



Concepto 043681 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000043681

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000043681

Fecha: 08/02/2021 03:29:02 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: PLANTA DE PERSONAL. Grupos internos de trabajo. Designación de coordinador del grupo interno de trabajo. EMPLEO. Funciones. Asignación de personal a cargo al coordinador de grupo interno de trabajo. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. Materias a evaluar. Evaluación de funciones realizadas como coordinador. ALCANCE NORMATIVO. Violación de los Decretos 1424 y 1426 de 1998 al nombrar a los instructores del SENA como coordinadores del Grupo Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas. Radicado. 20212060059122 del 4 de febrero de 2021.

A través de oficio radicado el 4 de febrero de 2021 en el Departamento Administrativo de la Función Pública solicita usted, en ejercicio del derecho de petición y en la facultad de pedir informes a los funcionarios autorizados que está prevista en el artículo 258 de la Ley 5ª de 1992, que le sean resueltas las siguientes preguntas:

- 1. ¿En el evento de conformación de un grupo interno de trabajo integrado por servidores públicos de diferentes categorías (asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo) es ajustado a la normatividad que rige la materia que sea designado coordinador el servidor público de menor categoría, vale decir, el del nivel asistencial o técnico?*
- 2. Al ser designado un empleado de nivel asistencial o técnico como Coordinador de un grupo de trabajo, encontrándose este a su vez integrado por empleados de nivel superior ¿asume aquel funcionario la responsabilidad de tener personal a cargo, contrariando esto lo dispuesto en el Manual de Funciones para estos cargos?*
- 3. ¿Las funciones asignadas al servidor público que cumple labores de coordinador de un grupo interno de trabajo son objeto de evaluación de desempeño laboral conforme al decreto 1083 de 2015?*
- 4. Para el caso del Grupo ocupacional de instructores, ¿se incurre en una violación a los preceptos de orden superior, a los Decretos 1424 y 1426 de 1998 al designarse como coordinadores del Grupo Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas, pese a existir acto administrativo expedido por la entidad que lo contemple?*

En atención al contenido específico de la consulta, las referencias y fundamentos que se exponen a continuación se dirigen en particular a los dos temas puntuales de la solicitud: nivel jerárquico del coordinador del grupo interno de trabajo, sus funciones y la manera de evaluarlas. Y, la superioridad normativa de los Decretos 1424 y 1426 de 1998.

I FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

La respuesta a los interrogantes planteados tendrá en cuenta los siguientes referentes normativos, conceptuales y jurisprudenciales:

La Ley 489 de 1998¹, regula lo relacionado con planta global y grupos de trabajo, señala:

ARTICULO 115. 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 la organización y sus planes y programas.

Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.

Conforme a la normativa, la planta de personal desde el punto de vista de su aprobación se puede conformar en forma global. Pero técnicamente debe responder a un estudio previo de necesidades y a la configuración de la organización. Este tipo de planta detalla los empleos requeridos para el cumplimiento de sus funciones. Sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución. Dada la flexibilidad de la planta se permite la creación de grupos internos de trabajo, de carácter transitorio o permanente. Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficiencia y eficacia los objetivos, políticas y programas de la entidad.

El Decreto 2489 de 2006² en su artículo 8 determina la conformación de los grupos internos con mínimo 4 empleados destinados a cumplir las funciones, establecidas en el acto de creación (resolución), relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente. El Decreto 304 de 2020^{3 4} en su artículo 15 fija el reconocimiento por coordinación para quien desempeñe dicha labor en cada grupo de trabajo. La norma en cita, establece:

ARTÍCULO 15. Reconocimiento por coordinación. Los empleados de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, las empresas sociales del estado y las unidades administrativas especiales que tengan planta global y que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones, dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Para las entidades descentralizadas se deberá contar con la aprobación previa de la Junta o Consejo Directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.

El acto administrativo que cree el o los grupos internos de trabajo debe indicar entre otras, las tareas y/o responsabilidades a desarrollar

(transitorias o permanentes), el número de integrantes y la designación del coordinador quien, podrá ser un empleado de cualquier nivel (asistencial, técnico, profesional, asesor o directivo), tendrá derecho a percibir la prima de coordinación solo si su empleo pertenece a un nivel distinto del directivo o asesor. En este entendido, las funciones asignadas como coordinador corresponden a una *asignación de funciones*. Figura determinada por el artículo 2.2.5.5.52 del Decreto 1083 de 2015⁵ como la potestad de la entidad para adicionar funciones a determinado empleado, siempre y cuando se relacionen con la naturaleza del cargo que desempeña, tal como lo enmarca la Corte Constitucional en sentencia T-105 de 2002⁶

Respecto a la evaluación de las funciones desempeñadas como coordinador de un grupo interno de trabajo. El citado Decreto 1083 define la evaluación del desempeño laboral como: «*una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio*». La Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo número 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 también establece como finalidad de la evaluación del desempeño la de *valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales*.

