



DESPACHO DEL ALCALDE

0062
DECRETO No. 1000- DE 2025

(31 ENE 2025)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS SERVIDORES DE CARRERA Y EN PERIODO DE PRUEBA QUE PERTENECEN AL NIVEL CENTRAL Y A LOS ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO DE IBAGUE, POR EL PERÍODO 2025-2026”

LA ALCALDESA DEL MUNICIPIO DE IBAGUE

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por la ley 909 de 2004, Acuerdo N° 20181000006176 de 2018 (Anexo Técnico) y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política establece:

“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.

Los funcionarios cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

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.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la constitución o la ley”.

Que en el artículo 314 de la Constitución Política, estipula que:

“En cada municipio habrá un alcalde, jefe de la administración local y representante legal del municipio, que será elegido popularmente para períodos institucionales de cuatro (4) años, y no podrá ser reelegido para el período siguiente. Siempre que se presente falta absoluta a más de dieciocho (18) meses de la terminación del período, se elegirá alcalde para el tiempo que reste. En caso de que faltare menos de dieciocho (18) meses, el gobernador designará un alcalde para lo que reste del período, respetando el partido, grupo político o coalición por el cual fue inscrito el alcalde elegido. El presidente y los gobernadores, en los casos taxativamente señalados por la ley, suspenderán o destituirán a los alcaldes. La ley establecerá las sanciones a que hubiere lugar por el ejercicio indebido de esta atribución.”

Que el artículo 315, inciso 3 de la Constitución Política de Colombia, indica:

(...) *“Son atribuciones del alcalde:*

3. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente; y nombrar y remover a los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes o directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes.”

Que el artículo 91 de la Ley 136 de 1994 modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, señala que:

(...) *“Funciones.*

Los alcaldes ejercerán las funciones que les asigna la Constitución, la ley, las ordenanzas, los acuerdos y las que le fueren delegadas por el Presidente de la República o gobernador respectivo.”



DESPACHO DEL ALCALDE

DECRETO No. 1000-**0062** DE 2025
(31 ENE 2025)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS SERVIDORES DE CARRERA Y EN PERIODO DE PRUEBA QUE PERTENECEN AL NIVEL CENTRAL Y A LOS ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO DE IBAGUE, POR EL PERÍODO 2025-2026”

Que el inciso 3 del artículo 40 de la ley 909 de 2004, determina como función de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) desarrollar el sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

Que el 4 de octubre de 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil aprobó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, mediante Acuerdo No. 20181000006176 del 10-10-2018 *Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba*, y su aplicación es de obligatorio cumplimiento a partir del 1 de febrero de 2019, para todas las entidades públicas destinatarias de la Ley 909 de 2004, que no hayan adoptado el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral.

Que dentro del Anexo Técnico del Acuerdo No. 20181000006176 de 2018, en lo correspondiente a **“Actores del proceso de evaluación del desempeño laboral y sus obligaciones”**, establece a cargo del Jefe de la entidad *“Desarrollar su propio sistema de evaluación del desempeño laboral y en el entretanto adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño laboral establecido por la CNSC”*.

Que el Municipio de Ibagué, no cuenta a la fecha con un sistema propio de evaluación del desempeño laboral, haciéndose necesario adoptar los parámetros señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, contemplado en el Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018.

Que el mentado Acuerdo fue aprobado en sesión de Comisión del 4 de octubre de 2018; entrando en vigencia desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial y rigiendo para todas las entidades a partir del periodo anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1° de febrero de 2019 y derogando el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.

Que la evaluación del desempeño debe tenerse en cuenta para el acceso, permanencia, y ascenso en la carrera, para recibir incentivos y estímulos, para la planificación del desarrollo de los empleados y la institución y para la mejora en el suministro de bienes y servicios a los ciudadanos y a las demás instituciones, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Que la regulación establecida en Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, a cuya adopción se procederá mediante el presente decreto, tendrá cubrimiento respecto de los empleados de carrera, en periodo de prueba del nivel central y a los administrativos de las Instituciones Educativas.

Que es de competencia del Jefe de la entidad o nominador, la responsabilidad de adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño laboral de conformidad con los criterios fijados por la normatividad indicada, teniendo en cuenta que el municipio no ha desarrollado su propio sistema de evaluación.

Que por lo anteriormente expuesto,

DECRETA:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, y el Anexo Técnico que hace parte del mismo Acuerdo, el cual será aplicable para los empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba que pertenecen al Nivel Central y a los Administrativos de las Instituciones Educativas del Municipio de Ibagué, por el período 2025-2026.





DESPACHO DEL ALCALDE

0062
DECRETO No. 1000- DE 2025
(31 ENE 2025)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS SERVIDORES DE CARRERA Y EN PERIODO DE PRUEBA QUE PERTENECEN AL NIVEL CENTRAL Y A LOS ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO DE IBAGUE, POR EL PERÍODO 2025-2026”

ARTICULO SEGUNDO: La Evaluación del Desempeño Laboral a realizar en el periodo de evaluación comprendido entre el 1° de febrero de 2025 a 31 de enero de 2026, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 y en los acuerdos que lo modifiquen o adicione.

ARTICULO TERCERO: Corresponderá al Secretario de Educación o quien haga sus veces, fijar uno de los compromisos para todos los servidores públicos que hacen parte de la planta administrativa de las instituciones educativas; los compromisos deberán ser evaluados por el rector o director rural, según el caso, al final del periodo de evaluación.

ARTICULO CUARTO: El presente Decreto rige a partir del 1° de febrero de 2025.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE,

Dado en Ibagué, a los

31 ENE 2025

JOHANA XIMENA ARANDA RIVERA
Alcaldeesa

Elaborado: Katherine Villanueva, Profesional Universitario Dirección de Talento Humano
Revisado: Cesar Francisco Bocanegra, Profesional Universitario Dirección de Talento Humano
Aprobado: Norma Margarita Cifuentes Zarta, Secretaria Administrativa
Leydy Gómez García, Directora de Talento Humano
Revisado: Nicolás Santiago Díaz Carrillo, Asesor Jurídico-Oficina Jurídica
VoBo: Miguel Ángel Aguiar Delgadillo, Jefe Oficina Jurídica

