

## RESOLUCIÓN No.231 DEL 21 DE JUNIO DE 2022

*“Por la cual se reubica un empleo de la planta global de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia”*

### **LA DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DE LA AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA, APC-COLOMBIA,**

En ejercicio de las facultades que le confiere la ley, en especial las contenidas en el numeral 28 del artículo 16 del Decreto 4152 de 2011 y en el literal b), numeral 5 del artículo primero de la Resolución No. 417 de 2018, y,

#### **CONSIDERANDO**

Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, dispone: *“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. (...)”*.

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 122, señala: *“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. (...)”*.

Que la Ley 489 de 1998, en su artículo 115, consagró respecto a la planta global y grupos internos de trabajo: *“El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente Ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas. (...)”*.

Que el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, dispone: *“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”*.

Que, a su turno el artículo segundo del Decreto 770 de 2005, por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004; indicó: *“Noción de empleo. Se entiende por empleo 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.*

*Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley”*.

Que de conformidad con el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia: *“Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.*

*J*

## RESOLUCIÓN No.231 DEL 21 DE JUNIO DE 2022

*“Por la cual se reubica un empleo de la planta global de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia”*

*Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. (...)*

Que el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto No. 648 de 2017, señala: **“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. (...)*”.

Que mediante el Decreto No. 4884 de 2011, se estableció la planta de personal de la Unidad Administrativa Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia y se dictan otras disposiciones. Posteriormente, por medio del Decreto No. 2114 de 2013, se modificó la planta de personal de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, en el Concepto 26911 de 2019 señaló que 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 y Decreto 1083 de 2015; y que, 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. Al respecto de la planta de personal global el DAFP señaló:

**“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 territorial 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. (...)*”.

Que en el Concepto 605841 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se consideró respecto de la reubicación lo siguiente: *“En ese orden de ideas, la planta de personal Global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el*





El futuro  
es de todos

APC Colombia  
Agencia Presidencial de  
Cooperación Internacional

## RESOLUCIÓN No.231 DEL 21 DE JUNIO DE 2022

*“Por la cual se reubica un empleo de la planta global de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia”*

*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.*

**De esta manera, cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad 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. (...) cuando se cuenta con una planta global resulta viable que se reubique a los empleados, ya sea por necesidades del servicio o por solicitud del mismo empleado. (...)**

Que por tratarse de una entidad que cuenta con planta de personal global, 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 APC-Colombia, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano.

Que la figura de la reubicación constituye una de las herramientas de administración de personal con la que cuentan las entidades públicas cuando se trata de empleos de planta global, entendida como la facultad que tiene la administración de realizar movimientos al interior de la entidad, con el propósito de atender las necesidades del servicio, los programas institucionales y el cumplimiento de los proyectos formulados por la entidad<sup>1</sup>.

Que de conformidad con el numeral 21 del artículo 16 del Decreto 4152 de 2011, la Dirección Administrativa y Financiera tiene asignada la competencia para conocer y fallar los procesos disciplinarios en primera instancia. La segunda instancia es decidida por el Despacho del Director General, acorde con el artículo 83 de la Ley 1952 de 2019 y el numeral 19 del artículo 12 del Decreto 4152 de 2011.

Que la Ley 734 de 2002, por la cual se expidió el Código Disciplinario Único, fue derogada por la Ley 1952 de 2019, mediante la cual se expide el Código General Disciplinario, esta a su vez reformado por la Ley 2094 de 2021, corregida por medio del Decreto 1656 de 2021.

Que el Código General Disciplinario introdujo cambios significativos al actual régimen disciplinario de los servidores públicos, que entraron en vigencia a partir del 29 de marzo de 2022, de conformidad con lo ordenado en el artículo 265 de la Ley 2094 de 2021.

