



Concepto 157981 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000157981

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000157981

Fecha: 27/04/2022 01:00:19 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo Radicado: 20222060137932 del 24 de marzo de 2022

En atención a la comunicación de la referencia, solicita usted, se le emita un concepto en respuesta a las siguientes preguntas:

1. *¿Se debe suscribir Acuerdos de Gestión con un funcionario de carrera administrativa que se encuentra en encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción?*
2. *¿En el caso que se prorrogue el encargo o nuevamente se realice el encargo por más tiempo del establecido en la norma, se debe suscribir acuerdos de gestión?*

Frente a la información solicitada, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Las vacancia temporales o definitivas de los cargos de libre nombramiento y remoción pueden ser provistas mediante la figura de encargo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 01 de la Ley 1960 de 2019¹:

“ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. (...)

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. (...)”

De acuerdo con lo anterior, en caso de vacancia temporal o definitiva en cargos de libre nombramiento y remoción, estos podrán proveerse a través del encargo con empleados de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando acrediten los requisitos y cumplan con el perfil para su ejercicio, además que cumplan con los requisitos exigidos en el manual específico de funciones y competencias laborales adoptados por la entidad.

En el evento que el empleo de libre nombramiento se encuentre en vacancia definitiva, la norma es precisa al disponer que el encargo se otorgará hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma

definitiva.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el párrafo del artículo 2.2.10.10 señala:

“ARTÍCULO 2.2.10.10. (...)

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”.

Se colige de lo anteriormente citado que, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción que ocupen cargos de Gerencia Pública serán evaluados de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión. Los demás servidores que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera o en período de prueba.

Dicha evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, debe señalarse de manera expresa que la misma no genera los derechos ni las garantías que la ley establece para los empleados de carrera administrativa. pero si el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los mismos.

Ahora bien, en cuanto a los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública la Ley 909 de 2004² establece:

“ARTÍCULO 47. Empleos de naturaleza gerencial.

1. 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.

2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título.

3. 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.”

De acuerdo con lo previsto en la norma transcrita, se colige que los cargos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo en las entidades que conforman la Rama Ejecutiva del poder público, son considerados como gerentes públicos; no obstante, la norma excluye de esta categoría, en el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República y para el caso del nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

El decreto 1083 de 2015, en su título 13 “Gerencia Pública”, establece que:

“ARTÍCULO 2.2.13.1.5 Evaluación de la gestión gerencial. 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.

(...)

ARTÍCULO 2.2.13.1.9 Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión. En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a

partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo”.

Conforme con la normatividad citada, el desempeño de la gestión gerencial se evalúa con base a los acuerdos de gestión suscritos entre el superior jerárquico y el gerente público, además prevé la norma que en un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico deben concertar y formalizar el Acuerdo de Gestión.

Ahora bien, se aclara que solo los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública deben ser evaluados de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión.

De otro modo, a los empleados de libre nombramiento distintos a los de Gerencia Pública, la administración puede concertar los objetivos o compromisos y hacerle seguimiento a las funciones desarrolladas por los mismos, a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad, o empleando formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera o en periodo de prueba, sin que por este hecho se modifique la naturaleza de la vinculación, o se confieran derechos de carrera.

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, damos respuesta a sus interrogantes en el mismo orden en que se formularon, concluyendo:

1. ¿Se debe suscribir Acuerdos de Gestión con un funcionario de carrera administrativa que se encuentra en encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción?

R/ De acuerdo con la normatividad enunciada, si un empleado de carrera administrativa que se encuentra en situación de encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública si debe suscribir acuerdo de gestión con su superior jerárquico, siempre que, en caso de vacancia temporal, esta supere los cuatro (4) meses que establece el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015 y si es vacancia definitiva la misma sea prorrogada por los 3 meses que indica la norma.

2. ¿En el caso que se prorrogue el encargo o nuevamente se realice el encargo por más tiempo del establecido en la norma, se debe suscribir acuerdos de gestión?

R/ Se reitera el punto 1, en el sentido de que para que el empleado de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública pueda con su superior jerárquico concertar y formalizar acuerdo de gestión, el encargo debe ser previsto por un termino mayor a 4 meses.

Finalmente, para mayor información 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Lizeth Rumbo.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

¹ Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

² 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: 2024-12-12 08:25:07