



Función Pública

Concepto 270041 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000270041

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000270041

Fecha: 27/07/2022 12:33:51 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEOS- Provisión de empleos. Radicado No. 20222060331362 de fecha 22 de junio 2022.

En atención a la comunicación de la referencia en la cual consulta: “(...) La entidad mediante resolución efectuó una reubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, en el cual su titular continuó ejerciendo las funciones del mismo en la dependencia en la cual fue reubicado, actualmente el titular se encuentra en periodo de prueba en otra entidad. La administración tomó la decisión de no proveer el empleo de manera transitoria mediante encargo.

1. Una vez termine el periodo de prueba el titular en la otra entidad y se genere la vacante definitiva, puede la administración volver a reubicar el empleo a otra dependencia, aún cuando existan servidores de carrera con derecho a ser encargados que cumplen los requisitos para ese empleo?
2. Puede la administración reubicar el empleo a otra dependencia, a sabiendas que existen servidores de carrera con derecho a ser encargados en ese empleo cumpliendo requisitos, y que en la otra dependencia no existen servidores de carrera que cumplan los requisitos de formación académica (perfil) para ser encargados? Y nombrar a una persona de forma provisional?(...)”

Es importante indicarle que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016¹, 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 manera de orientación, se le indicará la normativa aplicable a su inquietud con el objeto que el consultante adopte las decisiones respectivas sobre el tema.

Es importante precisar que la planta de personal global, consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

La planta de personal desde el punto de vista de su aprobación se puede conformar en forma global, pero técnicamente debe responder a un estudio previo de necesidades y a la configuración de la organización.

La planta de personal global presenta las siguientes ventajas:

- Permite ubicar el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones.
- Conduce a una mayor agilidad, eficiencia y productividad en el logro de los objetivos institucionales, dando cumplimiento a los principios sobre función administrativa establecidos en la Constitución Política, en el Plan de Gobierno y los respectivos Planes de Desarrollo.
- Flexibiliza la administración del recurso humano al permitir la movilidad del personal de un área afín a otra, como un mecanismo real e idóneo para dinamizar los procesos operativos y técnicos y facilitar la gestión de la entidad.
- Permite la conformación de grupos internos de trabajo, permanentes o transitorios, conformados con personal interdisciplinario, liderados por funcionarios altamente calificados, como una alternativa para racionalizar las actividades, logrando el máximo aprovechamiento de los recursos humanos disponibles dentro de una institución.

Por lo tanto, y en aras de dar respuesta a su primer interrogante, por tratarse de una entidad que cuenta con planta global, debe tenerse en cuenta que esta permite que en forma general se determinen los empleos que se requieren en la respectiva entidad, sin que sean designados a una dependencia en particular, lo que permite que sean movidos de una dependencia a otra de acuerdo con las necesidades de la entidad, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano; es decir, cuando se cuenta con una planta global resulta viable que se realice movimientos a los funcionarios que sea necesario, teniendo en cuenta que no se pueden desconocer las funciones propias de los empleos.

Con respecto a los movimientos de personal, el Decreto 1083 de 2015², regula esta figura en los siguientes términos:

ARTÍCULO 2.2.5.4.1 Movimientos de personal. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

1. Traslado o permuta.
2. Encargo.
3. Reubicación
4. Ascenso.

En virtud de la precitada norma, las entidades públicas pueden realizar movimientos de personal dentro de sus plantas de personal, sin embargo, es necesario aclarar que, cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio. El movimiento se efectuará mediante acto administrativo.

Ahora bien, en cuanto al segundo interrogante, vale la pena referirnos a la forma de proveer los empleos de carrera administrativa de manera general:

El Decreto 2400 de 1968³, dispuso:

ARTÍCULO 18. Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas: en uso de licencia o permiso; en comisión; ejerciendo las funciones de un empleo por encargo; prestando servicio militar obligatorio, o en servicio activo". (Subrayado fuera de texto)

La figura del encargo tiene un doble carácter, por un lado es una situación administrativa en la que se puede encontrar un empleado en servicio activo para que atienda total o parcialmente las funciones de otro cargo; y por otro, es una modalidad transitoria de provisión de empleos vacantes transitoria o definitivamente.

