

RESOLUCIÓN No. 5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR -
CECILIA DE LA FUENTE DE LLERAS**

En uso de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias y, en especial de las conferidas en el artículo 56 literal a del Decreto 334 de 1980, artículo 78 de la Ley 489 de 1998 y, en especial, las previstas en el artículo 17 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 209 de la Constitución Política y el artículo 3 de la Ley 489 de 1998 establecen como principios de la función administrativa: la buena fe, la igualdad, la moralidad, la celeridad, la economía, la imparcialidad, la eficacia, la eficiencia, la participación, la publicidad, la responsabilidad y la transparencia, los cuales deberán ser tenidos en cuenta al evaluar el desempeño de las entidades y los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios.

Que el artículo 125 de la Constitución Política señala que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y que el retiro se hará: a) por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; b) por violación del régimen disciplinario y c) por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

Que el numeral 3 del artículo 2 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, establece dentro de los criterios básicos para el logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio: a) la profesionalización del talento humano al servicio de la administración pública como mecanismo de consolidación del principio del mérito, b) la flexibilidad de la gestión pública para ajustarse a las cambiantes necesidades de la sociedad; c) la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de su gestión.

Que el artículo 37 de la Ley 909 de 2004, señala los principios que orientan la permanencia en el servicio: mérito, cumplimiento, evaluación, promoción de lo público, como pilares del servicio público.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC expidió el Acuerdo 6176 de 2018 y el Anexo Técnico *"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 en consideración con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF mediante Resolución No. 593 de fecha 31 de enero de 2019, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Que la evaluación del desempeño laboral se constituye en la herramienta que le permite al Instituto, evidenciar el nivel de cumplimiento e idoneidad profesional del servidor público durante el desarrollo de cada una de sus funciones, así como determinar si estas aportan efectivamente al cumplimiento de los fines y metas institucionales.

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

Que de lo anterior se concluye que, la permanencia del servidor público en el empleo está condicionada a la eficiencia en el desempeño del cargo y al cumplimiento de sus funciones y deberes conforme lo establece el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del ICBF.

I. ANTECEDENTES

Que la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA**, identificada con cédula de ciudadanía No. 32.726.007, quien se desempeña en el empleo Defensora de Familia Código 2125 Grado 17, asignada al Centro Zonal Espinal de la Regional Tolima del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Cecilia De la Fuente de Lleras - ICBF, concertó el 10 de marzo de 2020 con su evaluador **OSCAR RIOS SALAZAR**, tres (03) compromisos funcionales y cuatro (04) compromisos comportamentales para el periodo de evaluación anual u ordinario 2020-2021, toda vez que la Coordinadora del Centro Zonal Espinal, **ÁNGELA MARÍA MONTEALEGRE GARCÍA**, tiene derechos de carrera en el empleo Profesional Universitario Código 2044 Grado 07, por esta razón no es posible conformar Comisión Evaluadora por desempeñar un cargo de grado menor al de la evaluada.

Que la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA** para el período de evaluación 2020 – 2021 obtuvo una calificación en la evaluación definitiva de **84.81%**, la cual, según lo establecido en el artículo 10 del Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, la ubicó en el **Nivel Satisfactorio**, la cual fue notificada a la evaluada el 12 de febrero de 2021, según consta en el formato de calificación.

Que el 10 de febrero de 2021, de acuerdo con la información que se encuentra registrada en el formato de calificación, la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA** fue notificada personalmente de la calificación definitiva de la Evaluación de Desempeño Laboral realizada por el evaluador **OSCAR RIOS SALAZAR**.

Que el 17 de febrero de 2021, mediante oficio dirigido al Director de la Regional Tolima del ICBF, **OSCAR RIOS SALAZAR**, en calidad de evaluador, la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA** interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación, contra la calificación definitiva obtenida en la evaluación del desempeño laboral del periodo 2020-2021.

Que el 15 de marzo de 2021, el Director Regional **OSCAR RIOS SALAZAR**, en calidad de evaluador, resolvió el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA**, a través de la Resolución 0351, en la cual confirmó la calificación otorgada a la recurrente.

Que el 16 de marzo de 2021, **STEPHANIE TOVAR DEL RIO**, Profesional Universitario del Grupo Jurídico de la Regional Tolima, notificó a través de correo electrónico a la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA** la Resolución 0351 del 15 de marzo de 2021.

Que mediante correo electrónico del 18 de marzo de 2021, el Director Regional **OSCAR RIOS SALAZAR** remitió el recurso de apelación de la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA** a la Directora General del ICBF **LINA MARÍA ARBELÁEZ ARBELÁEZ**, superior jerárquico del Evaluador, con el fin de resolver la alzada.

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021.

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

II. COMPETENCIA

La Directora General del ICBF tiene competencia para resolver el recurso de apelación interpuesto contra la Evaluación del Desempeño Laboral de la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA**, efectuada para el período anual u ordinario 2020 - 2021, en virtud de las competencias asignadas por el Acuerdo 6176 de 2018, proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, que en su artículo 17 establece que *"Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan (...)"*.

Por lo anterior, le asiste la facultad para resolver en segunda instancia el recurso de apelación.

III. ASPECTOS DEL RECURSO

OBJETO DEL RECURSO

El 17 de febrero de 2021, la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA**, mediante oficio dirigido a **OSCAR RIOS SALAZAR**, Director Regional Tolima, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación contra la calificación definitiva obtenida en la Evaluación del Desempeño Laboral del periodo 2020-2021, sustentado en los siguientes hechos:

"(...) A. Con respecto a la evaluación del primer semestre: se plantea una nulidad por violación del debido proceso administrativo, que soporte en las siguientes consideraciones:

Se observa entonces el acto administrativo que calificó el primer semestre del periodo 2020, no registra la realidad del trabajo asignado y desarrollado que me fue asignado durante el primer semestre o periodo evaluado.

Por una parte, los indicadores señalan que todas las actuaciones se realizaron dentro de los términos legales, sin que se hubiese reportado afectación al servicio público que se presta en favor de la infancia y la adolescencia y la familia. Tampoco suscribí planes de mejora para alcanzar o cumplir los compromisos adquiridos en la concertación de metas objeto de calificación, de donde se infiere que no existió o se detectó NO CONFORMIDAD con el servicio prestado a mi cargo. De igual manera, para el periodo de evaluación impugnado, se me asignó una carga total de 641 actuaciones, de las cuales 341 fueron de asignación directa y 300 con delegación a través de apoyo de la asistencial y sin determinar las peticiones anteriores a la fecha evaluadas y que continúan bajo mi cargo, como tampoco las que asumí en apoyo a la Defensoría 4 en igual condición y tuve la responsabilidad de definir Fallos Jurídicos a fin de resolver la situación de los niños, niñas y adolescentes de esa defensoría.

Finalmente tuve conocimiento de esta evaluación al final del periodo evaluado es decir en este mes de enero sin que se hubiese notificado oportunamente este acto administrativo, negándoseme el derecho de contradicción y defensa de mis intereses laborales sobre los cuales sustento mi mínimo vital, aspecto que desconoce los lineamientos del Código Contencioso administrativo vigente en su art. 66 y s.s. y pese a que es una evaluación parcial, ésta si tiene un efecto relevante en la decisión evaluativa final, razón por cual impone la viabilidad de ser recurrida con el objeto de que sea revocada, aclarada y/o modificada-

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

Con respecto a la evaluación del segundo semestre periodo comprendido del 01/08/2020 al 31/01/2021: Mi reproche tiene que ver con el puntaje dado en los compromisos funcionales y comportamentales que da una calificación no acorde a mis expectativas y compromisos como tal adquiridos, la cual rechazo en todo sentido considerando que:

¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados? Respuesta: Si (puntuación de 3), Moderadamente (puntuación de 1) y No (puntuación de 0).

Se me asigna un NO, considerando que en este orden de ideas en el Item No. 1 demostré que promuevo "siempre" el cumplimiento de las metas de la organización y respeto sus normas se me asigne un NO cuyo puntaje es = 0

¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados? Respuesta: Si (puntuación de 3), Moderadamente (puntuación de 1) y No (puntuación de 0).

Se me asigna un NO, considerando que en este orden de ideas en el Item No. 2 señala: Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades = a "siempre"

Se me da una calificación en las **Conductas asociadas de Compromiso con la Organización – Decreto 815** evidenciándose que en 5 Items se me asigno la frecuencia "siempre" dentro de un puntaje de 9, sin embargo, es contradictorio, que:

¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados? Respuesta: Si (puntuación de 3), Moderadamente (puntuación de 1) y No (puntuación de 0).

Se me asigna un NO, considerando que en este orden de ideas en el Item No. 1 demostré que promuevo "siempre" el cumplimiento de las metas de la organización y respeto sus normas me asigne un NO cuyo puntaje es = 0

¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados? Respuesta: Si (puntuación de 3), Moderadamente (puntuación de 1) y No (puntuación de 0).

Se me asigna un NO, considerando que en este orden de ideas en el Item No. 2 señala: Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades = a "siempre"

Se me da una calificación en las **Conductas asociadas Trabajo en equipo y Colaboración – Decreto 2539** evidenciándose que en 6 items se me asignó la frecuencia "siempre" dando un puntaje de 9 sin embargo es contradictorio que:

Reitero mi posición que se evidencia contradictorio al definir el evaluador que NO ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados? Como tampoco indique el evaluador que NO cuando se cuestiona que ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar mas de lo que tenia estipulado en los compromisos laborales?

Igual se aprecia que me fue asignado una calificación de Aceptable. La cual no acepto.

Y que al definir el total de Compromisos comportamentales se me califica con un promedio de 9, el cual no me parece ajustado a la realidad.(...)"

De existir otras evidencias solicito a titulo de peticion me las hagan conocer porque hasta este momento las desconozco lo que me impide ejercer derecho de contradicción. (...)"

IV. DECISION DE PRIMERA INSTANCIA.

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

El servidor público **OSCAR RIOS SALAZAR**, Director Regional Tolima, en condición de evaluador y en ejercicio de su competencia, resolvió el recurso de reposición, confirmando la calificación efectuada a la servidora **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA**, mediante la Resolución 0351 del 15 de marzo de 2021, sustentando su decisión con los siguientes argumentos:

"(...) Frente la solicitud del recurso de reposición y en subsidio el de apelación para la calificación del primer semestre; me permito recordarle que los recursos solo proceden frente la calificación definitiva, cuando el evaluado no está de acuerdo con esta." Contra las evaluaciones semestrales o parciales expresas o presuntas No procesara recurso alguno".

Frente al enunciado de la recurrente al indicar que solo hasta finales de enero de 2021 conoció del resultado de la evaluación de desempeño laboral primer semestre, me permito recordar que el día 18 de agosto de 2021, mediante correo electrónico se les informó que dicho resultado se encontraba disponible en el Aplicativo EDL, para su debida consulta.

Por lo anterior no se estaría generando ninguna nulidad por violación del debido proceso administrativo y tampoco se le está trasgrediendo, su derecho a la contradicción como lo señala la recurrente.

Al no contemplar la Ley recurso alguno para esta evaluación, no da lugar a que este despacho se pronuncie para una eventual revisión o modificación de la calificación.

Con respecto a la calificación definitiva, recordemos que son el resultado obtenido en la evaluación de Periodo de Prueba, Anual y Extraordinaria. Partiendo de esta premisa y de la información aportada por la Coordinadora del Centro Zonal Espinal, se encuentra evidenciado el incumplimiento de las funciones por parte de la servidora pública, conforme a los siguientes soportes: (...)

Teniendo en cuenta los antecedentes anteriormente esbozados, se demuestra el trabajo y las actividades desarrolladas durante los periodos evaluados que le dan muestra del nivel de desempeño del servidor público, dejando ver cuáles fueron las razones que motivaron para otorgar la calificación 84.81% que la ubica en el nivel SATISFACTORIO.

Las competencias comportamentales; son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece. Se fundamentan en las competencias comportamentales definidas por el Decreto 815 de 2018 y en el Manual Especifico de funciones de cada empleo.

La recurrente se pronuncia frente la evolución de compromisos comportamentales, puntos 1,2, 3 y 4:

Compromiso con la Organización - Decreto 815 de 2018; definición de Competencia "...Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales..."

Trabajo en equipo y colaboración – Decreto 2539 de 2005; definición de Competencia "...Trabajar con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales comunes..."

Compromiso con la organización- Decreto 815 de 2018; definición de Competencia "Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales..."

24 AGO 2021

RESOLUCIÓN No. 5304

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

Experticia Profesional Decreto- 2539 de 2005; definición de Competencia; "...Aplicar el conocimiento profesional en la resolución de problemas y transferirlo a su entorno laboral..."

Al respecto, el evaluador precisó el compromiso que se tiene por la funcionaria para alcázar las metas individuales y comunes que permitan la debida Gestión de la Regional y permitan el logro de los compromisos concertados. Con respecto a la afirmación del porque el evaluador no justificó la respuesta "NO", vale la pena aclarar que la herramienta electrónica habilitada por la Comisión Nacional del Servicio Civil (Aplicativo EDL), no despliega esta casilla para ampliar la respuesta o evidenciar el cumplimiento de esta.

Es de aclarar que la calificación en los compromisos comportamentales de la servidora Pública NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA, estuvieron dentro resultado numérico entre 7 a 9, específicamente en 9 encontrándose en un nivel de desarrollo ACEPTABLE.

La servidora Pública NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA; no aportó las evidencias que permitieran verificar el cumplimiento o, incumplimiento de los compromisos laborales. Dicho lo anterior es menester instruirle a la recurrente que, si pretendía que este Despacho modificara la evaluación definitiva, debió aportar elementos de juicio que pudieran demostrar de manera clara y suficiente, su diligencia en lo atinente al cumplimiento de los compromisos. Para tal efecto es importante recordar lo siguiente:

Evidencias, son las pruebas que permiten establecer objetivamente el avance, cumplimiento o, incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el periodo de evaluación, como producto o resultado del desempeño del empleado evaluado y que deben corresponder a los compromisos laborales y al desarrollo de las competencias comportamentales.

Las evidencias incorporadas en el portafolio le permitirán al evaluador verificar el porcentaje de avance de los compromisos concertados, con el fin que se pueda efectuar una evaluación objetiva y transparente.

*Teniendo en cuenta la escala de calificación del desempeño la servidora Pública NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA; obtuvo un total de **84.81** (SATISFACTORIO). Pudiendo ser usada la misma en lo siguiente:*

Acuerdo 6176 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil,

ARTÍCULO 13. USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SATISFACTORIO

- a) 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.*
- b) Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera.*
- c) 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.*

Por lo anterior la servidora Pública NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA, con la calificación obtenida, No estaría inmersa en las consecuencias en el nivel no satisfactorio. Como lo son: 1). Separación de la carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella. 2) Retiro del servicio. 3) Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.

Ahora bien, no puede perderse de vista que la estabilidad en el empleo de los servidores con derechos de carrera administrativa se encuentra sujeta al desempeño sobresaliente o satisfactorio

RESOLUCIÓN No. 5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

pues de lo contrario, el sistema de evaluación incumpliría uno de los objetivos principales que es garantizar la permanencia en el empleo de personal calificado para desempeño de la función pública. Finalidad que el presente caso se cumple.

En concordancia con lo anterior, este Despacho con base en los elementos de juicio allegados por la recurrente, concluye la no prosperidad del recurso interpuesto (...)"

V. PRUEBAS APORTADAS

Para el conocimiento del presente recurso de apelación, fueron allegados los siguientes documentos para ser valorados como pruebas por este Despacho:

1. Por parte de la evaluada:

La servidora recurrente solicita con su escrito de recurso que sea tomado como prueba el informe de peticiones registrado en el Sistema de Informe Misional – SIM – por lo que este Despacho procedió a solicitar el respectivo informe a la Dirección de Protección, el cual será analizado en las consideraciones del presente acto administrativo.

