



Libertad y Orden

**Administradora Colombiana de Pensiones  
COLPENSIONES**

**Resolución N° 216 de 2017**

**( 02 MAYO 2017 )**

Por la cual se modifica la reglamentación para la creación y conformación de Grupos Internos de Trabajo y se dictan otras disposiciones

**EL SUSCRITO PRESIDENTE DE LA  
ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES**

En ejercicio de las facultades que le confiere el Decreto 309 de 2017, los Acuerdos N°106 y N°108 de 2017, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 209, consagra: "(...) La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones(...)".

Que el artículo 9° de la Ley 489 de 1998 establece que las autoridades administrativas, podrán mediante acto de delegación, transferir el ejercicio de funciones a sus colaboradores o a otras autoridades, con funciones afines o complementarias.

Que mediante Decreto 309 del 24 de febrero de 2017 se modificó la Estructura de la Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones, y en el numeral 17 del artículo 10 dispuso como función del Presidente de la empresa, expedir los actos relacionados con la administración del personal de la Empresa.

Que el artículo 9° del Acuerdo 108 del 01 de marzo de 2017, que modificó la estructura interna, establece que el Presidente de Colpensiones podrá conformar Grupos Internos de Trabajo permanentes o transitorios para la atención y ejecución de funciones, y los diferentes planes y programas que deba adelantar la empresa.

Que mediante Resolución N°0093 del 28 de febrero de 2014, se reglamentó la creación y conformación de Grupos Internos de Trabajo en la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones.

Que la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, además de los servidores públicos vinculados a su planta de personal, ha requerido los servicios de

*MM*

Continuación de la Resolución "Por la cual se modifica la reglamentación para la creación y conformación de Grupos Internos de Trabajo y se dictan otras disposiciones".

Trabajadores en Misión suministrados por Empresas de Servicios Temporales, que se rigen por las normas legales y reglamentarias vigentes correspondientes, para el cumplimiento de los cometidos confiados a Colpensiones y para el desarrollo de los procesos, la ejecución de los planes, programas y proyectos de sus dependencias.

Que teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto N°309 y en el Acuerdo N°108 citados, y con la finalidad de coadyuvar en la ejecución y cumplimiento de las funciones y competencias organizacionales, acorde con la nueva estructura de la empresa, se hace necesario modificar la reglamentación de los Grupos Internos de Trabajo, contenida en la Resolución N°093 de 2014.

Que el Pacto Colectivo de Trabajo vigente, suscrito entre la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones y sus trabajadores oficiales, establece en la cláusula cuarta, la Bonificación Salarial por Coordinación para el trabajador oficial del nivel profesional a quien se le asigne la coordinación de un Grupo Interno de Trabajo y ejerza las funciones que la misma implica, en el equivalente al diez por ciento (10%) de su remuneración básica mensual.

Que el artículo 3° del Acuerdo 111 de 2017 establece que: " La Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES, reconocerá y pagará una Bonificación Salarial por Coordinación, con efectos prestacionales, al Trabajador Oficial del nivel profesional, a quien se le asignen, a través de acto administrativo, las funciones de Coordinador del Grupo Interno de Trabajo creado por COLPENSIONES" Y en el artículo 5° que: "...Los trabajadores oficiales que hayan suscrito el Pacto Colectivo de Trabajo con la Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES, les será aplicable de acuerdo con lo establecido en el mismo; y mientras gocen de los beneficios allí previstos, quedan excluidos de los derechos y beneficios establecidos en los artículos 2 y 3 del presente Acuerdo..."

Que en mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: Creación y conformación de Grupos Internos de Trabajo.** La creación y conformación de Grupos Internos de Trabajo podrá efectuarse en las siguientes dependencias: Despacho del Presidente, Oficinas, Vicepresidencias, Gerencias, Direcciones y Subdirecciones. Estos Grupos serán de carácter transitorio y podrán estar integrados por servidores públicos y trabajadores en misión, con base en la justificación técnica que lo sustente.

