



DANE

SECRETARÍA GENERAL

MODIFICACIÓN DEL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

JUSTIFICACIÓN TÉCNICA

ABRIL 2026

CONTENIDO

- 1. ANTECEDENTES.**
- 2. MARCO NORMATIVO.**
- 3. METODOLOGÍA.**
- 4. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA.**
- 5. COMUNICACIÓN Y PUBLICACIÓN.**

1. ANTECEDENTES.

Actualmente el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales – MEFCL, se encuentra adoptado mediante la Resolución No. 1017 del 03 de septiembre de 2021 y modificado a través de las Resoluciones Nos. 1456 del 16 de noviembre de 2021, 233 del 03 de febrero de 2022 y 0010 del 09 de enero de 2024, sin embargo, dado que se encuentra fragmentado en cinco resoluciones, es necesario integrar el mismo en un solo documento, lo cual permitirá que los servidores de la entidad y los ciudadanos puedan consultar de manera ágil su contenido, en concordancia con los principios de eficacia y publicidad.

De igual manera, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, en su calidad de ente rector del Sistema Estadístico Nacional, ha venido adelantando procesos de fortalecimiento institucional orientados a garantizar la producción y difusión de estadísticas oficiales confiables, en cumplimiento de la misión institucional. En desarrollo de sus funciones legales y misionales, ha realizado cambios organizacionales de sus procesos, los cuales conllevaron a la creación y reorganización de nuevos grupos internos de trabajo, así como la redefinición de responsabilidades técnicas, estratégicas y operativas asociadas a los empleos de la planta de personal, que dieron lugar a la modificación del MEFCL existente.

Así mismo, con la expedición de la Ley 2335 de 2023, *“por la cual se expiden disposiciones sobre las estadísticas oficiales en el país”*, se fortaleció el marco normativo del Sistema Estadístico Nacional, al tiempo que se reafirmaron y ampliaron las competencias del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE como autoridad estadística nacional, asignándole responsabilidades adicionales en materia de coordinación, regulación técnica y aseguramiento de la calidad de la información estadística oficial.

La implementación de la citada ley implicó para el DANE la adecuación y ajuste de sus procesos misionales, técnicos y de apoyo, así como el fortalecimiento de sus capacidades institucionales, lo cual incide de manera directa en las funciones asignadas a los empleos existentes y en la necesidad de definir y actualizar perfiles ocupacionales acordes con las nuevas responsabilidades conferidas.

Que en el numeral 12 del Acuerdo Colectivo singular de 2024 y el Acuerdo Sectorial No.49 de 2025, se estableció la participación efectiva de las organizaciones sindicales en la modificación del Manual Específico de Funciones y Compendia Laborales – MEFCL.

En consecuencia, y en atención a los cambios institucionales descritos, se hace necesario modificar y actualizar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del DANE, con el fin de garantizar que las funciones, los requisitos de formación académica y experiencia, y las competencias laborales exigidas a los servidores públicos respondan de

manera efectiva al cumplimiento de los planes, programas, proyectos y procedimientos asignados a la entidad, así como al rol del DANE como entidad rectora del Sistema Estadístico Nacional – SEN.

2. MARCO NORMATIVO.

2.1. Constitución Política de Colombia.

- Artículo 122: Establece que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, y que para el desempeño de los cargos se deben cumplir los requisitos señalados.
- Artículo 125: Dispone que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa y que el ingreso, ascenso y permanencia se rigen por el principio del mérito.

Estos preceptos constitucionales fundamentan la obligatoriedad de contar con un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales actualizado y acorde con las funciones reales de cada empleo.

2.2. Ley 909 de 2004.

- Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Define el sistema de gestión del empleo público, dentro del cual se encuentra el Manual de Funciones y Competencias Laborales como instrumento técnico esencial.
- Establece la responsabilidad de las entidades de administrar y organizar su talento humano conforme a criterios técnicos y de mérito.

2.3. Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública)

Constituye la norma central y directa para la modificación del Manual Específico de Funciones. Y de Competencias Laborales – MEFCL, en particular regula:

- El contenido mínimo del Manual de Funciones y de Competencias Laborales.
- Los requisitos de estudio y experiencia para los empleos públicos.
- Las equivalencias entre estudios y experiencia.
- La definición de competencias laborales.

Así mismo, establece que las entidades deben actualizar el MEFCL cuando:

- Se presenten cambios normativos.

- Se modifiquen procesos, funciones o necesidades institucionales.
- Sea necesario ajustar requisitos y competencias para garantizar el adecuado desempeño de los empleos.

2.4. Normativa sobre clasificación de la formación académica

- Clasificación de Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC) adoptada por Sistema Nacional de Información de la Educación Superior en Colombia (SNIES).
- Lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, orientados a: Promover el uso adecuado de Núcleos Básicos del Conocimiento y Garantizar coherencia entre funciones y requisitos académicos.

