

RESOLUCIÓN No. 5305

24 AGO 2021.

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

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

En uso de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias y, en especial de las conferidas en el literal a) artículo 56 del Decreto 334 de 1980, el artículo 78 de la Ley 489 de 1998 y 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, modificado 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, entre otros: a) la profesionalización de los recursos humanos al servicio de la administración pública que busca la consolidación del principio del mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos, b) la flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y 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, modificado por la Ley 1960 de 2019, señala como principios que orientan la permanencia en el servicio los de mérito, cumplimiento, evaluación y promoción de lo 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 Periodo de Prueba*”.

Que en consideración a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, mediante la Resolución 593 del 31 de enero de 2019, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Que la evaluación del Desempeño Laboral constituye la herramienta que le permite a esta entidad 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 a la consecución de los fines y metas institucionales.

RESOLUCIÓN No.

5305

24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

Que en virtud de lo anterior, se concluye que la permanencia 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 **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA** identificada con la cédula de ciudadanía No. 31.888.509, quien se desempeña en el empleo **Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17**, asignada al Centro Zonal Sur de la Regional Valle, concertó el 11 de marzo de 2020 con la Comisión Evaluadora conformada por la servidora pública **DIANA CAROLINA GÓMEZ GONZÁLEZ**, Profesional Especializado Código 2028 Grado 17, quien se desempeña como Coordinadora del Centro Zonal Sur, y el servidor público **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA**, Director Regional Valle del ICBF, cuatro (04) compromisos funcionales y cuatro (04) compromisos comportamentales para el periodo de evaluación anual u ordinario 2020-2021.

Que la servidora pública **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA** para el periodo de evaluación 2020 – 2021 obtuvo para el periodo anual u ordinario 2020-2021 una calificación definitiva de **88.55%**, la cual, según lo establecido en el artículo 10 del Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, que la ubicó en el **Nivel Satisfactorio**.

Que el 16 de febrero de 2021, la servidora pública **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA** fue notificada de su Calificación Definitiva para el periodo anual u ordinario 2020-2021.

Que el 22 de febrero de 2021, la servidora **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA**, dentro del término legal, interpuso recurso de reposición en subsidio de apelación en contra de la Calificación Definitiva correspondiente al periodo 2020-2021, a través de oficio con radicado No. 202160005000014243.

Que el 24 de marzo de 2021, la Comisión Evaluadora resolvió el recurso de reposición interpuesto por la evaluada mediante la Resolución N° 0301, confirmando la Calificación Definitiva obtenida por esta para el periodo anual 2020-2021.

Que el 25 de marzo de 2021, el Director Regional **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA** notificó, a través de correo electrónico, la Resolución N° 0301 del 24 de marzo de 2021 a la servidora **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA**.

Que el 26 de marzo de 2021, el Director Regional **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA**, a través de correo electrónico dirigido a la Directora General del ICBF **LINA MARÍA ARBELÁEZ ARBELÁEZ** en calidad de superior jerárquico, remitió el recurso de apelación contra la Calificación Definitiva interpuesto por la servidora **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA**, con el fin de resolver la alzada.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, procede el Despacho de la Directora General, como superior jerárquico de la Evaluadora, a resolver el recurso de apelación presentado por la servidora pública **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA**.

RESOLUCIÓN No. 5305

24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

II. COMPETENCIA

La Directora General del ICBF tiene competencia para resolver el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA** contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al período anual u ordinario 2020-2021, en virtud de las facultades asignadas por el Acuerdo 6176 de 2018, proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, cuyo artículo 17 establece: "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 objeto de la presente resolución.

III. ASPECTOS DEL RECURSO

OBJETO DEL RECURSO

La servidora pública **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA**, interpuso recurso de apelación contra la calificación definitiva obtenida en la evaluación anual periodo 2020-2021, mediante oficio radicado No. 202160005000014243 del 22 de febrero de 2021, dirigido a la servidora **DIANA CAROLINA GÓMEZ GONZÁLEZ**, Coordinadora del Centro Zonal Sur de la Regional Valle, en el cual expone los siguientes argumentos:

"(...) con este escrito interpongo recurso de reposición y subsidiariamente el de apelación a dicha evaluación por considerar que no está acorde con mi desempeño efectuado dentro de mis competencias funcionales y misionales".