**ARTÍCULO SEGUNDO: Justificación Técnica para la creación de Grupos Internos de Trabajo.** Establecer como requisito, sin el cual no procederá la creación y conformación de Grupo Interno de Trabajo, la presentación por parte del Vicepresidente correspondiente o del Jefe de Oficina que lo requiera, de la justificación técnica para este fin, la cual debe estar fundada en estrictas necesidades del servicio y dirigida a:



Continuación de la Resolución "Por la cual se modifica la reglamentación para la creación y conformación de Grupos Internos de Trabajo y se dictan otras disposiciones

- El desarrollo de procesos o la realización de trabajos interdisciplinarios.
- La división del trabajo fundamentada en volumen, calidad y oportunidad o especialidad.

Para fundamentar la justificación técnica, deben aplicarse los siguientes criterios:

- **Pertinencia y Conducencia:** Conforme a este criterio se deben precisar las razones en que se fundamenta la creación del Grupo Interno de Trabajo, tales como; cumplir la ejecución de funciones por su especificidad, procesos, metas, proyectos específicos, o grupos numerosos de servidores públicos o trabajadores en misión que por el volumen se requiera para contribuir al cumplimiento de las funciones y responsabilidades a cargo de las diferentes dependencias involucradas y exija especial seguimiento y control de su desempeño o cumplimiento de metas.
- **Eficiencia:** Bajo este criterio se deben señalar las razones por las cuales el Grupo Interno de Trabajo generará mayores resultados y valor agregado al cumplimiento de las funciones de las dependencias en las que se ubique y por las cuales mejorará el desempeño de la misma.
- **Eficacia:** Este criterio establece que la creación del Grupo Interno de Trabajo se solicita con base en las cargas de trabajo, en el mejoramiento que se pretende con la distribución de labores, funciones o competencias y, en todo caso la organización interna de la dependencia, en aras de implementar y brindar soluciones en la distribución y organización.

La justificación técnica se debe explicar la manera como su conformación busca satisfacer directamente las necesidades puntuales y concretas del servicio, o cuál será su contribución para lograrlo; debe señalar el impacto a corto, mediano y largo plazo, la forma en que va a beneficiar al servicio y al ciudadano, el interés, la utilidad y el propósito que se persigue con la creación del Grupo, tendiente al mejoramiento del nivel institucional de respuesta a los ciudadanos en el cumplimiento de su objeto social.

**ARTÍCULO TERCERO: Delegación para la creación o modificación de los Grupos Internos de Trabajo.** Delegar la decisión de la creación o modificación de los Grupos Internos de Trabajo con base en la justificación de que trata el artículo anterior, en el Vicepresidente de Gestión Corporativa con el acompañamiento de la Gerencia de Planeación Institucional.

**ARTÍCULO CUARTO: Procedimiento para la creación de los Grupos Internos de Trabajo.** Fijar como procedimiento para la creación de Grupos Internos de Trabajo el siguiente:

1. Presentar la solicitud por parte del Vicepresidente o del Jefe de Oficina correspondiente, en el formato dispuesto para este fin, dirigida al Vicepresidente de Gestión Corporativa, la cual debe contener:
  - La justificación técnica de que trata el artículo anterior.
  - Las funciones, actividades, proyectos a ejecutar por el Grupo Interno de Trabajo. Éstas deben jerarquizarse y estar enmarcadas dentro del macroproceso que desarrolla la dependencia.
  - El servidor público que se propone designar como coordinador del Grupo Interno de Trabajo.

NA

Continuación de la Resolución "Por la cual se modifica la reglamentación para la creación y conformación de Grupos Internos de Trabajo y se dictan otras disposiciones".

- Los servidores públicos y trabajadores en misión que serán integrantes del Grupo Interno de Trabajo.
- 2. Decidir a través de acto administrativo la creación de Grupo Interno de Trabajo, o emitir respuesta escrita denegando la solicitud, por parte del Vicepresidente de Gestión Corporativa.

**ARTÍCULO QUINTO: Integración de los Grupos Internos de Trabajo.** Establecer en quince (15) servidores públicos y/o trabajadores en misión, el número mínimo de integrantes del Grupo Interno de Trabajo. En este número se cuenta el coordinador quien debe ser en todos los casos, un servidor público de Colpensiones, quien podrá pertenecer a los niveles profesional, asesor o directivo.

