



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

Radicado No.: 20244000472641

Fecha: 18/07/2024 11:30:06 a.m.

Bogotá D.C.

Señora

Zipaquirá, Cundinamarca

Referencia: Concepto homologación planta de personal sector educativo

Radicado: 20242060513742 del 26 de junio de 2024

Respetada señora Adney Ramírez,

Reciba un cordial saludo por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública. En atención a la comunicación de la referencia, donde solicita se emita un concepto en respuesta a la siguiente consulta:

*“En este contexto y en concordancia con las atribuciones constitucionales y lo establecido en el artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, me permito formular las siguientes incógnitas”:*

#### **Planta de personal**

- *En el caso concreto del sector educativo, ¿la normativa vigente permite tener tres plantas de personal: planta de docentes y directivos docentes, planta de personal administrativo de las instituciones educativas y planta de empleos del municipio o departamento.?*
- *En la actualidad, los empleos vinculados a las instituciones educativas y otros empleos de la planta de personal del municipio son pagados a través del Sistema General de Participación y no por recursos propios. Al ser pagados por SGP ¿influye para establecer otra planta de personal en el municipio?*

#### **Homologación de planta del sector educativo**

- *Al no estar la planta de empleos de los administrativos de las instituciones educativas homologada, ¿la Secretaría de Educación puede fungir como jefe de talento humano de los empleos de las instituciones educativas? A pesar de que la función de jefe de talento humano del sistema general de carrera administrativa, según estructura orgánica, recae en otro empleo.*
- *Al no estar la planta de empleos de los administrativos de las instituciones educativas homologada, ¿Cómo se debe realizar los nombramientos por encargo, sin vulnerar los*

derechos de carrera administrativa? ¿El estudio de verificación para el otorgamiento del encargo deberá recaer únicamente en los servidores públicos de carrera administrativa vinculados a las instituciones educativas o, en contraste, deberá validarse el cumplimiento de requisitos de los servidores públicos de la planta de personal del municipio?

#### **Modificación de nomenclatura del sistema general**

- ¿Para realizar el cambio de nomenclatura de un empleo deberá mediar un estudio técnico? En caso de que la respuesta sea afirmativa
- ¿Cuáles criterios debe tener el estudio? ¿Se puede realizar la modificación de nomenclatura de un empleo a pesar de tener lista de elegibles vigentes?

Se da respuesta en los siguientes términos:

Inicialmente, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación planteada, se informa:

Sobre el particular es preciso tener presente lo expuesto en el artículo 15 de la ley 715 de 2001, “Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.” La cual estableció:

**“ARTÍCULO 15. Destinación.** Los recursos de la participación para educación del Sistema General de Participaciones se destinarán a financiar la prestación del servicio educativo atendiendo los estándares técnicos y administrativos, en las siguientes actividades:

*15.1. Pago del personal docente y administrativo de las instituciones educativas públicas, las contribuciones inherentes a la nómina y sus prestaciones sociales.*

15.2. *Construcción de la infraestructura, mantenimiento, pago de servicios públicos y funcionamiento de las instituciones educativas.*

15.3. *Provisión de la canasta educativa.*

15.4. *Las destinadas a mantener, evaluar y promover la calidad educativa.*

*PARÁGRAFO 1. También se podrán destinar estos recursos a la contratación del servicio educativo de conformidad con lo establecido en el artículo 27 de la presente ley.*

*PARÁGRAFO 2. Una vez cubiertos los costos de la prestación del servicio educativo, los departamentos, distritos y municipios destinarán recursos de la participación en educación al pago de transporte escolar cuando las condiciones geográficas lo requieran para garantizar el acceso y la permanencia en el sistema educativo de niños pertenecientes a los estratos más pobres.” (...)*

Aunado a lo anterior el Decreto 3020 de 2002, “por el cual se establecen los criterios y procedimientos para organizar las plantas de personal docente y administrativo del servicio educativo estatal que prestan las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones” determina:

**“Artículo 2°. Planta de personal.** *Mediante acto administrativo, la entidad territorial adoptará la planta de personal, previo estudio técnico, en el que determinen los cargos de directivos docentes, docentes por niveles o ciclos, y administrativos, de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 715 de 2001 y en este decreto.*

*La planta de personal será fijada en forma global y debe contener el número de docentes, directivos docentes y administrativos de cada departamento, distrito o municipio certificado, necesarios para la prestación del servicio educativo. (...)*