(...)

"COMPROMISOS FUNCIONALES - Segundo Semestre 2020

Compromiso "Participar en los Grupos de Estudio Técnico y Comités Técnicos Consultivos convocados por el nivel zonal y regional."

Este compromiso señora Coordinadora, nunca fue pactado conmigo y afecta grandemente mi calificación y le aporto esta prueba: en fecha 29 de Julio del 2020 la Servidora pública GLORIA ENYI SUSA QUINTERO me envía un correo instándome, a que cargue las evidencias de mi asistencia a los CTC., y yo le contesto en el mismo correo del cual se envió copia a usted, que no aceptaba dicho compromiso porque los CTC, se establecieron para estudiar los casos más complejos PARD"

"Me permito decirle que desde el 1 de enero del 2020 a 31 de enero del 2021 se me direccionaron 105 peticiones Como DP Actas complementarias y 354 tipo SEAC para un total de 454 peticiones, todas en su totalidad fueron atendidas o trabajadas desde lo que se encontró, luego es absolutamente inexacto que mi atención califique como intermitente o poco interés en los logros. En marzo cuando se cerró el país por pandemia, los usuarios no acudieron, por lo tanto, entre abril y junio se cerraron muchas peticiones, pero se retomaron con la modalidad virtual desde Julio del 2020. Es decir, las circunstancias de la pandemia según la cual el volumen por razones obvias (Los Centros Zonales están atendiendo es Actos Urgentes) disminuye, no es motivo para calificar mala nadie, porque usted atiende lo que le llegue formalmente".

(...)

RESOLUCIÓN No. 5305

24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

"ADAPTACION AL CAMBIO decreto 815- Calificado como ACEPTABLE (o sea poca adaptación al cambio, o ninguna) Lo considero totalmente injustificado. ¿Será posible que una persona con poca adaptación al cambio haya realizado más de 40 audiencias virtuales? Una de las más altas de la Regional Valle si nos metemos a cada uno de los ítems de Conciliables, Porque en la Regional Valle no todos los Defensoras están haciendo Audiencias virtuales".

(...)

"ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO Increíblemente señora Coordinadora, usted me califica mal en el ítem que considero tener más fortalezas, La invito a que escoja al azar cualquiera de los enlaces de Audiencias virtuales que le envió. En ellos usted se dará cuenta, que oriento, al usuario, soy competente en mi campo, me bajo al nivel de Ellos, sin atropellar a nadie, les comento de la forma más sencilla posible el marco jurídico, nunca he tenido quejas de ningún usuario por una mala orientación en 28 años de servicio".

(...)

"ORIENTACION A RESULTADOS- también se califica aceptable en la orientación a resultados, es decir yo he sido intermitente, no he atendido mis audiencias,) los anexos que estoy enviando prueban lo contrario. De 454 peticiones que se me direccionaron en el periodo evaluado, todas fueron gestionadas, son muchas, trate de cumplir y lo hice lo mejor que pude es una carga laboral muy grande, pero además cuando se coloca imposibilidad de realizar la Audiencia no significa que esta servidora no haya gestionado en cada petición encontrara usted que o no se consiguieron los correos electrónicos, porque una de las partes no lo proporciono, o no era un asunto Conciliable"

(...)