2. Por parte del Evaluador:

El evaluador aportó con el expediente los siguientes documentos que soportan su decisión:

No	FECHA	DOCUMENTOS APORTADOS CON EL RECURSO DE REPOSICIÓN	OBSERVACIONES
1	01-02-2021	Correo electrónico de ANGELA MARÍA MONTEALEGRE, Coordinadora del Centro Zonal Espinal, dirigido a OSCAR RÍOS SALAZAR, Director Regional.	Se informa que la Defensora de familia Norelis del Socorro Salguero "incumplió requisitos legales frente al envío de un trámite de adopción determinada". Se observa que dicho caso fue tenido en cuenta por el evaluador al momento de la calificación y al resolver el respectivo recurso de reposición interpuesto por la evaluada.
2	01-02-2021	Correo electrónico de ANGELA MARÍA MONTEALEGRE, Coordinadora del Centro Zonal Espinal, dirigido a NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO y otros,	Se solicita informe por incumplimiento de requisito legales en proceso de adopción determinada, y pide formulación de una "salida no conforme". Se observa que dicho caso fue tenido en cuenta por el evaluador al momento de la calificación y al resolver el respectivo recurso de reposición interpuesto por la evaluada.
3	01-02-2021	Correo electrónico de MARTHA DIALI HERRERA, referente de Calidad del Grupo de Planeación de la Regional Tolima, dirigido a ANGELA MARÍA MONTEALEGRE, Coordinadora del Centro Zonal Espinal.	Formulación de una salida no conforme al proceso de protección-Adopciones, por incumplimiento de requisitos legales. Se observa que dicho caso fue tenido en cuenta por el evaluador al momento de la calificación y al resolver el respectivo recurso de reposición interpuesto por la evaluada.

RESOLUCIÓN No. 5304 24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

No	FECHA	DOCUMENTOS APORTADOS CON EL RECURSO DE REPOSICIÓN	OBSERVACIONES
4	27-01-2021	Correo electrónico de NURY ESPERANZA DÍAZ LIZCANO, profesional universitario del Grupo de Asistencia Técnica, dirigido a MARTHA DIALI HERRERA, referente de Calidad del Grupo de Planeación de la Regional Tolima.	Se remite memorando para solicitar apoyo en la elaboración de la Salida no Conforme en proceso de adopción por un caso a cargo de la Defensora NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO. Se observa que dicho caso fue tenido en cuenta por el evaluador al momento de la calificación y al resolver el respectivo recurso de reposición interpuesto por la evaluada
5	19-01-2021	Memorando Rad. 2021593000001154 dirigido a ANGELA MARÍA MONTEALEGRE con asunto: "Información NNA estudiado en Comité de Adopciones" por parte de DIEGO ARMANDO LEYTON Secretario Comité Adopciones.	Se decide generar una salida no conforme por el incumplimiento de los requisitos legales en el proceso de adopción del niño DANIEL RICARDO TIQUE, proceso liderado por la defensoría de familia de la servidora NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO.
6	04-08-2020	Correo electrónico de ANGELA MARÍA MONTEALEGRE Coordinadora del Centro Zonal Espinal, dirigido a LILIA DEL PILAR RODRÍGUEZ	Solicitud de soportes para el proceso de evaluación de la Defensora de Familia NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO. Respecto al SIM 31031219 del cual la Defensora no había hecho el seguimiento debido. Se observa que dicho caso fue tenido en cuenta por el evaluador al momento de la calificación y al resolver el respectivo recurso de reposición interpuesto por la evaluada.
7	03-06-2020	ACTA DE REUNIÓN O COMITÉ No. 11 convocada por la Coordinación del Centro Zonal Espinal, con el objetivo de brindar orientación, asistencia técnica y recomendaciones técnico-jurídicas frente a los trámites de restablecimientos de derechos de los NNA.	Se observa la asistencia de la Defensora NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO.
8	12-02-2020	ACTA DE REUNIÓN O COMITÉ No. 3 convocada por la Coordinación del Centro Zonal Espinal, con el objetivo de brindar orientación, asistencia técnica y recomendaciones técnico-jurídicas frente a los trámites de restablecimientos de derechos de los NNA.	Se observa la asistencia de la Defensora NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO
9	18-08-2020	Correo electrónico de OSCAR RÍOS SALAZAR, Director Regional, a NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO y otros.	Se informa a los servidores públicos relacionados que se encuentra disponible la evaluación del primer semestre del periodo 2020-2021 para su consulta.
10	15-08-2020	FORMATO DE CALIFICACIÓN PRIMER SEMESTRE	Evaluación realizada el 15 de agosto de 2020
11	08-02-2021	FORMATO DE CALIFICACIÓN SEGUNDO SEMESTRE	Evaluación realizada el 08 de febrero 2021
12	09-02-2021	FORMATO DE CALIFICACIÓN DEFINITIVA	Fecha de calificación 09 de febrero de 2021

RESOLUCIÓN No. 5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Mariaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

3. Evidencias registradas en el Aplicativo EDL-App:

FECHA DE REGISTRO	COMPROMISO O COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	OBSERVACIÓN	USUARIO REGISTRO
2020-08-06	Compromiso con la organización -Decreto 815	Escucho activamente e informo con veracidad al usuario o ciudadano. Valorando y atendiendo las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna, gestionando la activación del SNBF para lograr que sea eficaz.	Centro zonal Espinal	Atención presencial y en estos momentos por Covid 19 se gestiona mediante correos electrónicos antes los entes competentes y dando respuesta de forma telefónica y escrita al usuario.	NORELIS SALGUERO
2020-08-06	Experticia Profesional - Decreto 2539	Planifico acciones para el logro de los objetivos grupales. Generando expectativas positivas del equipo y los miembros del mismo. Coopero en las distintas situaciones y comparto información en los casos que sea procedente.	Centro zonal Espinal	Se han generado estrategias en atención a la emergencia sanitaria por Covid 19, gestionando junto con el equipo de forma eficaz antes los entes competentes y dando respuesta inmediata a los casos reportados	NORELIS SALGUERO
2020-08-06	Trabajo en equipo y colaboración - Decreto 2539	Promuevo el cumplimiento de las metas de la organización trabajando en equipo haciendo respetar las normas. Dando prioridad a las necesidades de la organización. Demuestro sentido de pertenencia en todas mis actuaciones.	Centro Zonal Espinal	Atención presencial y ante la declaratoria sanitaria por Covid 19 se gestiona mediante correos electrónicos antes los entes competentes, informando de forma telefónica, escrita y presencialmente al usuario.	NORELIS SALGUERO
2020-08-06	Orientación al usuario y al ciudadano -Decreto 815	Escucho activamente e informo con veracidad al usuario o ciudadano. Valorando y atendiendo las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna, gestionando la activación del SNBF para lograr que sea eficaz.	Centro zonal Espinal	Atención presencial y en estos momentos por Covid 19 se gestiona mediante correos electrónicos antes los entes competentes y dando respuesta de forma telefónica y escrita al usuario.	NORELIS SALGUERO
2020-08-06	Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones	Escucho activamente e informo con veracidad al usuario o ciudadano. Valorando y atendiendo las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna, gestionando la activación del SNBF para lograr que sea eficaz.	Centro zonal Espinal	Atención presencial y en estos momentos por Covid 19 se gestiona mediante correos electrónicos antes los entes competentes y dando respuesta de forma telefónica y escrita al usuario.	NORELIS SALGUERO

