

CONCEPTO 07 DE 2023

()

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA: Andrea Patricia Martínez Rincón, Profesional G02 - Centro de Desarrollo Agroindustrial y Empresarial (apmartinezzr@sena.edu.co)

ASUNTO: Consulta sobre alcance de la Circular [3](#)-2023 de la Secretaría General

Mediante correo electrónico del 20 de febrero de 2023, el Grupo de Conceptos y Producción Normativa recibió su consulta sobre el alcance de la Circular SENA 1-3-2023-000003 expedida por la Secretaría General el 11 de enero de 2023, en la que se desarrollan temas relacionados con la asignación de funciones de coordinación de Grupos Internos de Trabajo.

En concreto, en su solicitud informa que la consulta se relaciona con un derecho de petición interpuesto para solicitar “copia de la concertación de compromisos de los coordinadores académicos, en donde se cumpla con las funciones de su OPEC en impartir formación como lo hacen los demás instructores, en condiciones de igualdad y equidad. Que la programación a coordinadores académicos debe estar debidamente soportada en Sofia Plus de 32 horas semanales directas a la formación y las 10,5 horas con base en la normativa interna, para un total de 42,5 horas.”

Con base en lo anterior, consulta lo siguiente:

“Solicitamos a su despacho concepto sobre el caso de los coordinadores académicos, misionales y administrativos se encuentran inmersos dentro de dicha circular 'asignación de funciones de coordinación grupos internos de trabajo'.”

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

PRECEDENTES NORMATIVOS

La Constitución Política de Colombia dispone en sus artículos [121](#), [122](#) y [123](#), que “ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley”, que “no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento (...)”, que “ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben” y que “los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.” Conforme a estas mismas normas, “son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

El Decreto [1426](#) de 1998 establece el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de

los empleos públicos del SENA. En el artículo [2](#) se ocupa de la clasificación de los empleos, entre ellos el nivel 'Instructor', para lo cual dispone: “Según la naturaleza general de sus funciones, la índole de sus responsabilidades y los requisitos para su desempeño, los empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: (...) e) Instructor: Comprende los empleos cuyas funciones principales consisten en impartir formación profesional, desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada.”

El Decreto [1424](#) de 1998 establece el sistema salarial de evaluación por méritos para los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en cuyo campo de aplicación (artículo [1](#)) señala que sus disposiciones “regirán para los empleados públicos pertenecientes al grupo ocupacional de instructores que desempeñan las funciones propias de su empleo en el (...) SENA”. En la misma forma que lo precisa el Decreto 1426 de 1998, en el artículo [2](#) caracteriza el grupo ocupacional de instructor diciendo que “comprende los empleos cuyas funciones principales consisten en impartir formación profesional, desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada.”

En el artículo [50](#) del Decreto 1424 de 1998 se establece el reconocimiento de la prima de coordinación (académica), para lo cual dispone: “Los empleados públicos que ocupen cargos de instructor y que tengan asignadas por acto administrativo las funciones de coordinación académica de instructores en los Centros de Formación Profesional, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de su asignación básica, durante el tiempo que ejerzan tales funciones. Dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal. (...)”

El Decreto 249 de 2004, por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, establece en el artículo [4](#) las funciones de la Dirección General, entre las cuales incluye: “13. Determinar el calendario académico y de labores de los Centros de Programas de formación profesional, la duración de las sesiones de formación profesional, la utilización de la jornada laboral de los instructores (...)”. En el artículo [24](#), el Decreto 249 de 2004 asigna funciones a las Direcciones Regionales y del Distrito Capital, entre ellas, “15. Controlar el cumplimiento de la jornada de los instructores de cuarenta y dos y media (42.5) horas semanales, dedicadas en su totalidad a la ejecución de las funciones propias de su cargo y que la entidad les programe, y el cumplimiento de la dedicación por parte de cada instructor de treinta y dos (32) horas semanales en actividades directas de Formación Profesional Integral.”

