



Función Pública

Concepto 388651 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000388651

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000388651

Fecha: 26/10/2021 06:44:02 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: PLANTAS DE PERSONAL. Grupos Internos de Trabajo. Coordinación. Radicado: 20219000640532 del 24 de septiembre de 2021.

En atención a la comunicación de referencia, en la cual eleva los siguientes interrogantes relacionados con una entidad que le designó a un empleado de carrera administrativa la coordinación de un grupo interno de trabajo, para lo cual este último decide no aceptarla sin dar explicaciones, toda vez que no está de acuerdo con la gestión que se adelanta desde la dirección de la entidad y el que se designe como coordinador de alguna manera lo convierte en parte del grupo directivo de la actual administración, sin embargo, mediante acto administrativo le fueron asignadas las funciones de coordinador, a saber:

"1. En la administración pública se tiene definido el procedimiento legal para la designación de Coordinadores ?

2- Si la designación como Coordinador la afecta el Director de la entidad a través de acto administrativo de trámite (que no da lugar a recursos) que opciones tiene el funcionario público para rehusar dicha designación dado que no quiere exponer sus diferencias con la administración.

3. Qué situación administrativa posibilita (como sucede en frecuentemente) que personas que detentan empleos que no tienen dentro de sus responsabilidades el manejo de personal asuman designaciones de coordinaciones de grupos, coordinaciones que dentro de sus funciones tienen el manejo de personal como quiera que se convierten en jefes inmediatos y evaluadores del desempeño de los integrantes del grupo, es decir, cómo el funcionario público cambia de funciones sin mediar un cambio de funciones en su empleo original?"

Me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, con respecto a los grupos internos de trabajo, el artículo 115 de la Ley 489 de 1998¹, dispone:

"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 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 de 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 del texto original)

Por lo anterior, se debe observar que, el Gobierno Nacional aprueba las plantas de personal de los organismos y entidades de manera global, y específicamente el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, necesidades de su organización y sus planes y programas. Realizada esta distribución dentro del organismo o entidad correspondiente, se debe crear un grupo interno de trabajo para que se atienda a la necesidad del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas, donde faculta al representante legal de crearlos.

Estos grupos internos de trabajo son creados mediante acto administrativo, en el cual se determinará las tareas que deben cumplir sus integrantes y las responsabilidades y las normas que sean necesarias para su funcionamiento.

Por otra parte, con respecto a su conformación, el artículo 8° del Decreto 2489 de 2006², dispuso lo siguiente:

“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.”

Es decir que, para que una entidad u organismo de quien se le aplica este decreto (artículo 1 ibidem), creen grupos internos del trabajo, este no debe ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación (acto administrativo), y estas funciones deben estar relacionadas con el cargo que desempeñan, caso en el cual se entiende que el coordinador hace parte de este grupo de trabajo.

1. Así las cosas, y atendiendo su primer interrogante, la conformación de grupos de trabajo dentro de las entidades tiene un carácter técnico, en ese sentido, se encuentran destinados a cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la entidad respectiva, tareas que deberán estar determinadas en el acto de creación, claro está, obedeciendo a las funciones del cargo en que se desempeñan.

Lo anterior en virtud que, revisadas las disposiciones normativas relacionadas a su caso en concreto, no se vislumbra aquella que defina el procedimiento legal para la designación de coordinadores de grupos internos de trabajo, sin embargo, como bien se dejó expuesto anteriormente, el carácter de estos grupos es técnico y este no podrá ser inferior a cuatro empleados, y sus funciones están relacionadas con el cargo en el cual se encuentran nombrados, potestad que se encuentra en cabeza del representante legal de la entidad.

Ahora bien, abordando su consulta, es importante mencionar la diferencia existente entre coordinación y dirección consagrada en el Diccionario de la Real Academia Española; por coordinación, la definió con lo siguiente: *“1. tr. Unir dos o más cosas de manera que formen una unidad o un conjunto armonioso.”*, por su parte, por dirección la define en los siguientes términos, *“1. f. Acción y efecto de dirigir.”*, *“5. f. Conjunto de personas encargadas de dirigir una sociedad, un establecimiento, una explotación, etc.”*

6. f. Cargo de director.”

