poder acceder a la movilidad horizontal.

ARTÍCULO 2.2.39.1.7. Requisitos para acceder a la categoría A de la movilidad horizontal. Los empleados del sistema general de carrera administrativa para acceder a la categoría A de la movilidad horizontal deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Contar con más de cinco (5) años de antigüedad en la entidad.
- b. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la solicitud de acceso.

Parágrafo. Cuando varios empleados de carrera administrativa cumplan con dichos requisitos y la entidad no cuente con los recursos suficientes para que estos puedan acceder a la categoría A, la entidad deberá definir unos criterios de desempate los cuales deberán ser previamente establecidos con fundamento en el mérito.

ARTÍCULO 2.2.39.1.8. Condiciones de la movilidad horizontal. Los empleados del sistema general de carrera administrativa para avanzar de una categoría a la otra deberán cumplir con las siguientes condiciones:

- a. Superar una prueba de conocimientos y competencias elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- b. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Para pasar de una categoría a otra los empleados públicos deberán cumplir con todos los beneficios definidos en las mismas, salvo situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.

Continuación del Decreto: "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"

ARTÍCULO 2.2.39.1.9. Evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño laboral continuará aplicándose en los mismos términos reglamentados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO 2.3.39.1.10. Asesoría. El Departamento Administrativo de la Función Pública brindará la asesoría que las entidades requieran para la implementación del presente título".

ARTÍCULO 2.3.39.1.11. Reglamentación del procedimiento. El Departamento Administrativo de la Función Pública establecerá, mediante acto administrativo y en un plazo de doce (12) meses, contados a partir de la publicación del presente decreto, el procedimiento estandarizado con las condiciones de modo, tiempo y lugar para que las entidades implementen la movilidad horizontal

ARTÍCULO 4. Vigencia y derogatorias. El presente Decreto rige a partir de su publicación, modifica los artículos 2.2.4.1, 2.2.4.2, 2.2.4.6, 2.2.4.7, 2.2.4.8 y el 2.2.4.11 del Título 4 y adiciona los Títulos 38 y 39 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y deroga las normas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C, a los

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

RICARDO BONILLA GONZÁLEZ

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA