



MINISTERIO DEL TRABAJO

CIRCULAR

1 - 2020

Bogotá D.C

No: 01-3-2023-000003
11/01/2023 09:18:39 a.m.

PARA: DIRECTORES DE ÁREA, JEFES DE OFICINA, DIRECTORES REGIONALES, SUBDIRECTORES DE CENTRO Y COORDINADORES DE GRUPO DE TALENTO HUMANO O COORDINADORES DE APOYO ADMINISTRATIVO

ASUNTO: Asignación de Funciones de Coordinación de Grupos Internos de Trabajo.

Por medio de la Circular 01-3-2019-000066 del 22 de abril de 2019, Circular 01-3-2020-0000103 del 8 de junio de 2020 y Circular 3-2022-000085 del 29 de abril de 2022, se emitieron orientaciones y plazos para la actualización de la conformación de los grupos internos de trabajo, con el fin de mantener la información permanentemente actualizada de manera unificada, garantizando la actualización de las novedades de personal en el aplicativo "Kactus", así como en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público "SIGEP 2".

Ahora bien, dando cumplimiento a lo señalado en los puntos 12.3., 12.8., 12.9. y 12.10, del artículo 1° de la Resolución 32 de 12 de enero de 2022, "Por la cual se acoge el Acuerdo Colectivo suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSSENA y SIIDSENA, con vigencia desde el 1o de enero de 2022", desde la Secretaría General del SENA se elevó consulta al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFF, en lo relacionado con la asignación de funciones de coordinación de un grupo interno de trabajo, por medio del Rad. 20229000085712 del 16 de febrero de 2022.

Frente a lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFF, a través de Rad. 20226000119801 del 23 de marzo de 2022, otorgó los siguientes lineamientos en materia de asignación de funciones de coordinación, que a través de la presente circular se dan a conocer para su consideración en la entidad:

"(...) las normas en materia de integración de los grupos internos de trabajo permiten a los empleados ser designados como coordinadores de al menos 3 personas y, devengar el 20% de reconocimiento por coordinación sobre el valor de la asignación básica. En otras palabras, en criterio de esta Dirección Jurídica a quien se les asigne la función de coordinador continúa desempeñando las funciones del cargo que le corresponde al tiempo que desarrolla aquellas para las cuales se conforma el respectivo grupo interno de trabajo" (Negrilla fuera de texto).

En ese sentido, a los funcionarios a los que se les asigne funciones de coordinación de un grupo interno de trabajo (figura determinada por el artículo 2.2.5.5.52 del Decreto 1083 de 2015 como la potestad de la entidad para adicionar funciones a determinado empleado), deberán continuar desempeñando las funciones del cargo del que son titulares o que ocupan transitoriamente en encargo.

Vale la pena aclarar que a su vez el citado Decreto, 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". En ese sentido, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC-, en el Acuerdo No. 6176 del 10 de octubre de 2018 también establece como finalidad de la

Dirección General
Calle 57 N. 8-69, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500


@SENAComunica
www.sena.edu.co

GD-F-011 V.08



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 (posición confirmada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, a través de Concepto N° 20216000043681 del 8 de febrero de 2021), lo que permite considerar dentro de los aspectos a evaluar, no solo las funciones propias del cargo, sino aquellas asignadas en virtud de lo señalado en el artículo 2.2.5.52 del Decreto 1083 de 2015.

En consecuencia, los funcionarios a los que les sean asignadas funciones de Coordinación deberán solicitar a la respectiva Coordinación Regional de Talento Humano o quien haga sus veces en las Direcciones Regionales, y a la Coordinación de Relaciones Laborales en el caso de la Dirección General, según corresponda, la habilitación del rol de evaluador a fin de ejecutar dicho papel con el personal sujeto de evaluación a su cargo. Así mismo y como resultado de dicha asignación, deberán concertar junto con su respectivo evaluador, el correspondiente ajuste de compromisos conforme a las nuevas responsabilidades encomendadas; ajuste que deberá registrarse por parte del respectivo evaluador dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación del acto administrativo de designación de funciones en el aplicativo EDL-APP de la CNSC. Para ello, es importante que se tengan en cuenta las consideraciones señaladas por la CNSC en el Anexo Técnico del Acuerdo 6176 de 2018.

Se recalca que con base en lo señalado en el artículo 8 del Decreto 2489 de 2006 y lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 304 de 2020, la conformación de los grupos internos de trabajo estará dada por "empleados" de la planta de personal, quiere decir lo anterior, que no es posible la integración de los citados grupos con contratistas por prestación de servicios. Así lo ha reiterado el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, a través de Concepto N° 20216000037011 del 2 de febrero de 2021:

"Al examinar el texto del artículo 115 de la Ley 489 de 1998, se observa que frente a la conformación de grupos internos de trabajo, se hace alusión a los empleos de la planta de personal y a los empleados que desempeñan dichos empleos en los organismos y entidades del Estado.

Por consiguiente, la conformación de los grupos internos de trabajo procede únicamente con empleados pertenecientes a la planta de personal de la respectiva entidad, razón por la cual, no es viable que los contratistas pertenezcan a los Grupos Internos de Trabajo creados al interior de la entidad, así como tampoco, sean designados como coordinadores de estos grupos internos de trabajo" (Negrilla fuera de texto).

Por último se recuerda que, es responsabilidad de los grupos de gestión del talento humano o los grupos de apoyo administrativo, según sea el caso, verificar el reporte y el acto administrativo de conformación actualizado, así como gestionar la actualización, cada vez que se tramite asignación de funciones de coordinación, expedición de comisiones de servicios, encargos, fijación o modificación de compromisos laborales, reubicaciones y traslados u otras novedades que puedan afectar la integración de los grupos.

Cordialmente,


Lyda Zamira González López
Secretaria General

Revisó: Yeimy Natalia Peraza Moreno - Coordinadora grupo de Relaciones Laborales
Proyectó: Jonathan Alexander Blanco Barahona - Asesor del Grupo de la Secretaria General

Maria Alejandra Villegas Gil - Grupo de Relaciones Laborales
Ligia Esther Durango Cogollo - Grupo de Relaciones Laborales

Dirección General

Calle 57 N. 8-69, Bogotá D.C. - PBX 57 601 5461500


@SENAComunica
www.sena.edu.co