En consideración a estas definiciones, y teniendo en cuenta que, quien ostenta la calidad de coordinador en los grupos internos de trabajo se encarga de cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la entidad u organismo, y que, de conformidad con la definición expuesta precedentemente, el coordinar es aquella encargada de combinar medios técnicos y personas para dirigir sus trabajos y llevar a cabo una acción armoniosa, como relaciona en su consulta, el asumir la coordinación de los grupos internos no significa para el empleado de carrera hacer las veces de jefe inmediato mediante la dirección de personal, toda vez que es propia de empleos de este nivel, que de acuerdo a la definición para el verbo dirección, es aquella acción relacionada de dirigir a una conjunto de personas y ejerce el cargo de director.

2. En consecuencia y para dar respuesta a su segundo interrogante, al contener esta designación unas funciones técnicas, en desarrollo a los principios de la administración administrativa, concretamente el principio de imparcialidad, eficacia y responsabilidad, las diferencias con la administración no eximen al servidor del cumplimiento de sus deberes, así lo dispuso la Ley 734 de 2002³, a saber:

“ARTÍCULO 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

2. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.” (...)

10. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados.

(...)

17. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.

De manera que, los servidores públicos tienen el deber de cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto y omisión que cause la suspensión o perturbación del servicio, el cual deberá desarrollar personalmente, y deberá responder por el ejercicio de la autoridad que se lo delegue permaneciendo en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ella quien deba reemplazarlo.

Por lo anterior, en consideración de esta Dirección Jurídica, la asignación de coordinación de grupos internos de trabajo a un empleado que presenta diferencias con la administración, en desarrollo de los principios de la función administrativa, principalmente el de imparcialidad,

deberá desempeñar sus funciones sin tener en consideración factores de afecto.

Ahora bien, en relación con su tercer interrogante, es preciso abordar concepto⁴ emitido por la Sala de Consulta del Servicio Civil del Consejo de Estado, que se pronunció aduciendo lo siguiente con respecto a los grupos internos de trabajo, a saber:

“La norma transcrita 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.” (Subrayado fuera del texto original)

De lo anteriormente expuesto, se encuentra en cabeza del representante legal del organismo o entidad de crear y organizar los grupos internos de trabajo, para cumplir una misión, ejecutar un programa o resolver un problema específico, pudiéndose conformar de manera permanente o con un carácter transitorio, y su disolución podrá mediarse expidiendo resolución del jefe del organismo o entidad respectiva de conformidad con las necesidades del servicio.

3. En efecto, teniendo en cuenta que el origen de estos grupos internos se encuentra según las necesidades del servicio para que de manera eficiente de cumplan con los objetivos y programas de la entidad, en el acto administrativo de su creación deberá especificarse las tareas encomendadas, funciones que no forman parte de la estructura orgánica de la entidad, quiere decir esto, que como quiera se le asigna la coordinación a un empleado de un grupo de trabajo, esto no implica que se le asignen funciones diferentes a las de su empleo, toda vez que como bien se señaló anteriormente, el carácter de estos es meramente técnico y las tareas deberán enmarcarse dentro del cargo que ejercen.

Así las cosas, en criterio de esta Dirección Jurídica, teniendo en cuenta que los grupos internos de trabajo se encuentran destinados a cumplir con las funciones que determine el acto de creación, las cuales deben obedecer con el área de la cual dependen jerárquicamente, la asignación como coordinador de un empleado no implica para este el origen de una situación administrativa.

Finalmente, para más 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

Proyectó: Valeria B.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

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.”

2. “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.”

3 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.”

4. Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, 29 de octubre de 2010, Rad. No. 11001-03-06-000-2010-00093-00, Consejero Ponente: Augusto Hernández Becerra.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 13:55:55