



Libertad y Orden



Gobernación
de Norte de
Santander

Nº 000002

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(19 ENE 2026)

“POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y NOMBRADOS EN PERÍODO DE PRUEBA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL”

EL GOBERNADOR DE NORTE DE SANTANDER, en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y de las funciones legales conferidas por la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política en su artículo 125 consignan que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera; por su parte, el artículo 130 ibídem, establece que habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las Carreras Administrativas de los servidores públicos.

Que, conforme a las disposiciones constitucionales y legales, la permanencia y desarrollo integral de los servidores de Carrera Administrativa se cimienta en el principio del mérito, razón por la cual se estableció la Evaluación del Desempeño Laboral como una herramienta de gestión que con fundamento en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrea y en período de prueba, busca garantizar dicho principio.

Que, conforme lo establece el literal d) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa.

Que, de acuerdo con lo ordenado por el artículo 40 de la ley 909 de 2004, es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un Sistema de Evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos.

Que, el artículo 1º del Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010, establece que el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño laboral contenido en el presente acuerdo se aplicará a los servidores de carrera administrativa y en período de prueba que presten sus servicios a las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004 o que hagan parte de los sistemas específicos y especiales de origen legal mientras dichas entidades adoptan su propio sistema de evaluación del desempeño laboral.

Que, el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 modifica el Acuerdo No. 137 y 138 del 14 de enero de 2010.

Que, el Acuerdo 617 de octubre de 2018 modifica el Acuerdos No. 565 del 25 de enero de 2016.

Que, la Gobernación de Norte de Santander considera necesario adoptar el nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, acogido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el Acuerdo 617 de de octubre de 2018.

A



Libertad y Orden



Gobernación
de Norte de
Santander

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(19 ENE 2026)

“POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y NOMBRADOS EN PERÍODO DE PRUEBA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL”

Que, mediante Resolución No.00000052 del 17 de enero de 2018, se actualizó el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores públicos de Carreras Administrativas y nombradas en periodo de prueba del Nivel Central de la Administración Departamental en la vigencia 2017.

Que, mediante Resolución No.000062 del 28 de enero de 2019, se actualizó el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores públicos de Carreras Administrativas y nombradas en periodo de prueba del Nivel Central de la Administración Departamental en la vigencia 2019.

Que, mediante Resolución No. 000002 del 28 de enero de 2025, se actualizó el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores públicos de Carreras Administrativas y nombradas en periodo de prueba del Nivel Central de la Administración Departamental en la vigencia 2025.

Que, se requiere implementar la actualización del Sistema de Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de Carreras Administrativas y nombrados en Periodo de Prueba en el Nivel Central de la Administración Departamental en la vigencia 2026.

Que, en virtud de lo precedente, EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. ADOPTAR. El Sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de carrera administrativa y en período de prueba del Nivel central de esta Administración, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, mientras se desarrolla y establece un sistema propio de evaluación del desempeño.

ARTICULO SEGUNDO. FUENTE NORMATIVA Y PROCEDIMIENTO APLICABLE AL SISTEMA TIPO. El marco legal y el procedimiento para la Evaluación de los Servidores de Carrera y en Período de Prueba del Nivel Central de la Administración Departamental, que debe aplicarse para efectos de implementar y aplicar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, será el contenido en la Ley 909 de 2004, sus decretos reglamentarios, en especial los Decretos 760 y 1227 de 2005, y las demás normas vigentes del ordenamiento jurídico, así como las directrices contenidas en el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, emanados de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO. CONFORMACIÓN COMISIÓN EVALUADORA. Se conformará Comisión Evaluadora en las Secretarías de Hacienda Departamental, Educación y General, la cual estará conformada por el jefe inmediato del evaluado y un funcionario de Libre Nombramiento y Remoción y actuará como un solo evaluador hasta la culminación del mismo, o sea cuando la evaluación se encuentre en firme.



