

ACUERDOS DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN ESTABLECIDOS POR LA FUNCIÓN PÚBLICA

Qué condiciones deben tener los empleos para ser considerados Gerencia Pública?

En las entidades del orden nacional es gerente público quien cumple las cuatro condiciones siguientes: 1. Ser funcionario público 2. Pertenecer al nivel directivo 3. Ocupar un empleo de libre nombramiento y remoción 4. No haber sido nombrado directamente por el Señor Presidente de la República. En las entidades del orden territorial es gerente público quien cumple las cuatro condiciones siguientes: 1. Ser funcionario público 2. Pertenecer al nivel directivo 3. Ocupar un empleo de libre nombramiento y remoción 4. No estar desempeñando el cargo de: Secretario de Despacho, Director, Gerente, Rector de Institución de Educación Superior distinto a los entes universitarios autónomos. (Ver artículo 47 de la Ley 909 de 2004).

Los secretarios de despacho de las alcaldías son gerentes públicos?

No. Los empleos de secretario de despacho de las entidades del orden territorial no se consideran gerentes públicos y por lo tanto no están obligados a concertar acuerdos de gestión. En igual situación están los directores, gerentes o rectores de instituciones de educación superior distintas a los entes universitarios autónomos. (Art. 47, Ley 909 de 2004).

¿Qué otros empleos del nivel territorial no se consideran Gerencia Pública?

En el nivel territorial, no se consideran empleos de Gerencia Pública aquellos que han sido considerados de Alta Dirección Territorial, de acuerdo con lo estipulado en el parágrafo del artículo 4 del Decreto 785 de 2005, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004. Estos empleos son: Diputados, Gobernadores, Concejales, Alcaldes Municipales o Distritales, Alcalde Local, Contralor Departamental, Distrital o Municipal, Personero Distrital o Municipal, Veedor Distrital, Secretarios de Despacho, Directores de Departamentos Administrativos, Gerentes de Unidades Administrativas Especiales, Directores, Gerentes o Presidentes de entidades descentralizadas. Así mismo, de conformidad con lo señalado en el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011, el empleo de Jefe de Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en el nivel territorial, a partir de la vigencia de la citada ley pasa a clasificarse como de período fijo de cuatro (4) años que comienza en la mitad del respectivo período del Gobernador o Alcalde. Por lo cual también quedan exceptuados.

¿Quien está en calidad de encargado en un empleo de gerencia pública, concerta acuerdo de gestión?

Si se trata de un encargo en situación de vacancia definitiva, el encargado no concerta acuerdo de gestión porque esta situación administrativa no puede superar los tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo debe ser provisto en forma definitiva (artículo 24. Ley 909 de 2004), y de acuerdo con lo estipulado en el artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015, para que el gerente público y su superior jerárquico concierten y formalicen el acuerdo de gestión se prevé un plazo no mayor a cuatro (4) meses, contados a partir de la fecha de posesión del cargo; se entendería entonces que en la situación de encargo antes mencionada no se alcanzaría a concertar el acuerdo de gestión. Si se trata de un encargo en situación de vacancia temporal el encargado si debe suscribir acuerdo de gestión con su superior jerárquico, siempre y cuando dicha vacancia supere los cuatro (4) meses antes mencionados.

¿Cuál es la fecha máxima para concertar y evaluar el acuerdo de gestión?

El acuerdo de gestión está muy ligado a la planeación institucional; por lo tanto, debe concertarse en el momento en que se adopten las metas y planes institucionales. Su evaluación debe realizarse en un plazo no mayor de tres meses, contado a partir de la finalización de la vigencia del acuerdo; sin embargo, es conveniente

que este proceso se realice antes de que se surtan las evaluaciones del desempeño de los servidores de carrera, para que sirva de referente de las mismas.

¿Cada cuánto se hace seguimiento a los acuerdos de gestión?

El artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015 estipula que los compromisos pactados deben ser objeto de seguimiento permanente, del cual debe dejarse constancia escrita de los aspectos más relevantes para que sirvan de soporte en la evaluación. Dada la relación tan estrecha que existe entre los acuerdos de gestión y la planeación institucional, sería conveniente ajustar el seguimiento de éstos a las fechas y condiciones de seguimiento de dicha planeación.

¿Quién debe evaluar el acuerdo de gestión?

El acuerdo de gestión debe evaluarlo el superior jerárquico del gerente público y esta función es indelegable.

¿Cuando el superior jerárquico del gerente público renuncia, debe efectuar la evaluación del acuerdo?

Si. Antes de retirarse de la entidad el superior jerárquico debe proceder a evaluar los acuerdos de gestión que haya suscrito con sus subalternos. El nuevo superior jerárquico debe revisar, con el gerente público, los compromisos concertados con el anterior jefe, ya sea para validarlos o para cambiar lo que considere pertinente y al finalizar la vigencia del acuerdo, éste deberá ponderar su evaluación con la del jefe anterior para calificar el acuerdo de gestión.

¿Cuál es la vigencia de un acuerdo de gestión?

El acuerdo de gestión debe pactarse para una vigencia anual que coincida con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Así mismo, habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público (Art. 2.2.13.1.6 del Decreto 1083 de 2015).

¿Se debe formalizar el acuerdo de gestión?

Cualquiera sea el sistema de evaluación que se adopte, éste debe establecerse reglamentariamente. Dicha reglamentación deberá contemplar, entre otras cosas, los criterios para involucrar la evaluación de gestión de las oficinas de control interno, la escala de valoración del acuerdo de gestión, las condiciones para obtener la máxima calificación. Se sugiere que en dicha reglamentación se contemplen también aspectos como el número de seguimientos que se realizarán en la vigencia del acuerdo, las fechas de concertación y evaluación de los acuerdos y el tratamiento de las evidencias de desempeño.

¿Existe una metodología obligatoria para concertar los acuerdos de gestión?

El Departamento ha diseñado una metodología para concertar, hacer seguimiento y evaluar los acuerdos de gestión, la cual debe ser adoptada siempre y cuando la entidad no haya desarrollado su propio mecanismo de evaluación para los gerentes públicos.