

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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [102](#))



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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [103](#))



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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [104](#))



ARTÍCULO 2.2.13.1.8. RESPONSABLES. Las Oficinas de Planeación deberán prestar el apoyo requerido en el proceso de concertación de los Acuerdos, suministrando la información definida en los respectivos planes operativos o de gestión anual de la entidad y los correspondientes objetivos o propósitos de cada dependencia. Así mismo, deberán colaborar en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes.

El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces será el responsable de suministrar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [105](#))



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

(Decreto 1227 de 2005, artículo [106](#))



ARTÍCULO 2.2.13.1.10. SEGUIMIENTO. Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [107](#))



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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [108](#))



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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [109](#))



ARTÍCULO 2.2.13.1.13. APLICACIÓN A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LAS ENTIDADES DESCENTRALIZADAS ADSCRITAS O VINCULADAS AL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL, AL PERSONAL CIVIL DEL MINISTERIO DEFENSA NACIONAL, DE LAS FUERZAS MILITARES Y AL PERSONAL NO UNIFORMADO DE LA POLICÍA NACIONAL. De acuerdo con lo establecido en el artículo tercero de la Ley [909](#) de 2004, las disposiciones contenidas en este Título serán aplicables en su integridad a los empleados públicos de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, al personal civil del Ministerio Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares y al personal no uniformado de la Policía Nacional. Solo para los efectos previstos en este decreto, el Comando General de las Fuerzas Militares, los Comandos de Fuerza y la Policía Nacional se considerarán como una entidad.

(Decreto 1227 de 2005, artículo [111](#))

CAPÍTULO 2.

MERITOCRACIA EN LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL.



ARTÍCULO 2.2.13.2.1 TRANSPARENCIA EN LOS PROCESOS DE VINCULACIÓN DE SERVIDORES. En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y

experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

(Decreto 4567 de 2011, artículo 1o)



ARTÍCULO 2.2.13.2.2 EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS. <Ver Notas de Vigencia> La evaluación de las competencias de los candidatos podrá ser realizada por:

1. Un órgano técnico designado por la entidad para el efecto y conformado por los directivos de la entidad nominadora y/o consultores externos.
2. Universidades públicas o privadas.
3. Empresas consultoras externas especializadas en selección de personal.
4. A través de contratos o convenios interadministrativos celebrados con el Departamento Administrativo de la Función Pública o con entidades de la administración pública con experiencia en selección de personal.

PARÁGRAFO. La revisión y certificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en la Constitución, la ley y el reglamento es de competencia exclusiva del jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces.

(Decreto 4567 de 2011, artículo 2o)

Notas de Vigencia

- El plazo de cesación de efectos establecido en el Decreto 1466 de 2018 se prorrogado por 15 días calendario por el artículo 1 del Decreto 1622 de 2018, 'por medio del cual se prorroga el plazo señalado en el Decreto 1466 de 2018 “por medio del cual cesan transitoriamente los efectos jurídicos de los artículos [2.2.13.2.2](#), [2.2.13.2.3](#) y del párrafo del artículo [2.2.5.1.3](#) del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, publicado en el Diario Oficial No. 50.692 de 21 de agosto de 2018.

- Establece el artículo 1 del Decreto 1466 de 2018, 'por medio del cual cesan transitoriamente los efectos jurídicos de los artículos [2.2.13.2.2](#), [2.2.13.2.3](#) y del párrafo del artículo [2.2.5.1.3](#) del Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública', publicado en el Diario Oficial No. 50.677 de 6 de agosto de 2018.

'ARTÍCULO 1. Cesar, por un término de 15 días calendario, los efectos de los artículos [2.2.13.2.2](#), [2.2.13.2.3](#) y del párrafo del artículo [2.2.5.1.3](#) del Decreto número 1083 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, respecto de los empleos señalados en el artículo [2.2.5.1.1](#) del mencionado decreto y los de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.'



ARTÍCULO 2.2.13.2.3 PROCEDIMIENTO. <Ver Notas de Vigencia> El órgano técnico o la entidad encargada de verificar las competencias laborales indicarán al nominador si el candidato a ocupar el empleo de libre nombramiento y remoción cumple con las competencias requeridas y se ajusta al perfil del cargo.