El artículo [25](#) del Decreto 249 de 2004 dispone que “los Centros de Formación Profesional Integral son las dependencias responsables de la prestación de los servicios de formación profesional integral (...) y el artículo [28](#) de este Decreto establece lo relativo a la coordinación académica de los Centros de Formación así: “La coordinación académica en los Centros de Formación Profesional será realizada de conformidad con la reglamentación que al respecto adopte el Director General del SENA, la cual deberá contemplar como requisito para ejercer dicha coordinación, el cumplimiento de las normas de competencia laboral respectivas.”

El Acuerdo SENA [11](#) de 1991, por el cual se fija la jornada laboral para los instructores del SENA, dispuso en el artículo [1](#) que “para los instructores de tiempo completo [la jornada laboral] será de cuarenta y dos y media (42.5) horas semanales, dedicadas en su totalidad a la ejecución de las funciones propias de su cargo y que la entidad les programe.”

Mediante Resolución [642](#) de 2004 se determina la jornada laboral semanal para el grupo ocupacional de instructor. En el artículo [1](#), esta Resolución reitera que, de conformidad con el

numeral 15 del artículo [24](#) del Decreto 249 de 2004, “la jornada laboral semanal para el grupo ocupacional de instructor es de cuarenta y dos y media (42.5) horas, de las cuales se dedicarán treinta y dos (32) horas a las actividades directas de formación profesional integral”. Para aplicación de esta norma, la Resolución señala en el parágrafo 1 de este artículo, que “son actividades directas de formación profesional integral, las sesiones presenciales o desescolarizadas, tanto a distancia como virtuales, de duración mínimo de una hora desarrolladas por los instructores, en el SENA o en las empresas cuando realicen el seguimiento formativo a los alumnos en la etapa productiva.”

En el artículo [3](#), la Resolución SENA 642 de 2004 dispone que: “Si las necesidades del servicio y la realización de proyectos específicos de los Centros de Formación Profesional así lo requieren, lo Subdirectores de Centro podrán programar a los instructores para dedicarse, tiempo completo y por un período determinado, a la elaboración o actualización de diseños curriculares; normalización, evaluación y certificación del desempeño; articulación, reconocimiento y/o autorización de programas; a la participación proyectos que aplican recursos Ley [344](#) de 1996; a la prestación de servicios tecnológicos para el fortalecimiento de los programas de Formación Profesional Integral. En todo caso, durante dicho período se debe garantizar el cumplimiento de las horas de formación previstas, previa contratación que se realizará para tal fin.” A su vez, el parágrafo de este artículo prevé que “los instructores que desarrollen actividades distintas a las de impartir sesiones directas de formación, en la fase de ejecución de la respuesta, aplicarán a esas acciones las 42.5 [horas] semanales dispuestas en el Decreto.”

Para la reglamentación de la coordinación académica en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, se expidió la Resolución 4016 de 2009, en cuyo artículo [1](#) la define así: “Comprende las funciones asignadas a un instructor vinculado a la planta de personal del SENA, para orientar, acompañar y control en su desempeño académico, pedagógico y técnico a los instructores en el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación, para velar por la calidad de la formación profesional integral.”

Conforme al mismo artículo, “podrán ser coordinadores académicos las personas que ocupen un empleo de instructor en la planta de persona, ya sea con derechos de carrera administrativa, con nombramiento provisional o en calidad de encargo, que cumplan con los requisitos establecidos en esta Resolución y sean designados previa aplicación del procedimiento que se establece.”

En cuanto a las funciones que implica la coordinación académica, el artículo [2](#) de la Resolución 4016 de 2009 (modificado por la Resolución [1625](#) de 2018) dispone: “Las funciones de los coordinadores académicos son las establecidas en el manual específico de funciones y de competencias laborales de la entidad, vigente al momento de su designación o del que lo modifique, derogue o sustituya”, y las ejercerán en trabajo colaborativo con el coordinador del grupo misional.

