

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA****DECRETO NÚMERO DE 2022****()**

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 5 del Decreto Ley 770 de 2005 y el artículo 4 de la Ley 1960 de 2019

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 los lineamientos de movilidad horizontal se deberán tener en cuenta el marco de gasto de mediano plazo y las disponibilidades presupuestales de cada entidad”*.

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.

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.

“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”.

Que el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, establece que la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que el artículo 2.7.2.3. del Decreto 1649 de 2021 *“Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) (...)”* compilado en el 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”.*

Que el Decreto 815 de 2018, compilado en 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

“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”.

Administración Pública de 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 emitida por Función Pública.

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 Capítulo 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; los conocimientos, habilidades o destrezas y capacidades o aptitudes, valores y actitudes, son elementos que deben poseer y demostrar el empleado público.

ARTÍCULO 2.2.4.6. *Competencias comportamentales.* Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

“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 2.2.4.8. 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 2.2.4.1.7 para adecuar sus manuales específicos de funciones y de competencias laborales. Las entidades y organismos del orden territorial tendrán hasta un 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 posterior firma de la misma.

Parágrafo. 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 Capítulo”.

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.

ARTÍCULO 2.2.38.1.2. Acciones de fortalecimiento institucional. El director, jefe de oficina, coordinador de talento humano, o quien haga sus veces, hará parte del comité directivo de la entidad respectiva y el cual dependerá del nominador o representante legal de la misma. Para el fortalecimiento institucional de la gestión del talento humano, las entidades y organismos a que se refiere el presente título deberán fomentar el desarrollo de capacidades a nivel:

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 los responsables de proponer, coordinar y hacer seguimiento a la implementación de las normas y la política de Empleo Público, a las cuales deben sujetarse los entes adscritos o vinculados al sector administrativo respectivo, así como, los municipios que hacen parte de cada departamento.

“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. **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.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública emitirá un acto administrativo motivado, mediante el cual reglamentará la materia.

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 Decreto Ley 770 de 2005 y el Decreto Ley 785 de 2005.

ARTÍCULO 2.2.39.1.2. *Movilidad horizontal.* Se entiende por movilidad horizontal la profundización en el desarrollo profesional del empleado público, la cual se materializará a través del tránsito por cuatro (4) categorías.

Parágrafo. La sumatoria de las cuatro (4) categorías será de veinte (20) años, es decir, que la duración en cada una de estas será de cinco (5) años contados a partir de la categoría A y, así, sucesivamente al pasar a cada categoría, esto es B, C y D.

ARTÍCULO 2.2.39.1.3. *Finalidad de la movilidad horizontal.* La movilidad horizontal tiene las siguientes finalidades:

- Contribuir al desarrollo profesional de los empleados públicos.
- Promover y mantener la motivación y satisfacción de los empleados públicos.
- Preparar al empleado público para ser más competitivo en los concursos de ascenso.
- 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.
- Optimizar la gestión del talento humano de cada entidad.
- Promover la movilidad horizontal dentro de la carrera administrativa, al interior de las entidades públicas, así como interinstitucionalmente, intersectorialmente y/o entre entidades del orden nacional y territorial.

“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”.

- g. Permitir el mejor diseño e implementación de la evaluación del desempeño.
- 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 2.3.39.1.4. 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 modificación en la estructura de la nomenclatura y clasificación de los empleos (denominación, código y grado), ni del régimen salarial.

Parágrafo. Los empleados del sistema general de carrera administrativa ingresarán a la categoría A que hace parte de la movilidad horizontal. En el caso de los empleados públicos en período de prueba, estos deberán superar el mismo para poder ingresar a ésta.

ARTÍCULO 2.2.39.1.5. 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) Tener calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño en el último año.

Parágrafo 1. La prueba de conocimientos y competencias de que trata el presente artículo no será considerada certificación de competencias.

Parágrafo 2. Una vez se defina el ente certificador de competencias, podrá de manera articulada con el Departamento Administrativo de la Función Pública realizar las pruebas de conocimientos y competencias definidas en el presente artículo.

ARTÍCULO 2.2.39.1.6. Beneficios de la movilidad horizontal. Los empleados del sistema general de carrera administrativa al moverse de una categoría a la otra podrán acceder a los siguientes beneficios:

1. Categoría A.

1.1 Profesionalización del empleado: Acceso prioritario a la oferta de formación y capacitación de la entidad y apoyo económico para su desarrollo profesional.

“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”.

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

2. Categoría B.

2.1 Profesionalización del empleado: Acceso prioritario a la oferta de formación y capacitación de la entidad y apoyo económico 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: Artículos, documentos, entre otros.

2.5 Financiación curso de inglés: Certificación de B1 para ingresar a la siguiente categoría.

2.6 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 podrá hacer uso de esta figura, siempre y cuando ésta 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 o supernumerario. Una vez superado este periodo, el empleado público volverá al cargo del cual es titular.

3. Categoría C.

3.1 Profesionalización del empleado: Acceso prioritario a la oferta de formación y capacitación de la entidad y apoyo económico 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 en esta categoría por una sola vez, unir un periodo de vacaciones con el tiempo que éste compense para turnos de Semana Santa o de fin de año.

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 curso de inglés: Certificación de B2 para ingresar a la siguiente categoría.

“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”.

3.6 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 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 podrá hacer uso de esta figura, siempre y cuando ésta 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 o supernumerario. Una vez superado este periodo, el empleado público volverá al cargo del cual es titular.

4. Categoría D.

4.1 Profesionalización del empleado: Acceso prioritario a la oferta de formación y capacitación de la entidad y apoyo económico 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 en esta categoría por una sola vez, unir un periodo de vacaciones con el tiempo que éste compense para turnos de Semana Santa o de fin de año.

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, que no será considerado como factor salarial.

Parágrafo 1. Para pasar de la categoría “B” a la “C” y de la “C” a la “D” los empleados públicos deberán cumplir con todos los beneficios definidos en estas categorías.

Parágrafo 2. Para la implementación de las figuras de movilidad intersectorial e interinstitucional se podrán financiar con presupuesto de las entidades públicas del orden nacional o territorial, o a través de empresas del sector privado, o de organismos multilaterales.

Parágrafo 3. Las entidades tendrán doce (12) meses a partir de la expedición del presente Decreto para implementar las categorías de la movilidad horizontal.

Parágrafo 4. 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.

ARTÍCULO 2.2.39.1.7. Evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño laboral continuará aplicándose en los mismos términos reglamentados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO 2.3.39.1.8. Asesoría. El Departamento Administrativo de la Función Pública brindará la asesoría que las entidades requieran para la implementación del presente título”.

“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 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,

JOSÉ MANUEL RESTREPO ABONDANO

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

NERIO JOSÉ ALVIS BARRANCO