

**GOBERNACION**



**GACETA DEPARTAMENTAL**

**No. 1224**

**FECHA 17/02/2017**

**ORGANO OFICIAL DE PUBLICACION  
DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR**

---

**DECRETO No 036 ENERO 31 DE 1.968**



REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL CESAR



**GACETA DEPARTAMENTAL**

**No. 1224 DE 17 DE FEBRERO DE 2017**

**CONTENIDO:**

RESOLUCION 000367 DE 15 DE FEBERO DE 2017. "POR LA CUAL SE ADOPTA TRANSITORIAMENTE EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y PERIODO DE PRUEBA DE LA GOBERNACION DEL CESAR Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL"



15 FEB 2017

RESOLUCION N°

000367

DE:

**"POR LA CUAL SE ADOPTA TRANSITORIAMENTE EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y PERÍODO DE PRUEBA DE LA GOBERNACIÓN DEL CESAR Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL"**

**EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR**

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y en especial las conferidas por la Ley 909 del 2004 y el acuerdo 565 del 2016

**CONSIDERANDO:**

- a) Que la Constitución Política de Colombia dispone en su artículo 125 que los empleos en los órganos y entidades del estado son de carrera administrativa y establece unas excepciones.
- b) Que la Ley 909 del 2004, en su artículo 38 establece que *"El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales."*

*El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.*

*Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.*

*Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:*

- a) *Adquirir los derechos de carrera;*
  - b) *Ascender en la carrera;*
  - c) *Conceder becas o comisiones de estudio;*
  - d) *Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;*
  - e) *Planificar la capacitación y la formación;*
  - f) *Determinar la permanencia en el servicio.*
- c) Que el Artículo 40 ibidem en su párrafo primero establece *"Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos"*
  - d) Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba"*,
  - e) Que el artículo 57 del acuerdo anterior señalo que dicho acto deroga los acuerdos 137 de 2010; 176 y 294 de 2012 y 561 de 2016, y rige para todas las entidades a partir del periodo anual u ordinario de evaluación del desempeño que inicia el 1 de febrero de 2017.
  - f) Que dicha entidad con fundamento al acuerdo en mención desarrolló un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo para ser adoptado por las entidades mientras desarrollan su propios sistemas.
  - g) Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 numeral 2 literal A del Acuerdo 565 de 2016 corresponde al Jefe de la Entidad adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.



RESOLUCION N°

000367

DE:

15 FEB 2017

**"POR LA CUAL SE ADOPTA TRANSITORIAMENTE EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y PERÍODO DE PRUEBA DE LA GOBERNACIÓN DEL CESAR Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL"**

h) Que en mérito de lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar transitoriamente para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de Prueba de la Gobernación del Cesar y personal administrativo de la Secretaria de Educación Departamental el Sistema Tipo de Evaluación establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del acuerdo 565 del 23 de enero del 2016, el cual se aplicara para la vigencia 2017 y siguientes, mientras se aprueba y adopta para la entidad el Sistema propio de evaluación del Desempeño Laboral.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La Oficina de Gestión Humana de la entidad liderará las acciones necesarias para la implementación del sistema tipo en la entidad, para lo cual divulgará el sistema, coordinara la capacitación de los evaluadores y evaluados y supervisara que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico.

**ARTICULO TERCERO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta Departamental.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Valledupar, Cesar

  
**FRANCISCO F. OVALLE ANGARITA**  
Gobernador del Departamento del Cesar

15 FEB 2017

Elaboró: Jhonis Augusto Olivella Araca / Profesional Universitario  
Revisó: Juan Carlos Zuleta Cuello. Líder Gestión Humana  
Aprobó: Blanca María Mendoza Mendoza, Jefe Oficina Jurídica  
Revisó: Paulo Andrés García Piscioti/ Asesor Despacho del Gobernador

Valledupar, 15 de Febrero de 2017.

Doctor  
**FRANCISCO OVALLE ANGARITA**  
Gobernador del Departamento del Cesar.  
E. S. D.



**Ref.:** Concepto Jurídico proyecto de Resolución "Por la cual se adopta transitoriamente el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y periodo de prueba de la Gobernación del Cesar y personal administrativo de la Secretaría de Educación Departamental".

#### ANTECEDENTES

Encuentra este Despacho que el problema jurídico que estructura el objeto de consulta, consiste en determinar la viabilidad jurídica del acto administrativo proyectado para la firma del señor Gobernador, previa solicitud del Líder Programa Gestión Humana.

#### MARCO JURÍDICO

El marco jurídico dentro del cual se circunscribe la consulta a absolver es el contenido en el artículo 305 de la Constitución Política, Ley 909 de 2004, Decreto 1222 de 1986, Acuerdo No. 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás normas concordantes.

#### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO Y CONCEPTO JURÍDICO

El artículo 305 de la Constitución Política en armonía con el Decreto 1222 de 1986 o Código de Régimen Departamental enmarca las atribuciones del Gobernador, en las cuales incluye, entre otras:

1. *Cumplir y hacer cumplir la Constitución, las leyes, los decretos del Gobierno y las Ordenanzas de las Asambleas Departamentales.*
2. *Dirigir y coordinar la acción administrativa del departamento y actuar en su nombre como gestor y promotor del desarrollo integral de su territorio, de conformidad con la Constitución y las leyes (...)*

En relación estricta del caso en estudio, la decisión administrativa a tomar materializada en el acto administrativo a proferir, encuentra respaldo constitucional y legal en la siguiente normatividad:

*Artículo 125º C. Pol. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley (...)*

(...) El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes (...)

Por su parte, la Ley 909 de 2004, preceptúa

*Artículo 27. Carrera Administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantiza la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.*

(...)

*ARTÍCULO 38. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.*

(...)

*ARTÍCULO 40. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.*

*Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.*

*La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.*

En el acto administrativo a proferir, se adoptará transitoriamente el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral que debe surtirse con los servidores públicos de la Gobernación del Cesar en Carrera Administrativa y Periodo de Prueba, materia que debe ser observada por parte del Jefe de la entidad territorial conforme lo señala las normas transcritas en precedencia y acorde con las directrices emanadas en el Acuerdo No. 565 de 2016 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que diseñó un sistema de evaluación como sistema tipo para ser acogido por las entidades, mientras estas desarrollan sus propios sistemas.

Así las cosas y una vez revisado el proyecto de acto administrativo en comento, objeto de revisión, la Oficina Asesora Jurídica concluye que este es procedente suscribirlo por parte del Ejecutivo Departamental por estar revestido de competencia para ello, adicionalmente, revisados los aspectos de forma y de fondo del mismo, se encuentra que la técnica

normativa utilizada en su estructuración resulta óptima, no se evidencia que el texto de la Resolución adolezca de vicios que afecten la legalidad del acto administrativo, es decir, no existen vicios de incompetencia, de forma o procedimiento, desviación de poder, falsa motivación o ilegalidad en cuanto al objeto, razón por la cual este Despacho emite **Concepto Jurídico Favorable**.

Este concepto se emite en los términos y con los alcances del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, el cual sirve como elemento de información o criterio de orientación para el consultante dado que no es de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Atentamente,

  
**BLANCA MARÍA MENDOZA MENDOZA.**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica.

Anexo: Un (01) proyecto de Resolución.  
Proyectó: Jorge A. Lara Jaraba - Profesional Especializado (E).  
Archivo: Carpeta Conceptos Jurídicos enviados.