De acuerdo con los artículos [3](#) y [5](#) de la Resolución 4016 de 2009, modificados también por la Resolución [1625](#) de 2018, “podrán ser coordinadores académicos los empleados públicos pertenecientes al nivel ocupacional de instructor en la planta de personal (...) que cumplan con los requisitos de formación académica y experiencia establecidos en el Manual de Funciones y competencias laborales de la entidad (...)”, y se delegó en el Subdirector de Centro de Formación Profesional Integral “la facultad de designar al empleado público que ejercerá las funciones de coordinador académico de su respectivo centro de formación profesional previa obtención del certificado de disponibilidad presupuestal para el pago del reconocimiento por coordinación establecido por el artículo [50](#) del Decreto 1424 de 1998.”

El párrafo del artículo [5](#) de esta Resolución, señala que “los funciones que por efectos de la reestructuración del SENA realizada en el año 1996 desempeñaban cargos de Jefes 01 a 04, conservan su condición de coordinadores académicos (...) salvo que renuncien voluntariamente a ella; no obstante lo anterior el Subdirector del Centro de Formación Profesional podrá asignarlos a otra coordinación en el Centro.”

Por otra parte, en lo que tiene que ver con la coordinación de Grupos Internos de Trabajo, las normas a las que se acude para determinar la regulación son de un orden general, es decir, a diferencia de las que se han citado para la coordinación académica no están dadas para un nivel o grupo ocupacional en específico.

La Ley [489](#) de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, dispone en el artículo [15](#) lo siguiente: “(...) 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 podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo. // En el acto de creación de tales grupos se determinan las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.”

El Decreto 249 de 2004, por el cual se modifica la estructura del SENA, asignó entre las funciones de la Dirección General conforme al artículo [4](#), la siguiente: “23. Crear comités, grupos internos de trabajo permanentes o transitorios y definir su composición, su coordinación y funciones.” Adicionalmente, en los artículos [31](#) y [32](#) de este Decreto se dispone que “el Director General determinará la clasificación de los Centros de Formación, su sede y jurisdicción, así como la creación y conformación de comités y grupos internos de trabajo que demanda el cumplimiento de sus funciones”; y que “podrá crear grupos internos de trabajo permanentes o transitorios y definir su composición y funciones.”

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, dispone en materia de Grupos Internos de Trabajo, lo siguiente en el artículo 8: “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.”

A nivel de Regionales y Centros de Formación Profesional Integral, desde la Dirección General del SENA se han expedido los siguientes actos administrativos para la creación y organización de grupos de trabajo:

- Grupo de Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas en los Centros de Formación Profesional (Resolución [4017](#) de 2009)
- Grupo de Gestión de Administración Educativa en los Centros de Formación Profesional (Resolución [928](#) de 2006)
- Grupo de Formación Profesional Integral, Empleo y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en las Regionales del SENA (Resolución [1427](#) de 2004, modificada por la Resolución [2453](#) de 2005)

- Grupos de Promoción y Relaciones Corporativas en las Regionales del SENA (Resolución [25](#) de 2007 y sus respectivas modificaciones)
- Grupos de Apoyo Administrativo en los Centros de Formación Profesional (Resolución [442](#) de 2005 y sus respectivas modificaciones)
- Grupos “Oficinas Regionales de la Agencia Pública de Empleo” (Resolución [1660](#) de 2013)

La Circular [66](#) de 2019 de la Secretaría General tuvo por asunto dar lineamientos en materia de conformación de grupos internos de trabajo. En ella relacionó los Grupos que se acaban de mencionar y señaló frente a la coordinación académica que “La asignación de funciones corresponde a lo señalado en la Resolución [4016](#) de 2009 y la Resolución [1625](#) de 2018.”

En su momento, mediante Circulares [200](#) de 2016 y [105](#) de 2017, se impartieron lineamientos relacionados con la programación de acciones de formación de instructores de planta. Si bien estas se referían a la programación de la vigencia 2017, resulta importante señalar que en ella se precisaba que “los Directores Regionales y los Subdirectores de Centro, deben dar cumplimiento a estricto a lo estipulado en el Decreto 1426 de 1998 artículo [2](#) literal e (...). Por lo anterior, deben programar a los instructores de planta, exclusivamente en 'impartir formación profesional, desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada.” Adicionalmente, reiteró que “para desempeñar actividades de coordinación académica, estas se deben ejercer acorde con la Resolución [4016](#) de 2009”, y que “en todos los demás casos en los que los instructores no ejecuten roles de formación profesional, coordinación académica o procesos de investigación, se reitera que deben retornar a ejecutar los roles propios del cargo: orientando acciones de formación profesional, desarrollando actividades de coordinación académica o participando en procesos de investigación (Decreto 1426 de 1998, artículo [2](#) literal e). La anterior una vez sea provisto el cargo y posesionado efectivamente el instructor o efectuada la contratación del reemplazo.”