"Otra de las anotaciones en su evaluación (porque entre otras cosas todo lo mío es negativo) es que no hablo en los GET y me conecto tarde. Tengo para decirle señora Coordinadora que soy de poco hablar (eso se llama el libre desarrollo de la personalidad) hay personas que les gusta intervenir sobre cualquier cosa y otras que pensamos que solo lo hacemos cuando tenemos un aporte. Me cabe el honor de que mi Institución ICBF, me eligió para becarme con mi especialización en Derecho de Infancia y Adolescencia, en la Universidad Externado de Colombia, a mi esos son los temas que me apasionan. Intervengo cuando se trata de algo que realmente haga el aporte. Pero eso no me hace mala funcionaria, ni mediocre, Yo gane mis 3 exámenes para carrera administrativa con muy buenas calificaciones. A mi parecer es mi potestad decidir cuando intervengo y cuando no, (a menos que me pregunten directamente) me parece una presión indebida y discriminatoria, porque le repito es de la esencia de mi personalidad el bajo perfil. Y eso no debe convertirse en un factor paracalificarme mal. (sería un derecho tutelable).

Ciertamente a veces me conecto un poco tarde. Mi casa es literal una sala virtual, tengo 2 hijas en edad escolar 10 y 11 años (edad de mucha supervisión) que mientras yo estoy haciendo mis audiencias virtuales, cada una está encerrada en su pieza o en la sala recibiendo sus clases, soy ama de casa sola, vivimos las 3, (no tengo las ventajas de quien tiene un familiar apoyándole y empleada del servicio al mismo tiempo, o este tipo de personas no tiene problemas, todo el día puede estar conectada en el computador) me toca hacer desayuno, almuerzo, conectarme y vigilar que ellas estén haciendo sus deberes. La pandemia nos cambió la vida. No tengo el privilegio de tener alguien que me ayude, por eso a veces me conecto tarde, no es porque yo quiera".

(...)

"CARGUE DE LAS EVIDENCIAS- Doctora en fecha 30 de enero 2021 le escribí un correo a la funcionaria GLORIA ENYI SUSANA QUINTERO, el cual anexo, pero también copio, manifestándole que tenía problemas para el cargar los planes de trabajo y por consiguiente colocar en la carpeta respectiva ONDRIVE las evidencias, le envié inclusive un pantallazo porque me hallaba preocupada, le pedí que si me orientaba con que ingeniero hablaba, pero nunca me contesto.

A mi modo de ver, si tuve unos problemas técnicos para el cargue de evidencias, como los puede tener cualquiera en esta época de virtualidad, eso no es óbice para desconocer el trabajo real que realizo un

RESOLUCIÓN No.

5305

24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021

funcionario, con una calificación totalmente contraevidente a las funciones de he desempeñado desde mi Rol de defensora en el periodo recurrido.

Por lo tanto, Solicito se resuelva la Reposición modificando los puntajes asignados y en todo caso concederme en subsidio el recurso de Apelación asignado para tal caso".

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Los servidores DIANA CAROLINA GÓMEZ GONZÁLEZ, Coordinadora del Centro Zonal Sur de la Regional Valle y CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA, Director de la Regional Valle del ICBF, en calidad de Comisión Evaluadora, resolvieron el recurso de reposición por medio de la Resolución N.º 0301 del 24 de marzo de 2021, confirmando la Calificación Definitiva de **88.55%**, que ubica a la evaluada en el nivel **SATISFACTORIO**, sustentando su decisión en las siguientes consideraciones:

(...)

"Respecto al compromiso 3 "Participar en los Grupos de Estudio Técnico y Comités Técnicos Consultivos Convocados por el nivel zonal y regional" señala a funcionaria que este compromiso, nunca fue pactado con ella y afecta grandemente su calificación.

Frente a este punto, se precisa que mediante correo electrónico enviado el 06 de marzo de 2020 se realizó la propuesta de los compromisos funcionales donde está incluido el compromiso en mención. Este correo fue atendido por la funcionaria, mediante comunicado de la misma calenda en el que expresamente manifestó: "Doctora, estoy de acuerdo con los compromisos pactados". De modo que, queda en evidencia que el compromiso fue conocido y aceptado por la funcionaria, de ahí que, la calificación se efectuara con base en las evidencias advertidas en el EDL APP".

(...)

"Así las cosas, en la calificación efectuada a la funcionaria no se indican los ítems como "Aceptable", por el contrario, para cada uno de los compromisos comportamentales lo que se tomó en cuenta fue si la conducta asociada se ha evidenciado "siempre" / "frecuentemente" / "algunas veces" / "nunca".

