



\* 2 0 2 2 4 0 0 0 1 7 6 4 1 \*

**Al contestar por favor cite estos datos:**

Radicado No.: 20224000017641

Fecha: 17/01/2022 09:56:32 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Variables formulario único de reporte de avances de la gestión - FURAG  
Rad. Interno 20212060765352 del 22/12/2021

Cordial saludo señor Bedoya:

En primer lugar, es necesario señalar que la función de asesoría técnica asignada al Departamento Administrativo de la Función Pública en el decreto 430 de 2016, no comprende la facultad de resolver casos particulares, razón por la cual, el presente pronunciamiento se hace de manera general, suministrando elementos de carácter genérico sobre el tema en consulta, los cuales son predicables de cualquier situación en condiciones administrativas similares.

Con esa claridad me permito responder su comunicación del 22 de diciembre de 2021, en la que pregunta:

*1. Decreto 815 de 2018” Por cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único reglamentario del sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”, teniendo en cuenta que el Sector Defensa, se rige por el decreto 1070 de 2015 “Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector administrativo de defensa”, en materia de competencias laborales y,*

*2. Decreto 785 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” por ser la institución de nivel nacional.*

Al respecto, me permito comunicarle:

En primer lugar, debe tener en cuenta que decreto decreto 1070 de 2015<sup>1</sup>, en sus artículos 2.2.1.1.1.2.1, 2.2.1.1.1.2.5 y 2.2.1.1.1.2.6 establece:

*“(…) **ARTÍCULO 2.2.1.1.1.2.1. Definición de Competencias Laborales para los Empleos del Sector Defensa.** Las competencias laborales para los empleos del Sector Defensa se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos y resultados esperados en el sector público y en especial en el sector defensa, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, valores, habilidades, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público del Sector Defensa*

***ARTÍCULO 2.2.1.1.1.2.5. Competencias Comportamentales Comunes a los Empleados Públicos del Sector Defensa.** Todos los empleados públicos civiles y no uniformados del Sector Defensa de los distintos niveles jerárquicos, deberán poseer y evidenciar las siguientes competencias.*

***ARTÍCULO 2.2.1.1.1.2.6. Competencias Comportamentales por Nivel Jerárquico.** Las siguientes son las competencias por nivel jerárquico de los empleos del Sector Defensa que se deben establecer en los respectivos manuales de funciones y que podrán complementarse de acuerdo a las características especiales de los empleos de cada entidad del Sector. (…)*”

Por otra parte, el decreto 815 de 2018<sup>2</sup> en su artículo 2.2.4.2 establece que:

***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; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.*

***ARTÍCULO 2.2.4.7. Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos.** Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral.*

Ahora bien, el reciente decreto, el decreto 1877 de 2021<sup>3</sup> modifica los artículos 2.2.1.1.1.2.5 y 2.2.1.1.1.2.6. del decreto 1070 de 2015, modificando así las competencias comportamentales comunes a los empleados públicos del sector defensa como también las competencias comportamentales por nivel jerárquico.

Según lo expuesto, y respondiendo su inquietud el sector defensa establece competencias diferenciadas para sus empleos que en ningún momento van en contravía de las competencias

---

<sup>1</sup> “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”

<sup>2</sup> “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

<sup>3</sup> Por el cual se modifica los artículos 2.2.1.1.1.2.5 y 2.2.1.1.1.2.6 de la Parte 2 del Título 1 del Capítulo 1 de la Sección 1, Subsección 2 del Decreto 1070 de 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”

generales que debe tener todo servidor público, por lo que se puede establecer que el decreto 1877 de 2021 es la norma aplicable para el sector defensa.

Dando respuesta a su segunda inquietud, el decreto 785 de 2005<sup>4</sup>, tiene como ámbito de aplicación en su artículo 1, lo siguiente:

**ARTÍCULO 1º. Ámbito de aplicación.** *El presente decreto establece el sistema de nomenclatura, clasificación de empleos, de funciones y de requisitos generales de los cargos de las entidades territoriales. (subrayado propio)*

De acuerdo a lo anterior y teniendo en cuenta que el sector defensa y las entidades que la componen pertenecen a la rama ejecutiva del poder público del orden nacional, el decreto 785 de 2005 no aplica como norma para dicho sector.

Finalmente, si requiere profundizar en un tema en particular relacionado con las políticas de empleo público en el país y la planificación del recurso humano al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar el Gestor Normativo de Función Pública en el siguiente vínculo de internet: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>. Ahí podrá consultar otros conceptos relacionados con el tema tratado. Así mismo hallará información relacionada con la *estructura administrativa, planta de personal, manual de funciones y escala salarial*, que han sido emitidos por esta Dirección Técnica.

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

Atentamente,

Cordialmente,



**LUZ MARY RIAÑO CAMARGO**

Coordinadora Grupo de Asesoría y Gestión para las Entidades Públicas  
Dirección de Desarrollo Organizacional

Claudia Aguilar/John Acosta  
11202.82

---

<sup>4</sup> "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."