



Función Pública

Concepto 083721 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000083721

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000083721

Fecha: 10/03/2021 02:46:35 p.m.

Bogotá D. C.,

REF.: EMPLEOS. Participación del empleado del nivel directivo en los programas de bienestar social y planes de incentivos de la entidad. RAD.: 20219000126122 del 09-03-2021.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual formula consultas sobre incentivos a empleados de libre nombramiento y remoción, elección de los mejores equipos de trabajo, y participación de los empleados provisionales en la evaluación de gerentes, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

1.- Respecto a la consulta si es posible que para el otorgamiento de incentivos para funcionarios de libre nombramiento y remoción del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial, y aplicar como evaluación de desempeño la establecida en el acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, o es obligatorio realizar un sistema propio para evaluar a este tipo de funcionarios para que así puedan acceder a incentivos, se precisa:

En primer lugar, es pertinente precisar que, de acuerdo con el artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998 y lo expresado por el Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, en el Concepto 2455 de 2020, tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, con excepción de los empleados de los niveles directivo y de los provisionales.

En Segundo lugar, frente a la evaluación del desempeño laboral, es pertinente precisar que no existe ningún Acuerdo expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el año 2018 sobre Sistema tipo de evaluación, actualmente está vigente el Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018, que tiene como destinatarios a los empleados de carrera administrativa y en período de prueba.

Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Igualmente señala que, los empleados de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

2.- En cuanto a la consulta si para poder premiar a los equipos de trabajo, es necesario que los integrantes del equipo tengan evaluaciones de desempeño o acuerdos de gestión en nivel sobresaliente o esto no es un factor determinante para otorgar incentivos para los equipos de trabajo, la remito a lo expresado al absolver la consulta del numeral 1, en el sentido que, para el efecto, los empleados de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

3.- Respecto a la consulta si los equipos de trabajo pueden estar conformados por funcionarios provisionales, es pertinente indicar, que no, por cuanto los empleados provisionales no son destinatarios de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

2.- En cuanto a si en los acuerdos de gestión para la evaluación de competencias del gerente público, deben participar los provisionales en la evaluación que hacen los subalternos del gerente público o solo participan los funcionarios que sean de carrera, me permit manifestarle lo siguiente:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.13.1.5 del Decreto 1083 de 2015, la evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

Igualmente, el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015, dispone que al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos; y el encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el superior jerárquico, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan, la cual será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, el competente para evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo de gestión, es el superior jerárquico del gerente público.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Jose F. Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-09-17 20:12:43