Teniendo en cuenta lo anterior y lo planteado por la recurrente, se precisa indicar, que desde la Coordinación se dio indicación a todos los servidores públicos del Centro Zonal sobre la forma de realización del cargue de evidencias en carpeta compartida de ONEDRIVE.

El 15 de febrero de 2021 (plazo máximo para la realización de la evaluación) se revisó la carpeta compartida en el aplicativo EDL APP, sin encontrar evidencias cargadas por la recurrente en el periodo a evaluar. Lo anterior se reforzó con la revisión del Sistema de Información Misional (SIM), correos electrónicos, actas de las reuniones realizadas y comunicación directa con la funcionaria.

Respecto a la cantidad de peticiones asignadas desde SIM, es importante indicar que la evidencia adecuada para revisar en el marco de la evaluación es la gestión realizada por el funcionario sobre las peticiones asignadas, y para el caso particular de lo comportamental ante la solicitud de dicha gestión. EN ese sentido, se identificó que para el periodo evaluado en reiteradas oportunidades presentó peticiones a su cargo en riesgo de afectación del indicador PA-131 (oportunidad en la respuesta a los derechos de petición de los usuarios o ciudadanos) según el reporte del nivel Regional y en una petición se presentó el incumplimiento de los términos de respuesta generando afectación del indicador. A continuación, se hace una relación de las peticiones a las que se hace mención:

RESOLUCIÓN No. **5305** **24 AGO 2021**

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

Derecho de Petición	Fecha	Evidencia Riesgo o Afectación.
1761743398	Marzo	Incumplimiento con los términos de respuesta al Derecho de Petición. Evidencia_correo_3
18306828 1761743398	Abril	Correo con solicitud de gestión por reporte en riesgo de afectación del indicador. Evidencia_correo_4 Evidencia_correo_4.1
18831227	Agosto	Correo con solicitud de gestión por reporte en riesgo de afectación del indicador. Evidencia_correo_5
31838280	Agosto	Correo con solicitud de gestión por reporte en riesgo de afectación del indicador. Evidencia_correo_6

1762179678	noviembre	Correo con solicitud de gestión por reporte en riesgo de afectación del indicador. Evidencia_correo_7
31838466 31838558 31838560	diciembre de 2020	Correo con solicitud de gestión por riesgo de afectación del indicador. Evidencia_correo_8
31838593 31838594	enero de 2021	Correo con solicitud de gestión por riesgo de afectación del indicador. Evidencia_correo_9
31838416 31838450 31838506 31838542 31838557	enero de 2021	Correo con solicitud de gestión por riesgo de afectación del indicador. Evidencia_correo_9.1.

Así mismo, se presentó riesgo de afectación del indicador A10-PT1-06 porcentaje de usabilidad del Sistema Electrónico de Asignación de Citas (SEAC) respecto a peticiones que se describen a continuación:

Derecho de Petición	Fecha	Evidencia Riesgo o Afectación
31446707 31447014 32157663	febrero de 2020	Correo con solicitud de gestión por riesgo de afectación del indicador Evidencia_correo_1
31370397	mayo de 2020	Correo con solicitud de gestión por riesgo de afectación del indicador Evidencia_correo_2

Luego, las circunstancias de la pandemia y las afectaciones directas que ello pudiera generar en la cantidad de solicitudes realizadas por los ciudadanos no son objeto de la calificación, y lo que se califica es la respuesta de los funcionarios a las solicitudes en el marco de esa situación.

(...)

RESOLUCIÓN No. 5305

24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

"Respecto a lo indicado sobre la Adaptación al Cambio y la realización de audiencias virtuales como parte de esa adaptación, debe tenerse en cuenta que dicha situación fue direccionada por el ICBF desde mayo de 2020, a través de memorando 20202000000079363 y no desde julio como lo sugiera, igualmente, mediante correo del 20 de abril de 2020 se le solicitó en el periodo, el envío de las solicitudes y que en el plan de trabajo incluye la propuesta de realizar las audiencias de forma virtual, correo que fue atendido por la recurrente".