Se podrá autorizar la creación de grupos internos de trabajo con un número de integrantes no inferior a cinco (5) incluido el Coordinador, en los siguientes casos:

- 1- Cuando por razón de las funciones y asuntos a cargo de dos o más Vicepresidencias se requiera conformar un Grupo Interno de Trabajo integrado por servidores públicos y/o trabajadores en misión de las diferentes Vicepresidencias.
- 2- Cuando para la organización, control y seguimiento de los asuntos a su cargo, se requiera la conformación de Grupos Internos de Trabajo en una Gerencia o Dirección con servidores públicos y/o trabajadores en misión de la misma dependencia y que desempeñan el cargo en las regionales de Colpensiones.
- 3- Cuando el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo sea de nivel Directivo o Asesor. En este caso, el servidor público del nivel Asesor además deberá continuar desempeñando las funciones propias de su cargo en la Vicepresidencia a la que pertenece.

En todos los casos deberá existir previamente viabilidad presupuestal.

**PARÁGRAFO:** En caso de disminuir de manera definitiva, para lo cual no se afecta por ocasión de vacancias temporales, el número de integrantes exigido para la conformación y existencia del Grupo Interno de Trabajo, se entenderá que el mismo dejará de funcionar y quedará de facto disuelto para todos los efectos, a partir de la fecha en que se presente la disminución del número de integrantes. Corresponde al coordinador del respectivo Grupo Interno de Trabajo, informar de manera inmediata al Vicepresidente o al Jefe de Oficina respectivo, así como al Vicepresidente de Gestión Corporativa cuando se disminuya el número mínimo de integrantes del Grupo, para los efectos dispuestos en la presente resolución. Si se omite por parte del coordinador el cumplimiento de la presente disposición, sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que haya lugar, se dispondrá reintegrar el valor de la Bonificación Salarial por Coordinación que corresponda al tiempo durante el cual se percibió sin tener derecho a la misma.

**ARTÍCULO SEXTO: Funciones y responsabilidades de los Grupos Internos de Trabajo y de sus Coordinadores.** Establecer que las funciones, tareas y actividades específicas del Grupo Interno de Trabajo, serán las que se señalen en la justificación técnica para su creación; y las generales, las siguientes:

*JW.*

Continuación de la Resolución "Por la cual se modifica la reglamentación para la creación y conformación de Grupos Internos de Trabajo y se dictan otras disposiciones".

1. Ejecutar las acciones necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones del Grupo Interno de Trabajo.
2. Dar aplicación a los lineamientos institucionales en el cumplimiento de las funciones que debe cumplir el Grupo Interno de trabajo y en el desarrollo de los procesos y procedimientos a su cargo.
3. Orientar y articular las actividades y los procedimientos necesarios para la atención y respuesta de las PQRS y demás requerimientos de usuarios externos, de autoridades y entes de control que en cumplimiento de las funciones del Grupo Interno de Trabajo corresponda, dentro de los términos de ley.
4. Proponer a la dependencia la adopción de acciones de mejora en la atención de los asuntos y funciones bajo responsabilidad del Grupo Interno de trabajo.
5. Poner en conocimiento de los organismos competentes, la comisión de hechos presuntamente irregulares que conozca en desarrollo de sus funciones.
6. Preparar y consolidar los informes que se le soliciten en la oportunidad y en las condiciones que se le requieran.
7. Participar en la definición de procesos, en la prevención de riesgos y en la generación de mejoras al interior de la dependencia y del Grupo Interno de Trabajo.
8. Apoyar el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional en los asuntos que corresponde en Grupo Interno de Trabajo.
9. Cumplir las normas legales y reglamentos de la Empresa.
10. Las demás inherentes a la naturaleza de la dependencia a la que pertenece el Grupo Interno de Trabajo.

