



Función Pública

Concepto 161111 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000161111

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000161111

Fecha: 29/04/2022 02:12:11 p.m.

Bogotá, D.C.,

REFERENCIA: EMPLEOS - FUNCIONES. Conformación y funcionamiento de los grupos internos de trabajo. RADICADO: 20229000148452 del 01 de abril de 2022.

Reciba un cordial saludo.

En atención a sus interrogantes contenidos en el oficio de la referencia, relacionados con las funciones de los coordinadores de los grupos internos de trabajo, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero señalar que la ley [489](#) de 1998¹, regula lo relacionado con planta global y grupos internos de trabajo en los siguientes términos:

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. (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

Conforme a la normativa citada, 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.

De otra parte, 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.

Por su parte, el Decreto [473](#) de 2022³ 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”.

De esta manera, 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 2015⁴ 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 2002⁵.

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.

De acuerdo con lo señalado, nos permitimos transcribir sus interrogantes para darles respuesta en el mismo orden de presentación; así:

1. ¿En las Entidades en las cuales existen Coordinadores de Grupo de Trabajo, por ser la planta global, estos tienen la calidad de superior de nivel jerárquico, por cuanto su cargo no está creado dentro de la estructura orgánica de la respectiva entidad?

Los coordinadores de los grupos internos de trabajo, de acuerdo con lo que ha quedado expresado, ejercerán las funciones que los respectivos actos de creación establezcan; de tal manera que, si los empleos de los cuales son titulares no corresponden a niveles jerárquicos superiores de aquellos servidores a los cuales coordinan y teniendo en cuenta que esta es una función, no el ejercicio de un empleo, la sola designación no significa que automáticamente ejerzan empleos superiores jerárquicamente hablando, de los demás integrantes del grupo respectivo.

2. ¿Los coordinadores de Grupo de trabajo pueden asumir funciones que no están integradas en el acto administrativo de la creación de las referidas coordinaciones de grupos de trabajo, como lo son las funciones de talento humano?

De acuerdo con lo señalado en las normas citadas, los grupos internos de trabajo, ejercerán las funciones que expresamente establezcan sus actos administrativos de creación.

3. ¿Cuándo se presenten situaciones administrativas como lo son: licencias no remuneradas, licencias por enfermedad, permisos laborales, el coordinador de grupo de trabajo puede asignar trabajo al funcionario ausente y este debe tramitarlo al retorno de la terminación de la situación administrativa? o por el contrario los asuntos deben ser devueltos y entregados al respectivo coordinador para que sean asignados a otro funcionarios debido a que estos tienen términos legales para sus trámite respectivo?

El funcionamiento interno de los grupos de trabajo, se regirá por los lineamientos que las mismas entidades profieran en ejercicio de su autonomía administrativa, garantizando en todo caso que se dé una adecuada prestación del servicio y se observen las garantías de los servidores; teniendo igualmente presentes los derechos y deberes de los servidores públicos, de acuerdo con la ley 1952 de 2019⁶. Razón por la cual no resulta viable emitir pronunciamientos en este sentido.

4. ¿Cuándo la incapacidad médica es seguida de un permiso laboral y supera los 30 días calendario, el funcionario que está en la situación

administrativa tiene el deber legal de entregar los asuntos al coordinador de su grupo de trabajo para su trámite o por el contrario se debe quedar con estos hasta el retorno a laborar?

Se reitera lo señalado en el punto anterior, de manera que el funcionamiento interno de los grupos de trabajo, se regirá por los lineamientos que las mismas entidades profieran en ejercicio de su autonomía administrativa, garantizando en todo caso que se dé una adecuada prestación del servicio y se observen las garantías de los servidores; teniendo igualmente presentes los derechos y deberes de los servidores públicos, de acuerdo con la ley 1952 de 2019⁷. Razón por la cual no resulta viable emitir pronunciamientos en este sentido.

Por último, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el covid - 19, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](#) y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Maia Borja/HHS.

11602.8.4

<![if !supportEndnotes]><![endif]>

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 "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.

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

5 "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".

6 "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario".

7 "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario".

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:08:13