



**Función Pública**

## Concepto 024801 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20264000024801\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20264000024801

Fecha: 22/01/2026 09:11:28 a.m.

Referencia: Consulta Planta global Radicado: 20252060806122 del 23 de diciembre de 2025.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

Me permito dar respuesta a su comunicación enviada a este Departamento Administrativo, a través de la cual hace la siguiente consulta:

*“¿Debe el servidor público que accede a un empleo de carrera administrativa mediante concurso de méritos, cuyo cargo pertenece a la planta global, cumplir de manera obligatoria su período de prueba en la dependencia específica indicada en el Manual de Funciones y en la oferta del concurso?”*

*¿O, por el contrario, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de la planta global de empleos, puede la entidad, mediante acto administrativo motivado y por necesidades del servicio, ubicar al servidor en una dependencia diferente, aun cuando el manual del cargo ofertado señale una dependencia determinada, sin que ello afecte la legalidad del nombramiento ni la evaluación del período de prueba?”*

*En caso afirmativo, ¿cuáles serían los límites jurídicos y criterios técnicos que debe observar la entidad para garantizar el respeto por el principio de mérito, la finalidad del concurso y los derechos del servidor durante el período de prueba?”.sic*

Al respecto, me permito manifestar lo siguiente:

Sea lo primero indicarle que de conformidad 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.

Por lo anterior, es claro que este Departamento Administrativo, no está facultado para emitir conceptos vinculantes relacionados con la interpretación o vigencia de normas jurídicas, declarar derechos individuales, ni dirimir o rendir concepto sobre aspectos o controversias cuya

decisión está atribuida a otras autoridades públicas. Específicamente, esta Dirección NO tiene las competencias para intervenir en las situaciones internas de otras entidades, actuar como ente de control o vigilancia, pronunciarse sobre el cumplimiento de requisitos mínimos para la provisión de cargos públicos, ni señalar los procedimientos aplicables en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades.

Ahora bien, para responder lo consultado, de manera atenta le informamos que, la Ley 909 de 2004<sup>2</sup>, en su Artículo 31 detalla la finalidad del periodo de prueba, de la siguiente manera:

*“ARTÍCULO 31. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN O CONCURSO. El proceso de selección comprende:*

*(...)*

*5. período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.*

*Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.*

*El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral.*

*En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional”.*

Así mismo en relación con el periodo de prueba, el Decreto 1083 de 20153, 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 2.2.6.28 Evaluación del periodo de prueba. El empleado nombrado en período de prueba deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones al final del mismo, de acuerdo con lo establecido en el presente título.*

*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.” (Subraya fura de texto)*

De conformidad con las disposiciones citadas, la persona no inscrita en carrera, que sea nombrada en período de prueba, previo concurso de mérito será evaluado en el desempeño de sus funciones al finalizar los seis (06) meses de dicho período, si obtiene evaluación satisfactoria adquiere los derechos de carrera, de lo contrario su nombramiento será declarado insubsistente.

De otra parte, debe tenerse en cuenta que, durante el período de prueba, al empleado 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.

Con dicha previsión lo que se pretende es garantizar al servidor que va a desarrollar las funciones del empleo para el cual concursó y sobre el cual demostró cumplir los requisitos y competencias requeridos para el desempeño del empleo.

Ahora bien, la planta de personal, es el conjunto de los 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 establecidos mediante el Decreto Ley 785 de 2005 "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." y Decreto 1083 de 2015.

En principio, la 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.

De esta forma, 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, lo que permite que sean movidos de una dependencia a otra de acuerdo con las necesidades de la entidad, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano.

Ahora bien, en relación respecto a la estabilidad de los servidores de carrera, la Corte Constitucional señaló:

*"(...) La estabilidad de los servidores de carrera, tanto en lo relacionado con su permanencia como con lo referente a la inalterabilidad de las condiciones de trabajo, debe ser garantizada. No obstante, como lo ha señalado la jurisprudencia constitucional, ello no implica necesariamente*

*la inamovilidad funcional y geográfica del servidor, pues el ejercicio de la discrecionalidad organizativa de la administración debe permitir que se evalúe, conforme a unos criterios de razonabilidad y proporcionalidad, el equilibrio entre las necesidades del servicio y los derechos de los servidores públicos, con el fin de hacer efectivos los principios de la función pública. (art. 209 C.P.)”3 (Subrayado nuestro)*

En este sentido, el Decreto 1083 de 2015, señala:

*“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.”*

Por consiguiente, tratándose de planta de personal global, esta Dirección ha considerado que se podrán distribuir los empleos y ubicar el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, establecidos en el manual de funciones y competencia laborales, 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, una vez se finalice el periodo de prueba.

Conforme a la normativa relacionada y dando respuesta a sus inquietudes, se establece, que:

La persona nombrada en período de prueba no podrá ser asignada a funciones distintas de aquellas establecidas en la convocatoria que dio origen a su nombramiento o ascenso. Durante dicho período, el empleado tiene derecho a permanecer en el cargo para el cual concursó, salvo que incurra en una falta disciplinaria o se configure una causal legal que justifique su retiro. En consecuencia, mientras dure el período de prueba, no se podrá realizar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones diferentes a las previstas en la convocatoria, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015.

En ese orden de ideas, respecto de su consulta sobre la procedencia de una reubicación durante el período de prueba, esta Dirección considera que no resulta viable autorizar cambios de dependencia o ubicación administrativa cuando estos puedan alterar el desarrollo de las funciones propias del empleo concursado. Lo anterior con el fin de garantizar el cumplimiento de los compromisos establecidos para la evaluación del desempeño en período de prueba y asegurar que el servidor ejerza exclusivamente las funciones del empleo para el cual fue seleccionado.

Finalmente, para garantizar el respeto al principio de mérito, la finalidad del concurso y los derechos del servidor durante el periodo de prueba, las entidades deben observar los siguientes límites y criterios técnicos, de conformidad con la Ley 909 de 2004 y los acuerdos vigentes de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Este concepto se emite en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo - Ley 1437 de 2011<sup>4</sup>.

Cordialmente,

LUZ MARY RIAÑO CAMARGO

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

Datos de quien Proyectó Claudia Aguilar Caicedo - Dirección de Desarrollo Organizacional  
Datos de quien Revisó N/A  
Datos de Vo.Bo. Luz Estela Rojas Quintero - Dirección de Desarrollo Organizacional  
Código TRD 11202.82

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 la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo."

---

Fecha y hora de creación: 2026-06-21 05:15:31