



Concepto 041531 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000041531

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000041531

Fecha: 24/01/2024 02:09:42 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Requisitos Nombramiento Empleo de Libre Nombramiento y Remoción. Reubicación o Movimiento de Personal. RADICACIÓN: 20232061093762 del 11 de diciembre de 2023.

Reciba un saludo de parte de Función Pública, en atención a la comunicación de la referencia, sobre la cual consulta, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Para dar respuesta a los interrogantes planteados se tendrán en cuenta los siguientes referentes normativos, conceptuales y jurisprudenciales:

La planta de personal, es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecidos mediante el Decreto Ley [785](#) de 2005¹ para las entidades del orden territorial y Decreto [2489](#) de 2006² para las entidades del orden nacional.

Para el ordenamiento de los empleos creados en la planta de personal de las entidades, se tiene un modelo o tipo de planta con dos tipos de clasificación estructural y global:

Planta de personal estructural: Corresponde a la relación detallada de empleos que formalmente son asignados a una unidad o dependencia en la entidad u organismo público, esto con un propósito claro y es detallar empleos y perfiles requeridos en estas unidades o dependencias, estos empleos implican confianza y tienen asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo y están al servicio directo e inmediato de los despachos a los cuales están adscritos (Gobernador, Alcalde Distrital, Municipal o Local, Contralor o Personero, Presidente, Director o Gerente de Establecimiento Público, entre otros), con el fin de guardar concordancia con las normas de carrera administrativa. Cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos, implica una modificación al manual de funciones. En consecuencia, habrá un solo perfil de empleo por cada cargo adscrito a una dependencia específica.

Planta personal global: Corresponde a la relación de empleos identificados y ordenados de acuerdo con el sistema de clasificación, nomenclatura y remuneración que le corresponda a la entidad. Estos empleos no se encuentran adscritos a un despacho determinado y pueden ser reubicados en cualquier momento.

Conforme a lo anterior, el modelo de planta Global de personal 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 Desarrollo y el Plan de Gobierno. 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 de trabajo, permanentes o transitorios conformados con personal interdisciplinario, liderados por profesionales altamente calificados, como una alternativa para racionalizar las actividades, logrando el máximo aprovechamiento de los recursos humanos disponibles dentro de una organización. La adecuada gerencia de las plantas globales termina con los vicios administrativos de inamovilidad del personal, a través de la reubicación, en función de los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin que medien gestiones adicionales con agentes externos a la entidad.

Así las cosas, la Administración estaría revestida de la autoridad necesaria para efectuar la distribución de los cargos que conforman su planta de personal en sus diferentes dependencias y, consecuentemente, efectuar las reubicaciones que le permitan atender las necesidades del

servicio y cumplir de manera más eficiente con las funciones asignadas.

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, damos respuesta a sus interrogantes, concluyendo:

¿Es viable que, un funcionario de la planta de los Despachos del Superintendente Financiero o Superintendencias Delegadas, por ejemplo, un asesor de libre nombramiento y remoción, se pueda nombrar en una dependencia de la planta global?

No es viable, dado a que de acuerdo con las disposiciones relacionadas, los empleos que hacen parte del tipo de planta estructural no pueden ser reubicados en otra unidad o dependencia diferente a la cual el empleo está adscrito conforme a las disposiciones dadas en el acto administrativo por el cual se crea o establece la planta de personal.

¿Es viable nombrar a un funcionario de la planta Global en los Despachos del Superintendente Financiero o Superintendentes Delegados?

Si, el empleo de tipo de planta global puede moverse de manera horizontal en la planta de personal conforme a las necesidades de la entidad.

3 ¿En el caso que las respuestas a los interrogantes antecedentes sean negativas, ¿Es viable reubicar funcionarios de las plantas del Despacho del Superintendente Financiero o del Despacho de los Superintendentes Delegados en la planta Global y en sentido contrario?

No, es importante que se tenga presente que el empleo es el que se encuentra adscrito o no a una dependencia. Por lo tanto los empleos del tipo de planta estructural ya se encuentran asignados a una unidad y dependencia y no pueden ser reubicados.

No obstante, si la entidad considera que debe crear o suprimir un empleo y crearlo de manera estructural en otra dependencia deberá modificar el manual de funciones, conforme a las disposiciones normativas dadas en el ARTÍCULO 2.2.2.6.1 del decreto 1083 de 2015.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo , «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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 CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Vivian Parra

Revisor: Harold Herreño

116028.4.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”

2 Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:31:49