



Función Pública

Concepto 318351 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000318351

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000318351

Fecha: 30/08/2021 01:47:31 p.m.

REFERENCIA: EMPLEOS. Asignación Funciones de Coordinación. ¿Procede la asignación de funciones de coordinación a un empleado que pertenece a otro grupo interno de trabajo en la entidad y cuyas funciones no pertenecen al área de la cual depende jerárquicamente? RADICACIÓN. 20219000573432 del 10 de agosto de 2021.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, mediante la cual manifiesta que mediante Resolución 8632 de 2021 “Por la cual se modifica la conformación del Grupo de Apoyo Administrativo Mixto del Centro Agroforestal y Acuícola Arapaima SENA Regional Putumayo y se dictan otras disposiciones”, se asignaron funciones de coordinación del Grupo de Apoyo Administrativo mixto a un empleado que forma parte de otro grupo interno de trabajo denominado Grupo de Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas, por lo que realiza una serie de interrogantes que serán resueltos en el mismo orden de su consulta, de la siguiente manera:

En primer lugar, es necesario indicar que, de conformidad con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo anterior, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones particulares de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni pronunciarnos sobre los trámites que se deben adelantar al interior de las entidades con relación a la administración del personal, así como tampoco somos competentes para indicar cómo deben proyectarse los actos administrativos de las entidades, por ser esto de su plena competencia.

No obstante lo anterior, nos referiremos de manera general sobre el tema de su consulta, como se precisa a continuación:

Inicialmente sobre la creación de los grupos internos de trabajo, se precisa que la Ley [489](#) de 1998¹, establece:

“ARTICULO 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.”

Por su 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 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 conformidad con la normativa relacionada, se tiene que 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; 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.

Ahora bien, el Decreto 978 de 2021 “Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y se dictan otras disposiciones en materia salarial”, señala:

“ARTÍCULO 6. Prima de coordinación. Los empleados públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo creados mediante resolución del Director General del SENA, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo del cual sean titulares, durante el tiempo que ejerzan tales funciones. Dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles directivo o asesor.”

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 115 de la Ley 498 de 1998 y el artículo 8º del Decreto 2489 de 2006, cuando los organismos y entidades a quienes se aplican sus disposiciones, 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; y según el Decreto 978 de 2021, los empleados que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo que no sean del nivel directivo o asesor, 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, y dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Sobre la conformación de grupos de trabajo y el reconocimiento por coordinación, el Consejo de Estado en concepto No. 2030 de 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030), C.P. Augusto Hernández Becerra, 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.”

“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.”

“(…)”

d) Reconocimiento por coordinación

“La lectura de esta disposición [artículo 13 del decreto 1374 del 26 de abril de 2010 permite deducir los siguientes elementos: a) El reconocimiento por coordinación constituye un pago mensual equivalente a un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo desempeñado. b) Se otorga a los empleados públicos, no pertenecientes a los niveles directivo o asesor, que tienen a su cargo, como lo dice el nombre, la coordinación del grupo interno de trabajo “durante el tiempo en que ejerzan tales funciones”. c) El derecho al reconocimiento por coordinación únicamente tiene vigencia “durante el tiempo en que el empleado ejerza las funciones de coordinador del grupo”. d) Si el grupo se disuelve o se reorganiza, de tal manera que desaparece la coordinación o esta se asigna a otro empleado, quien tenía a su cargo la coordinación “deja de ejercer tales funciones” y, por consiguiente, pierde el derecho, claramente temporal, a seguir percibiendo el reconocimiento correspondiente.

“(…)”

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.” (Subrayado fuera de texto)

Según lo dispuesto por el Consejo de Estado, la justificación de la normatividad enunciada en el presente concepto, 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 lo anterior puede deducirse que, el ejercicio de la coordinación de un grupo interno de trabajo no puede ser asimilado a un cargo, por cuanto la finalidad de los grupos internos de trabajo es atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, a través de su conformación con servidores vinculados a la planta de personal, quienes para pertenecer a ésta, son titulares de un empleo público, mismo que cuenta con un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a su titular y

cuyo ejercicio requiere de unas competencias establecidas para llevarlas a cabo.

En tal sentido, el coordinador de un grupo interno de trabajo tiene la responsabilidad de cumplir con las tareas y las consiguientes responsabilidades fijadas en el acto administrativo de su creación, es decir que, para el caso de su consulta, el empleado al que usted hacer referencia, no se le nombró en un cargo de Coordinador, sino que, en virtud de la conformación de grupos internos de trabajo, se le asignaron funciones de coordinador de dicho grupo.

Así mismo se indica que, la designación del coordinador de un Grupo Interno de Trabajo es una decisión facultativa del nominador, por lo que podrá ser otorgada o retirada de manera discrecional por la administración al empleado que cumpla con las condiciones previstas en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, esto es, que la entidad donde se crea el grupo interno de trabajo tenga planta global, que los empleados que lo conforman pertenezcan a ésta y cumplan con las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

Una vez hechas las anteriores precisiones, esta Dirección Jurídica concluye lo siguiente:

Frente a su primer interrogante donde consulta si procede la asignación de funciones de coordinación a un empleado que no pertenece al grupo interno de trabajo del cual va a ser coordinador, teniendo en cuenta que las funciones de dicho grupo no están relacionadas con el área del que depende jerárquicamente, se concluye que, en primer lugar la designación del coordinador es una decisión discrecional de la administración, por lo que será ésta la competente para determinar si el empleado cumple con las condiciones establecidas en el artículo 115 de la ley 489 de 1998, de la que se infiere que podrán asignarse funciones de coordinación a un empleado que pertenezca a cualquier nivel jerárquico de la entidad.

No obstante lo anterior, debe precisarse que no es viable asignar dichas funciones a un empleado que hace parte de otro grupo interno de trabajo, toda vez que, de las normas transcritas se infiere que el número de integrantes de cada grupo, no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, incluido el coordinador, razón por la cual, en el caso la administración pretenda designar como coordinador a un empleado que hace parte de otro grupo de trabajo, debe hacer una modificación de los grupos de trabajo para incluirlo en aquel donde ejercerá las funciones de coordinación.

Además, es necesario que la entidad verifique que las funciones asignadas en el acto administrativo de conformación de grupos internos de trabajo estén relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente, como lo exige el artículo 8º del Decreto 2489 de 2006.

Hechas estas precisiones, a continuación, se da respuesta a su segundo interrogante en el que consulta si *en este caso nos encontraríamos frente a una asignación dentro del marco de las funciones del núcleo esencial del empleado que pertenece al área de diseño curricular y la naturaleza del cargo de la coordinación del grupo Mixto.*

Sobre el particular, esta Dirección Jurídica reitera lo mencionado en el presente concepto, en el sentido que el ejercicio de la coordinación de un grupo interno de trabajo no puede ser asimilado a un cargo, por lo que la asignación de funciones de coordinación no está relacionada con las funciones mismas de empleo que desempeña quien será coordinador, esto además, por cuanto las primeras están señaladas en el acto administrativo de conformación de grupos internos de trabajo y las otras en el manual de funciones y competencias laborales que expida la entidad.

De todas formas, es necesario insistir en que las funciones de coordinación asignadas mediante acto administrativo deben estar relacionadas con el área de la cual depende jerárquicamente el empleado.

Finalmente, en relación con su tercer y último interrogante, en donde consulta si en el caso de su comunicación las funciones asignadas mediante Resolución 8632 de 2021 atienden los principios que rigen la función administrativa, es importante recordarle que como se indicó al inicio de este concepto, este Departamento Administrativo carece de competencia para pronunciarse sobre el contenido, validez o procedencia de los actos administrativos que emiten las entidades públicas, por cuánto ésta competencia recae en cabeza de los jueces de la república.

Sin embargo, se recomienda revisar lo indicado en el presente concepto en relación con las condiciones exigidas por la ley para la asignación de funciones de coordinación en una entidad del Estado.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto Ma. Camila Bonilla G.

Reviso: Harold I. Herreño.

Aprobó: Armando López C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. 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.”

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:17:21