**Artículo 7°. Creación de cargos.** *Prevía disponibilidad presupuestal de recursos provenientes del Sistema General de Participaciones de la entidad territorial certificada, las autoridades competentes podrán crear nuevos cargos de docentes, directivos docentes y administrativos, siempre que se cumplan los fines, criterios y parámetros establecidos en la Ley 115 de 1994, en la Ley 715 de 2001 y en el presente decreto.  
(...)*

**Artículo 13. Planta de personal administrativo.** *Las entidades territoriales establecerán la planta de personal de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo con estricta sujeción al régimen de nomenclatura y clasificación de empleos señalado en el Decreto 1569 de 1998, sin superar los costos que por este concepto fueron asumidos por el Sistema General de Participaciones.  
(...)*

**Artículo 17. Responsabilidades.** *La organización de las plantas de personal docente, directivo y administrativo de los establecimientos educativos estatales, será*

*responsabilidad directa de las secretarías de educación o quien haga sus veces en las entidades certificadas, de conformidad con el presente decreto.*

No obstante, los municipios no certificados deberán realizar el estudio técnico de base, siguiendo los criterios y parámetros establecidos. Este estudio servirá como sustento para que el departamento defina las correspondientes plantas de personal.

Cada departamento distribuirá entre sus municipios no certificados la planta de personal por municipio y por establecimiento educativo, de acuerdo con los criterios y parámetros establecidos en el presente decreto.

Cada distrito y municipio certificado distribuirá la planta de personal en cada establecimiento educativo estatal de acuerdo con los criterios y parámetros establecidos en el presente decreto.” (Subrayado fuera de texto)

Además es importante mencionar lo expuesto por el Ministerio de Educación Nacional a través de la Directiva Ministerial N° 10 del 30 de junio de 2005 que determino al respecto:

El Ministerio de Educación Nacional, ante las inquietudes formuladas con relación a la viabilidad de la homologación de los funcionarios administrativos del sector educativo y de la consecuente nivelación salarial que puede generar en las respectivas entidades territoriales de las cuales dependen tales funcionarios, encuentra pertinente efectuar las siguientes precisiones:

(...)

“Las entidades territoriales como consecuencia del proceso de descentralización del servicio educativo previa homologación de los cargos previstos en las plantas de personal nacional y departamental en lo relacionado con la clasificación, funciones, requisitos, responsabilidades y remuneración, etc. de los empleos, incorporan en iguales o equivalentes condiciones el personal administrativo que reciban en virtud de la certificación”

(...)

“En el evento de existir mayores costos con ocasión del proceso de homologación en virtud de lo dispuesto en la ley 715 de 2001, si el proceso se cumplió conforme a derecho y existe disponibilidad, debe asumírselos el SGP; si no existe disponibilidad, serán de cargo de la Nación. Si el respectivo municipio homologó e incorporó al personal administrativo contrariando el orden jurídico, responderá con sus recursos propios”.

## A. PROCEDIMIENTO PARA LA HOMOLOGACION DE CARGOS Y LA NIVELACION DE SALARIOS

Con el objeto de orientar el proceso de homologación y nivelación salarial del personal administrativo y dar cumplimiento a las disposiciones normativas en materia de

organización de plantas de personal en ejercicio de las funciones que competen a este Despacho, a continuación, se presentan los criterios y pasos a tener en cuenta en dicho proceso.

## 1. Elaboración de un estudio técnico

La homologación y nivelación salarial del personal administrativo debe basarse en un estudio técnico cuyo producto es una tabla de homologación de las plantas de cargos con las nivelaciones salariales que de ella se desprendan – en los casos en que el salario del cargo origen sea inferior a aquel del cargo destino-. Dicho estudio debe contener específicamente lo siguiente:

1.1 Un análisis comparativo y detallado, cargo por cargo, de la planta de personal administrativo transferida, con la planta de personal administrativo de la entidad territorial receptora, en el año que se produjo la incorporación y en los años posteriores para determinar la existencia o no de diferencias, por razón de denominación, código y grado, y su incidencia en la asignación salarial. Como resultado de este estudio debe elaborarse una tabla de homologación de planta de cargos. Dicha tabla incluirá la clasificación (código y grado), funciones, requisitos y asignación salarial para todos los cargos que incluyan las dos plantas de personal, indicando claramente el cargo homologado.

1.2 La identificación de las diferencias salariales y prestacionales que persisten actualmente por no haber adelantado el proceso de homologación y nivelación salarial con la identificación por cargo, de la asignación básica y demás costos inherentes a la nómina, debidamente desagregado.

