



Función Pública

Concepto 129701 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20154000129701

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20154000129701

Fecha: 31/07/2015 10:22:02 a.m.

Bogotá D.C.

Ref. Consulta grupos internos de trabajo y actualización del manual de funciones

Rad. 20159000121222 - 30/06/2015

Me refiero a su correo electrónico recibido en este Departamento Administrativo, con el radicado de la referencia y de manera atenta, me permito hacer los siguientes comentarios:

Es necesario indicar 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”, establece:

“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 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.” (Subrayado fuera de texto)

Por otra parte, el Decreto [2489](#) de 2006, “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”, señala:

“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.” (Subrayado 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.

De otra 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”, señala:

“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.”

Es importante tener en cuenta que dicho reconocimiento puede ser otorgado al empleado que ejerza coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo dentro de la entidad.

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; a dicho reconocimiento se tendrá derecho por ejercer funciones adicionales a las del empleo del cual es titular. Es decir, las funciones de Coordinación deben ser adicionales a las del cargo del cual es titular, e implican mayores responsabilidades, de ahí que pueda dar lugar al reconocimiento económico.

Concretamente frente a sus inquietudes, le informo lo siguiente:

1. Respecto a su primera pregunta, le informamos que la norma no restringe la posibilidad de coordinar grupos internos de trabajo, por parte de funcionarios que se encuentren desempeñando cargos del nivel asistencial.
2. En relación con el establecimiento de las competencias funcionales a las que usted hace referencia en el punto 2, me permito informarle que el Decreto 2539 de 2005 “por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”, fue compilado en el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual establece el Libro 2, Parte 2, Título 4:

“ARTÍCULO 2.2.4.5 Competencias funcionales. Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes

parámetros:

1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
2. Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo.
3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.”

(Decreto 2539 de 2005, art. 5) (El resaltado es nuestro)

Por lo anterior, como las disposiciones del Decreto 2539 de 2005 se mantienen vigentes a través del Decreto 1083 de 2015, no es necesario hacer por ello un nuevo ajuste en materia de competencias funcionales. Igualmente, para efectos de incluirlas en el manual de funciones, éstas se encuentran identificadas en el componente de “*conocimientos básicos o esenciales*”.

3. En relación con el establecimiento de la experiencia docente (definida como la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas) en el manual específico de funciones y competencias laborales, debemos indicar que es la propia entidad la que establece, si lo considera conveniente, dicha experiencia, como requisito para el acceso a un determinado empleo y las necesidades del servicio así lo determinen.

4. En relación a si es necesario ajustar el manual de funciones para los empleos de los niveles técnico y asistencial, “*porque debe decir completo experiencia relacionada o laboral?*”, es necesario indicar que es precisamente la entidad la que establece, con base en las normas vigentes, cuándo y en qué medida se debe privilegiar la experiencia relacionada frente a la experiencia laboral, como requisito para acceder a un empleo. En otras palabras, es potestad de la entidad, de acuerdo con el perfil del empleo, indicar si para el desempeño del mismo se requiere experiencia laboral o experiencia relacionada.

5. Ahora bien, frente a si el DNP puede realizar posesiones virtuales y qué requisitos se deben cumplir para poder realizar dicho proceso, el Libro 2, Parte 2, Título 5 del Decreto 1083 de 2015 señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.7.4 Trámite de la posesión. De conformidad con lo señalado en el artículo 141 del Decreto Ley 2150 de 1995, para efectos de la posesión en un cargo público, bastará la presentación de la cédula de ciudadanía. Una vez verificada la posesión, la entidad pública procederá, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, a solicitar los antecedentes disciplinarios y judiciales.

En caso de verificarse que quien tomó posesión de un cargo público está incurso en antecedentes de cualquier naturaleza, se procederá a revocar el nombramiento.

(Decreto 1950 de 1973, art. 49 en concordancia con el art. 141 del Decreto Ley 2150 de 1995)”

De lo anterior se concluye que, teniendo en cuenta la necesidad de tomar posesión del cargo y firmar el acta correspondiente, consideramos que no es viable la figura de la posesión virtual.

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

Cordialmente,

CARLOS FELIPE CRUZ HERNÁNDEZ

Coordinador Grupo de Administración y Economía Pública

Dirección de Desarrollo Organizacional

Edgar Torres Calderón / Carlos Felipe Cruz Hernández

400.4.9

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 12:53:01