



Función Pública

Concepto 099001 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

**20226000099001*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000099001

Fecha: 04/03/2022 11:23:57 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: Tema: Situaciones administrativas Subtema: Encargo RADICACION: 20229000095382 del 22 de febrero de 2022

Respetada señora, reciba un cordial saludo.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

“Dada la declaratoria de emergencia por motivo de Covid-19 y los impactos que todos conocemos en las Empresas Sociales del Estado de todo el territorio nacional, el Ministerio de Salud y Protección Social efectuó la suspensión de la categorización del riesgo de las E.SE. mediante resolución 056 del 29 de mayo de 2020 Por la cual se suspende términos administrativos y jurisdiccionales en sede administrativa como consecuencia de la emergencia sanitaria por el Covid-19; aparte existen la clara evidencia en todo el país del impacto que la pandemia ha generado en todas las empresas sociales del estado tanto en la prestación de servicios como de gestión financiera, dada los mayores compromisos adquiridos y que nos son acordes con la misma capacidad de los recursos.

Ahora bien, mediante Resolución 408 de 2018 que modifica la Resolución 710 de 2012, modificada por la Resolución 743 de 2013 y se dictan otras disposiciones se debe generar la evaluación de la gestión de los gerentes de las empresas sociales del estado correspondiente a la vigencia fiscal 2021; por lo expuesto, varios de los indicadores de gestión se ven trastocados por efectos de la pandemia haciendo que no exista una evaluación real y objetiva por la influencia de factores de fuerza mayor, que en la mayoría de los casos generaría una calificación no satisfactoria que no obedece al real esfuerzo de los gerentes durante una época de pandemia.

¿En este orden de ideas, mi consulta va en el sentido de que aún bajo estas circunstancias se debe hacer la evaluación y calificación de la gestión gerencial?

Si durante la vigencia de 2021, una gerente de una empresa social del estado se encontraba en licencia de maternidad, por ende, ausentada del cargo como titular., y teniendo en cuenta que se designó por parte del nominador (alcalde), a un Gerente encargado durante este periodo, se generó interrupción del ejercicio como gerente. Si durante este encargo por el manejo administrativo del encargado trastoca la normalidad financiera y los indicadores.

¿Es aplicable al gerente titular una evaluación con afectación de sus indicadores?”

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Con relación a los gerentes de las ESE, en particular la situación administrativa del encargo, el Decreto [1083](#) de 2015¹, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.9.7 Encargo. Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo”.

De acuerdo con la normativa transcrita, en el evento de vacancia temporal de un empleo de periodo, este podrá ser provisto mediante la figura del encargo con un empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumpla con los requisitos del cargo y el perfil para su desempeño.

Así las cosas, debe señalarse que, si en los empleos de periodo, como es el caso de la Gerencia de una Empresa Social del Estado, se presenta una vacancia temporal, como el caso de licencia de maternidad de su titular, pueden 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 donde, le corresponderá al Alcalde efectuar la designación mediante la expedición del correspondiente acto administrativo del encargo.

Aunado a lo anterior, también se destaca que el empleado que sea encargado deberá asumir todas las funciones del respectivo cargo.

Ahora bien, sobre el plan de gestión, la Ley 1438 de 2011³ establece:

“ARTÍCULO 73. PROCEDIMIENTO PARA LA APROBACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO DEL ORDEN TERRITORIAL. Para la aprobación del plan de gestión se deberá seguir el siguiente procedimiento:

73.1. El director o gerente de la Empresa Social del Estado deberá presentar a la junta directiva el proyecto de plan de gestión de la misma, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a su posesión en el cargo, o para los ya posesionados a los treinta (30) días hábiles siguientes a la expedición de la reglamentación. El proyecto de plan de gestión deberá ajustarse a las condiciones y metodología que defina el Ministerio de la Protección Social.

73.2. La junta directiva de la respectiva Empresa Social del Estado deberá aprobar, el plan de gestión dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación del plan de gestión.

73.3. El gerente podrá presentar observaciones al plan de gestión aprobado en los 5 días hábiles siguientes a su aprobación, y se resolverá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

73.4. En caso de que la junta directiva no apruebe el proyecto de plan de gestión durante el término aquí establecido, el plan de gestión inicialmente presentado por el director o gerente se entenderá aprobado.”

De acuerdo con lo anterior, se concluye que para la aprobación del plan de gestión se requiere que el director o gerente de la Empresa Social del Estado presente a la junta directiva el proyecto de plan de gestión de la misma, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a su posesión en el cargo, o para los ya posesionados a los treinta (30) días hábiles siguientes a la expedición de la reglamentación.

La Ley también señala que la evaluación insatisfactoria de dichos planes será causal de retiro del servidor del director o gerente. Por lo tanto, la no presentación del proyecto de plan de gestión o del informe de cumplimiento del plan de gestión dentro de los plazos señalados en la presente norma, conllevará a que la Superintendencia Nacional de Salud, en los términos y plazos establecidos para tal fin, produzca de manera inmediata la evaluación no satisfactoria, la cual será causal de retiro.

En el mismo sentido y, para los efectos consagrados en los artículos 72 y 74 de la Ley 1438 de 2011, que define el contenido, términos y procedimientos para la presentación, aprobación y evaluación del plan de gestión a presentar por parte de los gerentes o directores de las ESEs, fue expedida la Resolución No. 408 de 2018³ que establece:

“ARTICULO 2 Modifíquese el artículo 3 de la Resolución 743 de 2013, modificatoria de la Resolución 710 de 2012, el cual quedará así:

ARTÍCULO 3. La evaluación del informe anual sobre el cumplimiento del plan de gestión que debe presentar el director o gerente, a más tardar el 1° de abril de cada año, deberá realizarse sobre los resultados obtenidos entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de la vigencia inmediatamente anterior.

Si el director o gerente no se desempeñó en la totalidad de la vigencia a que refiere este artículo, no se realizará evaluación del plan de gestión respecto de dicha vigencia.

Parágrafo. Para efectos de la evaluación, situaciones administrativas como licencias, incapacidades, vacaciones o permisos no interrumpen el

desempeño del director o gerente para el periodo de la vigencia a evaluar, ni el cumplimiento del plan de gestión y sus metas.”

De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo del artículo 3 de la Resolución 408 de 2018, las situaciones administrativas no interrumpen el desempeño del director o gerente, ni el cumplimiento del plan de gestión y sus metas.

Por todo lo antes mencionado y, en atención a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que como quiera que la situación administrativa (licencia por maternidad) no interrumpe el cumplimiento del plan de gestión y, al encargarse, el empleado asume las funciones del respectivo cargo, en el caso particular, la elaboración y presentación del plan de gestión, el gerente encargado deberá cumplir con los plazos establecidos y los requerimientos del cargo y presentar el plan de gestión a la Junta Directiva, independientemente de encontrarse en una circunstancia particular como la pandemia causada por el virus COVID-19.

Por lo anterior, por ser institucional la evaluación, le será aplicable a la administración, gerente, tanto titular como en encargo la afectación de los indicadores.

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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó. Sara Paola Orozco Ovalle

Revisó: Harold Herreño Suárez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE PÁGINA

1. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública
2. Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones
3. Por la cual se modifica la Resolución 743 del 15 de marzo de 2013

Fecha y hora de creación: 2025-04-01 17:11:12