



Función Pública

Concepto 073521 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000073521

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000073521

Fecha: 20/02/2023 12:04:03 p.m.

Bogotá D.C.

REF: CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. Características. Aplicación de la Circular Conjunta No. 100-005 de 2022 en el nivel territorial.
RAD.: 20232060009672 del 6 de enero de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, remitida por el Departamento Nacional de Planeación mediante oficio No. 20233200002071, en la cual formula varios interrogantes en relación con la aplicación de la Circular Conjunta No. 100-005 de 2022, particularmente en lo que respecta a los conceptos de bioadministración, buena administración y administraciones públicas, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

El Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, como órgano técnico del Gobierno Nacional y responsable de su propio sector, es el encargado de trazar la política pública en materia de administración pública, entendida ésta en sus tres componentes fundamentales: función pública, función pública y gestión pública; lo que significa también que debe velar porque la estructura funcional del Estado se adecúe a las exigencias sociales, culturales, económicas, ambientales, inclusivas, participativas, diversas y demás donde se privilegie la garantía y protección de los derechos y libertades de las personas, la prevalencia del interés general y el funcionamiento eficiente y democrático de la administración.

Ahora bien, los conceptos mencionados en su consulta, resultan de un proceso de construcción académico, técnico y administrativo, desde el conocimiento especializado de este Departamento Administrativo, dirigido a dotar al Estado de una estructura organizacional que privilegie la vida en todas sus expresiones.

Particularmente, en cuanto a la bioadministración, se observa que el Estado, sin un ecosistema de administración, es un concepto vacío, inerte y sin valor, de manera que es la administración la que permite dotarlo de instrumentos vitales de interacción, de actividad, de misión, de visión, de funcionalidad, de legitimidad y de credibilidad social siempre que sus expresiones mantengan el equilibrio entre el Estado y los ciudadanos.

Así las cosas y en línea con el objetivo de reorganización de las administraciones públicas, esto es, la administración nacional y las territoriales, se requiere también el desarrollo conceptual de un nuevo enfoque de administración, que no solo sea congruente con los cambios que se avecinan, sino también un vehículo que los impulse y los acentúe. Este cambio puede tener criterios éticos, de justicia, medioambientales, económicos, culturales y de paz total, entre otros, que permitan consolidar en el centro de la administración pública la vida en todas sus expresiones.

Por consiguiente, los fundamentos teórico y filosófico de estos conceptos se encuentran en las propuestas programáticas del Gobierno Nacional¹.

Ahora bien, en lo que respecta al objetivo de la Circular 100-005 de 2022, debe recordarse que, para el adecuado funcionamiento de las entidades públicas, se requiere de una planta de personal para que estas puedan cumplir con el objeto y la misión para la que fue creada. Es de anotar que, para el cumplimiento de las funciones, toda entidad pública debe contar con la planta estructural la que corresponde a aquella mediante la cual se establecen formalmente los cargos para cada una de las dependencias presentes en la organización interna de la institución.

A su vez, la planta de personal global es una relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, por lo que se hace necesario identificar las necesidades, su ubicación en las áreas, unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

Con este modelo el Jefe o Director General de la entidad correspondiente, hará el estudio de las necesidades de los empleos y determinará cuáles de las ordenes de prestación de servicios se ubicarán en la planta de personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.

Por lo tanto, será necesario que se determine el número de empleos que se requieren para la creación de las plantas temporales y se puedan establecer tantos perfiles de empleo como áreas funcionales (o dependencias) se tengan contempladas para la ejecución de las funciones y el cumplimiento de la misión institucional de la Entidad, por lo que la creación de las plantas temporales de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse y fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

En este orden de ideas, las causas o motivaciones para crear las plantas de personal temporales en primera instancia es darle cumplimiento a la política de formalización del empleo público, los fallos proferidos por la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, todos encaminados a cumplir con el ordenamiento jurídico nacional, el cual proscribe la simulación del contrato estatal de prestación de servicios para evadir el pago de prestaciones sociales y otras garantías propias de la relación laboral ocultada, en tanto dicha práctica no solo es contraria a la Constitución y a la ley, sino que conduce, irremediablemente, a la precarización de las condiciones socioeconómicas mínimas para la supervivencia digna de los trabajadores.

Adicionalmente, se busca reducir las posibilidades de emplear el contrato de prestación de servicios para ocultar el desarrollo de actividades misionales asignadas a cada ente, y la consecuente declaración judicial de una relación laboral encubierta o subyacente.

En tal sentido, la entidad debe elaborar un estudio técnico que justifique, con base en las circunstancias que se mencionan la creación de la planta temporal, previa justificación técnica que debe contener como mínimo: análisis de procesos, evaluación de la prestación de los servicios y evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

Se insiste entonces en que, para adelantar este proceso de formalización, la entidad debe adelantar un estudio técnico, de acuerdo con los parámetros ya enunciados con el fin de crear su planta de temporal personal y vincular a ella más empleados que cumplan las funciones permanentes que hasta el momento estén desempeñando contratistas por prestación de servicios, lo cual consideramos se puede adelantar en un término de cuatro meses y las que no lo logren en ese plazo podrán solicitar la ampliación del mismo de acuerdo con sus necesidades específicas.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> 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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Melitza Donado

Revisó: Maia Borja G.

Aprobó: Armando López C.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹ Ver concepto 20234000020921 del 20 de enero de 2023, suscrito por el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2026-05-22 01:12:29