



Al contestar por favor cite estos datos:  
Radicado No.: 20154000184431  
Fecha: 30/10/2015 07:04:41 p.m.

Bogotá, D.C.

Señora  
SANDRA RAMÍREZ  
Correo electrónico: [sandraramirezf@hotmail.com](mailto:sandraramirezf@hotmail.com)  
Calle 43 No. 57-14  
Ciudad

Referencia                      Consulta – coordinador jefe inmediato  
Radicado interno No.        20159000187442 del 14/10/2015

Cordial saludo señora Sandra,

Me refiero a la comunicación radicada a través de la Web Máster de este Departamento Administrativo, en la cual pregunta *si se considera al coordinador de grupo como jefe inmediato* a la luz de la jurisprudencia citada.

Al respecto, me permito enviarle el concepto No. 20106000076301 del 6/10/2010, expedido por la Dirección Jurídica de la Función Pública en el cual se concluye que:

*"(...) el coordinador al ejercer la supervisión del desempeño laboral del grupo y al hacerse responsable del desempeño de una forma eficaz y eficiente del grupo para el cumplimiento de los objetivos de la entidad, lo convierten en cierto modo en jefe inmediato de los empleados del grupo al cual coordina"*

En este orden, se podría hablar de un jefe jerárquico, que es aquel funcionario del nivel directivo que está asociado a una estructura, y el otro es el jefe funcional, quien es el encargado de coordinar las actividades cotidianas en su grupo y en este punto sí tiene cabida la connotación de jefe inmediato en cabeza del coordinador del grupo interno de trabajo.

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

Cordialmente,

  
MARITZA DE GUZMÁN SIERRA  
Coordinadora Grupo de Administración y Economía Pública (E)  
Dirección de Desarrollo Organizacional

Anexo: Concepto No. 20106000076301 del 6/10/2010 de la Dirección Jurídica, en dos (2) folios

M. De Guzmán  
400.4.9



Departamento Administrativo  
de la Función Pública  
República de Colombia

BICENTENARIO  
de la Independencia de Colombia  
1810-2010



Al contestar por favor cite estos datos:  
Radicado No.: 20106000076301  
Fecha: 06/10/2010 04:24:57 p.m.

Bogotá D. C.,

Señora  
**LUISA FERNANDA BALLEEN MARTINEZ**  
Carrera 54 No 64 A – 45 Torre 6 Apartamento 203 Etapa 2  
Bogota D.C

REF. VARIOS. Que se entiende por Jefe Inmediato. RAD. 9282/2010.

Respetada señora, reciba un atento saludo.

En atención a la primera y cuarta pregunta de su consulta sobre que se entiende por Jefe Inmediato y sus funciones, al respeto le informo que es aquel funcionario responsable de ejercer la supervisión directa del desempeño laboral, que puede ejercer funciones de dirección, supervisión o coordinación respecto del empleado subordinado.

En cuanto a la pregunta 2, respecto a si el funcionario que asume la coordinación de un grupo de trabajo se puede considerar Jefe Inmediato, me permito comunicarle, que el coordinador al ejercer la supervisión del desempeño laboral del grupo y al hacerse responsable del desempeño de una forma eficaz y eficiente del grupo para el cumplimiento de los objetivos de la de la entidad, lo convierten en cierto modo en jefe inmediato de los empleados del grupo al cual coordina.

Referente a la pregunta 3 sobre si los contratistas pueden ser coordinadores, le informo que el **Decreto 1374 de 2010** 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 13. 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 con personería jurídica 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.

ISO 9001:2000  
BUREAU VERITAS  
Certificación





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."

Nótese que la anterior disposición emplea el término **empleados** para referirse a las personas que tienen a su cargo la coordinación de grupos internos de trabajo, por lo que consecuentemente también alude a la **asignación básica** de ese **empleo** y a las **funciones** propias del mismo, términos o expresiones que no resultan aplicables a contratistas particulares que se rigen por las disposiciones de la Ley 80 de 1993 y las disposiciones que la reglamentan y modifican.

Por lo anterior, se concluye que la coordinación de grupos internos de trabajo debe estar en cabeza de empleados públicos, entendidos como aquellos que tienen una relación legal o reglamentaria con la administración, existiendo en consecuencia un acto administrativo de nombramiento y un acto de posesión.

Por tal razón el contratista, al no desempeñar un empleo público, sino desarrollar un objeto contractual en calidad de particular no puede ser designado como coordinador de grupo.

En relación a la quinta pregunta, sobre si el coordinador de grupo puede calificar a los empleados a su cargo, le comunico que el Acuerdo 137 de enero 14 de 2010 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, establece:

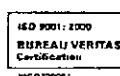
**"ARTÍCULO 5º. RESPONSABLES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Son responsables quienes, por mandato legal, estén obligados a adoptar, administrar y vigilar el sistema y a cumplir las funciones que su empleo o condición señale. Los siguientes son los responsables y sus obligaciones frente al Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño:

"(...)"

**5.5. Jefe Inmediato del Evaluado.**

1. Implementar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en el área o dependencia a su cargo.
2. Si el funcionario es de libre nombramiento y remoción, realizar la evaluación del desempeño laboral de los servidores que la ley o el reglamento señale dentro de los plazos y casos establecidos en las normas y participar en la Comisión Evaluadora cuando a ello haya lugar.
3. Si es de carrera o provisional integrará una Comisión Evaluadora con un funcionario de libre nombramiento y remoción y en este caso, actuarán como un solo evaluador en el proceso de evaluación del desempeño laboral de los empleados que la ley o el reglamento señale dentro de los plazos y casos establecidos en las normas."

De la norma citada se deduce, que si el Jefe inmediato del evaluado es el coordinador de grupo, que puede ser un empleado de carrera administrativa o provisional, puede evaluar a los miembros que forman parte





Departamento Administrativo  
de la Función Pública  
República de Colombia

BICENTENARIO  
de la independencia de Colombia  
1810-2010



del grupo, siempre y cuando se de cumplimiento a los parámetros establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil para tal efecto.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente

*Claudia Hernández*  
CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN  
Directora Jurídica

Héctor JOM. GCJ-601-9262/2010

ISO 9001:2000  
BUREAU VERITAS  
Certification  
#00220081

