



**Función Pública**

## Concepto 473681 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000473681\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000473681

Fecha: 18/07/2024 05:15:02 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: EMPLEOS. Concurso. Radicado 20249000472842 de fecha 11 de junio de 2024.

Al respecto es necesario indicarle primero, que de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016<sup>1</sup>, 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, razón por la cual no es de su competencia pronunciarse sobre los procedimientos internos de una entidad pública.

Por tanto, 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.

De esta manera; no es de nuestra competencia intervenir en situaciones particulares, declarar ni negar derechos; intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, o seguimiento, ni señalar los procedimientos o las implicaciones legales derivadas de sus actuaciones, como tampoco realizar ni revisar las liquidaciones de las prestaciones sociales de los servidores, razón por la cual dichas operaciones deben ser realizadas al interior de las entidades públicas, de acuerdo con las competencias establecidas en los manuales de funciones respectivos.

No obstante, respecto a su consulta y a modo de información general, me permito manifestarle:

Como primera medida es importante señalar, que la Constitución Política, sobre la naturaleza de los empleos públicos y su forma de provisión, consagra:

*“ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción”  
(Subrayado y resaltado fuera de texto)

En este mismo sentido, la Ley 909 de 2004<sup>2</sup>, sobre el empleo público establece:

“ARTÍCULO 19. El empleo público.

1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

2. El diseño de cada empleo debe contener:

a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;

c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales(...)” (Subrayado y resaltado fuera de texto)

De igual manera, al desarrollar el artículo 125 de la Constitución Política, la mencionada ley de carrera administrativa, reglamenta el procedimiento para la provisión de los empleos de carrera así:

“ARTÍCULO 23. Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

(...)

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley”

(...)

**ARTÍCULO 27. CARRERA ADMINISTRATIVA.** *La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.*

(...)

**ARTÍCULO 29. CONCURSOS.** *La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.*

*En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.*

*El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos. (Subrayado y resaltado fuera de texto)*

De conformidad con la normativa en cita, los empleos de carrera administrativa, se proveerán mediante nombramiento en período de prueba o en ascenso, con las personas seleccionadas por el sistema del mérito; es decir, que el ingreso, ascenso y permanencia en los empleos de carrera administrativa, se fundamentará en dicho sistema, garantizando de esta manera, para todos aquellos que acrediten los requisitos para su desempeño, sin discriminación alguna, la transparencia y objetividad, a través de procesos de selección abiertos.

Finalmente es importante tener en cuenta, que el decreto 1083 de 2015<sup>3</sup>, en lo relacionado con las convocatorias a concurso establece:

**“ARTÍCULO 2.2.6.3 CONVOCATORIAS.** *Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.*

*La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que efectúa el concurso, a los participantes y deberá contener mínimo la siguiente información:*

(...)

*5. Identificación del empleo: denominación, código, grado salarial, asignación básica, número de empleos por proveer, ubicación, funciones y el perfil de competencias requerido en términos de estudios, experiencia, conocimientos, habilidades y aptitudes (...).”*

Así las cosas, cada convocatoria deberá contener una información específica, entre las cuales se encuentra la identificación del empleo.

Ahora bien, en relación con el periodo de prueba, el Decreto 1083 de 2015<sup>4</sup>, establece:

*“ARTÍCULO 2.2.6.24 PERIODO DE PRUEBA. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.*

*ARTÍCULO 2.2.6.25 NOMBRAMIENTO EN PERIODO DE PRUEBA. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.*

*Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.*

*“ARTÍCULO 2.2.6.29 DERECHOS DEL EMPLEADO EN PERIODO DE PRUEBA. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.” (Subrayado y resaltado fuera de texto).*

Conforme a la norma transcrita, durante el período de prueba, al empleado no se le puede efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal, que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento; ya que se le debe garantizar el desarrollo de las funciones del empleo para el que concursó y sobre el cual demostró cumplir los requisitos y competencias requeridos para su desempeño.

Ahora bien, frente a la reubicación, encontramos que el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, determina:

*“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.*

*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”. (Subrayado y resaltado fuera de texto).*

De esta manera, la reubicación consiste en el cambio que se realiza de la ubicación actual de un empleo, a otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de sus funciones. Estos movimientos se presentan en desarrollo del manejo de las plantas de personal globalizadas, con el fin de atender las necesidades del servicio y de ubicar al servidor público en un empleo acorde con su perfil, habilidades y competencias, sin que ello derive en un desmejoramiento de las condiciones laborales.

Así mismo, dentro del manejo de la planta global, el nominador de la entidad se encuentra facultado para reubicar a los funcionarios en cualquiera de las dependencias que requiera de sus servicios; en consecuencia, un cargo puede ser reubicado a una nueva dependencia, para ejercer las funciones propias del cargo o relacionadas con el mismo, siempre y cuando no se desconozcan los lineamientos generales señalados en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad.

De igual manera, la planta global 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, permitiendo su movimiento de una dependencia a otra, de acuerdo con las necesidades de la entidad, logrando así el posicionamiento de una administración más ágil y dinámica, con mejor utilización del recurso humano. Sin embargo, el movimiento del personal a otras dependencias, no implica el cambio de la función del empleo respectivo, de esta manera las funciones básicas

del empleo se conservarán, sin interesar la dependencia a la cual se pertenezca, como tampoco se verán afectados por este movimiento, los derechos de carrera administrativa de los servidores.