## 2. Homologación de cargos y nivelación salarial con efectos a partir de la fecha

Una vez elaborado el estudio técnico y fundamentándose en éste, la entidad territorial certificada procederá a realizar, bajo la responsabilidad del secretario de educación y del jefe de personal o quien haga sus veces, la homologación y nivelación salarial de los cargos administrativos conforme a la normatividad vigente, mediante acto administrativo general.”

(...)

Con lo expuesto anteriormente, la figura de homologación, se aplicó en Colombia con el fin de facilitar los procesos de descentralización del sector educativo que se realizó en el país a partir de la Ley 60 de 1993. De manera que los parámetros de referencia para la realización de dicho proceso fueron adoptados por el Ministerio de Educación Nacional mediante la Directiva Ministerial N° 10 de 2005 y se previó exclusivamente para permitir la incorporación de empleos públicos vinculados en instituciones educativas nacionales o nacionalizadas que fueron transferidas al orden territorial y no era aplicable a funcionarios de instituciones departamentales y municipales.

Ahora bien, el artículo 125 de la Constitución política, establece que el ingreso a los empleos de carrera y el ascenso en los mismos se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos de los aspirantes.

En este sentido, la Ley 909 de 2004 , en relación con los procesos de selección, consagra:

**“ARTÍCULO 23. Clases de nombramientos.**

*Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.*

*Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta Ley.*

*Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el título V de esta Ley.*

**ARTÍCULO 24. Encargo.** *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

*En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.*

*El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.*

*Los cargos 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 los requisitos y el perfil para su desempeño.*

*En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.*

**PARÁGRAFO 1.** *Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.*

**PARÁGRAFO 2.** *Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.*

(...)

### **ARTÍCULO 29. Concursos.**

*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.” (subrayado fuera de texto)*

En este orden de ideas, de acuerdo con la Constitución política y la ley, no es posible legalmente proveer un empleo de carrera, sin previo concurso de mérito.

Igualmente, sobre la reestructuración, reforma o modificación de planta de personal, el Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”, establece:

**“ARTÍCULO 2.2.12.2. Motivación de la modificación de una planta de empleos. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:**

1. *Fusión, supresión o escisión de entidades.*
2. *Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.*
3. *Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.*
4. *Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.*
5. *Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.*
6. *Redistribución de funciones y cargas de trabajo.*
7. *Introducción de cambios tecnológicos.*
8. *Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.*
9. *Racionalización del gasto público.*
10. *Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.*

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

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

**“ARTÍCULO 2.2.12.3. Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos.** *Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:*

1. *Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.*
2. *Evaluación de la prestación de los servicios.*
3. *Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.”*

Así entonces, con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, y contestando en orden sus inquietudes, se puede establecer que:

#### **Planta de personal**

- *En el caso concreto del sector educativo, ¿la normativa vigente permite tener tres plantas de personal: planta de docentes y directivos docentes, planta de personal administrativo de las instituciones educativas y planta de empleos del municipio o departamento.?*
- *En la actualidad, los empleos vinculados a las instituciones educativas y otros empleos de la planta de personal del municipio son pagados a través del Sistema General de Participación y no por recursos propios. Al ser pagados por SGP ¿influye para establecer otra planta de personal en el municipio?*

Si, es permitido la creación de estas tres plantas de personal dado a que contienen nomenclaturas que están determinadas por normas diferentes (decreto 1278 de 2002 y decreto 785 de 2005), al igual que sus fuentes de financiación.

#### **Homologación de planta del sector educativo**

- *Al no estar la planta de empleos de los administrativos de las instituciones educativas homologada, ¿la Secretaría de Educación puede fungir como jefe de talento humano de los empleos de las instituciones educativas? A pesar de que la función de jefe de talento humano del sistema general de carrera administrativa, según estructura orgánica, recae en otro empleo.*
- *Al no estar la planta de empleos de los administrativos de las instituciones educativas homologada, ¿Cómo se debe realizar los nombramientos por encargo, sin vulnerar los derechos de carrera administrativa? ¿El estudio de verificación para el otorgamiento del encargo deberá recaer únicamente en los servidores públicos de carrera administrativa vinculados a las instituciones educativas o, en contraste, deberá validarse el cumplimiento de requisitos de los servidores públicos de la planta de personal del municipio?*

Es pertinente indicar que la figura de homologación, se aplicó en Colombia con el fin de facilitar los procesos de descentralización del sector educativo que se realizó en el país a partir de la Ley 60 de 1993. Así que la homologación se previó exclusivamente para permitir la incorporación de empleos públicos vinculados en instituciones educativas nacionales o nacionalizadas que fueron transferidas al orden territorial. Por lo tanto esta figura no es aplicable para los demás empleados de la planta de personal de la entidad.