2.5. Principios de la función administrativa.

La modificación del Manual Específico del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales - MEFCL se orienta igualmente por los principios consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política, mérito, igualdad, eficiencia, transparencia, razonabilidad y proporcionalidad, desarrollados en la normativa vigente que regula el proceso.

3. METODOLOGÍA.

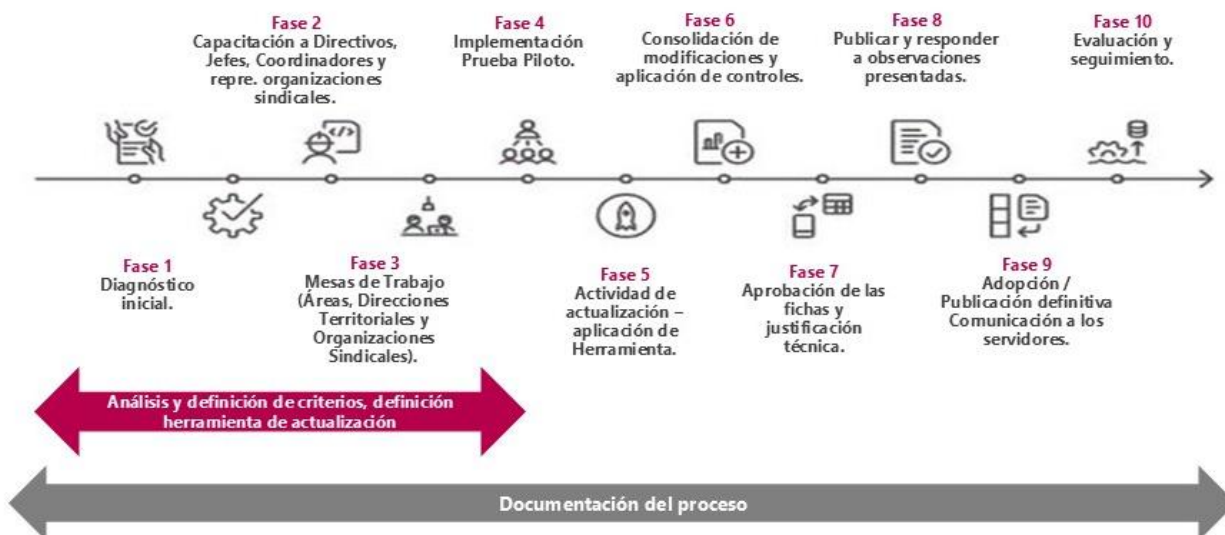
La Secretaría General, a través del Grupo Interno de Trabajo Área Gestión del Talento Humano, lideró el proceso de actualización, contando con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación y la participación de todos directivos y los jefes de las distintas áreas y dependencias de la entidad, así como con las observaciones y aportes de las Organizaciones Sindicales del DANE.

Este ejercicio articulado inició en junio de 2025 y permitió identificar con precisión las necesidades actuales del Departamento, así como los perfiles requeridos para el adecuado desempeño de las funciones de cada empleo, garantizando su alineación con las funciones estratégicas del DANE, lo que contribuye a una gestión integral y eficiente del talento humano, al fortalecimiento de la prestación del servicio y al cumplimiento efectivo de la misión institucional, en el marco del Sistema Estadístico Nacional, considerando las políticas institucionales y las directrices establecidas por el Gobierno en el Plan Nacional de Desarrollo.

El proceso de actualización y modificación se llevó a cabo por fases así:

Fases de trabajo para la actualización del MEFCL

(Junio 2025 a junio 2026)



Con el propósito de realizar este proceso satisfactoriamente, se realizaron mesas de trabajo con los jefes de las dependencias y coordinadores de GIT a nivel nacional, en las cuales se revisaron de manera detallada todas las fichas existentes del MEFCL, identificando la necesidad de ajustes en aspectos como el propósito del empleo, las funciones esenciales, la formación académica y la aplicación de equivalencias para algunos empleos, en concordancia con la normatividad vigente y los nuevos procesos institucionales, realizando los ajustes necesarios, actualizando, eliminando aquellas funciones o fichas obsoletas y creando las que fueron necesarias para el cumplimiento de los planes, programas y proyectos institucionales.

Adicionalmente, se evidenció la necesidad de ajustar y actualizar las fichas del MEFCL como consecuencia de la expedición de la Ley 2335 de 2023, *"por la cual se expiden disposiciones sobre las estadísticas oficiales en el país"*. Esta normativa establece un nuevo marco jurídico para la planificación, producción, difusión y administración de las estadísticas oficiales, y reafirma el rol del DANE como entidad rectora del Sistema Estadístico Nacional – SEN.

4. JUSTIFICACIÓN.

La actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laboral del DANE- MEFCL, se fundamenta en la necesidad de garantizar la coherencia entre la estructura organizacional de la entidad, sus procesos misionales y de apoyo, y las responsabilidades asignadas a los empleos que conforman la planta de personal, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, la *Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales* (2018) del DAFP y demás normas vigentes que regulan la materia.