La Circular 1-3-2023-0000[03](#) de la Secretaría General fue expedida para dar lineamientos respecto a la asignación de funciones de coordinación de grupos internos de trabajo. Para determinar su alcance, es necesario referirnos a que esta estuvo precedida de la solicitud de concepto al Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre lo cual la Circular expresa que: “(...) 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, (...) desde la Secretaría General del SENA se elevó consulta al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en lo relacionado con la asignación de funciones de coordinación de un grupo interno de trabajo (...).”

La Resolución SENA [32](#) de 2022 se expidió para acoger el acuerdo colectivo vigente desde el 1 de enero de 2022, suscrito entre el SENA y las organizaciones sindicales SINDESENA, SETRASENA, SINSINDESENA, UNALTRASENA, COSENA y SIIDSENA. En el capítulo 12 del acuerdo colectivo, como también está incluido en el artículo [1](#) de dicha Resolución, se recogieron los siguientes puntos y acuerdos: “Se unen 12.3, 12.8, 12.9 y 12.10. Dentro de los seis meses siguientes a la firma del presente acuerdo, el SENA se compromete a expedir lineamientos para la designación de los coordinadores de grupo de la entidad, con base en las normas vigentes y los pronunciamientos emitidos sobre el tema por el DAFP, en el cual quedará claro que los contratistas no pueden ser designados ni ejercer funciones de coordinadores de grupos internos de trabajo, ni coordinadores académicos. Con base en esos lineamientos, el SENA ajustará dentro de los seis meses siguientes las Resoluciones sobre el tema que requieran modificaciones o adiciones. // Dentro del mismo término el SENA consultará al DAFP sobre la obligatoriedad

de que los coordinadores cumplan las funciones de coordinación y las del cargo que ocupan, y dependiendo de su respuesta, consultará a la CNSC sobre la evaluación del desempeño de esos coordinadores y la posibilidad de incluir dentro de los compromisos, ítems referentes a las funciones del coordinador. (...)"

Mediante Concepto 20226000119801 del 23 de marzo de 2022, el Departamento Administrativo de la Función Pública respondió a la solicitud presentada por el SENA para el cumplimiento del acuerdo colectivo, específicamente frente a lo establecido en sus puntos 12.3, 12.8, 12.9 y 12.10 y del artículo [1](#) de la Resolución 32 de 2022.

En el Concepto 20226000119801, el DAFP se refirió al contexto normativo aplicable en materia de grupos internos de trabajo, y de este se resalta lo siguiente: "El acto administrativo que cree el o los grupos internos de trabajo debe indicar entre otras, las tareas y/o responsabilidades a desarrollar (transitorias o permanentes), el número de integrantes y la designación del coordinador, quien podrá ser un empleado de cualquier nivel (asistencial, técnico, profesional, asesor o directivo), tendrá derecho a percibir la prima de coordinación solo si su empleo pertenece a un nivel distinto del directivo o asesor. En este entendido, las funciones asignadas como coordinador corresponden a una 'asignación de funciones'. 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, siempre y cuando se relacionen con la naturaleza del cargo que desempeña, tal como lo enmarca la Corte Constitucional en sentencia T-105 de 2022."

En concreto, a la solicitud de concepto del SENA, el DAFP respondió lo que se citó en la Circular 1-3-2023-000003: "Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, 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 le 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."

Teniendo en cuenta estos antecedentes y el alcance de este pronunciamiento, presentamos el siguiente análisis para responder a sus inquietudes, reiterando el alcance de este documento en el sentido de que tiene por objeto dar orientaciones de carácter general que no tienen la finalidad de solucionar directamente problemas específicos.

ANÁLISIS JURÍDICO

Para fines metodológicos se presentará el análisis considerando los temas relacionados en los precedentes normativos, que deberán delimitarse para responder su consulta, pues aunque se relacionan con el asunto tienen su propio fundamento y tratamiento jurídico: en primer lugar, lo relativo a la coordinación académica como función propia del nivel ocupacional de instructor en el SENA; en segundo, la coordinación de grupos internos de trabajo. A partir de estos, se conceptuará sobre el alcance de la Circular 1-3-2023-000003 de la Secretaría General.

Conforme al ordenamiento constitucional consultado, todo empleado público debe cumplir las funciones que se le asignen según la ley y la normatividad aplicable a su cargo, al punto que la misma exige que preste juramento en el sentido de desempeñar los deberes que le incumben y ejercer tales funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y demás normas en esta materia.

Al hablar de servidores públicos, la Constitución y la Ley agrupan bajo el mismo concepto a los empleados públicos y a los trabajadores oficiales que, conforme al ordenamiento, implican un tipo de vinculación diferente. Para el caso específico de los empleados públicos, la vinculación se da a través de una “relación legal o reglamentaria”, que surge a partir de un acto de nombramiento y un acto de posesión y en la que se resalta la connotación de estar sujetos y obligados a los deberes y funciones que le asigna la Ley o el reglamento, donde deben encontrarse detalladas.

Es por la relevancia del contenido legal y reglamentario de las funciones que desempeña un determinado empleo público, que se debe analizar la posibilidad de que se asignen funciones de coordinación en el marco de lo dispuesto en las normas que regule específicamente el empleo, según su naturaleza. Por ese mismo hecho, se considera pertinente distinguir y hacer una referencia a la coordinación académica, como función que ejercen los instructores, y a la coordinación de grupos internos de trabajo, como función que la Entidad puede asignar a algún empleado público.

1. Coordinación académica en los Centros de Formación Profesional Integral

La relación legal y reglamentaria de los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje se atiene a la regulación especial que se encuentra en los Decretos [1424](#) y [1426](#) de 1998, sin perjuicio de aplicar otras normas en temas comunes a los demás empleados públicos.

Conforme al Decreto de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos públicos del SENA ([1426](#) de 1998), y al Decreto que establece el sistema salarial de los instructores del SENA ([1424](#) de 1998), en el nivel 'Instructor' se encuentran los empleos cuyas funciones principales consisten en impartir formación profesional, desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada.

Ambas normas relacionan en el cuerpo funcional de los instructores la “coordinación académica”, que en los términos de la reglamentación del SENA expedida a través de la Resolución [4016](#) de 2009, comprende actividades asociadas con la orientación, acompañamiento y control del desempeño académico, pedagógico y técnico de los instructores en el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación, y velar por la calidad de la formación profesional integral.

El carácter específico de la coordinación académica se resalta también por establecerse en el Decreto 249 de 2004 (art. [28](#)) como una actividad que se desarrolla en los Centros de Formación Profesional, que está relacionada con la razón de ser de estos, como “dependencias responsables de la prestación de servicios de formación profesional integral” (art. [25](#)), y que se realiza de conformidad con la reglamentación que adopte la misma entidad a través del Director General, en la que se deben contemplar los requisitos para ejercerla (art. [28](#)).

Adicionalmente, el Decreto [249](#) de 2004 prevé que las funciones de los instructores se sujeten a la reglamentación de la Dirección General sobre calendario académico y jornada laboral de los Centros de Formación Profesional y al control en el cumplimiento por parte de los Directores Regionales y del Distrito Capital. Se observa que el artículo [24](#) se refiere a una jornada de cuarenta y dos y media (42.5) horas que debe dedicarse en su totalidad a la ejecución de las funciones propias de su cargo, como también lo precisa el Acuerdo SENA 1 de 1991, con la condición adicional de dedicar treinta y dos (32) horas semanales en actividades directas de Formación Profesional Integral.

