



Función Pública

Concepto 4131 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública

20166000004131

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20166000004131

Fecha: 08/01/2016 11:53:51 a.m.

Bogotá D.C.

REF: ENTIDADES.- ¿Cuál es la definición y diferencias de los denominados Grupos Internos de Trabajo y los Equipos de Trabajo? RAD: 2015-206-21805-2 del 25 de Noviembre de 2015.

En atención a la consulta de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURIDICO

¿Cuál es la definición y diferencias de los denominados Grupos Internos de Trabajo y los Equipos de Trabajo?

FUENTES FORMALES

Con el fin de atender su planteamiento jurídico, es preciso tener en cuenta las disposiciones contenidas en la Ley [489](#) de 1998, el Decreto [2489](#) de 2006, el Decreto 1101 de 2005, el Decreto [1083](#) de 2015; así como pronunciamientos del Consejo de Estado respecto del tema objeto de su consulta.

ANALISIS

1.- en atención a la primera parte de su consulta, referente a establecer la definición de Grupo Interno de Trabajo y Equipos de Trabajo, me permito señalar lo siguiente:

a). Respecto del Grupo Interno de Trabajo, es preciso señalar que la Ley 489 de 1998 “*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.*”, indica:

“ARTÍCULO 115º.- 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.”

De acuerdo con la anterior norma, en el caso que la entidad advierta la necesidad, podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo; siendo procedente que en el acto administrativo de creación, se determinen la duración, las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.

Por su parte, el Decreto 2489 de 2006¹, indica:

“ARTÍCULO 8º. 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.”

De acuerdo con lo anterior, en el caso que entidades de la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional, requieran crear grupos internos de trabajo, los mismos no podrán 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.

Por su parte el Decreto 1101 de 2015, “Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones”, establece:

“ARTÍCULO 15º. RECONOCIMIENTO POR COORDINACION. 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.”. (Subrayas fuera de texto).

La justificación de la anterior normatividad se basa en razones técnicas, toda vez que la existencia de los grupos se origina en la necesidad de suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz en estructuras planas y flexibles a las que corresponden plantas globales, sin que necesariamente conlleven la existencia de un nivel jerárquico.

Las condiciones para el reconocimiento por coordinación, serán:

- a) Que la entidad u organismo público pertenezca al nivel nacional y tenga planta global;
- b) Que el empleado sea designado como coordinador mediante Resolución;
- e) Que el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.

Por otra parte, es de señalar que la coordinación de un grupo interno de trabajo podrá ser otorgada o retirada de manera discrecional por la administración al empleado que cumpla con las anteriores condiciones, y de otra parte el empleado podrá decidir si acepta o no dicha coordinación. En este sentido, es pertinente manifestar que la coordinación de un grupo interno de trabajo no generan derechos adquiridos, así lo manifestó el Consejo de Estado, en concepto No. 2030 de 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030) M.P. Augusto Hernández Becerra. Al respecto, afirmó:

“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.”

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.” (Negrilla y subrayado fuera de texto)

De conformidad con lo anterior, la función de coordinador, así como el reconocimiento económico especial por el cumplimiento de esta labor está 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, cesa el tiempo en que el coordinador ejercía sus funciones y, por consiguiente, desaparece el derecho a seguir percibiendo el reconocimiento económico. Por tanto, este no es derecho adquirido, entendiendo que este sea definitivo e irrevocable, dado su carácter transitorio, esto es, durante el tiempo en que el servidor público desempeñe la función de coordinador.

CONCLUSIONES

De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir lo siguiente:

La facultad de creación de grupos internos de trabajo en las condiciones que trata el artículo 115 de la Ley 489 de 1998 y el artículo 8 del Decreto 2489 de 2006, corresponde a entidades de la Rama Ejecutiva del Nivel Nacional.

De acuerdo con el artículo 8º del Decreto 2489 de 2006, cuando dentro de una organización se establecen Grupos Internos de Trabajo, el acto de creación (Resolución) establece cuales son las funciones que serán cumplidas por el grupo y por el empleado que asuma las funciones de coordinador del mismo.

De conformidad con lo anterior, el acto de conformación de los grupos internos de trabajo deberá indicar las tareas y responsabilidades, así como su funcionamiento y conformación donde señala el número de integrantes. Es de anotar que se tendrá derecho a percibir la prima de coordinación si dicho empleo pertenece a un nivel distinto del Directivo y Asesor, resaltando que dichas funciones serán adicionales a las del empleo del cual es titular.

b) Respecto de los equipos de trabajo, se precisa que dentro de las normas de administración de personal en el sector público, los equipos de trabajo se encaminan a la realización de proyectos institucionales anuales, en ese sentido, el Decreto 1083 de 2015², establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

(...)

“ARTÍCULO 2.2.10.8. Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.”

“ARTÍCULO 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

(...)”

ARTÍCULO 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.” (Subraya fuera de texto)

De acuerdo con las disposiciones citadas, los estímulos para los empleados públicos se encuentran determinados en el Decreto 1083 de 2015, como un reconocimiento para los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción pertenecientes a los niveles profesional; técnico, y asistencial; así como para los equipos de trabajo, orientados a galardonar la calidad y productividad, al tiempo que incentiva mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Por regla general los equipos de trabajo se conforman para desarrollar actividades o proyectos de duración anual u otra determinada, su conformación deberá estar registrada en instrumentos que sobre el particular se diligencie en las unidades de personal o quien haga sus veces.

De otro lado, de manera general se considera que la entidad podrá conformar equipos de trabajo en el caso que advierta su necesidad o en el evento que las normas así lo determinen, a manera de ejemplo se puede citar la pertinencia de conformar el equipo de trabajo para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 1826 de 1994.

Así las cosas, se considera que si la administración advierte la necesidad de conformación de equipos de trabajo con el fin de cumplir con las funciones o servicios a su cargo, o para el cumplimiento de obligaciones legales, se considera procedente su configuración; la entidad determinará la pertinencia de conformarlo mediante acto administrativo donde se deberá indicar de manera clara sus funciones, duración, las responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.

Es preciso señalar que en el siguiente link encontrará el modelo para la conformación de los grupos internos de trabajo:
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/biblioteca-virtual/cartillas/modelos-y-minutas-de-la-administracion-publica-version-2>

Respecto de la conformación de los equipos de trabajo, se indica que actualmente no contamos con el modelo correspondiente.

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

Cordialmente,

MONICA LILIANA HERRERA MEDINA

Asesora con Funciones de la Dirección Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 “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.”

2 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Harold Herreño/ MLHM/GCJ-601

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 14:16:27