Las responsabilidades del Coordinador del Grupo Interno de Trabajo, son las siguientes:

1. Asegurar la organización, gestión y distribución del trabajo para el cumplimiento eficiente de las funciones a cargo del Grupo Interno de Trabajo.
2. Orientar y disponer lo necesario para dar cumplimiento a las funciones asignadas al Grupo de acuerdo con los procedimientos, políticas y lineamientos institucionales de Colpensiones.
3. Dirigir y coordinar la planeación y ejecución de las funciones, actividades y procesos bajo altos estándares de calidad.
4. Evaluar y realizar seguimiento y autocontrol de la gestión del Grupo Interno de Trabajo mensualmente, y con base en los resultados definir y ejecutar las acciones de mejora.
5. Elaborar trimestralmente, dentro de los primeros cinco (5) días hábiles del mes siguiente a la terminación del trimestre (calendarios), un informe de las actividades desarrolladas, los resultados obtenidos con su gestión y la medición mensual de los indicadores de eficacia, de eficiencia y de efectividad demostrativos de dichos resultados, todo lo cual debe ser entregado a la Oficina de Control Interno para efectos de proceso de auditoría, evaluación o seguimiento que corresponda.
6. Actuar como jefe inmediato de los servidores públicos que integren el Grupo Interno de Trabajo, con la responsabilidad fiscal y disciplinaria que ello implica, para los siguientes efectos: Evaluación de período de prueba, control de horario, concesión o visto bueno, según corresponda, para permisos, licencias, disfrute de vacaciones y demás situaciones administrativas, definición de metas, compromisos, seguimiento, evaluación y control en su desempeño, conforme a los reglamentos y procedimientos establecidos

Continuación de la Resolución "Por la cual se modifica la reglamentación para la creación y conformación de Grupos Internos de Trabajo y se dictan otras disposiciones".

en la empresa. Y respecto de los trabajadores en misión, conforme a lo previsto por la Empresa de Servicios Temporales.

7. Desarrollar y ejecutar, bajo los principios de la función administrativa, las actividades señaladas en la presente Resolución.
8. Las demás propias e inherentes al Grupo Interno de trabajo que le asigne el jefe de la dependencia.

**ARTÍCULO SÉPTIMO: Reconocimiento y Pago de la Bonificación Salarial por Coordinación:** Reconocer y ordenar pagar únicamente a los servidores públicos del Nivel Profesional que ejerzan la coordinación de un Grupo Interno de Trabajo, la Bonificación Salarial por Coordinación de que trata la cláusula cuarta del Pacto Colectivo de Trabajo, siempre y cuando haya sido suscrito por el servidor público, o en aplicación de lo dispuesto en los artículos 3° y 5° del Acuerdo 111 de 2017, la cual será equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración básica mensual del cargo que desempeñe, solamente por el tiempo que efectivamente ejerza la Coordinación y mientras se encuentre conformado el Grupo Interno de Trabajo con el mínimo de sus integrantes.

**PARÁGRAFO:** Si el Coordinador ocupa un cargo de los niveles Directivo o Asesor, no tiene derecho a devengar la Bonificación Salarial por Coordinación.

**ARTÍCULO OCTAVO: Viabilidad Presupuestal.** Disponer que para la creación de Grupos Internos de Trabajo deberá contarse con la viabilidad presupuestal para el pago de la Bonificación Salarial de Coordinación. Este documento será expedido por la Vicepresidencia de Planeación y Tecnologías de la Información.

**ARTÍCULO NOVENO: Vigencia.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución N°093 de 2014 y demás disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Bogotá, D.C., a los

02 MAYO 2017

MAURICIO OLIVERA GONZÁLEZ

Presidente

Aprobó: Adriana María Guzmán Rodríguez, Vicepresidente de Gestión Corporativa.  
Revisó: Juanita Durán Vélez, Directora de Procesos Judiciales con asignación de funciones de Jefe de Oficina Asesora de Asuntos Legales.  
Revisó: Maryluz Martínez Cruz, Directora de Gestión del Talento Humano.  
Elaboró: Martha C. Suárez Reyes, Profesional Máster 320-08, Dirección de Gestión del Talento Humano.