Para estos fines, se expidió la Resolución [642](#) de 2004 que determina la jornada laboral para el

grupo ocupacional de instructor. Si bien la Resolución contiene una definición de lo que serían las actividades directas de formación profesional integral, en nuestro criterio conforme a la normatividad aludida, cuando se indica que la jornada de 42.5 horas debe dedicarse a la ejecución de las funciones propias de su cargo, es necesario integrar para la interpretación y el entendimiento de esta disposición que las funciones propias del grupo ocupacional comprenden la coordinación académica, tal como está expresamente considerado en los Decretos 1424 y [1426](#) de 1998.

No obstante, debe mencionarse también que en el marco de la Resolución SENA [642](#) de 2004, en el ejercicio de sus funciones conforme al Decreto [249](#) de 2004, los Subdirectores de Centro cuenta con un margen de discreción para programar a los instructores para dedicarse, tiempo completo y por un período determinado, a determinadas actividades, si se requiere por las necesidades del servicio o la realización de proyectos específicos de los Centros de Formación Profesional, con la condición de “garantizar el cumplimiento de las horas de formación previstas, previa contratación que se realizará para tal fin”.

De igual manera, dentro del margen funcional de los instructores, la Resolución que regula su jornada prevé que “en la fase de ejecución de la respuesta” puedan desarrollar actividades distintas a las de impartir sesiones directas de formación y dedicar a esas acciones las 42.5 horas semanales.

El marco funcional de los instructores, específicamente en lo que tiene que ver con la coordinación académica, se complementa con la regulación expedida mediante Resolución [4016](#) de 2009. En esta se indica que podrán ser coordinadores académicos quienes ocupen un empleo de instructor, su designación mediante el procedimiento que se establece en ella y la condición de cumplir los requisitos de formación académica y experiencia que se hayan establecido en el Manual de Funciones y competencias laborales. Conforme a la misma, se delegó en el Subdirector se delegó en el Subdirector de Centro de Formación Profesional Integral la facultad de designar al empleado público que ejercerá las funciones de coordinador académico de su respectivo centro de formación profesional.

Aunque esa Resolución admita la posibilidad de que el Subdirector del Centro de Formación Profesional pueda asignarlos a otra coordinación en el Centro, en nuestro criterio se debe procurar la coherencia entre las funciones de coordinación asignadas y las que son propias del nivel ocupacional pues, como se explicará adelante, es importante distinguir el tratamiento jurídico de los instructores y las funciones de coordinación que pueden desempeñar, del tratamiento de los grupos internos de trabajo que se crean en ejercicio de facultades legales y que implican la asignación de funciones de coordinación a otros niveles ocupacionales o grupos jerárquicos en la planta.

Por último, en lo que tiene que ver con la coordinación académica, el artículo [50](#) del Decreto 1424 de 1998 establece el reconocimiento de la prima por este concepto a favor del instructor a quien se asigne esa función, equivalente al 20% de su asignación básica. Aunque para la coordinación de grupos internos de trabajo también se establece un reconocimiento de esta naturaleza y en el mismo porcentaje del que se asigna por la coordinación académica, se aclara que la fuente de cada una de estas primas tiene un origen normativo diferente, respecto del cual se debe mantener una claridad para el adecuado entendimiento de las diferencias entre las figuras tratadas en este documento.

2. Coordinación de Grupos Internos de Trabajo

En lo concerniente a la coordinación de Grupos Internos de Trabajo, se acude a normas generales que establecen las facultades de las entidades estatales de crear grupos internos de trabajo. Su generalidad implica que, a diferencia de la regulación en materia de instructores y coordinación académica que se ha citado, las normas en materia de creación y coordinación de grupos internos de trabajo no están dadas únicamente para el SENA ni para un nivel o grupo ocupacional en específico.

Como se citó antes, la Ley [489](#) de 1998 faculta a las entidades públicas para crear y organizar permanente o transitoriamente, grupos internos de trabajo, con la finalidad de atender las necesidades del servicio, para el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos, políticas y programas de la respectiva entidad.