Libertad y Orden

Nº. 000002



Gobernación
de Norte de
Santander

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(_____)

19 ENE 2026

“POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y NOMBRADOS EN PERÍODO DE PRUEBA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL”

ARTÍCULO CUARTO. FASES. El proceso de Evaluación de Desempeño Laboral para el período anual y período de prueba se desarrollará de acuerdo a las siguientes fases:

FASES	ACTIVIDAD
Primera	Concertación de Compromisos
Segunda	Seguimiento
Tercera	Evaluaciones Parciales y eventuales
Cuarta	Calificación definitiva

PARAGRAFO. Los evaluadores deben concertar con los evaluados de 3 a 5 compromisos comportamentales dentro de los cuales deben estar los siguientes:

1. **Aprendizaje continuo**, contemplado en el Decreto 815 de 2018, el cual establece como una de sus conductas asociadas la actualización permanente de las competencias, en concordancia con los cambios que demanda la administración pública para la prestación de un servicio óptimo. Este criterio se cumple mediante la asistencia a las convocatorias de capacitación realizadas por el Área de Talento Humano, con el propósito de fortalecer las competencias laborales y contribuir al mejoramiento del desempeño institucional.
2. **Orientación al usuario y al ciudadano** contemplado en el Decreto 815 de 2018, el cual establece conductas asociadas a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas en la entidad. De acuerdo a lo anterior, para los funcionarios del Nivel Asistencial y Técnico se deben tener en cuenta las siguientes conductas asociadas al momento de evaluar las competencias comportamentales:

- ✓ Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.
- ✓ Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.
- ✓ Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.

Así mismo, para el Nivel Profesional las conductas asociadas a evaluar son las siguientes:

- ✓ Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.
- ✓ Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.
- ✓ Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.
- ✓ Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.

ARTICULO QUINTO. PORCENTAJES. Los siguientes porcentajes aplican para cualquier tipo de evaluación:

4



Libertad y Orden

Nº. 000002



Gobernación
de Norte de
Santander

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(19 ENE 2026)

“POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y NOMBRADOS EN PERÍODO DE PRUEBA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL”

COMPROMISOS LABORALES	PESO PORCENTUAL
Compromisos funcionales	85%
Compromisos comportamentales	15%
Total	100%

ARTICULO SEXTO. NIVELES DE DESARROLLO. Para la evaluación de los compromisos comportamentales, el evaluador tendrá en cuenta los siguientes niveles de desarrollo y de acuerdo a su observación podrá establecer compromisos de mejoramiento individual.

		Descripción	Resultados numéricos
Niveles de Desarrollo	BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4 a 6
	ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	7 a 9
	ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	10 a 12
	MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	13 a 15

ARTICULO SEPTIMO. ESCALA DE CALIFICACIÓN. La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y no Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%





Libertad y Orden

Nº. 000002



Gobernación
de Norte de
Santander

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(19 ENE 2026)

“POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y NOMBRADOS EN PERÍODO DE PRUEBA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL”

ARTICULO OCTAVO. USOS Y CONSECUENCIAS DE LAS CALIFICACIONES.

USOS NIVEL SOBRESALIENTE

- Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
- Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la ley 909 de 2004.
- Acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período fijo en los términos del artículo 26 de la ley 909 de 2004.
- Acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estímulos de la entidad.

USO DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SATISFACTORIO

- Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
- Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera.
- Posibilidad de ser encargado, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, siempre que no exista en la planta de personal, un servidor con derecho preferencial a ser encargado.

USOS COMPLEMENTARIOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

- Planificar la capacitación y formación de los servidores públicos.
- Conceder becas o comisiones de estudio
- Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN EN EL NIVEL NO SATISFACTORIO

- Separación de la carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella.
- Retiro del Servicio.
- Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.
- En firme la calificación no satisfactoria del período de prueba, el empleado debe regresar al cargo en el que ostenta derechos de carrera.

ARTÍCULO NOVENO. SEGUIMIENTO. Los evaluadores deberán realizar el seguimiento al cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- El avance de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- Las evidencias que sean aportadas por el evaluador, evaluado o un tercero sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

6



Libertad y Orden

Nº. 000002



Gobernación
de Norte de
Santander

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2026

(19 ENE 2026)

“POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y NOMBRADOS EN PERÍODO DE PRUEBA DEL NIVEL CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL”

ARTICULO DECIMO. El presente Acto Administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en San José de Cúcuta, a los

19 ENE 2026

WILIAM VILLAMIZAR LAGUADO
Gobernador

P/Nidia Teresa Leal Contreras *NIDIA LEAL*
Profesional Universitario de Talento Humano

R/Edwin José Lamus García *[Firma]*
Profesional Especializado de Talento Humano

R/ Sandra Yaneth Quintero Martínez *[Firma]*
Profesional Especializado de Talento Humano

A/ Julio Cesar Silva Rincón *[Firma]*
Secretario General