En este mismo sentido y en relación con los movimientos dentro de las plantas de personal de las entidades, la Corte Constitucional, mediante sentencia C-447 de 1996, con ponencia del Doctor Carlos Gaviria Díaz expresó:

*"El sistema de planta global que según la norma demandada consiste "en un banco de cargos para toda la entidad que debe distribuir el Director, en función de las necesidades del servicio, entre las distintas dependencias o municipios y ubicar a los funcionarios en las mismas.", no implica como lo sostiene la demandante que la planta de personal no sea fija, lo que ocurre es que se agrupan los empleos de acuerdo con su denominación para ser posteriormente distribuidos por la autoridad competente, de acuerdo con la dependencia y el área de trabajo, por ejemplo: si en la planta de personal existen 50 técnicos en ingresos públicos; bien puede el Director asignar algunos de ellos a una determinada sección o división de la misma entidad, de acuerdo con las necesidades del servicio.*

-

*La administración pública debe ser evolutiva y no estática, en la medida en que está llamada a resolver los problemas de una sociedad cambiante. Por esta razón, una planta de personal rígidamente establecida en una ley o un reglamento cuya modificación estuviera sujeta a dispendiosos trámites, resultaría altamente inconveniente y tendería a paralizar a la misma administración, desconociendo, de paso, la Constitución, en virtud del cual las autoridades de la República están instituidas para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. La flexibilidad de la planta de personal no se predica de la función asignada al empleo sino del número de funcionarios que pueden cumplirla. Constituye una modalidad de manejo del recurso humano en la administración pública que propende la modernización de ésta y la eficaz prestación del servicio público, además de constituir un desarrollo práctico de los principios constitucionales de eficacia, celeridad y economía, como medio para alcanzar los objetivos del Estado social de derecho.*

*Preocupa a la actora -con plausible interés- que a un funcionario público lo puedan trasladar a otra dependencia a desempeñar funciones que desconoce. Sin embargo, ello no es así, pues la flexibilidad de la planta de personal no se predica de la función asignada al empleo sino del número de funcionarios que pueden cumplirla, pues, siguiendo el ejemplo anotado, si se trata del cargo de "Técnico en ingresos públicos" su función siempre será la misma, sin interesar la dependencia a la cual pertenezca. Los artículos demandados en ningún momento facultan a obrar de manera distinta.*

*La planta de personal global y flexible, de acuerdo con las consideraciones expuestas, no es contraria a lo dispuesto en el artículo 122 del Estatuto Superior y, por el contrario, constituye una modalidad de manejo del recurso humano en la administración pública que propende la modernización de ésta y la eficaz prestación del servicio público, además de constituir un desarrollo práctico de los principios constitucionales de eficacia, celeridad y economía, como medio para alcanzar los objetivos del Estado social de derecho". (Subrayado y resaltado fuera de texto).*

De igual manera, a través de Sentencia T-1010 de 2007, con ponencia de la Doctora Clara Inés Vargas Hernández se señaló:

*"Las plantas de carácter global y flexible, facilitan movimiento de personal con miras a garantizar el cumplimiento de los fines del Estado y en virtud de ellas, les asiste a las entidades un mayor grado de discrecionalidad para ordenar las reubicaciones territoriales de trabajadores cuando así lo demande la necesidad del servicio, lo cual no riñe en sí mismo con preceptos superiores. Pero aún, en instituciones como estas los movimientos de personal deben obedecer a los requerimientos del servicio y salvaguardar los derechos fundamentales, que se concretan en la imposibilidad de crear condiciones menos favorables y en el deber de respetar ciertas garantías mínimas para el empleado" (Subrayado y resaltado fuera de texto).*

En este orden de ideas, cuando una entidad ostenta planta global, cada empleo de la misma 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, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado; situación ésta, que no afecta los derechos de carrera administrativa del servidor público.

De esta manera, conforme a lo expuesto y respondiendo a su consulta, encontramos que el concurso de méritos, es el proceso que adelanta la administración, para garantizar una selección objetiva y transparente del aspirante, a ocupar un cargo público. Su finalidad es identificar

destrezas, aptitud, experiencia, idoneidad moral y condiciones de personalidad de los aspirantes al cargo, con la finalidad de determinar su inclusión en la lista de elegibles, al igual que fijar su ubicación en la misma.

Así las cosas, una vez desarrolladas las diferentes etapas del concurso y publicados sus resultados, el aspirante que se encuentra en el primer puesto de la lista de elegibles, adquiere el derecho a ocupar el cargo para el que concursó y que se señala específicamente en la respectiva convocatoria, debiendo la administración nombrarlo en período de prueba por el término de seis (6) meses, el cual, a su culminación, y de obtener calificación satisfactoria, será inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa.

En conclusión, la persona nombrada en periodo de prueba, por haber ocupado el primer puesto en el concurso de méritos, solo podrá ejercer las funciones dispuestas en el respectivo manual específico de funciones y competencias laborales de la entidad, que sirvieron de base en la convocatoria adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el concurso; razón por la cual, no será procedente su reubicación, hasta tanto culmine satisfactoriamente el correspondiente período de prueba; en este sentido, al superarse dicho período, no existirá impedimento para una posible reubicación.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

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

Proyecto: Alessandro Saavedra Rincón

Revisó. Maía Borja.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

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

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

---

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:14:02