



Función Pública

Concepto 286011 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000286011

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000286011

Fecha: 10/07/2023 11:59:55 a.m.

Bogotá D.C

Referencia: Asignación de funciones como Coordinador de un grupo de trabajo Radicación: 20239000591952 del 2 de junio de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual consulta lo siguiente:

“Solicito por favor aclarar si a las personas que asumen las coordinaciones de los grupos internos de trabajo definidos en la Ley 489 de 1998 les corresponde asumir algún tipo de rol o tarea en relación con las situaciones administrativas de las personas del grupo del cual ejercen la coordinación (permisos, licencias, entre otros). Así mismo, precisar si el coordinador de grupo debe o no realizar la evaluación de desempeño de una persona del grupo que coordina. Por último, solicito por favor aclarar en términos de administración de personal, la diferencia en lo que le corresponde a un jefe de área y a un coordinador de grupo interno de trabajo.” Frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

Inicialmente es importante destacar que a el Departamento Administrativo de la Función Pública de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia pronunciarnos resolver situaciones particulares de los empleados públicos, ni pronunciarnos sobre la legalidad y/o situaciones que se presenten al interior de las enredados relacionadas con sus situaciones administrativas.

En consecuencia, solo es viable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia objeto de su escrito, es así como procederemos a dar respuesta, así:

En primer lugar, con respecto a los grupos internos de trabajo, el artículo 115 de la Ley 489 de 1998², dispone:

“ARTÍCULO 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 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 de 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.” (Subrayado fuera del texto original)

Por lo anterior, se debe observar que, el Gobierno Nacional aprueba las plantas de personal de los organismos y entidades de manera global, y específicamente el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, necesidades de su organización y sus planes y programas. Realizada esta distribución dentro del organismo o entidad correspondiente, se debe crear un grupo interno de trabajo para que se atienda a la necesidad del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas, donde faculta al representante legal de crearlos.

Estos grupos internos de trabajo son creados mediante acto administrativo, en el cual se determinará las tareas que deben cumplir sus integrantes y las responsabilidades y las normas que sean necesarias para su funcionamiento.

Por otra parte, con respecto a su conformación, el artículo 8° del Decreto 2489 de 2006³, dispuso lo siguiente:

“ARTÍCULO 8. Grupos internos de trabajo. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.”

Es decir que, para que una entidad u organismo de quien se le aplica este decreto (artículo 1 ibidem), creen grupos internos del trabajo, este no debe ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación (acto administrativo), y estas funciones deben estar relacionadas con el cargo que desempeñan, caso en el cual se entiende que el coordinador hace parte de este grupo de trabajo.

Así las cosas, la conformación de grupos de trabajo dentro de las entidades tiene un carácter técnico, en ese sentido, se encuentran destinados a cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la entidad respectiva, tareas que deberán estar determinadas en el acto de creación, claro está, obedeciendo a las funciones del cargo en que se desempeñan.

Lo anterior en virtud que, revisadas las disposiciones normativas relacionadas a su caso en concreto, no se vislumbra aquella que defina el procedimiento legal para la designación de coordinadores de grupos internos de trabajo, sin embargo, como bien se dejó expuesto anteriormente, el carácter de estos grupos es técnico y este no podrá ser inferior a cuatro empleados, y sus funciones están relacionadas con el cargo en el cual se encuentran nombrados, potestad que se encuentra en cabeza del representante legal de la entidad.

Ahora bien, abordando su consulta, es importante mencionar la diferencia existente entre coordinación y dirección, consagradas en el Diccionario de la Real Academia Española, así:

“Coordinación: 1. tr. Unir dos o más cosas de manera que formen una unidad o un conjunto armonioso.”, por su parte, por dirección la define en los siguientes términos, “1. f. Acción y efecto de dirigir.”, “5. f. Conjunto de personas encargadas de dirigir una sociedad, un establecimiento, una explotación, etc.

f. Cargo de director.”

En consideración a estas definiciones, y teniendo en cuenta que, quien ostenta la calidad de coordinador en los grupos internos de trabajo se encarga de cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la entidad u organismo, y que, de conformidad con la definición expuesta precedentemente, el coordinar es aquella encargada de combinar medios técnicos y personas para dirigir sus trabajos y llevar a cabo una acción armoniosa, el asumir la coordinación de los grupos internos no significa para el empleado de carrera hacer las veces de jefe inmediato mediante la dirección de personal, toda vez que es propia de empleos de este nivel, que de acuerdo a la definición para el verbo

dirección, es aquella acción relacionada de dirigir a una conjunto de personas y ejerce el cargo de director.

Así mismo, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado sobre este tema, conceptuó:

“(…) La planta de personal de los organismos y entidades públicas debe ser global. La planta global se limita a una relación de los empleos que requiere la institución para el cumplimiento de sus objetivos y funciones, sin definir su localización en las divisiones o dependencias de la estructura. La planta global de personal debe ser aprobada, mediante decreto, por el Gobierno nacional. Ha dispuesto la ley que es función del Jefe o Director de la organización ubicar los cargos en las distintas unidades de la organización, de conformidad con la estructura orgánica, las necesidades del servicio y los planes y programas que se deban ejecutar.”