De manera que, al momento de la posesión de un empleado público, este acepta las condiciones del empleo, lo cual incluye la denominación del empleo y específicamente el grado salarial, así como la carrera administrativa, condiciones que no pueden ser modificadas a discrecionalidad.

Teniendo en cuenta que las secretarías de Educación forman parte de la estructura formal de las gobernaciones y alcaldías, no es pertinente que exista más de un jefe de

talento humano en una misma entidad, ahora bien teniendo en cuenta que muchas veces el número de empleos asignados a la secretaria de educación puede ser el doble del total de los empleos de la gobernación o alcaldía, se deberán asignar los empleos que se requieran para realizar el seguimiento y gestionar los empleos asignados a esta dependencia.

Ahora bien, para el otorgamiento del derecho de encargo de los empleos de las instituciones de educación formal de los niveles preescolar, básica y media le son aplicables las disposiciones de la Ley 909 de 2004, por lo cual los empleos asignados a la secretaria de educación se encuentran en igualdad de condiciones a los de las plantas de personal de la entidad territorial (gobernación o alcaldía).

#### **Modificación de nomenclatura del sistema general**

- *¿Para realizar el cambio de nomenclatura de un empleo deberá mediar un estudio técnico? En caso de que la respuesta sea afirmativa*

El sistema de nomenclatura y clasificación de empleos lo conforman el nivel jerárquico, la denominación de empleo, el código y el grado salarial, y esta determinado para las entidades del orden territorial en el decreto 785 de 2005. Cualquier reforma a la planta de personal deberá motivarse, en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, de tal forma que las conclusiones del estudio técnico deriven en la creación o supresión de empleos.

- *¿Cuáles criterios debe tener el estudio? ¿Se puede realizar la modificación de nomenclatura de un empleo a pesar de tener lista de elegibles vigentes?*

Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo; evaluación de la prestación de los servicios y de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos (conforme al **ARTÍCULO 2.2.12.3. del decreto 1083 de 2015**); para el caso de la modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden territorial, estas no requieren aprobación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Cabe anotar que las entidades no podrán suprimir o modificar empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, ni podrán modificar los manuales de funciones, ni modificar su nomenclatura y requisitos de los mismos antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el periodo de prueba, o que no existan más aspirantes en la lista de elegibles. Esto con el fin de garantizar a las personas que participaron en la respectiva Convocatoria, y que quedaron en la respectiva lista de elegibles, los derechos adquiridos como resultado de dicho proceso de selección.

Adicionalmente es importante precisar que, esta Dirección Técnica no tiene las competencias para intervenir en las situaciones internas de otras entidades, actuar como ente de control o vigilancia, pronunciarse sobre el cumplimiento de requisitos mínimos para la provisión de cargos públicos de las entidades de orden Nacional o Territorial, ni señalar los procedimientos aplicables en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades. De manera que, en caso de que se considere que se está presentando algún tipo de anomalía o irregularidad, le hacemos la invitación para acercarse a las autoridades competentes y presentar los hechos.

Sin perjuicio de lo anterior, es importante mencionar que en un proceso de selección, es función del jefe de personal o de quien haga sus veces en la entidad, verificar que los candidatos acrediten como mínimo los requisitos establecidos en el manual específico de funciones y competencias laborales de la respectiva entidad, para así poder tomar posesión del empleo al cual se están postulando y será él mismo, quien, según su criterio, defina cuál es el candidato más idóneo para ocupar cada empleo. Lo anterior de conformidad con el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015.

Para mayor información, relacionada en temas de estructura administrativa, plantas de personal, manual específico de funciones, escalas salariales, entre otros, puede acceder al enlace <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> donde podrá acceder a normativa, guías y conceptos 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.

Cordialmente,



**GERARDO DUQUE GUTIÉRREZ**

Director

Dirección de Desarrollo Organizacional

Proyecto: Claudia Janneth Aguilar Caicedo

Reviso: Luz Mary Riaño Camargo

11202.82

Copia: [notificacionesSAC1@mineduccion.gov.co](mailto:notificacionesSAC1@mineduccion.gov.co)