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

FECHA DE REGISTRO	COMPROMISO O COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	OBSERVACIÓN	USUARIO REGISTRO
	asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales.				
2021-01-27	Compromiso con la organización -Decreto 815	Escucho activamente e informo con veracidad al usuario o ciudadano. Valorando y atendiendo las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna, gestionando la activación del SNBF para lograr que sea eficaz.	Centro zonal Espinal	Atención presencial y en estos momentos por Covid 19 se gestiona mediante correos electrónicos antes los entes competentes y dando respuesta de forma telefónica y escrita al usuario.	NORELIS SALGUERO
2020-08-06	Adelantar los procesos administrativos de restablecimiento de derechos a su cargo, de acuerdo a las disposiciones legales, los lineamientos técnicos dictados por el ICBF y los conceptos jurídicos proferidos por la Oficina Asesora Jurídica del ICBF, velando por su pronta solución, evitando incurrir en causales de pérdida de competencia en garantía del interés superior de los niños, niñas y adolescentes y la prevalencia de sus derechos.	Atención de los procesos administrativos que reporten por presuntas amenazas o vulneración de derechos. Brindando atención dentro de los términos previstos por la ley y en consideración al lineamiento del ICBF.	Centro Zonal Espinal- sim	Se gestionarán los procesos que sean designados por competencia funcional y territorial con eficacia, en consideración de las garantías y el interés superior de los niños, niñas y adolescentes, y cumplimiento a la ley de Infancia y adolescencia.	NORELIS SALGUERO
2021-01-27	Trabajo en equipo y colaboración - Decreto 2539	Promuevo el cumplimiento de las metas de la organización trabajando en equipo haciendo respetar las normas. Dando prioridad a las necesidades de la organización. Demuestro sentido de pertenencia en todas mis actuaciones	Centro zonal Espinal	Atención presencial y ante la declaratoria sanitaria por Covid 19 se gestiona mediante correos electrónicos antes los entes competentes, informando de forma telefónica, escrita y presencialmente al usuario.	NORELIS SALGUERO
2021-01-27	Compromiso con la organización -Decreto 815	Escucho activamente e informo con veracidad al usuario o ciudadano. Valorando y atendiendo las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna, gestionando la activación del SNBF para lograr que sea eficaz.	Centro zonal Espina	Atención presencial y en estos momentos por Covid 19 se gestiona mediante correos electrónicos antes los entes competentes y dando respuesta de forma telefónica y escrita al usuario.	NORELIS SALGUERO
2021-01-27	Adelantar los procesos administrativos de restablecimiento de	Adelantar los procesos de SRD a su cargo, bajo las disposiciones legales, los	Centro Zonal Espinal	Se gestionarán los procesos que sean designados por	NORELIS SALGUERO

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021.

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

FECHA DE REGISTRO	COMPROMISO O COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	OBSERVACIÓN	USUARIO REGISTRO
	derechos a su cargo, de acuerdo a las disposiciones legales, los lineamientos técnicos dictados por el ICBF y los conceptos jurídicos proferidos por la Oficina Asesora Jurídica del ICBF, velando por su pronta solución, evitando incurrir en causales de pérdida de competencia en garantía del interés superior de los niños, niñas y adolescentes y la prevalencia de sus derechos.	lineamientos del ICBF y los conceptos jurídicos de la Oficina Asesora Jurídica del ICBF, velar por la solución, evitar incurrir en causales de pérdida de competencia.		competencia funcional y territorial con eficacia, en consideración de las garantías y el interés superior de los niños, niñas y adolescentes, y cumplimiento a la ley de Infancia y adolescencia.	
2020-08-06	Generar acciones de articulación y seguimiento con las demás entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, como entidades corresponsables en la garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	Accionar de manera oportuna y eficaz en materia de derechos de la infancia, la adolescencia y la familia en todos los casos que sean asignados al despacho, en cual se deba activar el SNBF.	Entidades SNBF- sim - Centro Zonal Espinal.	Atención presencial y en estos momentos por Covid 19 se gestiona mediante correos electrónicos antes los entes competentes y dando respuesta de forma telefónica y escrita al usuario.	NORELIS SALGUERO
2021-01-27	Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales.	Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas.	Centro zonal Espinal	Atención presencial y en estos momentos por Covid 19 se gestiona mediante correos electrónicos antes los entes competentes y dando respuesta de forma telefónica y escrita al usuario.	NORELIS SALGUERO
2021-01-27	Generar acciones de articulación y seguimiento con las demás entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, como entidades corresponsables en la garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	Accionar de manera oportuna y eficaz en materia de derechos de la infancia, la adolescencia y la familia en todos los casos que sean asignados al despacho, en cual se deba activar el SNB	Centro zonal Espinal	Atención presencial y en estos momentos por Covid 19 se gestiona mediante correos electrónicos antes los entes competentes y dando respuesta de forma telefónica y escrita al usuario	NORELIS SALGUERO

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

FECHA DE REGISTRO	COMPROMISO O COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	OBSERVACIÓN	USUARIO REGISTRO
2021-01-27	Orientación al usuario y al ciudadano -Decreto 815	Escucho activamente e informo con veracidad al usuario o ciudadano. Valorando y atendiendo las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna, gestionando la activación del SNBF para lograr que sea eficaz.	Centro zonal Espinal	Atención presencial y en estos momentos por Covid 19 se gestiona mediante correos electrónicos antes los entes competentes y dando respuesta de forma telefónica y escrita al usuario.	NORELIS SALGUERO

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En consideración al análisis de los antecedentes, este Despacho debe determinar si existe razón suficiente de conformidad con las circunstancias de hecho y derecho, para confirmar o modificar la calificación otorgada en primera instancia a la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA**.

Previo a ello, debe indicarse que de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Decreto 760 de 2005 y el artículo 2.2.8.1.9 del Decreto 1083 de 2015, los recursos contra la calificación de la evaluación de desempeño laboral proceden cuando se considere que se produjeron por violación de las normas que las regulan, o por inconformidad con los resultados de estas.

La servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA** interpuso recurso de reposición y subsidio de apelación, una vez tuvo conocimiento del resultado de la calificación obtenida para el periodo anual u ordinario 2020-2021, planteando, para el *primer semestre*, una nulidad por violación del debido proceso administrativo y además afirmando que la calificación no registraba la realidad del trabajo asignado y desarrollado y, frente al *segundo semestre*, manifestó su inconformidad en la calificación de los compromisos funciones y comportamentales.

Por lo anterior, solicita que sea revisada la calificación y que se le asigne una mayor calificación en el cumplimiento de los compromisos funcionales del primer semestre, y el máximo puntaje posible en sus compromisos comportamentales por considerar que se cumplieron totalmente los compromisos adquiridos respecto a las conductas asociadas.

En este sentido, este Despacho revisará cada una de las apreciaciones y argumentos descritos por la recurrente frente a su inconformidad con los resultados de la calificación definitiva del periodo 2020-2021; para lo cual realizará un análisis respecto de las fases que comprenden la evaluación de desempeño anual, en concordancia con el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, el cual señala que la evaluación se compone por cuatro etapas a saber:

PRIMERA	Concertación de Compromisos
SEGUNDA	Seguimiento
TERCERA	Evaluaciones Parciales
CUARTA	Calificación definitiva

RESOLUCIÓN No. 5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

Frente a la **primera fase**, denominada **Concertación de Compromisos**, es procedente indicar que la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA**, de acuerdo con la información que reposa en el expediente, concertó los siguientes compromisos funcionales y comportamentales para el período de evaluación 2020-2021 con su evaluador **OSCAR RIOS SALAZAR**, Director Regional:

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO
1	Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la Ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales.	25%
2	Adelantar los procesos administrativos de restablecimiento de derechos a su cargo, de acuerdo con las disposiciones legales, los lineamientos técnicos dictados por el ICBF y los conceptos jurídicos proferidos por la Oficina Asesora Jurídica del ICBF, velando por su pronta solución, evitando incurrir en causales de pérdida de competencia en garantía del interés superior de niños, niñas y adolescentes y la prevalencia de sus derechos.	55%
3	Generar acciones de articulación y seguimiento con las demás entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar como entidades corresponsables en la garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	20%

No.	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
1	Trabajo en Equipo y Colaboración
2	Experiencia Profesional
3	Compromiso con la Organización
4	Orientación al Usuario y al Ciudadano

La **segunda fase**, denominada **Seguimiento**, es transversal a todo el proceso de evaluación, por lo que no corresponde a una etapa que se suceda a otra en el tiempo, pues esta se lleva a cabo durante todo el período de evaluación. El Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC la define en los siguientes términos:

"ARTICULO 4°. SEGUIMIENTO. Consiste en la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación".

En el mismo sentido, el Anexo Técnico del Acuerdo en mención dispone:

"Seguimiento. Para el desarrollo de la segunda fase el evaluador podrá tener en cuenta los siguientes criterios para realizar el seguimiento del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos:

- 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. El evaluador informará al evaluado el resultado del seguimiento, destacando sus avances, aportes, aspectos de mejora o incumplimiento en los compromisos".

En esta fase, si el evaluador advierte que existen aspectos a mejorar, puede suscribir con

RESOLUCIÓN No. 5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

el evaluado, *compromisos de mejoramiento individual*, los cuales tienen un carácter facultativo, pues es el evaluador quien determina su necesidad dentro del proceso de evaluación. Al respecto es necesario señalar que el artículo 7° del Acuerdo 6176 de 2018 establece lo siguiente:

"COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO. Si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, **podrá** suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados" (Destacado fuera del texto).

De igual forma, respecto a los compromisos de mejoramiento, el Anexo Técnico señala:

"(...) Compromisos de mejoramiento individual: Corresponde al conjunto de acciones preventivas y correctivas que puede adoptar el evaluador durante el periodo de evaluación, con el fin de mejorar y promover el desarrollo de sus compromisos".

Como se puede observar en la norma antes citada, la suscripción de los **COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO** es una facultad del evaluador frente a los aspectos a mejorar basado en el seguimiento, y cuando este advierta falencias en el desempeño laboral del evaluado, o una desmejora ostensible en términos de cumplimiento por parte de este, puesto que son una herramienta de evaluación continua. De esta manera, no es viable exigir su realización, sin un fundamento objetivo basado en evidencias.

De lo anterior se puede establecer que la fase de seguimiento está compuesta por todas las actuaciones realizadas por el evaluador en conjunto, con el ánimo de verificar el desarrollo de los compromisos funcionales y comportamentales concertados con el evaluado; de las cuales se puede concluir la necesidad de aplicar acciones preventivas o correctivas acorde con el criterio del evaluador.

Es importante advertir, además, que en la fase de seguimiento intervienen de igual forma, junto con el evaluador, todos los demás actores involucrados en el desarrollo de las actividades propias de la entidad y que guardan relación directa con el ejercicio funcional del evaluado. En este sentido, los correos electrónicos dirigidos a la evaluada, conexos con los compromisos funcionales y comportamentales fijados para el respectivo periodo de evaluación y aportados por el evaluador, integran la evidencia de esta fase. Los compromisos de mejora individual, por su naturaleza dispositiva, no son la única forma de probar el seguimiento.

Respecto a la **tercera fase**, denominada **Evaluaciones Parciales**, los resultados obtenidos por la servidora pública recurrente en la Evaluación de Desempeño Laboral del primer y segundo semestre correspondiente al periodo anual u ordinario 2020-2021, respecto de los compromisos comportamentales, de acuerdo con la información que se encuentra en el Aplicativo EDL - App, fue la siguiente:

- **Evaluación compromisos funcionales primer semestre para el periodo comprendido entre el 01 de febrero y el 31 de julio de 2020:**

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Mariaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO	EVALUACION	RESULTADO
1	Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la Ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales.	25%	70.0	17.5
2	Adelantar los procesos administrativos de restablecimiento de derechos a su cargo, de acuerdo con las disposiciones legales, los lineamientos técnicos dictados por el ICBF y los conceptos jurídicos proferidos por la Oficina Asesora Jurídica del ICBF, velando por su pronta solución, evitando incurrir en causales de pérdida de competencia en garantía del interés superior de niños, niñas y adolescentes y la prevalencia de sus derechos.	55%	80.0	44.0
3	Generar acciones de articulación y seguimiento con las demás entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar como entidades corresponsables en la garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	20%	100	20.0
TOTAL				69.28%

- **Evaluación compromisos comportamentales primer semestre para el periodo comprendido entre el 01 de febrero y el 31 de julio de 2020:**

COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO	
CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
Coopera en distintas situaciones y comparte información.	ALGUNAS VECES
Aporta sugerencias, ideas y opiniones.	SIEMPRE
Expresa expectativas positivas del equipo o de los miembros del mismo.	SIEMPRE
Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	SIEMPRE
Establece el diálogo directo con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	ALGUNAS VECES
Respeto criterios dispares y distintos	ALGUNAS VECES
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
NIVEL DE DESARROLLO	ALTO
CALIFICACIÓN NUMERICA	10
COMPETENCIA COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	
CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	SIEMPRE
Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	SIEMPRE
Apoya a la organización en situaciones difíciles	SIEMPRE

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	FRECUENTEMENTE
Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	SIEMPRE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
NIVEL DE DESARROLLO	ALTO
CALIFICACIÓN NUMERICA	12
EXPERIENCIA PROFESIONAL	
CONDUCTAS ASOCIADAS	
EVALUACIÓN	
Analiza de modo sistemático y racional los aspectos del trabajo, basándose en información relevante.	SIEMPRE
Aplica reglas básicas y conceptos complejos aprendidos.	SIEMPRE
Identifica y reconoce con facilidad las causas de los problemas y sus posibles soluciones.	SIEMPRE
Clasifica datos o situaciones complejas.	SIEMPRE
Planea, organiza, y ejecuta múltiples tareas tendientes a alcanzar resultados institucionales.	SIEMPRE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
NIVEL DE DESARROLLO	ALTO
CALIFICACIÓN NUMERICA	12
COMPETENCIA ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO	
CONDUCTAS ASOCIADAS	
EVALUACIÓN	
Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	FRECUENTEMENTE
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	FRECUENTEMENTE
Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	NUNCA
Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	FRECUENTEMENTE
Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	SIEMPRE
Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	SIEMPRE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía Estipulado en los compromisos laborales?	NO
NIVEL DE DESARROLLO	ALTO
CALIFICACIÓN NUMÉRICA	10

De acuerdo con la información que se encuentra en el Aplicativo EDL-App, la evaluación de la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA** para la Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al primer semestre es la siguiente:

Evaluación Parcial Primer Semestre periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2020 al 31 de julio de 2020:

1. TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES	69.28
2. TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	11
CALIFICACIÓN TOTAL	80.28

En el segundo semestre, periodo de evaluación de desempeño comprendido entre el 01 de

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

agosto de 2020 al 31 de enero de 2021, la evaluada manifiesta inconformidad con la calificación obtenida para los compromisos comportamentales. Los resultados obtenidos por la servidora recurrente en este componente de evaluación fueron los siguientes:

Compromisos Comportamentales evaluación segundo semestre periodo 01 de agosto de 2020 a 31 de enero de 2021:

COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO	
CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
Coopera en distintas situaciones y comparte información.	SIEMPRE
Aporta sugerencias, ideas y opiniones.	SIEMPRE
Expresa expectativas positivas del equipo o de los miembros del mismo.	SIEMPRE
Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	SIEMPRE
Establece el diálogo directo con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	SIEMPRE
Respetar criterios dispares y distintos	SIEMPRE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	NO
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
NIVEL DE DESARROLLO	ACEPTABLE
CALIFICACIÓN NUMERICA	9
COMPETENCIA COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	
CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	SIEMPRE
Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades	SIEMPRE
Apoya a la organización en situaciones difíciles	SIEMPRE
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	SIEMPRE
Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	SIEMPRE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	NO
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
NIVEL DE DESARROLLO	ACEPTABLE
CALIFICACIÓN NUMERICA	9
EXPERIENCIA PROFESIONAL	
CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
Analiza de modo sistemático y racional los aspectos del trabajo, basándose en información relevante.	SIEMPRE
Aplica reglas básicas y conceptos complejos aprendidos.	SIEMPRE
Identifica y reconoce con facilidad las causas de los problemas y sus posibles soluciones.	SIEMPRE
Clasifica datos o situaciones complejas.	SIEMPRE
Planea, organiza, y ejecuta múltiples tareas tendientes a alcanzar resultados institucionales.	SIEMPRE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	NO
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
NIVEL DE DESARROLLO	ACEPTABLE
CALIFICACIÓN NUMERICA	9
COMPETENCIA ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO	
CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN

RESOLUCIÓN No. **5304** **24 AGO 2021**

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	SIEMPRE
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	SIEMPRE
Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	SIEMPRE
Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	FRECUENTEMENTE
Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	SIEMPRE
Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	SIEMPRE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía Estipulado en los compromisos laborales?	NO
NIVEL DE DESARROLLO	NO
CALIFICACIÓN NUMÉRICA	9

De acuerdo con la información que se encuentra en el Aplicativo EDL-App, la calificación de la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA** para la Evaluación de Desempeño laboral correspondiente al segundo semestre es la siguiente:

Evaluación Parcial Segundo Semestre:

1. TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES	80.33
2. TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	9
CALIFICACIÓN TOTAL	89.33

La **cuarta fase** de la Evaluación de Desempeño Laboral anual u ordinaria corresponde a la **calificación definitiva anual**, para la cual la servidora **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA** obtuvo los siguientes resultados, según la información que se encuentra en el Aplicativo EDL-App:

Calificación definitiva anual u ordinaria periodo 2020-2021:

	CALIFICACIÓN	PESO	TOTAL
1. EVALUACIÓN PRIMER SEMESTRE	80.28	50%	40.14
2. EVALUACIÓN SEGUNDO SEMESTRE	89.33	50%	44.57
CALIFICACIÓN DEFINITIVA			84.81
NIVEL	SATISFACTORIO		

La servidora recurrente manifiesta inconformidad con la calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021, fundamentada en los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño correspondiente al primer semestre por una presunta vulneración del derecho al debido proceso y por la calificación obtenida para los compromisos funcionales de ese periodo; y respecto de la evaluación del segundo semestre por la valoración obtenida en los compromisos comportamentales, específicamente respecto a las preguntas "**¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?**" y "**¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?**", toda vez que para cada una de las conductas asociadas en los compromisos comportamentales concertados, el evaluador respondió NO.

RESOLUCIÓN No. 5304

24 AGO 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral”.

Frente a estas valoraciones la recurrente manifiesta que el evaluador incurrió en una falta al no considerar de manera objetiva la calificación para las conductas asociadas de cada uno de los compromisos, valorando de manera subjetiva su desempeño a la hora de responder las preguntas señaladas, con lo cual estaría contrariando igualmente el principio de objetividad de la Evaluación de Desempeño.

Igualmente, señala la servidora recurrente que no fueron tenidas en cuenta por parte del evaluador las evidencias reportadas por esta para el cumplimiento de cada una de las conductas asociadas de los compromisos comportamentales mencionados, con las cuales se demostraría que sí hubo un grado de aporte y desarrollo más allá de lo esperado en el cumplimiento de estos compromisos.

En atención a lo anterior, este Despacho considera necesario hacer las siguientes precisiones respecto a la Evaluación de Desempeño Laboral de acuerdo con el marco normativo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional de Servicio Civil y su respectivo Anexo Técnico:

Inicialmente, es importante establecer que la Evaluación de Desempeño Laboral está diseñada como una herramienta que permite la mejora continua de los evaluados y los procesos que tienen a su cargo, impactando de manera positiva toda la actividad de la entidad de cara al cumplimiento de sus metas y objetivos.

En ese sentido la Ley 909 de 2004 señala:

“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.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al periodo 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”.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.8.1.3 determinó los parámetros que deben atenderse cuando se efectúe la evaluación del desempeño laboral de la siguiente manera:

“Artículo 2.2.8.1.3. Parámetros de la evaluación del desempeño laboral. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional”.

De igual manera el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, establece el Sistema Tipo de evaluación, que señala:

“ARTÍCULO 1°. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

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".

En la Evaluación de Desempeño Laboral se asigna un porcentaje de acuerdo al nivel de desarrollo alcanzado por el Evaluado para cada uno de los compromisos funcionales y comportamentales, conforme con las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento. El Anexo Técnico del Acuerdo 6176 de 2018 define de esta manera cada una de las competencias a evaluar:

- a. **Competencias funcionales:** Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel.
- b. **Competencias comportamentales:** Son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece.

Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: 1. Responsabilidad por personal a cargo. 2. Habilidades y aptitudes laborales. 3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. 4. Iniciativa de innovación en la gestión. 5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad. (Artículo 2.2.4.5 del Decreto 815 de 2018).

Nota aclaratoria. Las competencias comportamentales corresponderán a las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, o en su defecto las señaladas en el Decreto 815 de 2018. En todo caso, se concertarán entre tres (3) y cinco (5) compromisos comportamentales.

Respecto a los compromisos comportamentales, es importante señalar que la calificación de estos corresponde a un ejercicio de observación cualitativo que el Evaluador hace del desempeño del Evaluado, con el fin de establecer qué tanto han estado presentes en el ejercicio de sus funciones a lo largo del periodo de evaluación. Además de la valoración asignada a cada una de las conductas asociadas, el Evaluador deberá responder dentro del formato de calificación, en términos de Sí, Moderadamente, y No, a las siguientes preguntas:

1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?
2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?

La primera pregunta busca indagar acerca de la frecuencia con la que el Evaluador ha observado las conductas asociadas en el logro de los compromisos funcionales y comportamentales por parte del Evaluado, y si estas han favorecido al logro de los objetivos. La CNSC de acuerdo con la información que se encuentra en su página web, ha delimitado cada opción de respuesta de la siguiente manera:

- a. SI. Las conductas asociadas a la competencia han servido o aportado completamente al logro de los compromisos laborales establecidos.
- b. MODERADAMENTE. Las conductas asociadas a la competencia han servido o aportado algunas veces al logro de los compromisos laborales establecidos.
- c. NO. Las conductas asociadas con la competencia no han aportado al logro de los compromisos laborales acordados para esta evaluación.

La segunda pregunta indaga si el cumplimiento de las conductas asociadas ha excedido el

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral”.

resultado esperado, esto es, si además del cumplimiento normal de los compromisos, el Evaluado ha aportado más allá al desarrollo de los mismos con cada una de las conductas asociadas.

Para esta pregunta, las opciones de respuesta, según la CNSC son las siguientes:

- a. SI. Las conductas asociadas a la competencia han permitido superar los compromisos laborales establecidos.
- b. NO. Las conductas asociadas a la competencia NO han permitido superar los compromisos laborales establecidos, o, ni siquiera han alcanzado a cumplir con lo establecido en los mismos

Es importante recalcar que la valoración de las competencias comportamentales y de las conductas asociadas a cada uno de los compromisos, debe enmarcarse en la evidencia aportada por el Evaluado durante el proceso de evaluación, y que el cumplimiento de estas, valorado como SIEMPRE no significa *per sé* un nivel de desarrollo extraordinario, en los términos de la segunda pregunta calificadora.

Además de las etapas en las que se divide la evaluación de desempeño a saber: *concertación de compromisos, seguimiento, evaluaciones parciales y calificación definitiva*; el Acuerdo de la CNSC 6176 de 2018 establece la posibilidad de realizar compromisos de mejora cuando el evaluador advierta que existen aspectos a mejorar, ante el incumplimiento evidente del evaluado.

Del análisis de la normatividad descrita se puede establecer que existe diferencia entre los conceptos de “Evaluación” y “Calificación”, pues el primero se refiere a estimar de manera permanente los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y rendimiento de los servidores públicos durante el periodo evaluado; por su parte, la Calificación corresponde al porcentaje alcanzado por el evaluado de acuerdo con las evidencias reportadas¹.

En efecto, la calificación corresponde sólo a una parte de las etapas de la evaluación de desempeño, siendo esta la última fase de la evaluación, tal como lo describe el Acuerdo 6176 de la CNSC:

ARTÍCULO 8°. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL. *Comprende el periodo entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.*

Siendo la fase de seguimiento aquella en la que es posible realizar los objetivos de la evaluación de desempeño, el rol del evaluador cumple un papel fundamental, y no debería limitarse en función de la calificación definitiva, pues por la naturaleza y finalidad de la evaluación, está llamado a participar de manera activa en esta etapa, a través de conductas afirmativas como la concertación de compromisos y sus respectivos seguimientos, acordar compromisos de mejoramiento individual cuando estos sean necesarios, utilizar el diálogo como herramienta estratégica y preguntar, reflexionar y retroalimentar, suspendiendo cualquier tipo de juicio con el fin de crear un clima de confianza y seguridad.² Limitarse a su función calificadora impide cumplir los objetivos de mejora continua que busca desarrollar la evaluación de desempeño.

¹ Comisión Nacional del Servicio Civil. *Evaluación del Desempeño laboral Cartilla Evaluadores*. Bogotá, Diciembre de 2018.

² *Ibidem*, Págs. 8-<9.