La figura del encargo también se encuentra regulada por la Ley 909 de 2004⁴, modificado por el artículo 1 de la ley 1960 de 2019, de la

siguiente forma:

ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

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, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

De conformidad con lo expuesto el encargo conlleva la designación temporal a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. Esto significa, que el empleado desempeñará simultáneamente las funciones del cargo para el cual fue designado mediante encargo y las del empleo del cual es titular; o únicamente desempeñará las funciones del cargo para el cual fue designado en encargo; en ambos eventos el encargo procede mediante acto administrativo del nominador.

Así las cosas, el empleado de carrera administrativa que reúna los requisitos señalados en la norma para desempeñar el cargo a proveer por vacancia temporal o definitiva, que no haya sido sancionado disciplinariamente en el último año, que desempeñe el empleo inmediatamente inferior y que la última evaluación de desempeño sea sobresaliente, tendrá derecho preferencial a ser encargado de dicho empleo.

Conforme a lo anterior, cuando se presente una vacancia temporal o definitiva de un empleo de carrera administrativa, este podrá proveerse a través del encargo con empleados de carrera administrativa los cuales tienen derecho preferencial a ocupar mediante encargo el empleo vacante de carrera administrativa, mientras su titular no lo ejerce y es una garantía para conservar los derechos de carrera del empleo del cual es titular en el evento que no se pueda proveer el empleo a través del encargo se deberá proveer con un nombramiento provisional.

Por otro lado, le corresponde a la entidad actualizar ante el Registro Público de Carrera de la Comisión Nacional del Servicio Civil:

Que el empleo que estaba vacante de manera definitiva ya fue provisto con un funcionario de carrera de la misma entidad;

Que el funcionario cambió de empleo en la planta;

Que el cargo anterior del funcionario se encuentra vacante de manera definitiva.

A manera de conclusión, es importante reiterar que será procedente reubicar el empleo en otra dependencia ya que por tratarse de una planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio. En cuanto a si la persona puede ser encargada o nombrada de manera provisional, se debe acudir a la norma ya transcrita en la cual se refieren los requisitos acceder a un empleo que presenta vacancia definitiva.

De acuerdo con lo señalado, me permito transcribir sus interrogantes para darles respuesta en el mismo orden de presentación, así:

1. ¿Una vez termine el periodo de prueba el titular en la otra entidad y se genere la vacante definitiva, puede la administración volver a reubicar el empleo a otra dependencia, aún cuando existan servidores de carrera con derecho a ser encargados que cumplen los requisitos para ese empleo?

Respecto de la reubicación y de acuerdo con lo señalado a lo largo del presente oficio, tenemos que resulta de aplicación, de acuerdo con la autonomía administrativa de la entidad y las necesidades del servicio; respecto de la aplicación de los encargos, tenemos que los empleados con derechos de carrera administrativa, podrán optar a los mismos, para proveer los empleos de toda la planta de personal; es decir, no se circunscribe solo a un área por lo que, el empleado que reúna las condiciones y cumpla con los requisitos para ser encargado podrá optar para su provisión.

2. Puede la administración reubicar el empleo a otra dependencia, a sabiendas que existen servidores de carrera con derecho a ser encargados en ese empleo cumpliendo requisitos, y que en la otra dependencia no existen servidores de carrera que cumplan los requisitos de formación académica (perfil) para ser encargados? Y nombrar a una persona de forma provisional?(...)”

Se reitera que la reubicación resulta discrecional de la administración, en ejercicio de su autonomía administrativa y de acuerdo con las necesidades del servicio, de igual forma se reitera lo señalado sobre las condiciones para poder optar al encargo. Finalmente, el nombramiento provisional procederá una vez verificado que en toda la planta de personal de la entidad, no se encuentra por lo menos un empleado con derechos de carrera administrativa que cumpla con las condiciones y los requisitos para ejercer el empleo.

Cabe mencionar que el análisis y decisión frente a cada caso en particular es propio de la entidad a la que presta sus servicios, pues este Departamento Administrativo no es un organismo de control o vigilancia, en consecuencia, la resolución de los casos particulares, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

En caso de requerir información adicional respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, al enlace [/eva/es/gestor-normativo](#), en el que podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Rosamelia Piñeres Romero

Revisó: Maía Borja Guerrero

Aprobó: Armando López

11602.8.4

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

2 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

3 Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.

4 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 08:37:03