



Función Pública

Concepto 192771 de 2015 Dirección de Desarrollo Organizacional

20154000192771

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20154000192771

Fecha: 18/11/2015 06:28:41 p.m.

Bogotá, D.C.

Referencia Planta global
Radicado interno No. 20159000201112 del 03/11/2015

Me refiero a su comunicación recibida a través de la Web Máster de este Departamento Administrativo en la cual solicita orientación sobre el *procedimiento a seguir para que se pueda convertir la planta de personal tradicional en planta global, las normas en que se soporta y los requisitos legales que deben cumplirse.*

Antes de dar respuesta a su pregunta es importante precisar los conceptos de planta estructural y planta global:

La planta estructural 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. Esto implica que cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos, implica una modificación al acto administrativo (decreto o resolución) por el cual se adoptó la planta de personal, para poder hacer un movimiento de cargos de una dependencia a otra; igualmente con la modificación de la planta estructural es necesario proceder a modificar el correspondiente manual de funciones y de competencias laborales. En consecuencia, habrá un solo perfil de empleo porque cada cargo está adscrito a una dependencia específica.

Por su parte, 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.

Con este modelo el Jefe o Director General de la entidad, 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.

Así, en el escenario de la planta global se pueden establecer tantos perfiles de empleo como áreas funcionales se tengan contempladas en la estructura de la entidad, para la ejecución de las funciones y el cumplimiento de su misión institucional.

Así por ejemplo, si según el manual de funciones cuentan con un profesional universitario grado 01 asignado a la oficina jurídica, pero por necesidades del servicio requirieron reubicarlo en la Secretaría General. En este caso el movimiento se puede hacer siempre y cuando las funciones que vaya a desempeñar dicho profesional estén contempladas en el respectivo manual de funciones para un profesional grado 01, y los requisitos para el desempeño del empleo sean los mismos que acreditó el profesional cuando fue ubicado en la oficina jurídica.

Ahora bien, para dar respuesta a su pregunta, si la planta de personal de la entidad es estructural y desean convertirla en planta global para que sean más fáciles los movimientos de personal, aun cuando no habrá supresión efectiva de empleos, la entidad deberá elaborar una justificación técnica en los términos del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual establece:

TITULO 12

REFORMAS DE LAS PLANTAS DE EMPLEOS

ARTÍCULO 2.2.12.1. *Reformas de las plantas de empleos. Las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.*

PARÁGRAFO. *Toda modificación a las plantas de empleos, de las estructuras y de los estatutos de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional deberán contar con el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.*

(Decreto 1227 de 2005, art. 95)

ARTÍCULO 2.2.12.2. *Motivación de la modificación de una planta de empleos. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:*

1. *Fusión, supresión o escisión de entidades.*
2. *Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.*
3. *Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.*
4. *Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.*
5. *Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.*
6. *Redistribución de funciones y cargas de trabajo.*
7. *Introducción de cambios tecnológicos.*

8. *Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.*

9. *Racionalización del gasto público.*

10. *Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.*

PARÁGRAFO 1. Las modificaciones de las plantas a las cuales se refiere este artículo deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales.

(Decreto 1227 de 2005, art. 96)

ARTÍCULO 2.2.12.3. Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. *Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.*
2. *Evaluación de la prestación de los servicios.*
3. *Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.*

(Decreto 1227 de 2005, art. 97)

Así, una vez que culmina el estudio técnico que soporta la modificación de la planta de personal, se expiden los actos administrativos de modificación de planta y de ajuste del manual de funciones y de competencias laborales.

Finalmente, con el fin de facilitarle herramientas metodológicas, marco normativo y proyectos de actos administrativos útiles para el proceso de reforma a la planta de personal, se recomienda consultar la *Guía de rediseño institucional para entidades públicas del orden territorial. Versión 2015*, desarrollada por este Departamento Administrativo, la cual está disponible en nuestra página web: www.funcionpublica.gov.co, en el vínculo de publicaciones, enlace guías.

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

Cordialmente,

MARITZA DE GUZMÁN SIERRA

Coordinadora Grupo de Administración y Economía Pública (E)

Dirección de Desarrollo Organizacional

M. De Guzmán

400.4.9

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 13:55:57