RESOLUCIÓN No. 5304 24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

En este sentido, podemos decir que la fase de **Seguimiento** es una de las más importantes del proceso de evaluación, pues permite al evaluado revisar sus actuaciones respecto al cumplimiento de sus compromisos funcionales y comportamentales, previamente concertados, para garantizar de esta manera el mejoramiento continuo, impactando positivamente los índices de gestión de la entidad. En esta fase, si el evaluador advierte que existen aspectos a mejorar, puede suscribir con el evaluado, *compromisos de mejoramiento individual*³ que si bien es cierto son de carácter potestativo, cumplen plenamente con la función evaluadora en los eventos en los que se requiera, como cuando un servidor desmejora ostensiblemente su desempeño laboral.

En este orden, para determinar si existe razón suficiente de conformidad con las circunstancias de hecho y derecho, que permitan confirmar o modificar la calificación obtenida por la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO MARRIAGA**, es pertinente analizar lo manifestado por la recurrente, respecto a la supuesta violación al debido proceso por ausencia de comunicación y oportunidad de contradicción frente a los resultados de la evaluación del primer semestre, y la calificación obtenida para los compromisos funcionales; y sobre la valoración realizada a los compromisos comportamentales en cada una de las conductas asociadas y las preguntas de desarrollo de las mismas.

Frente al *primer cargo*, este Despacho debe hacer las siguientes consideraciones:

En su escrito de recurso la servidora recurrente alega nulidad de la evaluación correspondiente al primer semestre por violación al debido proceso, que fundamenta en que dicha calificación le fue comunicada sólo hasta el momento de realizar la calificación definitiva anual, esto es, enero de 2021, situación que según la recurrente impidió su derecho de contradicción.

Al respecto, es importante tener en cuenta que el Decreto 760 de 2005 estableció que:

ARTÍCULO 34. *La calificación definitiva anual o la extraordinaria se notificará personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzca.*

Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto en el inciso anterior, se enviará por correo certificado una copia de la misma a la dirección que obre en la hoja de vida del evaluado y se dejará constancia escrita de ello, caso en el cual la notificación se entenderá surtida en la fecha en la cual aquella fue entregada.

Las evaluaciones parciales y semestrales serán comunicadas por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzca. (Destacado fuera del texto)

Por otra parte, el precitado Decreto, frente al derecho de contradicción, es decir, la posibilidad de interponer recurso de reposición señala que este sólo podrá ejercerse contra la calificación definitiva:

ARTÍCULO 17. RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA. *Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de*

³ *Ibidem.*, Págs 10-11.

RESOLUCIÓN No. 5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo OPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

En todo caso, en contra de las evaluaciones parciales semestrales y eventuales no procede recurso alguno.

Por otra parte, dentro de la información allegada por el evaluador al expediente se pudo establecer que el 18 de agosto de 2020 el evaluador dirigió un correo electrónico en los siguientes términos: *"Se informa a los servidores públicos relacionados que se encuentra disponible la evaluación del primer semestre del periodo 2020-2021 para su consulta"*; igualmente, se estableció que el correo iba dirigido a varios servidores públicos entre los que se encuentra la servidora recurrente, por lo que no le es posible a la recurrente afirmar que desconocía el resultado de la evaluación.

Igualmente, la servidora recurrente señala que el evaluador no tuvo en cuenta la carga laboral que le fue asignada durante el periodo correspondiente al primer semestre, en el cual recibió un total de 641 actuaciones frente a las cuales no se presentaron "No Conformidades", actuaciones administrativas o disciplinarias en contra, o incluso decisiones judiciales en firme que declaren su pérdida de competencia. En este sentido, la servidora recurrente solicitó que se tuvieran como pruebas del recurso *"Todos los registros que reposan en el sistema de información misional correspondiente a mi carpeta de evidencias"*, por lo cual este Despacho procedió a solicitar a la Dirección de Protección el informe correspondiente al Sistema de Información Misional –SIM–, con el ánimo de verificar lo expresado por la servidora recurrente.

De acuerdo con la información remitida por la Dirección de Protección, respecto a la asignación de peticiones y procesos PARD, durante el periodo de evaluación 2020-2021, a la Defensora de Familia **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO**, este Despacho pudo establecer frente a cada compromiso funcional el siguiente nivel de cumplimiento. Cabe resaltar, que el análisis de los compromisos funcionales se realizará de manera global para el periodo de evaluación 2020-2021, en la medida en que el Sistema de Información Misional-SIM, arroja una estadística anual:

Compromiso 1: Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la Ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales.

AÑO	ATENCION		TOTAL
	0-10 DIAS	10-20 DIAS	
2020	176	3	179
2021	6		6
TOTAL GENERAL	182	3	185

FUENTE: Sistema de Información Misional - SIM.

Teniendo en cuenta que durante el periodo anual 2020-2021, a la servidora recurrente le fueron direccionadas un total ciento ochenta y cinco (185) peticiones, de las cuales ciento

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral”.

ochenta y dos (182) fueron atendidas dentro de los términos legales, el nivel de cumplimiento anual para este compromiso se determina así: $185 \times 100\% / 182 = 98\%$.

Compromiso 2: Adelantar los procesos administrativos de restablecimiento de derechos a su cargo, de acuerdo con las disposiciones legales, los lineamientos técnicos dictados por el ICBF y los conceptos jurídicos proferidos por la Oficina Asesora Jurídica del ICBF, velando por su pronta solución, evitando incurrir en causales de pérdida de competencia en garantía del interés superior de niños, niñas y adolescentes y la prevalencia de sus derechos.

CASOS CON APERTURA PARD	TOTAL
DEFINIDO EN TERMINOS	12
DEFINIDO (CON SUSPENSIÓN Y LEVANTAMIENTO TERMINOS)	5
SIN DEFINIR SITUACION JURIDICA	8
TOTAL GENERAL	25

FUENTE: Sistema de Información Misional – SIM

De acuerdo con la información registrada en el SIM para este compromiso, se tiene que de veinticinco (25) casos PARD asignados a la servidora recurrente durante el periodo de evaluación anual 2020-2021, diecisiete (17) fueron de estas fueron resueltos en término. En concordancia, el nivel de cumplimiento de la servidora frente a este compromiso deberá ser calculada así:

$$25 \times 100\% / 17 = 68\%$$

Compromiso 3: Generar acciones de articulación y seguimiento con las demás entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar como entidades corresponsables en la garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

TIPO DE PETICION	ATENDIDO EN TÉRMINOS DE LEY		TOTAL
	2020	2021	
Inobservancia de derechos	11		11
TOTAL GENERAL	11	0	11

FUENTE: Sistema de Información Misional – SIM

De acuerdo con la información registrada en el SIM, se tiene que durante el periodo de evaluación anual 2020-2021, a la servidora recurrente le fueron direccionadas once (11)

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

peticiones, de las cuales todas fueron atendidas en el término legal, por lo que el nivel de cumplimiento para este compromiso durante el año fue de **100%**.

Teniendo en cuenta lo anterior, el nivel de cumplimiento del total de los Compromisos Funcionales durante el periodo de evaluación anual 2020-2021 por parte de la servidora recurrente corresponde a **88.6%**. Dicho porcentaje corresponde a su vez al 85% de la calificación total del componente funcional de calificación, por lo que el Total de cumplimiento anual corresponde efectivamente al **75.36% / 100%**.

Según lo expuesto en este aparte, este Despacho deberá modificar la calificación obtenida por la servidora recurrente en lo correspondiente al componente funcional del periodo anual 2020-2021, cuyo nivel de cumplimiento queda establecido en **75.36%**.

Frente al *segundo* cargo expuesto por la servidora recurrente, el cual recae sobre la valoración realizada por el evaluador a los compromisos comportamentales en cada una de las conductas asociadas y a las preguntas de desarrollo de las mismas, este Despacho debe considerar que, al revisar las evidencias del presente proceso administrativo, encuentra que la recurrente no aportó ningún documento que pretenda hacer valer como prueba frente a este cargo, teniendo en cuenta que los reportes de SIM que solicita con su escrito de recurso sólo sirven para controvertir el cumplimiento de los compromisos funcionales.

Para el caso de los compromisos comportamentales, respecto al nivel de desarrollo de las conductas asociadas es necesario que la evaluada aporte material probatorio tendiente a determinar que el evaluador incurrió en una falta al debido proceso al no basar su calificación en evidencia objetiva, tal como lo señalan las normas legales que fundamentan el proceso de evaluación.

