



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20234000303091

Fecha: 19/07/2023 03:32:47 p.m.

Bogotá D.C.

Señor

JUAN PABLO CARVAJAL DAZA

juanpa1207@hotmail.com

Cali / Valle del Cauca

Referencia: Remite por competencia el Sr. Jorge Humberto serna botero - Procuraduría e-2023-402930 – Redistribución Planta de Personal

Rad. Interno No. 20232060674652 Del 12/07/2023

Respetado señor Carvajal Daza:

De conformidad con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, 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.

En ese orden de ideas y en atención al oficio de la referencia, en el que consulta: **“2. Puede un empleador del sector salud en entidad pública redistribuir al personal sin un estudio técnico de cargas previo en el sector público”**, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Sea lo primero señalar que la planta de personal, es el conjunto de 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 establecido mediante el Decreto Ley 785 de 2005² y Decreto 1083 de 2015³, en el sector público. En principio, la

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

² 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.

elaboración de una planta de personal puede darse bajo dos modalidades: la planta de personal estructural y la planta de personal global.

Planta de personal estructural: consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, es de estructura rígida, cada empleo debe estar distribuido en las unidades o dependencias que hacen parte de la entidad u organismo público, cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos implica un nuevo trámite de aprobación ante las entidades que hacen gobierno para el efecto, por esta razón no es común su utilización.

Planta personal global. Aquella que tiene como requisitos indispensables: el estudio previo de necesidades y la configuración de su organización. Es decir, que debe existir una relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la 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.

Por lo tanto, a través del área de personal o la que haga sus veces se revise el acto administrativo por el cual se adopta la planta de personal, y saber de manera detallada que empleos están ubicados específicamente en determinadas unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la entidad y cuales empleos hacen parte de la planta global.

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

No obstante, es potestativo del Jefe o Director General de la entidad, distribuir todos los empleos de la planta de personal teniendo en cuenta la estructura, los planes, los programas y las necesidades de la entidad.

Finalmente, si 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 la 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.

Atentamente,



LUZ MARY RIAÑO C.

Coordinadora Grupo de Asesoría y Gestión para las Entidades Públicas
Dirección de Desarrollo Organizacional

Revisó: Luz Mary Riaño Camargo
Proyecto: Alicia Bustacara Romero

Copia a: Ministerio de Trabajo / amejam@mintrabajo.gov.co, oaj.consultas@mintrabajo.gov.co
Procuraduría General de la Nación / admin.sigdea@procuraduria.gov.co

11202.82 Particular