Que acorde con lo señalado en el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo tercero de la Ley 2094 de 2021, las entidades deberán garantizar en los procesos disciplinarios que se tramiten bajo el régimen de la Ley 1952 de 2019, la separación de las funciones de instrucción y juzgamiento, doble instancia y doble conformidad; como se transcribe: *“El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.*

*En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento.*

*Todo disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. En el evento en*

<sup>1</sup> Concepto 253531 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública.



El futuro  
es de todos

APC Colombia  
Agencia Presidencial de  
Cooperación Internacional

## RESOLUCIÓN No.231 DEL 21 DE JUNIO DE 2022

*“Por la cual se reubica un empleo de la planta global de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia”*

*que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley.”*

Que de acuerdo a la norma anteriormente transcrita, en los procesos disciplinarios que se adelanten a partir de la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019, deberá garantizarse que el funcionario instructor, es decir aquel que apertura la actuación disciplinaria y la tramita hasta la notificación o modificación del pliego de cargos, no sea el mismo funcionario que adelante el juzgamiento, esto es aquel que conoce el proceso desde los descargos hasta el fallo disciplinario de primera instancia.

Que el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, consagra que toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, deberá tener organizada una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores; entendiéndose por *“oficina del más alto nivel”* aquella conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración y cuyo jefe debe ser abogado y pertenecer al nivel directivo de la entidad.

Que el numeral 33 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, establece como deber de todo servidor público: *“Implementar el Control Disciplinario Interno al más alto nivel jerárquico del organismo o entidad pública, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia, de acuerdo con las recomendaciones que para el efecto señale el Departamento Administrativo de la Función Pública.”*

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió la Circular No. 100-002 de 2022, a través de la cual se dan lineamientos organizacionales para la adecuación de las unidades u oficinas de instrucción y juzgamiento de control disciplinario interno en las Entidades Públicas, indicando: *“(…) Para que las entidades a las cuales va dirigida la presente circular puedan dar cumplimiento al plazo establecido en la Ley, deberán desarrollar y formalizar la alternativa que más se adecúe a su capacidad institucional, a través de los medios formales existentes (modificación del acto administrativo de estructura, planta, manual de funciones y competencias laborales y sus justificaciones técnicas).*

*Toda vez que el término para dar cumplimiento a las leyes disciplinarias coincide con las restricciones establecidas en la Ley 996 de 2005 - Ley de Garantías, la cual impone restricciones para la provisión de empleos ; es importante que durante la vigencia de la misma se exploren alternativas que permitan dar cumplimiento a los preceptos establecidos en la Ley de Control Disciplinario Interno, como puede ser los encargos en los empleos que se llegaran a crear respetando las normas que regulan la materia, adecuar los equipos de trabajo adscritos en cada etapa del proceso e instancia, con la planta existente, adecuándola a la exigencia de la doble instancia. (...)*

*El Departamento Administrativo de la Función Pública, considera de la mayor importancia el cumplimiento de lo establecido en las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021, igualmente es consciente de las limitaciones particulares de las entidades, y es promotor de los lineamientos de austeridad del gasto público, (...).”*

Que en consonancia con lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió la Guía denominado *“CAJA DE TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL PARA EL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO”*, donde relaciona criterios relevantes que permiten a las Entidades Públicas identificar alternativas para la implementación de la doble instancia en los procesos disciplinarios.



El futuro  
es de todos

APC Colombia  
Agencia Presidencial de  
Cooperación Internacional

## RESOLUCIÓN No.231 DEL 21 DE JUNIO DE 2022

*“Por la cual se reubica un empleo de la planta global de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia”*

Que de acuerdo a la Circular No. 100-002 de 2022 y la Guía **“CAJA DE TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL PARA EL CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO”** del Departamento Administrativo de la Función Pública, esta Agencia procedió a explorar alternativas que permitan dar cumplimiento a los preceptos establecidos en la Ley 1952 de 2019, para lo cual se hizo el diagnóstico recomendado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así:

<b>Número de procesos abiertos desde la creación de la APC-Colombia (2011)</b>	47
<b>Número promedio de procesos en los últimos 5 años</b>	14 discriminados así: 2018: 4 2019: 3 2020: 4 2021: 3 2022: 0
<b>Procesos activos en el año 2022</b>	3
<b>Cantidad y temporalidad de los procesos en instrucción y en juzgamiento</b>	3 procesos en etapa de instrucción. 0 procesos en etapa de juzgamiento.
<b>Total de procesos activos que a la fecha se encuentran en pliego de cargos</b>	0

Que de acuerdo al histórico de procesos disciplinarios aperturados desde la creación de APC-Colombia, la demanda de servicio, especialmente el volumen de procesos disciplinarios adelantados en los últimos cinco años, esto es un promedio de tres a cuatro procesos disciplinarios al año, es bajo.

Que el artículo segundo del Decreto 397 del 17 de marzo de 2022, por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2022 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación, dispone que: *“La planta de personal y la estructura organizacional de las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la rama ejecutiva del poder público del orden nacional, solamente se podrá modificar cuando dicha reforma sea a costo cero o genere ahorros en los gastos de la entidad. (...)”*.

Que consultados, en reuniones virtuales, el Departamento Administrativo de la Función Pública – Dirección de Desarrollo Organizacional y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – Área de Talento Humano, se concluyó que, dada la realidad de la Entidad es innecesario que se creen oficinas de instrucción y juzgamiento de asuntos disciplinarios, o asignar dichas funciones a las Direcciones Misionales, sumando al bajo volumen de procesos disciplinarios, que no superan los 47 en 10 años, y al obligatorio cumplimiento de la ley de austeridad del gasto público.

Que mediante Resolución No. 404 del 01 de septiembre de 2016, se creó el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, adscrito a la Dirección Administrativa y Financiera de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia.

Que por medio de la Resolución No.156 del 14 de julio de 2020, se modificaron los artículos tercero y cuarto de la Resolución No. 404 del 01 de septiembre de 2016, relacionados con las funciones e integración del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

Que según certificación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, en la planta de personal global de APC-Colombia no hay cargos con el perfil para conocer, tramitar

**RESOLUCIÓN No.231 DEL 21 DE JUNIO DE 2022**

*“Por la cual se reubica un empleo de la planta global de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia”*

y decidir la etapa de instrucción de los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores y ex servidores públicos de APC-Colombia.

Que teniendo en cuenta la estructura organizacional; la realidad institucional y financiera de la Entidad; así como lo dispuesto en el numeral 21, artículo 16 del Decreto 4152 de 2011; dar cumplimiento a los preceptos del Código General Disciplinario, Ley 1952 de 2019 y fortalecer la gestión legal del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, es necesario reubicar el empleo denominado Profesional Especializado Código 2028, Grado 20 ubicado en la Dirección de Oferta de Cooperación Internacional, en la Dirección Administrativa y Financiera – Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

Que acorde con lo expuesto y por contar APC-Colombia con una planta de personal global, resulta viable la reubicación del empleo Profesional Especializado Código 2028, Grado 20, perteneciente a la planta global de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, con funciones de Gestión de Oferta de Cooperación Internacional.

Que, en virtud de lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Reubicar, por necesidades del servicio, el siguiente empleo de la planta global de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional:

<b>Empleo</b>	<b>Nombre del servidor titular del cargo</b>	<b>Ubicación Actual</b>	<b>Nueva Ubicación</b>
PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 2028, GRADO 20	VACANTE DEFINITIVA	Dirección de Oferta de Cooperación Internacional	Dirección Administrativa y Financiera – Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su publicación en la sede electrónica de la APC-Colombia <https://www.apccolombia.gov.co/> y en Mi Agencia.

Dada en Bogotá, D.C., martes, 21 de junio de 2022

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

**MARÍA DEL PILAR SERRANO BUENDÍA**  
 Directora Administrativa y Financiera  
 Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia

Elaboró: Claudia Osuna Padilla, Profesional Universitaria con funciones de Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano