



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20204000111581

Fecha: 19/03/2020 05:47:26 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Distribución de planta Defensoría
Radicado No.: 202020600557762 del 11/02/2020

Estimada Señora Fernández, reciba un cordial saludo,

En atención a la remisión de su oficio, recibido en este Departamento Administrativo el 11 de febrero de 2020 y en donde consulta:

“PRIMERO: Solicito de manera atenta se me indique en qué consiste el concepto de planta global.

SEGUNDO: Cuales son los límites en materia de reubicaciones para funcionarios aforados en consideración al ejercicio de directiva sindical.

TERCERO: En qué consiste el concepto de estructura plana y a qué entidades aplica.

CUARTO: De conformidad con la normativa vigente que rige para la DEFENSORÍA DEL PUEBLO en materia de su estructura orgánica ¿son aplicables los conceptos de planta global y estructura plana?

QUINTO: Dentro de las Defensorías Regionales que conforman la estructura de DEFENSORÍA DEL PUEBLO ¿existen grupos funcionales?”

Al respecto, me permito informarle de manera atenta que la planta global es una modalidad de adopción de planta de personal prevista en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, que 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 el fin de garantizar la movilidad de los empleos, de acuerdo con las necesidades de las distintas áreas, teniendo en cuenta los procesos, competencias y facultades que la institución desarrolla.

De esta manera, el Jefe del organismo puede disponer de la facultad para distribuir, mediante resolución, los empleos ubicados en la planta global, en las dependencias, áreas u oficinas, decisión que debe estar fundada en los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la estructura, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.

Dentro de las *características principales de una planta global se observa:*

- La planta global permite la movilidad de los empleos para garantizar una administración más ágil y dinámica, así como la mejor utilización del recurso humano.
- Cuando un empleo hace parte de la planta global, puede ser ubicado en la dependencia que por necesidades del servicio lo esté requiriendo.
- La planta global tiene unas ventajas en el sentido de permitir ubicar los servidores públicos, de acuerdo con los perfiles de competencia, las responsabilidades y las funciones esenciales para el ejercicio del empleo, conforme con la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.
- Cuando la planta de personal es global, no se debe identificar en la ficha del empleo del Manual de Funciones y Competencias Laborales la ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución; por lo tanto, en el campo de ubicación del empleo se debe señalar únicamente: “donde se ubique el empleo”.
- Se pueden 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 otra parte, y en cuanto a la reubicación de los servidores públicos, el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015, establece lo siguiente:

“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”.

En ese sentido, es posible concluir que estas se pueden dar por necesidades del servicio, en la medida que se tenga en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, tal como lo exige la norma, por cuanto el empleado continúa vinculado al mismo cargo, percibiendo la remuneración y prestaciones sociales inherentes al mismo, y desempeñando en términos generales las mismas funciones.

Para el caso que nos ocupa, si se trata de una planta de personal global, 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.

Es posible inferir que 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, motivo por el cual, no hay necesidad de realizar una modificación del manual de funciones. Cabe señalar, que durante el periodo de prueba el empleado solo podría desarrollar las funciones señaladas en la convocatoria y las establecidas en el manual específico de funciones de la entidad, no siendo procedente realizar traslados o reubicación de empleos, situación que es viable una vez superado el periodo de prueba.

Así mismo, en cuanto a la estructura plana u horizontal, me permito aclararle que esta hace referencia a un tipo de estructura organizativa que se caracteriza por tener muy pocos niveles (incluso ninguno) de intervención de gestión entre el personal y la dirección de la entidad. La filosofía de esta variedad estructural es que los servidores son mucho más productivos cuando están directamente involucrados en la toma de decisiones y no supervisados de cerca por diversos superiores del nivel directivo.

En cuanto a si los conceptos de planta global y estructura plana son aplicables a la Defensoría del Pueblo, me permito informarle que esto es particular de cada entidad y es competencia del jefe del organismo vincular los empleos que considere necesarios a la planta global del mismo, dejando esto claro en el manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Así mismo, la estructura de la entidad corresponde a la que se plantee en el organigrama de la misma, toda vez que este es la representación gráfica de su estructura.

En ese sentido y para responder a la pregunta de los grupos internos de trabajo, es necesario remitirse a lo establecido por el Decreto 027 de 2014, por el cual se crean unos cargos en la planta de personal de la Defensoría del Pueblo, en cuanto en su artículo 2 establece lo concerniente a la planta global y los grupos internos de trabajo tal como se muestra a continuación:

“Artículo 2°.Planta global y grupos internos de trabajo. El Defensor del Pueblo distribuirá mediante acto administrativo, los empleos de la planta de personal previstos en el presente decreto, teniendo en cuenta la estructura orgánica de la Entidad, las necesidades del servicio, los planes, proyectos y programas, para lo cual podrá, dentro de sus competencias, conformar grupos internos de trabajo, con carácter permanente o transitorio.”

De igual forma, el artículo 5 del Decreto 025 de 2014, por el cual se modifica la estructura orgánica y se establece la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo, establece que son funciones del Defensor del Pueblo, además de las señaladas en el artículo 282 de la Constitución Política, entre otras, la siguiente:

“ (...)

25. Crear, organizar y conformar mediante resolución interna y con carácter permanente o transitorio grupos internos de trabajo y comités internos para atender las necesidades del servicio

y el cumplimiento oportuno, eficiente y eficaz de los objetivos, políticas y programas de la Entidad, indicando las actividades que deban cumplir y los responsables de las mismas.

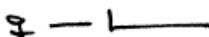
(...)"

Por tal motivo, queda claro según lo estipulado en el decreto de estructura de la Defensoría del Pueblo, que el Defensor del Pueblo podrá conformar mediante resolución interna, de carácter permanente o transitorio, los grupos internos de trabajo que considere para atender las necesidades del servicio.

Finalmente, si se requiere profundizar en un tema en particular relacionado con las políticas de empleo público en el país y la planificación del recurso humano al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar el Gestor Normativo de Función Pública en el siguiente vínculo de internet: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>. Ahí podrá consultar otros conceptos relacionados con el tema tratado. Así mismo hallará información relacionada con *estructura administrativa, planta de personal, manual de funciones y escala salarial* que han sido emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Desde la Dirección y el Departamento Administrativo quedaremos atentos a cualquier otra inquietud o solicitud de su parte respecto a este u otro tema que se pueda presentar.

Cordialmente,



OSWALDO GALEANO CARVAJAL
Asesor
Dirección de Desarrollo Organizacional

Santiago Fernández García / Luz Mary Riaño C.
11202.15