Función Pública

Concepto 136961 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000136961

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000136961

Fecha: 05/04/2023 11:07:11 a.m.

Bogotá D.C.

REF: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Acuerdos de Gestión. RAD. 20232060151992 del 09 de marzo de 2023.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual informa «*En el año 2022 la ESE Hospital Marco Fidel Suárez elevó consulta ante esa entidad, relacionada con la concertación de acuerdos de gestión para los cargos de los niveles directivos. Función pública atendió la solicitud (radicado 20222060148072) efectuando un recuento de las disposiciones normativas al respecto. No obstante, no resolvió de fondo la solicitud precisando sí o no, deben elaborarse acuerdos de gestión para los citados funcionarios. Conforme lo anterior, solicitamos respetuosamente atender el cuestionamiento en mención, precisando la obligación de suscribir acuerdos de gestión para los funcionarios que ocupan los niveles directivos en nuestra institución del orden departamental.*», me permito informarle que a través de concepto No. 20226000178741 del 15 de mayo de 2022, del cual envió copia, se resolvieron sus interrogantes, señalando:

«*Sobre el primer interrogante que obedece a que, si los directores y asesores deben concertar acuerdos de gestión, la Ley 909 de 2004*[1]*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. (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", señala:

"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 señala:

"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.»

Ahora bien, en relación con el oficio inicialmente presentado y en el cual señalaba:

«(...) la ESE HOSPITAL MARCO FIDEL SUÁREZ es una entidad del orden territorial. Que cuenta en su planta de cargos con 2 subgerentes los cuales suscriben acuerdos de gestión. También se cuenta con 4 directores y 2 asesores. ¿Los directores y asesores deben concertar acuerdos de gestión? ¿En caso de que no se deban concertar acuerdos de gestión se deben evaluar a través de que mecanismo? (...)»

R/. Inicialmente es importante destacar que 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 y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Por tanto, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales. Sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías, ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, competencia atribuida a los Jueces de la República.

No obstante, reiteramos que, 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 del artículo 47 de la Ley 909 de 2004. Es importante precisar que, para el caso de los asesores, estos no son considerados, gerentes públicos, por lo que, si los empleos de subgerentes y directores señalados en su consulta corresponden al nivel directivo de la entidad, se les deberá evaluar a través de los acuerdos de gestión.

Con 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 https://www.funcionpublica.gov.co/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

COPIA: concepto No. 20226000178741 del 15 de mayo de 2022

Proyectó: Luz Rojas

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

[1]*Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones*

Fecha y hora de creación: 2025-09-18 07:56:54