



Función Pública

## Concepto 771652 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20266000011491\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20266000011491

Fecha: 16/01/2026 02:01:27 p.m.

REFERENCIA: EMPLEO. Coordinación de grupos de trabajo interno. Puede un profesional de menor grado coordinar a profesionales de mayor grado. Radicado No. 20259000771652. Fecha: 01/12/2025 Reciba un cordial saludo de Función Pública.

En atención a la comunicación de la referencia en la cual consulta:

*“sí es posible y legal que un grado inferior aunque sea también profesional quede siendo el coordinador del grupo ganando prima de coordinación por encima de un grado profesional superior; o sea una grado Profesional 10 puede ser el coordinador de un grado profesional grado 15, o como pasaria en otra dependencia de la entidad un grado Profesional 10 coordinador y jefe de un grado profesional 17, ya que segun esta entidad las primas de coordinacion se otorgan a discrecion del director de la entidad sin importar el orden jerarquico de los grados profesionales en las diferentes areas de la entidad y se las otorga a quien estime conveniente según su criterio; aunado al hecho que esos grados profesionales inferiores en su mayoría no son de carrera administrativa o sea son provisionales y los servidores que se encargarían del grado 15 o 17 si son servidores de carrera administrativa, aunque todos del nivel profesional. Igualmente se sirvan aclarar que pasaria con las funciones que se encuentran dentro del manual de funciones aprobado para cada grado, ya que las funciones de un profesional grado 10 son diferentes a las de un profesional grado 15 o 17 de una misma dependencia, por lo anterior solicito su concepto juridico al respecto”. (sic)*

En el marco de nuestras competencias emitimos el siguiente concepto:

Es importante indicar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, 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.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Respecto de la coordinación de grupos de trabajo, la Ley 489 de 1998<sup>2</sup> establece en su artículo 115 lo siguiente:

*“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 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”.*

Concordantemente, el Decreto 2489 de 2006<sup>3</sup> reglamente en su artículo 8 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.”*

Del anterior reglamento tenemos 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. Ello quiere decir, que el reconocimiento no se encuentra sujeto únicamente a servidores con derechos de carrera administrativa.

Sobre el tema, el Consejo de Estado en concepto No. 2030 de 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030) M.P. Augusto Hernández Becerra, se pronunció señalando lo siguiente:

*“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.”*

#### c) Grupos Internos de Trabajo

*“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.” (Subrayado nuestro)

“(…)”

De acuerdo con lo señalado por el Consejo de Estado, la función de coordinador está sujeta a la facultad discrecional que tiene el nominador o su delegado para asignar funciones a los empleados que desempeñan un empleo dentro de la planta de personal de la respectiva entidad. De esta manera, el nominador, de acuerdo con su facultad discrecional, podrá asignar o retirar la función de coordinación, sin que con ello se estén desconociendo las normas legales vigentes que rigen la materia, resaltando que este es un elemento de carácter transitorio, que se ejercerá durante el tiempo en que el servidor público desempeñe la mencionada función.

Por ende y, para dar respuesta puntual a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que, un profesional de menor grado puede ser nombrado como coordinador de un grupo cuyos integrantes sean profesionales de un grado superior, la designación del coordinador de un grupo de trabajo es una decisión discrecional, cuyo objeto es suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz.

Por lo tanto, la coordinación de un grupo interno de trabajo podrá ser otorgada o retirada de manera discrecional por la administración al empleado que cumpla con las condiciones, independientemente de que su vinculación sea mediante nombramiento provisional o con derechos de carrera administrativa.

Ahora bien, respecto de que sucede con las funciones, de manera general tenemos que la Constitución Política en su artículo 122, establece:

*“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento. y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente”.* (Subrayado fuera de texto)

A su vez, la Ley 909 de 2004<sup>4</sup> señala lo siguiente:

*“Artículo 19.- El empleo público.*

*1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.*

*2. El diseño de cada empleo debe contener:*

*a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;*

*b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;*

*c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.”*

En ese sentido, el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. Por lo tanto, y atendiendo lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta Política, cada empleo debe tener definidas sus funciones claramente.

Por consiguiente, la entidad a su interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de la entidad.

De conformidad con lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, el jefe inmediato por necesidades del servicio y/o cumplimiento de los fines propios de la entidad, podrá asignar funciones de coordinación a un profesional de menor grado en un grupo donde existan profesionales con mayor grado, cuyo objeto es suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz, sin desvirtuar con ello la naturaleza jurídica definida por la ley para cada uno de los empleos.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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

Cordialmente,

JUAN MANUEL REYES ÁLVAREZ

Directos Jurídico

Proyectó: Camilo Ernesto Bello Montero

Revisó:

Vo.Bo: Oscar Eduardo Merchán Álvarez

Código TRD: 11.602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2 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

3 "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".

4 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

---

Fecha y hora de creación: 2026-06-21 08:06:12