



Función Pública

Concepto 112791 de 2017 Departamento Administrativo de la Función Pública

20176000112791

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20176000112791

Fecha: 15/05/2017 03:49:01 p.m.

Bogotá D. C.,

Ref.: EMPLEOS. Bienestar Social e Incentivos. Incentivos a empleados de libre nombramiento y remoción. Rad.: 2017-206-010626-2 del 20-04-17.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta sobre la viabilidad de otorgar incentivos a los empleados de libre nombramiento y remoción, permito manifestarle lo siguiente:

El Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece:

"ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social."

"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.” (Subrayado nuestro)

“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.”*

De otra parte, la Ley 1769 de 2016, “Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y Ley de Apropriaciones para la vigencia fiscal del 1o de enero al 31 de diciembre de 2016”, establece:

“ARTÍCULO 18. Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios,

bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.

Los programas de capacitación podrán comprender matrículas de los funcionarios, que se girarán directamente a los establecimientos educativos, salvo lo previsto por el artículo 114 de la Ley 30 de 1992, modificado por el artículo 27 de la Ley 1450 de 2011. Su otorgamiento se hará en virtud de la reglamentación interna del órgano respectivo. (Subrayado nuestro)

Conforme a lo dispuesto en la normativa transcrita, 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 a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo, teniendo en cuenta los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos y con sujeción a lo establecido en la Constitución y la ley.

De otra parte, es pertinente precisar que para el otorgamiento de incentivos a los empleados indicados anteriormente, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y conforme al procedimiento establecido por la respectiva entidad para la selección de los mejores empleados, y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados de los mismos, de su calidad 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.

Ahora bien, para efectos de aclarar la inquietud planteada sobre el otorgamiento de incentivos a los empleados de libre nombramiento y remoción con base en su calificación, es preciso analizar lo dispuesto en el parágrafo del artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015, que 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.” (Subrayado nuestro)

Del texto del parágrafo transcrito se concluye que existen dos categorías de empleados de libre nombramiento y remoción así:

- A. Los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, cuyo desempeño laboral se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión previsto en el presente Título.
- B. 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 es importante aclarar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 909 de 2004, la gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de:

- a) En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República;
- b) En el nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.

Ahora bien, retomando el texto del párrafo del artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015, que es objeto de análisis, tenemos que la primera parte dispone expresamente que 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 previsto en el presente Título.

Al respecto dicho decreto en el Título 13, Capítulo 1, artículos del 2.2.13.1.6 al 2.2.13.1.12, establece los instrumentos, procedimiento y controles para realizar la evaluación de los Gerentes Públicos en su condición de empleados de libre nombramiento y remoción.

Conforme a dicha normativa, 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 anual, que debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad; no obstante habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del gerente, y cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

El Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público en un plazo no mayor de cuatro (4) meses, las Oficinas de Planeación deberán prestar el apoyo requerido en el proceso de concertación de los Acuerdos, suministrando la información definida en los respectivos planes operativos o de gestión anual de la entidad y los correspondientes objetivos o propósitos de cada dependencia, colaborar en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes.

Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico, quien al finalizar el período de vigencia del Acuerdo 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, teniendo en cuenta los informes de planeación y control interno que se produzcan.

Los demás empleados de libre nombramiento y remoción que no tienen la categoría de Gerentes Públicos, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se apliquen en la entidad para los empleados de carrera administrativa, lo que significa que si se ha estado aplicando en la evaluación del desempeño de estos funcionarios unos instrumentos distintos, la entidad deberá a futuro tomar los correctivos y acciones necesarias para realizar dicha evaluación conforme lo indica la normativa vigente.

Finalmente, me permito indicarle que 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 imparte en los términos del artículo 28 del C.P.A.C.A.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

Pedro P. Hernández V / Jose F. Ceballos A.

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2024-12-31 05:40:19