Función Pública

Concepto 178771 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000178771

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000178771

Fecha: 20/03/2024 02:16:56 p.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA.: MOVIMIENTO DE PERSONAL. Reubicación. Radicación No. 20249000167282 de fecha 22 de febrero de 2024.

"*En la entidad, registrado en el manual de funciones, se cuenta con el empleo de nivel: asistencial; denominación del empleo auxiliar administrativo carácter del empleo: carrera administrativa código del empleo 407 grado: 08 número de cargos 1 cuyo propósito general es el de brindar apoyo administrativo en la ejecución de los procesos relacionados con el manejo de la base de datos, entregar la certificaciones, informe de resultados socioeconómicos que arrojan el SISBÉN en el municipio, Por situaciones que favorecerían la calidad del servicio se desea realizar el movimiento del servidor a otra área diferente, de nivel: asistencial, denominación del empleo: auxiliar administrativo, carácter del empleo: carrera administrativa, código: 407, grado 03, número de cargos 1 ¿Es viable este movimiento dentro de la entidad? ¿Habría algún inconveniente que el empleo en el que se encuentra el servidor es grado: 08 y al que se va mover es grado 03? Les agradezco puedan indicarme cuál sería los pasos a seguir para realizar el proceso antes mencionado.*" Me permito manifestar lo siguiente:

En primer lugar, es importante precisar que conformidad con el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo, efectúa la interpretación general de la normatividad vigente, por lo tanto, no tiene competencia para intervenir en situaciones particulares de las entidades, no es ente de control, ni está facultado para pronunciase sobre los derechos, dicha atribución se encuentra en cabeza de los Jueces de la República, razón por la cual solo se dará información general, respecto de los temas objeto de consulta.

Así mismo, se indica que, según la información indicada en su comunicación, el movimiento de personal al que usted se refiere es una reubicación, así las cosas, el Decreto 1083 de 2015[1], reglamentario del sector Función Pública, establece:

«ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. (subrayado fuera de texto)

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado»

Sobre la reubicación, es oportuno indicar, que las plantas de personal global consisten 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.

En esta planta, sólo deben estar especificados para una dependencia en particular los empleos que implican confianza y tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo y que estén al servicio directo e inmediato y adscritos a estos Despachos (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.

Los demás empleos, de los distintos niveles, pasarán a conformar la “Planta de Personal Global” la cual estará compuesta por un determinado número de cargos, identificados y ordenados de acuerdo con el sistema de clasificación, nomenclatura y remuneración que le corresponda a la entidad.

Con este modelo, el Jefe o Director General de la entidad correspondiente, distribuirá los empleos y ubicará el 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.

De acuerdo con lo señalado, 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.

La planta global hace posible 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.

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.

El movimiento del personal a otras dependencias, no implica el cambio de la función del empleo respectivo, es decir; las funciones básicas del empleo se conservarán, sin interesar la dependencia a la cual se pertenezca, motivo por el cual, no hay necesidad de realizar una modificación del manual de funciones.

En consecuencia, tratándose de planta de personal global, se podrán distribuir los empleos y ubicar el 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, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado y siempre teniendo en cuanta la naturaleza de las funciones del empleo.

Por lo tanto, en concepto de esta Dirección y atendiendo que la reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, no se presenta la hipótesis consultada del cambio de empleo.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Yaneirys Arias.

Reviso: Maia Borja.

Aprobó. Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

---

Fecha y hora de creación: 2026-05-22 01:09:25