Para el caso del SENA, el Decreto [249](#) de 2004 asignó al Director General la función de crear comités, grupos internos de trabajo permanentes o transitorios y definir su composición, coordinación y funciones.

Para el ejercicio de esta facultad y competencia debe consultarse el Decreto 2489 de 2006, conforme al cual se ha conceptualizado que la creación y organización del grupo interno de trabajo debe realizarse mediante acto administrativo en el que se definan también las funciones del grupo, que deben estar relacionadas con el área a la que quede adscrito y de la que dependa jerárquicamente, y debe indicar el número de integrantes y designar a un coordinador. En este caso, el coordinador puede ser un empleado de cualquier nivel (asistencia, técnico, profesional, asesor o directivo), y percibe la prima de coordinación salvo que se trate de un empleado del nivel directivo o asesor.

Según lo anterior, aunque para la coordinación académica se expida un acto administrativo y se dé en relación con un determinado número de instructores, en estricto sentido no implica ni se habla de la creación de un grupo interno de trabajo, frente al cual se diferencia también en el hecho de que la coordinación académica se da solo en relación con los instructores y se puede asignar únicamente a un empleado de ese grupo ocupacional, que excluye todos los demás (asistencia, técnico, profesional, directivo o asesor). Otro aspecto en el que se diferencian es el de la regulación: para la coordinación académica se siguen normas que permiten un margen de autorregulación del SENA, mientras que para la coordinación de grupos de trabajo se requiere de la creación de este con sujeción a normas generales aplicables a todas las entidades de la rama ejecutiva del poder público.

Así mismo, las fuentes normativas del reconocimiento económico por coordinación de grupos internos de trabajo y por coordinación académica son diferentes, aunque se encuentran establecidas en el mismo porcentaje. El reconocimiento económico por coordinación de grupos de trabajo se encuentra específicamente en el Decreto 248 de 2004, y se reitera en el Decreto que fija las escalas de asignación básica para los empleos de la Entidad, actualmente en el Decreto [453](#) de 2022.

En este contexto, las disposiciones y lineamientos internos en el SENA han sido consecuentes con las diferencias normativas y prácticas entre la coordinación académica y la coordinación de grupos internos de trabajo, precisando en cuanto a los grupos existentes en las Regionales y Centros que se deben seguir los parámetros de las Resoluciones mediante las cuales se hayan creado y organizado, y para la coordinación académica que su asignación responde a lo señalado en la Resolución [4016](#) de 2009 y la Resolución [1625](#) de 2018, sin que deba crearse u organizarse algún grupo.

3. Alcance de la Circular 1-3-2023-000003 de la Secretaría General

La Circular 1-3-2023-000003 de la Secretaría General fue expedida para dar lineamientos respecto a la asignación de funciones de coordinación de grupos internos de trabajo. Por el objeto y finalidad de la circular podemos considerar que sus lineamientos se ubican jurídica y prácticamente en la gestión de grupos internos de trabajo en cualquier nivel de la estructura institucional, independientemente del nivel ocupacional de quien tenga la función de coordinarlo, y que por eso excluye de su ámbito de aplicación a las coordinaciones académicas de los Centros de Formación Profesional, porque esta figura responde a una reglamentación particular que está asociada a una función propia del grupo ocupacional de “instructor”.

Adicionalmente, se observa que la Circular estuvo precedida, al menos, por los acuerdos colectivos entre el SENA y las organizaciones sindicales que fueron acogidos mediante Resolución SENA [32](#) de 2022, por la consulta al Departamento Administrativo de Función Pública y el concepto proferido por esa entidad.

Al revisar precisamente esos antecedentes de la Circular, se observa que los puntos 12.3, 12.8, 12.9 y 12.10 de los acuerdos colectivos a los que se remite, se refieren al compromiso del SENA para expedir lineamientos sobre designación de los coordinadores de grupo de la entidad, para tramitar ante el DAFP una consulta “sobre la obligatoriedad de que los coordinadores cumplan las funciones de coordinación y las del cargo que ocupan y, dependiendo de la respuesta, consultará a la CNSC sobre la evaluación del desempeño de esos coordinadores y la posibilidad de incluir dentro de los compromisos, ítems referentes a las funciones del coordinador.”

