



# Concepto 013431 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000013431\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000013431

Fecha: 11/01/2024 10:31:26 a.m.

Bogotá D.C

Referencia Empleo Público Evaluación Gerentes Públicos. RAD 20239001047452 del 27 de noviembre de 2023.

En atención a la radicación de la referencia, la cual consulta lo siguiente:

*“Queremos validar que sucede o que se puede realizar cuando un Gerente realiza su concertación de compromisos en su calidad de Gerente Público y se retira en Mayo y no Genera su Anexo 1 con evaluación parcial eventual, se ha realizado seguimiento pero no ha sido posible que el ex servidor realice el proceso, en este caso el Superior Jerárquico lo puede generar teniendo en cuenta lo entregado por el ex Gerente público en su informe*

*de entrega cual debería ser el manejo..”* Frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

Es importante indicarle que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

No obstante, a manera de orientación, se le indicará la normatividad aplicable a su inquietud con el objeto que el consultante adopte las decisiones respectivas sobre el tema.

Sobre el primer interrogante que obedece a que, si los directores y asesores deben concertar acuerdos de gestión, la Ley 909 de 2004<sup>2</sup>, establece:

*“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. 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. 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. (subrayado fuera de texto). Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.”*

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, establece:

*“ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de*

prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio”.

“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 2.2.13.1.6 Acuerdo de Gestión. El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. 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”.

“ARTÍCULO 2.2.13.1.7 Concertación. El Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público, entendiendo la concertación como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir.”

(...)

“ARTÍCULO 2.2.13.1.11 Evaluación. Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se 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.

El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el superior jerárquico, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan.

La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo.”

En virtud de lo anterior, los empleos de nivel directivo en la administración pública de la rama ejecutiva, por regla general, son considerados como gerentes públicos diferentes de los establecidos en literal a y b de la precitada norma. Vale la pena mencionar que, para el caso de los asesores, estos no son considerados, gerentes públicos.

Ahora bien, en cuanto al mecanismo de evaluación, de conformidad con lo que establece el numeral 1 del artículo 50 de la citada ley 909 de 2004, una vez nombrado el gerente público, de manera concertada con su superior jerárquico suscribirá, los acuerdos de gestión.

Para el caso de los empleados de libre nombramiento y remoción, que no cuenten con la calidad de gerentes públicos, serán evaluados por su desempeño, como lo establece el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, que establece:

“ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.”

“ARTÍCULO 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos. (...)

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”. (Resaltado nuestro)

De acuerdo con la normativa citada se concluye que La evaluación del desempeño laboral tiene como destinatarios a los empleados de carrera administrativa, a los que se encuentran en período de prueba y a los empleados vinculados en cargos de libre nombramiento y remoción.

Por lo anterior, la obligación de evaluar el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se realizará teniendo en cuenta los Acuerdos de Gestión, y respecto a 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 administrativa.

Es importante señalar que los empleos de naturaleza gerencial son aquellos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, son provistos por facultades discrecionales inherentes por el nominador y comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos, diferente de, en el nivel nacional cuya nominación dependa del Presidente de la República y 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.

Por otra parte, de acuerdo con lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, es obligación de la entidad adoptar un instrumento de evaluación para los empleados de libre nombramiento y remoción, para efectos de contar con una herramienta de gestión que le permita a la administración con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas

institucionales de los empleados de libre nombramiento y remoción en el desempeño de sus respectivos cargos, para lo cual serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

En consecuencia, la Ley 909 de 2004 dentro de su objeto señala que quienes presten sus servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria en alguno de los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública y entre ellos se encuentran los empleados de libre nombramiento y remoción, por lo que deberá ser evaluado o siendo un empleado de libre ejerce la gerencia pública se realizara a través de acuerdos de Gestión y en el evento que se presente algún caso particular como el que no se hubiese realizado la evaluación parcial, se deberá acudir al instrumento de evaluación adoptado por cada entidad.

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/gestornormativo](#) 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

Atentamente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luis Fernando Núñez Rincón.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

2Por 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: 2024-11-22 01:35:55*