



Concepto 125261 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000125261

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000125261

Fecha: 25/03/2022 03:41:33 p.m.

Bogotá D.C.

REF: CARRERA ADMINISTRATIVA. Período de prueba. BIENESTAR SOCIAL. Incentivos. RAD. 20229000100452 del 25 de febrero de 2022.

Respetada señora, reciba un cordial saludo.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual informa «*Soy empleada de carrera administrativa, estoy actualmente en licencia para realizar un periodo de prueba en otra entidad del estado. Quiero saber si en caso de decidir regresar a mi anterior empresa, por el hecho de haberme ido unos meses pierda los beneficios ya que estuve por fuera varios meses, y en algunos incentivos piden que para acceder a ellos debe de haber estado laborando en la empresa por lo menos un año antes de postularme. Por el hecho de haberme ido a realizar un periodo de prueba en otra empresa ya no puedo acceder a los mismos o no.*

Inicialmente, es imperante recordar 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 o de investigación, ni pronunciarnos sobre la relación laboral entre los empleados y las entidades; no obstante, de manera general, en atención al tema objeto de consulta, el artículo 2.2.6.24 del Decreto 1083 de 2015 define el período de prueba señalando lo siguiente:

«ARTÍCULO 2.2.6.24 Periodo de prueba. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.»

De conformidad con la norma citada, el período de prueba es el tiempo durante el cual un empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva y su aptitud de desempeño de las funciones inherentes al cargo para el cual fue nombrado y este período se iniciará con la inducción del puesto del trabajo.

El nombramiento del empleado que superó las etapas de un concurso de mérito será por un término de seis (6) meses, una vez aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones se hará la inscripción correspondiente al Registro Público de Carrera Administrativa, o si por lo contrario fuere insatisfactoria su nombramiento deberá ser declarado insubsistente y causará el retiro del empleado, lo anterior en virtud del artículo 2.2.6.25 y 2.2.8.2.1 del Decreto 1083 de 2015 respectivamente.

Es importante destacar, que en el período de prueba el servidor público no se encuentra en licencia.

Ahora bien, respecto de los incentivos, el Decreto 1083 de 2015, «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», establece:

«ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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.

PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes

requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

PARÁGRAFO 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

PARÁGRAFO 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.»

De acuerdo con lo dispuesto en las normas transcritas, el plan de incentivos institucionales contiene los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Para efectos de participar en los incentivos institucionales los empleados de libre nombramiento y remoción y los empleados de carrera administrativa, entre los requisitos que deberán reunir, está el de acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Los empleados de libre nombramiento y remoción se evaluarán con base en los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera administrativa.

De conformidad con lo anterior, tienen derecho a incentivos los empleados de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, incluyendo los del nivel asesor y con la exclusión de los Gerentes Públicos. Por lo tanto, estos servidores públicos tienen derecho a participar de los incentivos, del plan anual de incentivos, de acuerdo con el procedimiento para la selección de los mejores empleados.

En cuanto a los requisitos para participar en los incentivos institucionales, los empleados deberán reunir los siguientes para participar de los mismos:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Por lo anterior, frente al tema objeto de consulta, se precisa que las entidades u organismos públicos deben dar estricto cumplimiento a las normas que regulan la materia, como es el caso de verificar los requisitos para participar en los incentivos, sin que las normas faculten para que las entidades realicen otro tipo de exigencias. Así las cosas, si uno de los requisitos es acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un año, entre otros, los mismos no podrán otorgarse si el servidor público no ha acredita el tiempo de servicios que se requiere para acceder los mismos.

Con 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 [/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: Luz Rojas

Revisó: Harold Israel Herreño

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:32:47