



Función Pública

## Concepto 071431 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000071431\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000071431

Fecha: 11/02/2022 02:44:35 p.m.

Bogotá D. C.,

REF. EMPLEOS. Participación de empleado de libre nombramiento y remoción en los programas de bienestar social y planes de incentivos de la entidad. RAD.: 20229000069702 del 07-02-2022.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual informa que, un servidor público de carrera administrativa que se encuentra en comisión en un cargo de libre nombramiento y remoción, recibe prima técnica por evaluación del Desempeño Laboral.

Con base en la anterior información consulta si tiene derecho a participar de los incentivos institucionales, teniendo en cuenta que su evaluación del desempeño no se realiza por el sistema general de los funcionarios de libre nombramiento sino por un sistema específico que se diseña para prima técnica por evaluación del desempeño laboral.

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 2177 de 2006, modificatorio del artículo 3 del Decreto 2164 de 1991, modificado por el artículo 1 del Decreto 1335 de 1999, el otorgamiento de la prima técnica por uno de los criterios de título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, o evaluación del desempeño, se evaluará según el sistema que adopte cada entidad.

Igualmente, el artículo 1 del Decreto 1164 de 2012, modificatorio del artículo 5 del Decreto 2164 de 1991, al regular lo relacionado con la calificación para otorgar prima técnica por el criterio de evaluación del desempeño, dispone que, quienes son destinatarios de la misma, se les otorgará cuando obtuvieren un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad; y para la asignación y conservación de la prima técnica por este criterio, cada entidad deberá adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el cual se establecerán los criterios de desempeño, las escalas y los periodos mínimos a evaluar.

Por otra parte, en relación con la evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción para el otorgamiento de estímulos, el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector Función Pública, señala:

“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.”

(Decreto 1227 de 2005, art. 78)

“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.”

(Decreto 1227 de 2005, art. 79)

“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.”

(Decreto 1227 de 2005, art. 80)

Conforme a la normativa transcrita, 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, 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, y 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.

Para el efecto, cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, 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; y para participar en los incentivos institucionales los empleados deberán acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año, no haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, y acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Conforme a lo expuesto se evidencia que, la evaluación del desempeño para otorgar incentivos a los empleados de libre nombramiento y remoción distintos a los empleados de Gerencia Pública, se rige por las normas que regulan la evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa, quienes serán evaluados con los mismos criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera administrativa, y para participar en los incentivos institucionales entre otros, nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en el presente caso, será procedente otorgar incentivos al empleado de libre nombramiento y remoción distinto a los de Gerencia Pública, si de acuerdo con la normativa que regula la evaluación del desempeño de los empleados de carrera, aplicable a los mismos, acreditan tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año, no haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, y acreditan nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://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 CPACA.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Harold I. Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2025-03-03 03:04:46*