



## Concepto 220111 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20196000220111\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000220111

Fecha: 18/07/2019 02:42:29 p.m.

Bogotá D.C.,

REF.: EMPLEOS. Acuerdo Colectivo. Negociación sobre la designación y evaluación del coordinador de grupo interno de trabajo. RAD.: 2019-206-019996-2 del 07-06-19.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual informa que el 5 de abril de 2019 fue firmado el Acuerdo entre el Ministerio de trabajo y las organizaciones sindicales, en el cual se desarrollaron varios temas puntuales, entre los cuales, en el artículo 55 de dicho Acuerdo, se concertó sobre la selección, designación y evaluación del Coordinador de Grupo Interno de Trabajo.

Con base en la anterior información, consulta sobre la manera en la cual la función transitoria de Coordinación podría asignarse siguiendo los parámetros de meritocracia, perfiles y experiencia, entre otros, para su selección y evaluación de su gestión por el propio grupo de trabajo y su superior inmediato.

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

Como bien se señala en la comunicación, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, el Decreto 2489 de 2006, y el decreto salarial de la respectiva vigencia fiscal (Decreto 1011 de 2019), es facultad del representante legal del organismo o entidad que cuente con planta de personal global, crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo, y el acto de creación de tales grupos determinará las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento, así como el servidor en quien se asigna la coordinación, quien percibirá mensualmente un 20% adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que esté desempeñando, durante el tiempo que ejerza tales funciones, sin que este valor adicional constituya factor salarial para ningún efecto legal.

Ahora bien, teniendo en cuenta que en el presente caso, mediante un Acuerdo Colectivo entre la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales al interior de la entidad, se acordó que la asignación de funciones de Coordinador de Grupo Interno de Trabajo se efectuará a partir de dicho Acuerdo, mediante selección, siguiendo parámetros de meritocracia, perfiles y experiencia, entre otros, en criterio de esta Dirección Jurídica, para que la entidad pueda cumplir este compromiso, será necesario que mediante acto administrativo, concrete los parámetros a tener en cuenta para dicho objetivo.

En tal sentido, se debe establecer el perfil requerido, de acuerdo con la profesión o profesiones requeridas, la educación formal, competencias, habilidades, y la experiencia, constatables en la respectiva hoja de vida.

En este orden de ideas, en lo relacionado con la aplicación del mérito, se deberá determinar el rango de la calificación definitiva a tener en cuenta, en el sentido de señalar si es la evaluación sobresaliente, destacado, o satisfactoria, obtenida en el último período evaluado; si se aplicarán o no pruebas, y si serán de conocimiento o comportamentales, para la escogencia del servidor en quien recaerá la asignación de las funciones de coordinación correspondientes.

En lo que tiene que ver con los requisitos de estudio, determinar los puntajes o porcentajes a asignar según que se tenga uno o varios postgrados, y según que se trate de especialización, maestría, doctorado, etc; al igual que con la experiencia, determinar los límites y parámetros de los años de experiencia requeridos, y si se trata de experiencia profesional específica o relacionada, y establecer los criterios de desempeño entre los participantes, tanto en relación con los estudios, como con la experiencia.

Así mismo, para realizar la evaluación de dicho servidor en el ejercicio de la coordinación del Grupo Interno de Trabajo, se deberá establecer un rango de cualificación en donde se enmarque la calificación o evaluación de su desempeño como tal, ya sea, teniendo en cuenta niveles, como, sobresaliente, destacado, satisfactorio o no satisfactorio, con base en unos porcentajes o puntajes obtenidos en dicha calificación, para la correspondiente ubicación en el respectivo nivel, según dicho puntaje; y basados en el cumplimiento de los compromisos o metas acordados con el jefe inmediato, o con quien tenga la condición de evaluador del mencionado servidor en el ejercicio de su coordinación, según el acto administrativo reglamentario que expida la entidad para el efecto.

Una vez socializado y en firme el acto administrativo mediante el cual se reglamenta el proceso de selección para escoger al servidor en quien deberá recaer la asignación de las funciones de coordinador del Grupo Interno de Trabajo, podrá la entidad proceder a darle aplicación conforme a los requerimientos y necesidades, en el desarrollo y cumplimiento de sus cometidos y fines.

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

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Jose F. Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:18:20