



Al contestar por favor cite estos datos:  
Radicado No.: 20243000330981  
Fecha: 16/05/2024 02:53:23 p.m.

Bogotá D.C.

Doctor

Subdirector de Gestión del Talento Humano  
Ministerio de Hacienda y Crédito Público

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO PÚBLICO. Evaluación Acuerdos de Gestión.  
Radicado No.: 20242060281892 del 03/04/2022.

Reciba un cordial saludo, doctor

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual nos consulta: «(...) ¿El gerente público tiene el derecho de recursos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo o existe alguna otra metodología para dar trámite a las observaciones sobre la evaluación y qué soporte normativo tendría la misma? (...)». Al respecto, me permito manifestar lo siguiente:

En primer lugar, es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir y/o definir situaciones particulares de las entidades, su estructura o funcionamiento.

<sup>1</sup> Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

El Decreto 1083 de 2015<sup>2</sup>, en el Título 13 (artículos 2.2.13.1.1 y subsiguientes) establece:

**“ARTÍCULO 2.2.13.1.1 Políticas de la gestión de gerentes públicos.** Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde la formulación de las políticas relacionadas con el ingreso, capacitación y evaluación de la gestión de los gerentes públicos.

(...)

**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.

**ARTÍCULO 2.2.13.1.12 Metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión.** El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades. En caso de no ser adoptada, las entidades deberán desarrollar su propia metodología para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, en todo caso, ciñéndose a los parámetros establecidos en presente título.”

---

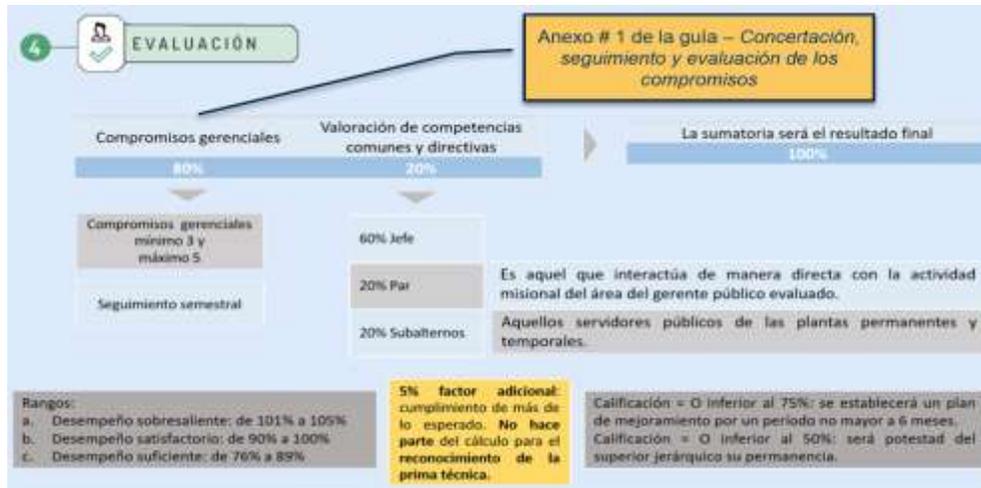
<sup>2</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Con fundamento en la normativa expuesta, es necesario precisar que la evaluación de la gestión gerencial parte de los acuerdos de gestión concertados y formalizados por el gerente público y su superior jerárquico, los cuales en su etapa de concertación se surte un intercambio de expectativas personales y organizacionales, donde se establece por las dos partes de mutuo acuerdo las competencias y compromisos de gestión, diligenciando el formulario “*Concertación, formalización, seguimiento y evaluación*” (Anexo 1) de la “*Guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencia - Versión 3 - Marzo 2020*”, el cual se firma tanto por el gerente público como por su superior jerárquico en señal de aceptación y de esta forma se efectúa la formalización de los acuerdos.

Ahora bien, el ejercicio de valoración de competencias por parte de los pares y subalternos tiene que ver con la percepción de las personas sobre determinado gerente, por tal razón el Anexo 2 de la “*Guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencia - Versión 3 - Marzo 2020*” contiene una columna de comentarios y retroalimentación para que quien esté evaluando escriba las observaciones que considere le pueden servir al gerente para mejorar la competencia o competencias que estén más débiles, dicha valoración debe manejarse con reserva de manera que el evaluado conozca únicamente los resultados finales y consolidados, y no, de qué manera lo evaluó cada persona, pues se perdería el propósito de la valoración de competencias que consiste sobre todo en analizar los comentarios de retroalimentación para fortalecer cada competencia.

Dicho de otro modo, no se trata de que el evaluado tome de forma personal una baja puntuación, sino de tomar las observaciones de mejora con el fin de fortalecer sus competencias y cerrar las brechas existentes en la percepción de sus pares y subalternos en pro de la mejora de su desempeño como gerente público al interior de su entidad.

En todo caso, también es necesario recordar que el peso ponderado de la evaluación del superior jerárquico es del 60% de la valoración total de competencias comunes y directivas; por su parte, las valoraciones que hacen los pares y subalternos corresponden al 20% cada una, de manera que, la valoración que tiene más peso sigue siendo la del superior jerárquico frente a la citada valoración, (ver imagen):



Así las cosas, para dar respuesta a su interrogante, los acuerdos de gestión son una herramienta para medir, tanto la gestión del gerente público como del área que lidera, la eficacia de sus acciones, promover y mejorar las competencias individuales y grupales orientando los esfuerzos de los gerentes públicos hacia los objetivos y metas con miras al cumplimiento de la misión de la entidad, razón por la cual, la normatividad vigente sobre la materia no contempla la procedencia de algún tipo de recurso contra la evaluación de los mismos, ya que desnaturalizaría la citada valoración.

A su vez, es preciso indicarle que podrá contactarse con el asesor del Sector Hacienda, Giovanni O. Gil L., a través del correo electrónico [ggil@funcionpublica.gov.co](mailto:ggil@funcionpublica.gov.co), para atender cualquier inquietud o programar espacios de asesoría virtual acerca de la Gerencia Pública y los Acuerdos de Gestión.

Finalmente, si requiere profundizar en otro tema relacionado con las políticas de empleo público en el país y planes institucionales y estratégicos del Talento Humano al servicio de la Administración Pública, la invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet [www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo](http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo), donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

Atentamente,

**FRANCISCO CAMARGO SALAS**  
Director de Empleo Público

Proyectó: Giovanni O. Gil L.  
Revisó: Claudia Molina

11402.8.2