En este sentido, es necesario precisar que deben ser aportados elementos probatorios directamente relacionados con el desarrollo de los compromisos comportamentales y de sus conductas asociadas. Es así como este Despacho no encuentra suficientes argumentos para determinar si la evaluada recurrente tuvo un nivel de cumplimiento superior del observado por el evaluador, en los términos de la pregunta ***¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?*** y ***¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?*** las cuales fueron resueltas por el Evaluador con la opción NO.

Sin embargo, este Despacho debe advertir al Evaluador que el formato de calificación descriptivo está diseñado para que fundamente la respuesta dada a la pregunta de desarrollo No. 2, y que, de acuerdo con las características de su rol y los objetivos de la Evaluación de Desempeño Laboral, debería hacer uso de ese espacio con el ánimo de garantizar el mejoramiento continuo de los evaluados.

Finalmente, se observa que no hay un registro adecuado de evidencias en el Aplicativo EDL-App, tal como lo establece el *"Instructivo para Evaluadores y/o Evaluados de Carrera Administrativa y Periodo de Prueba. Registro de Evidencias en el Aplicativo EDL-App de la Comisión Nacional del Servicio Civil"* aprobado por el ICBF, para la correspondiente calificación y que, eventualmente, permita su valoración probatoria tanto al momento de resolver el recurso de reposición, como en la instancia de apelación. Al respecto, este Despacho considera necesario recordar la obligación que le asiste a los servidores públicos,

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Mariaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

tanto en el rol de evaluado como el de evaluador, de registrar evidencias que soporten los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral.

Es así como al revisar el expediente, se observa que la evaluada recurrente no aportó evidencias que permitan demostrar que fue más allá de sus compromisos laborales estipulados, precisando que la pregunta que se formula frente a cada competencia abarca el cumplimiento anual de éstas, por lo que no se considera procedente modificar la calificación obtenida frente a las competencias comportamentales, como lo solicita la recurrente, debido a que no le es posible a este Despacho ir más allá de lo que se encuentra debidamente aportado al proceso, razón por lo cual, para efectos de determinar si resulta procedente un cambio en la valoración obtenida para las preguntas 1 y 2 del formato de evaluación durante el segundo semestre la servidora recurrente debió aportar evidencias pertinentes y conducentes, con el fin de demostrar que de manera efectiva su nivel de desarrollo fue superior al observado por el evaluador, durante el correspondiente periodo de evaluación.

Por otra parte, el Evaluador aportó doce (12) documentos para que sean tenidos en cuenta como pruebas del seguimiento y calificación de la evaluada, así como también aportó las evidencias registradas por la evaluada en la plataforma EDL. Sobre estos documentos, es necesario señalar que, de acuerdo con la tabla de pruebas, corresponden a dos eventos específicos relacionados con la evaluación del segundo semestre:

- El primero, el 04 de agosto de 2020, respecto al seguimiento del caso identificado con SIM 31031219, frente al cual la Coordinadora del Centro Zonal Espinal ANGELA MARÍA MONTEALEGRE *"solicita soportes para el proceso de evaluación de la Defensora de Familia NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO. Respecto al SIM 31031219 del cual la Defensora no había hecho el seguimiento debido. Se observa que dicho caso fue tenido en cuenta por el evaluador al momento de la calificación y al resolver el respectivo recurso de reposición interpuesto por la evaluada"*.
- El segundo evento considerado corresponde a la solicitud de una *salida no conforme* por el incumplimiento de los requisitos legales en el proceso de adopción del niño DANIEL RICARDO TIQUE, proceso liderado por la defensoría de familia de la servidora NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO, solicitada a partir del 19 de enero de 2021 a través de Memorando Rad. 2021593000001154 dirigido a ANGELA MARÍA MONTEALEGRE con asunto: *"Información NNA estudiado en Comité de Adopciones"* por parte de DIEGO ARMANDO LEYTON Secretario Comité Adopciones.

Frente a estos documentos este despacho no hará ninguna observación pues, como se determinó en el aparte correspondiente, el nivel de cumplimiento del componente funcional de la evaluada recurrente para el periodo anual de evaluación 2020-2021 será modificado en concordancia con la información registrada en el Sistema de Información Misional – SIM:

RESOLUCIÓN No.

5304

24 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Marriaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO %	CALIFICACION INICIAL	MODIFICACIÓN CALIFICACIÓN
Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la Ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales	25%	85%	98%
Adelantar los procesos administrativos de restablecimiento de derechos a su cargo, de acuerdo con las disposiciones legales, los lineamientos técnicos dictados por el ICBF y los conceptos jurídicos proferidos por la Oficina Asesora Jurídica del ICBF, velando por su pronta solución, evitando incurrir en causales de pérdida de competencia en garantía del interés superior de niños, niñas y adolescentes y la prevalencia de sus derechos.	55%	85%	68%
Generar acciones de articulación y seguimiento con las demás entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar como entidades corresponsables en la garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	20%	100%	100%
TOTAL ANUAL			88.6%
TOTAL ANUAL 85%/100%			75.35%

Respecto a la calificación de las competencias comportamentales, este Despacho mantendrá la valoración obtenida por la evaluada recurrente durante el periodo anual de evaluación 2020-2021 por las razones expuestas anteriormente.

De esta manera, la Calificación Definitiva de la evaluada recurrente será modificada en los siguientes términos:

1. TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES PERIODO ANUAL	85%	75.35
2. TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES PERIODO ANUAL	15%	20
CALIFICACIÓN TOTAL		95.3%

En concordancia, este Despacho con base en los elementos normativos descritos allegados, y de acuerdo con lo expresado en la parte considerativa, deberá acceder parcialmente a las pretensiones de la recurrente **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO** referente a las inconformidades señaladas para proceso de Evaluación de Desempeño Laboral para el periodo 2020-2021.

En consideración con lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: MODIFICAR la calificación obtenida por la servidora **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO** correspondiente a los compromisos funcionales del periodo anual 2020-2021, asignándole una Calificación total de **75.35% / 100%**.

RESOLUCIÓN No. **5304** **24 AGO 2021**

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Norelis del Socorro Salguero Mariaga contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020-2021 en la Evaluación de Desempeño Laboral".

ARTÍCULO SEGUNDO: MODIFICAR en consecuencia de lo anterior la Calificación Definitiva de la Evaluación de Desempeño para el periodo anual u ordinario 2020-2021 de la servidora **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO** de **84.81 %** a **95,3%**, ubicándola en el Nivel **Sobresaliente**.

ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana que notifique la presente decisión a la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO** identificada con Cédula de Ciudadanía No. 23.726.007, en los términos previstos por los artículos 66 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y el artículo 4° del Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020. La copia de dicha actuación deberá allegarse al Despacho de la Dirección General.

ARTÍCULO CUARTO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana que comunique la presente decisión al servidor **OSCAR RIOS SALAZAR** en calidad de evaluador.


ARTÍCULO QUINTO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana remitir copia de la presente Resolución a la hoja de vida de la servidora pública **NORELIS DEL SOCORRO SALGUERO**.

ARTÍCULO SEXTO: Contra el presente acto administrativo no procede recurso alguno.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

24 AGO 2021.



LINA MARÍA ARBÉLAZ
Directora General

ROL	NOMBRE	CARGO	VISTO BUENO
Aprobó	Gustavo Mauricio Martínez Perdomo	Secretario General	
Aprobó	Ruby Amparo Malaver Montaña	Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)	<i>Ruby Amparo Malaver</i>
Aprobó	María Mercedes López Mora	Asesora Dirección General	
Revisó	John Fernando Guzmán Uparela	Director de Gestión Humana	<i>JFG</i>
Revisó	Lina María Uruña Quintero	Asesora Secretaría General	<i>Lina María Uruña</i>
Revisó	Sandra Bojacá	Referente Carrera Administrativa	<i>Sandra Bojacá</i>
Revisó	Daniel E. Lozano Bocanegra/ Daniela Alejandra Rodríguez Ocampo	Grupo Asesoría Jurídica OAJ	<i>DL</i> <i>AR</i>
Proyectó	Diana Paola Alegría Paredes/ Paola Montealegre Linares	Dirección de Gestión Humana	<i>gpm</i> <i>Paola Montealegre</i>