



* 2 0 2 6 3 0 0 0 5 3 2 4 1 *

Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20263000053241
Fecha: 05/02/2026 08:19:17 a.m.

Bogotá D.C.

Señora
ELIZABETH VILLAMARIN FONSECA
enlace.talenter@unp.gov.co
Ciudad.

Referencia: EMPLEO PÚBLICO. Acuerdos de Gestión.
Radicado No.: 20269000009052 del 07/01/2026

Reciba un cordial saludo, señora Elizabeth.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual solicita: “(...) *orientación jurídica frente a las siguientes situaciones relacionadas con la suscripción, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de servidores públicos de libre nombramiento y remoción, con el fin de unificar criterios y garantizar el adecuado cumplimiento de la normatividad vigente (...)*”. Al respecto, me permito informar lo siguiente:

En primer lugar, es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, modificado por el Decreto 1603 de 2023² 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.

De acuerdo con lo anterior, se dará una respuesta a sus preguntas en el mismo orden en que fueron planteadas, de forma general de acuerdo con la normativa vigente.

1. Evaluación final de acuerdos de gestión en caso de insubsistencia

“Un servidor público nombrado en un empleo de libre nombramiento y remoción suscribió oportunamente sus acuerdos de gestión y su jefe inmediato realizó el primer seguimiento con corte a julio de 2025. Posteriormente, en el mes de diciembre del mismo año, dicho servidor fue declarado insubsistente.”

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

² “Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.”

En este contexto, se solicita precisar si, conforme a la normativa vigente, el jefe inmediato debe realizar la evaluación final de los acuerdos de gestión, aun cuando el servidor no haya culminado el período anual completo, o si basta con los seguimientos efectuados hasta la fecha de retiro del servicio.”

Respuesta: El Decreto 1083 de 2015³ en su artículo 2.2.13.1, establece que los acuerdos de gestión serán el producto de lo concertado entre el gerente y su superior jerárquico:

“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”.*

De igual manera de acuerdo a lo establecido en el “Nuevo Modelo de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión: hacia la gerencia pública 4.0.”, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública como lineamiento orientador, los Acuerdos de Gestión se estructuran bajo un ciclo completo de concertación, seguimiento y evaluación de resultados, siendo esta última una fase esencial para la gestión por resultados y la rendición de cuentas. Dicho modelo no contempla excepciones para omitir la evaluación cuando el gerente público se desvincula antes de finalizar la vigencia inicialmente pactada, sino que enfatiza la necesidad de valorar los resultados efectivamente alcanzados durante el periodo laborado.

En ese sentido, cuando la vinculación del gerente público termina de manera anticipada, la vigencia del acuerdo de gestión se entiende limitada al tiempo efectivamente laborado. En consecuencia, el superior jerárquico debe realizar la evaluación final del Acuerdo de Gestión con corte a la fecha de retiro del servicio, valorando el grado de cumplimiento de los compromisos, metas e indicadores pactados hasta ese momento.

Los seguimientos realizados durante la ejecución del acuerdo constituyen insumos para la evaluación, pero no sustituyen la obligación de emitir una evaluación final formal, la cual debe quedar debidamente documentada como cierre del ciclo del Acuerdo de Gestión, aun cuando este no haya completado el periodo anual inicialmente previsto.

2. Suscripción de acuerdos de gestión en encargos

“De otra parte, se requiere orientación respecto a un servidor público que se encuentra encargado en un empleo de subdirector de dependencia, para establecer si, en dicha condición

³ “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

de encargo, debe suscribir acuerdos de gestión, o si esta obligación aplica únicamente para quienes se encuentran nombrados en propiedad o en libre nombramiento y remoción.”

Respuesta: 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.*”, la cual fue modificada por la Ley 1960 de 2019⁴, señala:

“Artículo 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

Artículo 24. Encargo. (...)

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán 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 caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

(...)

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.

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 otro lado, el Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*”, establece:

“Artículo 2.2.13.1.9 Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión. *En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de*

⁴ “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”

Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo.

Artículo 2.2.10.10. (...)

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”. (Subrayado fuera de texto).*

De acuerdo con la normatividad enunciada, si un servidor público se encuentra en situación de encargo en un empleo de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, si debe suscribir acuerdo de gestión con su superior jerárquico, siempre que, en el caso de vacancia temporal, esta supere los cuatro (4) meses que establece el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015 y si es vacancia definitiva la misma sea prorrogada por los tres (3) meses que indica la norma.

Finalmente, me permito indicarle que, para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo”, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se emite en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,



FRANCISCO CAMARGO SALAS
Director de Empleo Público

Datos de quien Proyectó	Andrea del Pilar Acero Rojas – DEP.
Datos de quien Revisó	Yvonne Liliana Villarreal G. - DEP
Datos de Vo.Bo.	Yvonne Liliana Villarreal G. - DEP
Código TRD	11402.33.24