En el Concepto 20226000119801 del DAFP se informa que el SENA precisó su consulta a través de la siguiente pregunta: “¿Los funcionarios públicos a los que les sean asignadas funciones de coordinación de grupos internos de trabajo, se encuentran obligados a continuar cumpliendo con las funciones propias del cargo del que son titulares?”

En nuestro criterio, es claro y es consecuente con la especialidad normativa de las coordinaciones académicas, que la consulta no las haya incluido y se haya referido especialmente a la coordinación de grupos internos de trabajo. De esa forma, en el concepto aludido, el DAFP se refirió al contexto normativo aplicable en materia de grupos internos de trabajo, y concluyó frente a las coordinaciones de estos grupos que “a quien se le 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.”

Se observa entonces que la Circular se refiere específicamente a los Grupos Internos de Trabajo, que el concepto del DAFP estuvo referido a la facultad de las entidades de crearlos y organizarlos, y para asignar la función de coordinarlos a un empleado público. Por esta razón, es posible afirmar que sus lineamientos no son aplicables las coordinaciones académicas, en vista de que estas responden al ejercicio de una función propia del instructor según las normas que regulan ese nivel ocupacional y al Manual de Funciones y Competencias Laborales. Además, si bien la coordinación académica se asigna a un instructor mediante acto administrativo, no está precedida por la creación de un grupo interno ni responde a la necesidad de crearlo y organizarlo con base en las normas generales que otorgan esa facultad.

De presentarse el caso de un instructor al que se asignen funciones de coordinación respecto de un grupo interno de trabajo, es decir, una coordinación distinta a la académica, se estaría ante una situación concreta que, en nuestro criterio, podría consultarse ante la Secretaría General para

que sea analizada dentro del alcance de la Circular 1-3-2023-000003 para que se emitan los lineamientos del caso.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta que el objeto y alcance de este documento no es resolver una situación jurídica particular, sino ofrecer lineamientos generales para la interpretación y solución de las situaciones comentadas en la consulta, se responde así:

- “Solicitamos a su despacho concepto sobre el caso de los coordinadores académicos, misionales y administrativos se encuentran inmersos dentro de dicha circular “asignación de funciones de coordinación grupos internos de trabajo”

Respuesta: La Circular 1-3-2023-000003 se refiere específicamente a la asignación de funciones de coordinación de los Grupos Internos de Trabajo, de manera concordante con el concepto del DAFP que se refirió a la facultad de crearlos y organizarlos, y a la facultad de asignar las funciones de coordinación de tales grupos, a un empleado público de cualquier nivel ocupacional. La coordinación académica tiene una regulación especial en las normas aplicables al SENA y está asociada a las funciones del nivel ocupacional “instructor” de la Entidad.

De acuerdo con esto, es posible afirmar que los lineamientos de la Circular 1-3-2023-000003 son aplicables a los supuestos de creación, organización y coordinación de grupos internos de trabajo (misionales y administrativos), no a las coordinaciones académicas que responden al ejercicio de una función propia del instructor conforme a las normas aplicables a ese nivel ocupacional del SENA (Decretos [1424](#) y [1426](#) de 1998) y al Manual de Funciones y Competencias Laborales.

En vista de que el objeto y alcance de este documento no es resolver situaciones jurídicas particulares, en el evento de presentarse el caso de asignación de funciones de coordinación a un instructor respecto de un grupo interno de trabajo creado con fundamento en la Ley [489](#) de 1998 y el Decreto 2489 de 2006, es decir, una coordinación distinta a la académica, se recomienda consultarlo ante la Secretaría General para su análisis dentro del alcance de la Circular 1-3-2023-000003 y para que se emitan los lineamientos del caso, dentro del ámbito de las competencias en materia de gestión de talento humano.

Este concepto se emite en los términos del artículo [28](#) de la Ley 1755 de 2015.

Cordialmente,

MARTHA BIBIANA LOZANO MEDINA

Coordinadora Grupo de Conceptos y Producción Normativa

Dirección Jurídica



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)



logo