MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 30-03-2021 14:24
Al Contestar Cite Este No.: 2021IE0001852 Fol:1 Anex:0 FA:0
ORIGEN 120-OFICINA JURÍDICA / DIANA FERNANDA CANDIA ANGEL
DESTINO 230-GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO / MARIA CAROLINA SALCEDO SANINT
ASUNTO CONCEPTO
OBS

2021IE0001852

Para: Maria Carolina Salcedo Sanint
Cargo: Coordinadora GIT Talento Humano

De: 120-DESPACHO DEL MINISTRO/OFICINA JURÍDICA

Asunto: Concepto sobre jerarquía para la evaluación de pares, artículo 12, Resolución 716 de 2017

Respetada María Carolina

Por medio de la presente se absuelve la consulta respecto a jerarquía para la evaluación de pares, prevista en el artículo 12 de la Resolución 716 de 2017, considerando que, según lo dispuesto en dicha norma, le corresponde a la Directora de Recursos y Herramientas la evaluación de la Dirección de Fomento y Desarrollo. Sin embargo, para el periodo a evaluar, la actual Directora de Recursos y Herramientas fungía como Directora de Fomento y Desarrollo, de manera que, de aplicarse la jerarquía dispuesta en la resolución, terminaría realizando la evaluación, como par, de su propio desempeño.

I. MARCO NORMATIVO, DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL.

1. Constitución Política Nacional.

2. Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."

3. Resolución 716 de 27 de abril de 2017. "Por la cual se adopta la metodología para la gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del tiempo Libre -COLDEPORTES-.

4. Función Pública (2017). Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos. Acuerdos de Gestión.

5. Consejo de Estado, Sala de los Contencioso Administrativo. Sentencia de 18 de febrero de 2021, radicado 11001-03-15-000-2021-00106-00(AC). C.P. William Hernández Gómez."

II. CONSIDERACIONES.

Así las cosas, los problemas jurídicos a resolver, de acuerdo con la problemática anunciada y por lo consultado, son:

1. ¿Cuál es el directivo que debe realizar la evaluación de pares para la Dirección de Fomento y Desarrollo, para el periodo a evaluar?

2. ¿A cual instancia del Ministerio se debe formular la solicitud de evaluación, tanto a los pares como a los subalternos de cada Director Técnico?

Para resolverlos se revisaron los apartes pertinentes del capítulo 1° del título 13 del Decreto 1083 de 2015, como contexto y fundamento normativo de la Resolución 716 de 27 de abril de 2017, en compañía de la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

En punto con el proceso de evaluación, dispone el Decreto 1083 de 2015 que:

> *"**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".*

En la Resolución 716 de 2017 se reglamentan las etapas de los acuerdos de gestión, adoptando la guía metodológica desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública que, para lo pertinente, aclara que:

> El superior jerárquico será el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas, y de identificar los aspectos que debe mejorar el gerente público y de retroalimentar su labor. Adicionalmente, ***en esta evaluación, respecto de la valoración de las competencias plasmadas en el Anexo 2 de la presente Guía, intervendrán los pares y los subalternos del gerente público***. Se **entiende como par un gerente público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado. Este par será identificado y seleccionado por el superior jerárquico con el acompañamiento del Secretario General, o quien haga sus veces y las áreas de talento humano**.[1]

Es en este contexto que la resolución dispuso la asignación de pares para cada uno de los gerentes públicos objeto del Sistema de Evaluación de la Gestión del Rendimiento que en ella se desarrolla. El artículo 12 que se consulta no hace más que replicar los lineamientos de la Guía y, más allá, designar directamente a los pares evaluadores:

> *"ARTÍCULO 12. DESIGNACIÓN DEL PAR Y DE LO SUBALTERNOS PARA LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMUNES Y DIRECTIVAS. Según lo dispuesto en la metodología de la gestión pública,* ***se entiende por par un gerente público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado, éste par será identificado y seleccionado por el superior jerárquico con el acompañamiento del Secretario General y el Coordinador del Grupo de talento Humano".***

Se establece la siguiente jerarquía para la evaluación de pares, los cuales quedan designados en esta resolución de la siguiente forma: [Sigue el cuadro de designación de pares]

Sin embargo, como se ve, es en el artículo 12 de la resolución donde se decidió fijar directamente la designación de pares, mas no en la Guía ni en el Decreto 1083 de 2015. Estos últimos se limitan a definir como par al " **[…]gerente público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado**" y a precisar que estos "[…]**será[n] identificado[s] y seleccionado[s] por el superior jerárquico con el acompañamiento del Secretario General y el Coordinador del Grupo de talento Humano**".

Se entiende que no es posible dar aplicación a lo dispuesto en el articulo 12 para el caso consultado pues, como bien se advierte, se perdería la finalidad del proceso de evaluación. Ahora, en vista de las normas revisadas, se concluye que se deberá hacer una designación *ad hoc* en la que, explicando la inconveniencia e imposibilidad de aplicar el artículo 12 citado, se identifique y seleccione por el superior jerárquico con el acompañamiento del Secretario General y el Coordinador del Grupo de talento Humano" al par que deberá evaluar el desempeño de la entonces Directora de Fomento y Desarrollo deportivo, teniendo en cuenta el criterio definido por las normas consistente en que haya entre ellos interacción directa con la actividad misional. Como tal modificación contraría el mandato expreso de la Resolución 716, se estima que deberá formalizarse en un acto administrativo similar.

Con base en lo anterior se responde:

1. ¿Cuál es el directivo que debe realizar la evaluación de pares para la Dirección de Fomento y Desarrollo, para el periodo a evaluar?

Tal Directivo debe ser designado teniendo en cuenta que "[…] interactúe de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado". Selección en la que deben participar "el superior jerárquico con el acompañamiento del Secretario General y el Coordinador del Grupo de talento Humano".

2. ¿A cuál instancia del Ministerio se debe formular la solicitud de evaluación, tanto a los pares como a los subalternos de cada Director Técnico?

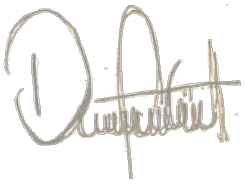
Según el artículo 6 de la Resolución 716, “la responsabilidad de la evaluación será imputable a los sujetos involucrados en el proceso”, aunque se asigna a la Coordinación de talento humano, entre otras, la supervisión de cumplimiento del proceso según los criterios y directrices de ley. En consonancia, el artículo 15 desarrolla esta asignación de responsabilidad.

En ninguna de las etapas del proceso de evaluación se contempla una de “formulación de solicitud de evaluación”. No obstante, si la Coordinación de Talento Humano evidencia que no se están cumpliendo las etapas previstas en la Resolución 716 y demás normas concordantes, le corresponde, como supervisor de cumplimiento del proceso, requerir a los sujetos responsables dicho cumplimiento.

La presente respuesta tiene la naturaleza de un concepto jurídico; constituye un criterio auxiliar de interpretación, de conformidad con lo establecido por el artículo 26 del Código Civil y el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo sustituido por la Ley 1755 de 2015.

Sin otro particular.

Atentamente,



Diana Fernanda Candia Angel
Jefe Oficina Asesora Jurídica

[1] Numeral 1.4. 6. Función Pública (2017). Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos. Acuerdos de Gestión.

Elaboró: Laura C. Bohórquez - Contratista

Revisó: Diana Fernanda Candia Angel / 30-03-2021 14:24