En concordancia con lo anterior, la actualización del MEFCL responde a la necesidad de atender los cambios, requerimientos y dinámicas propias de la gestión estratégica del talento humano, con el propósito de fortalecer la prestación del servicio público y contribuir de manera eficiente al cumplimiento de la misión institucional.

De igual forma, la modificación del MEFCL obedece a la necesidad de ajustar los perfiles de los empleos a la realidad actual de la entidad, considerando la evolución de sus procesos misionales, la creación de los nuevos grupos internos de trabajo, el fortalecimiento del enfoque técnico y especializado de las funciones, la unificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en un único documento, y la incorporación de competencias acordes con los retos institucionales contemporáneos. Todo ello, en consonancia con los principios de eficiencia, eficacia y especialización del empleo público, consagrados en el Decreto 1083 de 2015.

Los ajustes realizados al Propósito principal del empleo y la relación de funciones se realizaron con el fin de determinar que tanto el propósito del empleo como las funciones de estos guarden coherencia con el grado de responsabilidad de cada nivel jerárquico, lo cual se reflejó en los verbos rectores utilizados y en el número de funciones asignadas a cada empleo.

Así mismo, la eliminación o inclusión de algunos núcleos básicos del conocimiento se dio ante la necesidad de delimitar la formación requerida para desempeñar determinados cargos. Esto, teniendo en cuenta que, por un lado, algunos empleos prevén núcleos básicos del conocimiento que no guardan relación con las funciones a desempeñar y, por otro lado, fue necesario incluir núcleos básicos del conocimiento cuya formación es pertinente para desarrollar las funciones asignadas.

Sobre este aspecto es importante reiterar la validación meticulosa que realizó el Área Gestión del Talento Humano, para conservar los núcleos básicos del conocimiento de los servidores que ostentan derechos de carrera administrativa en la entidad.

Por otra parte, atendiendo la globalidad de la planta de personal del DANE, se consideró necesario crear fichas transversales para los niveles profesional y técnico, unas con contenido eminentemente administrativo y otras con contenido misional. Lo anterior facilitará la reubicación de servidores entre dependencias, de manera ágil y oportuna, de acuerdo con el alcance de la planta de personal global y las necesidades del servicio.

La actualización del MEFCL contempla, además, la obligación de que los servidores de la entidad adopten y apliquen el Código de Integridad adoptado por el DANE, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2016 de 2020.

5. PUBLICACIÓN Y COMUNICACIÓN.

De manera previa a la expedición de la resolución que adopta el nuevo MEFCL de la entidad, el Área Gestión del Talento Humano socializa con las organizaciones sindicales SINTRADANE y SINDICOLOMBIA su contenido, teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 4° del Decreto 498 de 2020: *"La administración antes de publicar el acto administrativo que adopta o modifica el manual de funciones y competencias y su estudio técnico, en aplicación del numeral 8 del artículo 8° de la Ley 1437 de 2011, deberá adelantar un proceso de consulta en todas sus etapas con las organizaciones sindicales presentes en la respectiva entidad, en el cual se dará a conocer el alcance de la modificación o actualización, escuchando sus observaciones e inquietudes, de lo cual se dejará constancia. Lo anterior sin perjuicio de la facultad de la administración para la adopción y expedición del respectivo acto administrativo"*.

En aplicación del principio de participación ciudadana y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, la entidad pone a disposición de la ciudadanía el proyecto de modificación y su anexo técnico que contiene las fichas del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales - MEFCL actualizadas, junto con la justificación técnica, con el fin de recibir observaciones, comentarios y aportes que contribuyan a su fortalecimiento.

Las observaciones serán analizadas de manera técnica por la entidad y en caso de ser procedentes, podrán ser incorporadas en las fichas del MEFCL respectivas y las respuestas a las observaciones serán publicadas en este mismo espacio para conocimiento de la ciudadanía.

Así mismo, la Coordinación del Área Gestión del Talento Humano, o quien haga sus veces, entregará a cada funcionario copia de la página del MEFCL correspondiente al empleo en el momento de la posesión, cuando sea ubicado en otra dependencia que implique cambio de funciones, o cuando en virtud de la adopción, adición, modificación o actualización del manual Específico de funciones y de Competencias Laborales - MEFCL se afecten las establecidas para los empleos.

Finalmente, la actualización del MEFCL que se adopte se publicará en la intranet y en la página web de la entidad, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8° de la Ley 1437 de 2011, en observancia del principio de publicidad.

Se firma a los 29 días del mes de abril de 2026.

JAVIER FERNANDO JIMÉNEZ UMBARILA

Coordinador GIT Área Gestión del talento Humano.

Elaboró: Flor Ángela Niño Niño – Abogada, GIT Vinculación y Empleo Público
Carolina Paz Manzano, Contratista - GIT Vinculación y Empleo Público
Revisó: Laura Evelyn Arroyo España - Coordinadora GIT Vinculación y Empleo Público