Una vez efectuada la evaluación de las competencias laborales y previo al nombramiento discrecional por parte de la autoridad nominadora, la hoja de vida del aspirante deberá ser publicada durante tres días calendario en las páginas web tanto de la entidad a la cual pertenezca el cargo como en la del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones.

Para efectos de la publicación en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República las entidades deberán enviar las respectivas hojas de vida, junto con los antecedentes disciplinarios, penales y fiscales del aspirante, así como la constancia de la evaluación de las competencias laborales.

Una vez efectuada la publicación en los términos señalados y la evaluación de los comentarios de la ciudadanía, la autoridad nominadora podrá proceder al nombramiento correspondiente.

(Decreto 4567 de 2011, artículo 3o)

PARÁGRAFO. No se requerirá la publicación de la hoja de vida de los aspirantes a ocupar empleos de la Dirección Nacional de Inteligencia.

(Adicionado por el Decreto 4834 de 2011, artículo 1o)

Notas de Vigencia

- El plazo de cesación de efectos establecido en el Decreto 1466 de 2018 se prorrogado por 15 días calendario por el artículo 1 del Decreto 1622 de 2018, 'por medio del cual se prorroga el plazo señalado en el Decreto 1466 de 2018 “por medio del cual cesan transitoriamente los efectos jurídicos de los artículos [2.2.13.2.2](#), [2.2.13.2.3](#) y del párrafo del artículo [2.2.5.1.3](#) del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, publicado en el Diario Oficial No. 50.692 de 21 de agosto de 2018.

- Establece el artículo 1 del Decreto 1466 de 2018, 'por medio del cual cesan transitoriamente los efectos jurídicos de los artículos [2.2.13.2.2](#), [2.2.13.2.3](#) y del párrafo del artículo [2.2.5.1.3](#) del Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública', publicado en el Diario Oficial No. 50.677 de 6 de agosto de 2018.

'ARTÍCULO 1. Cesar, por un término de 15 días calendario, los efectos de los artículos [2.2.13.2.2](#), [2.2.13.2.3](#) y del párrafo del artículo [2.2.5.1.3](#) del Decreto número 1083 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, respecto de los empleos señalados en el artículo [2.2.5.1.1](#) del mencionado decreto y los de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.'



ARTÍCULO 2.2.13.2.4. NATURALEZA DEL EMPLEO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. El proceso de que trata el presente Capítulo no implica el cambio de la naturaleza de libre nombramiento y remoción del cargo a proveer ni genera derechos de carrera.

(Decreto 4567 de 2011, artículo 4o)

TÍTULO 14.

COMISIONES DE PERSONAL.

CAPÍTULO 1.

CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL.



ARTÍCULO 2.2.14.1.1 CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL. <Artículo modificado por el artículo 3 del Decreto 498 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> En todos los organismos y entidades regulados por la Ley [909](#) de 2004 deberá existir una Comisión de Personal conformada por dos (2) representantes del organismo o entidad, designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa.

Los dos representantes que para el efecto designe el jefe del organismo o entidad serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa.

Los dos representantes de los empleados serán elegidos por votación directa de los empleados públicos del organismo o entidad y cada uno tendrá un suplente que deberá acreditar los mismos requisitos y condiciones del titular. En las votaciones que se adelanten para la elección de los representantes de la Comisión de Personal, podrán participar todos los servidores que ocupen empleos de carrera administrativa independientemente de su forma de vinculación y los empleados vinculados en empleos que conforman las plantas temporales

En igual forma se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de los organismos o entidades.

PARÁGRAFO. Las Comisiones de Personal establecerán su reglamento de funcionamiento.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 3 del Decreto 498 de 2020, 'por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario, del Sector de Función Pública', publicado en el Diario Oficial No. 51.272 de 30 de marzo 2020.

<Doctrina Concordante MDEF>

Concepto MINDEFENSA 909 de 2005

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 1083 de 2015:

ARTÍCULO 2.2.14.1.1. En todos los organismos y entidades regulados por la Ley [909](#) de 2004 deberá existir una Comisión de Personal conformada por dos (2) representantes del organismo o entidad, designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera.

Los dos representantes que para el efecto designe el jefe del organismo o entidad serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa.