La ventaja del sistema de planta global es que permite a la Dirección de la entidad disponer eficiente y ágilmente del recurso humano, de modo que puede extender o disminuir determinadas áreas, atender ciertos servicios que requieren una mayor capacidad de respuesta, realizar proyectos nuevos y ejecutar los planes y políticas que se le encomienden, cumpliendo el mandato del artículo 209 de la Constitución sobre la función administrativa, y enmarcando su actividad, por supuesto, dentro de los parámetros presupuestales.(…)” (Subrayado fuera del texto)

(…)

c) Grupos Internos de Trabajo

“La norma transcrita [artículo 115 de la ley 489 de 1998] se refiere también a los grupos internos de trabajo. En dicha norma el verbo rector “podrá” indica que es potestativo del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos, pudiendo éstos ser de carácter permanente, o transitorio como cuando se crean para cumplir una misión, ejecutar un programa o resolver un problema específico, los cuales una vez atendidos conllevan la necesaria supresión del grupo. Estos grupos se crean según las necesidades del servicio y para desarrollar de manera adecuada los objetivos y programas de la entidad. En el acto administrativo de su creación deben señalarse las tareas por cumplir y las responsabilidades asignadas a sus integrantes. Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad. Pudiendo ser de carácter permanente o transitorio los grupos de trabajo, su creación y, por consiguiente, su disolución, derivan de una resolución del jefe del organismo respectivo. Así como el director del organismo tiene la facultad legal de crearlos, tiene igual potestad para disolverlos, de acuerdo con las necesidades del servicio. Los servidores que son designados para integrar dichos grupos no adquieren ningún “derecho” a permanecer en ellos, dado que siendo la planta de personal de naturaleza global, el director del organismo tiene la facultad de decidir cómo y cuándo ubica y reubica dentro de la organización el recurso humano con el cual funciona la entidad. Ello se predica igualmente de quienes, integrando dichos grupos, mientras estos existan, asuman las funciones de coordinación.”

“(…)”

El derecho al reconocimiento por coordinación tiene origen en la existencia de un grupo de trabajo, creado por acto administrativo del director del organismo para adelantar unas tareas concretas, y en la decisión administrativa de confiar la responsabilidad de coordinación a un empleado determinado de la planta de personal. Dicha responsabilidad está sometida a una condición, que es eminentemente temporal, transitoria y preclusiva para cuando se cumpla el tiempo indicado. En efecto, el reconocimiento lo perciben los coordinadores únicamente “durante el tiempo en que ejerzan tales funciones”. No antes y, por supuesto, tampoco después. La función de coordinador, así como el reconocimiento económico especial por el cumplimiento de esta labor, tiene la transitoriedad propia de los grupos de trabajo en la organización de la entidad, y está también sujeta a la facultad discrecional que tiene el director del organismo para ubicar el personal de la entidad en la organización. De manera que si se designa otro coordinador, lo cual está en la facultad nominadora del director, o si este traslada a quien era coordinador a otra posición en la organización de la entidad, en ambos casos cesa el tiempo en que el coordinador ejercía sus funciones y, por consiguiente, desaparece el derecho a seguir percibiendo el reconocimiento económico que se analiza. Al conceder el reconocimiento por coordinación al empleado coordinador de un grupo interno de trabajo, no se le está confiriendo un derecho adquirido, entendiendo que este sea definitivo e irrevocable, por cuanto, como lo establece el artículo 13 del decreto 1374 de 2010, tal reconocimiento se otorga con carácter transitorio, esto es, durante el tiempo en que el servidor público desempeñe la función de coordinador. El pago del reconocimiento está marcado por la temporalidad, está supeditado al tiempo de ejercicio de dicha función, y en estas circunstancias, no se puede afirmar que dicho reconocimiento haya ingresado definitivamente al patrimonio del empleado y que haga parte permanente e indefinida de él, conforme lo exige la jurisprudencia para considerar adquirido un derecho o consolidada una situación jurídica.(…)” (subraya fuera de texto)

De tal manera que, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia 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; así mismo se indica que, en el correspondiente acto de creación se determinarán las tareas que deberán cumplir, las responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.

De acuerdo con lo antes señalado y para dar respuesta a su consulta, esta Dirección Jurídica se permite indicarle, que, el ejercicio de la coordinación de un grupo interno de trabajo no puede ser asimilado a un cargo, por cuanto la finalidad de los grupos internos de trabajo es atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, a través de su conformación con servidores vinculados a la planta de personal, quienes para pertenecer a ésta, son titulares de un empleo público los cuales cuentan con un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a su titular y cuyo ejercicio requiere de unas competencias establecidas para llevarlas a cabo.

En tal sentido, el coordinador de un grupo interno de trabajo tiene la responsabilidad de cumplir con las tareas y las consiguientes responsabilidades fijadas en el acto administrativo de su creación, es decir que, para el caso de su consulta, los empleados a quienes se les asigne la función de coordinadores no ocupan un empleo con un nivel jerárquico que implique de por sí ser jefes inmediatos de los coordinados. No obstante, tenemos que los coordinadores deberán cumplir las funciones que los actos administrativos de la conformación de los grupos internos de trabajo establezcan, por lo que habrá de acudir a las mismas con el fin de establecer si dentro de las funciones señaladas existen algunas un día o actuar como primer evaluador en la evaluación del desempeño, pero si fuera del caso deberá haber un segundo evaluador del nivel asesor o directivo quien confirme su calificación.

Le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Proyectó: Luis Fernando Nuñez Rincon. Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

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

² "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."

³ "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".

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:20:38