II RESPUESTA A LAS PREGUNTAS OBJETO DE LA SOLICITUD DE CONCEPTO

Con fundamento en los criterios y disposiciones damos respuesta a sus interrogantes en el mismo orden en que se formularon:

1. *¿En el evento de conformación de un grupo interno de trabajo integrado por servidores públicos de diferentes categorías (asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo) es ajustado a la normatividad que rige la materia que sea designado coordinador el servidor público de menor categoría, vale decir, el del nivel asistencial o técnico?*

Las normas en materia de grupos internos de trabajo establecen que el empleado quien cumpla con las competencias para ejercer la coordinación puede ser designado independientemente del nivel al que pertenezca; esto incluye a los empleados del nivel técnico o asistencial. La única limitante existente, al respecto, se dirige a quienes desempeñan empleos del nivel directivo o asesor por cuanto, a ellos no hay lugar a reconocerles el 20% por concepto de coordinación.

2. *Al ser designado un empleado de nivel asistencial o técnico como Coordinador de un grupo de trabajo, encontrándose este a su vez integrado por empleados de nivel superior ¿assume aquel funcionario la responsabilidad de tener personal a cargo, contrariando esto lo dispuesto en el Manual de Funciones para estos cargos?*

Las funciones tanto del coordinador como de los demás miembros que conforman el grupo interno de trabajo se encuentran determinadas en el acto de su creación. Además, la existencia de estos grupos se origina en la necesidad de mejorar la prestación del servicio sin que necesariamente conlleven la existencia de un nivel jerárquico. Ello quiere decir, que esta situación no corresponde a temas de carrera administrativa.

3. *¿Las funciones asignadas al servidor público que cumple labores de coordinador de un grupo interno de trabajo son objeto de evaluación de desempeño laboral conforme al decreto 1083 de 2015?*

Como la evaluación del desempeño es una herramienta objetiva que evalúa las competencias laborales dirigidas al cumplimiento de las metas institucionales. Y, el grupo interno de trabajo se crea con la finalidad de mejorar la prestación del servicio. Designado las funciones de su coordinación a determinado empleado. Resulta procedente que la entidad certifique las funciones de coordinación asignadas mediante resolución.

4. *Para el caso del Grupo ocupacional de instructores, ¿se incurre en una violación a los preceptos de orden superior, a los Decretos 1424 y 1426 de 1998 al designárseles como coordinadores del Grupo Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas, pese a existir acto administrativo expedido por la entidad que lo contemple?*

De conformidad con el Decreto 430 de 2016 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 tanto, es importante precisar que las competencias relativas a establecer las directrices jurídicas para la aplicación de las normas, guardan directa relación con la interpretación general de aquellas expresiones que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación. Sin que tales atribuciones comporten, de manera alguna, la definición de casos particulares que se presenten al interior de las diferentes entidades, ni tiene competencia para emitir concepto sobre los actos administrativos o determinaciones proferidas por las mismas.

En consecuencia, no tenemos competencia para referirnos respecto al acto administrativo proferido por el SENA con relación a la presunta violación a los Decretos 1424 y 1426 de 1998 por cuanto, dicha competencia se arroga en los órganos de control o en los jueces de la República.

III NATURALEZA DEL CONCEPTO

Este concepto, en atención al derecho de petición de la referencia, se emite en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo – Ley 1437 de 2011.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. «Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones».

2. «Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones».

3. Decreto salarial modificado anualmente. A la fecha, aún se está a la espera de la expedición del decreto correspondiente a la vigencia 2021.

4. «Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones».

5. «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública».

6. «Se considera del caso precisar, que dicha función de amplio contenido no puede ser ilimitada, sino que debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto, esto es, que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan. No es procedente su descontextualización, de tal manera que el jefe inmediato sí puede asignar otras funciones diferentes a las expresamente contempladas en el respectivo Manual de Funciones y Requisitos de la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, pero, dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado».

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:50:25