Los dos representantes de los empleados serán elegidos por votación directa de los empleados públicos del organismo o entidad y cada uno tendrá un suplente que deberá acreditar los mismos requisitos y condiciones del titular. No podrán participar en la votación los empleados cuya vinculación sea de carácter provisional o temporal.

En igual forma se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de los organismos o entidades.

PARÁGRAFO. Las Comisiones de Personal establecerán su reglamento de funcionamiento.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 1o)



ARTÍCULO 2.2.14.1.2 APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LAS COMISIONES DE PERSONAL. De acuerdo con lo establecido en la Ley [909](#) de 2004, las disposiciones relacionadas con las comisiones de personal serán aplicables en su integridad a los empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional, las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional y solo para los efectos previstos en el presente título, el Comando General de las Fuerzas Militares, los Comandos de Fuerza y la Policía Nacional se considerarán como una entidad.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 2o)



ARTÍCULO 2.2.14.1.3 SECRETARIO DE LA COMISIÓN DE PERSONAL. El Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces en los organismos y entidades a las cuales se refiere el presente título, será el Secretario de la Comisión de Personal, quien no tendrá voto, y en ningún caso podrá ser miembro de la misma. Tampoco podrá ser miembro de la Comisión de Personal el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, salvo que deba actuar de conformidad con lo dispuesto en el artículo [16](#) de la Ley 909 de 2004.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 3)

CAPÍTULO 2.

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS EN LA COMISIÓN DE PERSONAL.



ARTÍCULO 2.2.14.2.1 ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS. Para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y los suplentes, el Jefe de la entidad o de la dependencia regional o seccional, según sea el caso, convocará a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento

del respectivo periodo.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 4o)



ARTÍCULO 2.2.14.2.2. CONVOCATORIA. La convocatoria se divulgará ampliamente y contendrá por lo menos la siguiente información:

1. Fecha y objeto de la convocatoria.
2. Funciones de la Comisión de Personal.
3. Calidades que deben acreditar los aspirantes.
4. Unidad o dependencia en la cual se inscribirán los candidatos.
5. Requisitos para la inscripción y plazos para hacerla.
6. Lugar, día y hora en que se abrirá y se cerrará la votación; y
7. Lugar, día y hora en que se efectuará el escrutinio general y la declaración de la elección.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 5o)



ARTÍCULO 2.2.14.2.3. CALIDADES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS. Los aspirantes a ser representantes de los empleados en la Comisión de Personal deberán acreditar las siguientes calidades:

1. No haber sido sancionados disciplinariamente durante el año anterior a la fecha de la inscripción de la candidatura; y
2. Ser empleados de carrera administrativa.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 6o)



ARTÍCULO 2.2.14.2.4. INSCRIPCIONES. Los candidatos a ser representantes de los empleados ante la Comisión de Personal deberán inscribirse y acreditar las calidades exigidas en el artículo anterior, ante el Jefe de la Unidad de Personal o ante quien haga sus veces en la respectiva entidad o en la dependencia regional o seccional, dentro de los cinco (5) días siguientes a la divulgación de la convocatoria. Si dentro de dicho término no se inscribieren por lo menos cuatro (4) candidatos o los inscritos no acrediten los requisitos exigidos, este término se prorrogará por un lapso igual.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 7o)



ARTÍCULO 2.2.14.2.5. DIVULGACIÓN DE INSCRITOS Y DESIGNACIÓN DE JURADOS. El Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, el día hábil siguiente al vencimiento del término previsto en este decreto para la inscripción de los candidatos, divulgará ampliamente la lista de los inscritos que hubieren reunido los requisitos exigidos.

Para efectos de la respectiva elección el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces en la entidad o en la dependencia regional o seccional, organizará las mesas de votación, de tal

manera que garantice el derecho a votar. La Elección será vigilada por los jurados de votación que designe el citado empleado, dentro de los tres días siguientes a la divulgación de candidatos inscritos.

