



RESOLUCIÓN No. 083 DE 2022

(11 de marzo de 2022)

“Por medio de la cual se asigna una función”

LA SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO

En uso de sus atribuciones legales y en especial la conferida por la Resolución No. 122 del 27 de octubre de 2020, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 122 de la Constitución Política, establece: *“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento. y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.”*

Que, a su vez la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 19.- El empleo público. 1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

2. El diseño de cada empleo debe contener: a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular; b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo”. (...)

Que, sobre el tema de la asignación de funciones, la Corte Constitucional en sentencia C-447 de 1996, expresó:

“Las funciones concretas o específicas que le corresponde cumplir a cada uno de esos empleos en el ente gubernamental al que pertenezca el cargo, son fijadas por el jefe del organismo respectivo en el llamado Manual Específico de Funciones que, dicho sea de paso, no puede violar normas de superior jerarquía, esto es, la Constitución y las leyes. (...) Nada impide que mediante reglamentos se asigne por parte del Presidente de la República, del jefe de la entidad respectiva, e inclusive de los jefes inmediatos o de cualquier otra autoridad competente del mismo organismo, funciones a los empleados de un determinado ente público (...) siempre y cuando no se desconozcan los lineamientos generales señalados en el Manual General de Funciones y no se desvirtúen los objetivos de la institución y la finalidad para la cual se creó el empleo.”

Que, mediante Concepto 48541 de 2019 el Departamento Administrativo de la Función Pública, determinó que *“la asignación de funciones es una figura a la que puede acudir la administración cuando surjan funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a los cargos de la planta de personal de la entidad, sin que se transforme el empleo de quien las recibe, o cuando la entidad necesita que se cumpla con algunas de las funciones de un cargo, pero siempre que las mismas tengan relación con las del cargo al que se le asignan.”*

De acuerdo con lo anterior, la asignación de funciones se genera cuando surgen funciones adicionales que por su naturaleza puedan ser desempeñadas por empleados vinculados a cargos de la planta de personal de la entidad. Por lo tanto, todos los empleos deben tener sus funciones, tareas y responsabilidades y las mismas deben corresponder al respectivo nivel jerárquico

Que según el acuerdo No. CNSC - 617-2018 del 10 octubre del 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, que esta formulado de



acuerdo con la ley 909 de 2004, que en su artículo 40 establece que: Las entidades deben desarrollar sus sistemas propios de evaluación del desempeño laboral para la aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil; en defecto de este, de manera excepcional adoptarán el sistema tipo previsto en el presente acuerdo.

Que así mismo, en el presente acuerdo 617 de 2018 en su artículo 1º dispone:

“ARTICULO 1 FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. *Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional”.*

Que hasta el 30 diciembre del 2021, la comisión evaluadora para realizar la evaluación de los músicos de la banda de la Gobernación de Nariño, estaba conformada por un empleado de carrera administrativa, quien fungía como Director de la banda y un servidor de libre nombramiento y remoción, en calidad de Director del Departamento Administrativo de Cultura.

Que el Director de la banda presento renuncia al cargo que venía desempeñando, razón por la cual se hace necesario que se continúe con el proceso de evaluación dando cumplimiento a la norma sobre el desempeño laboral, por lo tanto es deber asignar dicha función de evaluador al Director del Departamento Administrativo de Cultura; quien de acuerdo al Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del nivel central de la gobernación de Nariño tiene la competencia para tal fin en correspondencia con el propósito principal del empleo.

“II PROPOSITO PRINCIPAL

Fortalecer el nivel cultural del departamento a través del cumplimiento de los proyectos actividades y normatividad vigente, impulsando de esta forma las diferentes manifestaciones culturales existentes”.

Que el doctor **MILTON PORTILLA RODRIGUEZ**, Director del Departamento Administrativo de Cultura, será responsable de evaluar el desempeño de manera directa a los evaluados, siguiendo la metodología contenida en el precitado acuerdo y sin que sea necesario conformar una Comisión Evaluadora. En la evaluación y calificación el funcionario deberá estimar de forma permanente el cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales de los músicos de la banda departamental de carrera administrativa.

Que, en este orden de ideas y con el ánimo de desarrollar los principios de eficacia, celeridad y economía en el ejercicio de la función pública, se considera necesario asignar dicha función al doctor **MILTON PORTILLA RODRIGUEZ**, identificado con cedula de ciudadanía. No.12.972.846, Director del Departamento Administrativo de Cultura, Código 009, Grado 01, de la Gobernación de Nariño.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1º. Asignar a partir de la fecha al doctor **MILTON PORTILLA RODRIGUEZ**, identificado con C.C. No. 12.972.846, Director del Departamento Administrativo de Cultura, Código 009, Grado 01, de la Gobernación de Nariño, la siguiente función

Realizar la evaluación de desempeño laboral de los Músicos de la Banda Departamental de carrera administrativa.

Artículo 2º. Comunicar al señor **MILTON PORTILLA RODRIGUEZ**, el contenido de la presente Resolución a través de la secretaria de Talento Humano.



Artículo 3º. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en San Juan de Pasto, 11 de marzo del 2022

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

VANESA CORAL ALVARADO
Subsecretaria de Talento Humano

Proyectó: Yenifer Banesa Arevalo
Abogada STH