



Concepto 263761 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000263761

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000263761

Fecha: 27/06/2023 08:01:27 a.m.

Bogotá D.C.

REF: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. EMPLEO. Nomenclatura y clasificación de empleos públicos. Radicado: 20232060296402 del 19 de mayo del 2023.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta: 1. *¿A cuáles empleos en la rama ejecutiva del orden nacional le son aplicables los Acuerdos de Gestión?* 2. *¿Los empleos denominados Jefe de Oficina Asesora de Planeación, Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones y Jefe de Oficina Asesora Jurídica que hacen parte de la planta de personal del Departamento Nacional de Planeación, son empleos susceptibles de Acuerdos de Gestión o Evaluación del Desempeño?* 3. *¿En el caso, de que un empleo sea susceptible de Acuerdos de Gestión, las funciones de la dependencia señaladas en los Decretos de estructura de la entidad, pueden incidir para que le sea aplicado el trámite de evaluación acorde con el Sistema de Evaluación del Desempeño que tenga regulado la entidad, y no el de los Acuerdos de Gestión?* Frente a lo anterior, me permito manifestarle que:

La Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", sobre los gerentes públicos, los acuerdos de gestión y su evaluación, se establece lo siguiente:

"Artículo 47. Empleos de naturaleza gerencial.

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.

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.

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.

(...)

Artículo 50. Acuerdos de gestión.

Una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir.

El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.

El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará a las distintas autoridades de las respectivas entidades públicas para garantizar la implantación del sistema. A tal efecto, podrá diseñar las metodologías e instrumentos que considere oportunos.

Parágrafo. Es deber de los Gerentes Públicos cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro.” (Subrayado fuera de texto)

Conforme con lo anterior, tenemos que la Gerencia Pública establecida por la Ley 909 de 2004, aplica para las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se consideran gerentes públicos las personas que ejercen cargos que cumplen con las siguientes tres características: 1. conlleven ejercicio de responsabilidad directiva por la gestión, 2. cuyo tipo de vinculación sea de libre nombramiento y remoción y 3. que pertenezcan al nivel directivo, con excepción para el orden territorial de los secretarios de despacho, directores, gerentes y rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

A su vez, frente a la evaluación de la gestión de los gerentes públicos, la citada norma establece que el acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y este último evaluará el acuerdo de gestión al finalizar la vigencia para la cual fue suscrito, se hace necesario aclarar que el acuerdo de gestión es el instrumento para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos de que trata la Ley 909 de 2004 y que los demás cargos de libre nombramiento y remoción que no cumplan con todas las características para ser de naturaleza gerencial no están obligados a concertar y formalizar acuerdos de gestión.

Ahora bien, la Dirección Jurídica de este Departamento Administrativo en concepto con radicación número 20216000216781 del 18 de junio de 2021, realizó el correspondiente análisis normativo, estableciendo su criterio frente a la necesidad y obligatoriedad de evaluar a los servidores públicos, así:

“(…)

Dicha evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, deberá 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.

Por consiguiente, para implementar la evaluación del desempeño para los empleados de libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos, a saber:

Establecer mediante acto administrativo que se va a implementar la evaluación para empleados de libre nombramiento, que el fin de esa evaluación es revisar la gestión y que por lo tanto no le genera derechos de carrera.

Establecer el instrumento con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Informar a los empleados del proceso y notificarles el acto administrativo.

Incluir en las capacitaciones sobre evaluación un aparte puntual para explicar detalladamente la implementación de este nuevo proceso tanto a jefes como a servidores.

Es decir, que la evaluación de desempeño conforme lo expresado, es procedente establecerla como política de operación de calidad para los empleados de libre nombramiento, siempre que la misma esté regulada a través de un acto administrativo que establezca el instrumento y la metodología a utilizar por los responsables del proceso, entendiéndose, evaluadores y evaluados.

(…)” (Subrayado fuera de texto)

Así las cosas, es preciso establecer que la implementación de un sistema de evaluación para todos los servidores públicos, incrementa la posibilidad de obtener resultados óptimos en la ejecución de los planes institucionales, en razón a que permite el seguimiento a las acciones y su permanente retroalimentación encauzando a las entidades hacia una cultura de mejoramiento continuo.

De acuerdo con lo señalado podemos concluir en relación con sus interrogantes:

¿A cuáles empleos en la rama ejecutiva del orden nacional le son aplicables los Acuerdos de Gestión?

Respuesta: En el orden nacional, los acuerdos de gestión serán de obligatoria suscripción para los empleos del nivel directivo con excepción de aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República.

¿Los empleos denominados Jefe de Oficina Asesora de Planeación, Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones y Jefe de Oficina Asesora Jurídica

que hacen parte de la planta de personal del Departamento Nacional de Planeación, son empleos susceptibles de Acuerdos de Gestión o Evaluación del Desempeño?

Respuesta: Se reitera la respuesta anterior donde se dejó expreso cuáles son los cargos que le son aplicables los acuerdos de gestión; de manera que, si los mencionados cargos corresponden al nivel directivo y no son de nominación del Presidente de la República, deberán suscribir acuerdos de gestión.

¿En el caso, de que un empleo sea susceptible de Acuerdos de Gestión, las funciones de la dependencia señaladas en los Decretos de estructura de la entidad, pueden incidir para que le sea aplicado el trámite de evaluación acorde con el Sistema de Evaluación del Desempeño que tenga regulado la entidad, y no el de los Acuerdos de Gestión?"

Respuesta: En todo caso, si el empleado corresponde a los criterios anotados, deberá suscribir acuerdo de gestión.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, «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 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Yaneirys Arias.

Reviso: Maia V. Borja

Aprobó: Dr. Armando López C

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 21:57:39