La notificación a los jurados se efectuará mediante la publicación de la lista respectiva el día hábil siguiente al de su designación.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 8o)



ARTÍCULO 2.2.14.2.6 JURADOS DE VOTACIÓN. Corresponderá a los jurados de votación:

1. Recibir y verificar los documentos y los elementos de la mesa de votación.
2. Revisar la urna.
3. Instalar la mesa de votación.
4. Vigilar el proceso de votación.
5. Verificar la identidad de los votantes.
6. Realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio; y
7. Firmar las actas.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 9o)



ARTÍCULO 2.2.14.2.7. LISTA DE VOTANTES. El Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces en la entidad o en la dependencia regional o seccional publicará durante los dos (2) días anteriores a la elección, la lista general de votantes con indicación del documento de identidad y del número y ubicación de la mesa de votación en la que les corresponderá votar.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 10)



ARTÍCULO 2.2.14.2.8. VOTACIONES. Las votaciones se efectuarán en un solo día y se abrirán y se cerrarán en las horas previstas en la convocatoria.

Cerrada la votación, uno de los miembros del jurado leerá en voz alta el número total de sufragantes y se dejará constancia en el acta de escrutinio y en la lista general de sufragantes.

Surtido el anterior trámite la urna se abrirá públicamente y se contarán uno a uno los votos en ella depositados sin desdoblarlos; si el número de ellos superare el número de empleados públicos que sufragaron, se introducirán de nuevo en la urna y se sacarán al azar tantos votos cuanto sean los excedentes y sin desdoblarlos se incinerarán en el acto. De tal evento se dejará constancia en el acta de escrutinio.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 11)



ARTÍCULO 2.2.14.2.9 ESCRUTINIO. Los jurados procederán a hacer el escrutinio y a anotar en la correspondiente acta el número de votos emitidos en favor de cada candidato, así

como el de los votos en blanco. Los votos que no permitan identificar claramente la decisión del votante no serán computados.

Una vez terminado el escrutinio se leerá el resultado en voz alta y el jurado o jurados entregarán al Jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces los votos y los demás documentos utilizados. De lo todo lo anterior se dejará constancia en el acta de escrutinio que será firmada por los miembros del jurado de votación y entregada al Jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 12)



ARTÍCULO 2.2.14.2.10 RECLAMACIONES. Los candidatos podrán en el acto mismo del escrutinio presentar reclamaciones por escrito, las cuales serán resueltas por el Jefe de la Unidad de Personal o por quien haga sus veces de la respectiva entidad o de las regionales o seccionales.

Resueltas las reclamaciones o solicitudes, el Jefe de Personal o quien haga sus veces publicará los resultados de las votaciones.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 13)



ARTÍCULO 2.2.14.2.11 ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS. Serán elegidos como representantes de los empleados en la Comisión de Personal, los candidatos que obtengan mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el tercero y cuarto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 14)



ARTÍCULO 2.2.14.2.12 PROCEDIMIENTO EN CASO DE EMPATE. Si el mayor número de votos fuere igual para dos de los candidatos, éstos serán elegidos como representantes de los empleados ante la Comisión de personal.

Si el número de votos a favor de más de dos candidatos fuere igual, la elección se decidirá a la suerte.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 15)



ARTÍCULO 2.2.14.2.13. PERIODO. Los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y sus suplentes serán elegidos para períodos de dos (2) años, que se contarán a partir de la fecha de la comunicación de la elección.

Los representantes de los empleados y sus suplentes no podrán ser reelegidos para el período siguiente.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 16)



ARTÍCULO 2.2.14.2.14. FALTAS. Las faltas temporales de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal serán llenadas por los suplentes. En caso de falta absoluta de un representante de los empleados el suplente asumirá tal calidad hasta el final el período. En caso de que por alguna circunstancia el número de los representantes de los empleados en la

Comisión de Personal no se ajuste a lo establecido en la Ley [909](#) de 2004, se convocará a elecciones dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que se tenga conocimiento de tal hecho.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 17)



ARTÍCULO 2.2.14.2.15. EMPLEADOS PÚBLICOS DE UNA DEPENDENCIA REGIONAL O SECCIONAL. Cuando el número de empleados públicos de carrera de una dependencia regional o seccional no permita la conformación de la Comisión de Personal, éstos participarán en la elección convocada por el jefe de la entidad a la cual pertenece la dependencia regional o seccional.

(Decreto 1228 de 2005, artículo 18)



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 5 de agosto de 2020