(...)

"Frente a los puntos Orientación al Usuario y al Ciudadano y Orientación a Resultados (...) se identificó que, para el periodo evaluado, la funcionaria en reiteradas oportunidades presentó peticiones a su cargo en riesgo de afectación del indicador PA-131 y en una petición presentó el incumplimiento de los términos de respuesta generando afectación del indicador".

(...)

"Respecto a los ejemplos que indica sobre algunas gestiones particulares, para la Comisión no son evidencias de las conductas asociadas al compromiso comportamental "Orientación a Resultados" pues más bien hacen referencia al "Compromiso con la organización" (específicamente respecto a las conductas asociadas Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades y Apoya a la organización en situaciones difíciles), en las que efectivamente se calificó "siempre" para ambas conductas".

Teniendo en cuenta lo anterior, lo descrito en su argumento para este punto no es evidencia suficiente para demostrar que las conductas asociadas a la Orientación a Resultados se presentan "Siempre" y no "frecuentemente" como fue indicado mediante la calificación.

(...)

"Finalmente, en cuanto a los problemas técnicos para el cargue de evidencias, es del caso señalar que se le remitió correo donde se le daba como alternativa ante la imposibilidad del cargue, el envío de las evidencias al correo de la coordinadora, correo que no fue atendido por la recurrente".

V. PRUEBAS RECAUDADAS

Con el fin de asumir el conocimiento y resolver el presente recurso de apelación, fueron aportados los siguientes medios de prueba por las partes:

- 1. POR PARTE DE LA EVALUADA:** Los documentos allegados por la evaluada con el recurso de reposición y que hacen parte del expediente, se agruparon en consideración a los compromisos concertados con la Comisión Evaluadora y se hará un análisis detallado en el aparte correspondiente.

No.	TIPO DE ACTUACIÓN	CANTIDAD	PERIODO DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ACTA VIRTUAL DE RECONOCIMIENTO DE PATERNIDAD	6	SEGUNDO SEMESTRE	CORRESPONDEN A DILIGENCIAS VIRTUALES DE RECONOCIMIENTO DE PATERNIDAD DE NNA EFECTIVAMENTE REALIZADAS.
2	OFICIOS A NOTARÍAS	4	SEGUNDO SEMESTRE	REMISIÓN DE RECONOCIMIENTOS DE PATERNIDAD CON EL ÁNIMO DE GARANTIZAR EL DERECHO A LA IDENTIDAD DE LOS NNA.
3	CITACIÓN A AUDIENCIAS	34	SEGUNDO SEMESTRE	AGENDAMIENTOS Y REAGENDAMIENTOS DE AUDIENCIAS PARA EL RECONOCIMIENTO DE PATERNIDAD

RESOLUCIÓN No. **5305** **24 AGO 2021**

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA**, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

No.	TIPO DE ACTUACIÓN	CANTIDAD	PERIODO DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
4	CONSTANCIAS DE NO COMPARECENCIA	6	SEGUNDO SEMESTRE	CONSTANCIAS DE NO COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS AUDIENCIAS CITADAS PARA RECONOCIMIENTO DE PATERNIDAD DE NNA.
5	CONCILIACIONES VIRTUALES	7	SEGUNDO SEMESTRE	DILIGENCIAS DE CONCILIACIÓN EFECTIVAMENTE REALIZADAS EN EL PERIODO DE EVALUACIÓN
6	RESPUESTAS A PETICIONES	2	SEGUNDO SEMESTRE	RESPUESTAS A DERECHOS DE PETICIÓN Y SOLICITUDES DE USUARIOS.
7	REMISIÓN DE ACTAS DE AUDIENCIAS	10	SEGUNDO SEMESTRE	CORREO ELECTRÓNICO A TRAVÉS DEL CUAL SE REMITE ACTA DE AUDIENCIA.
8	ATENCIÓN A USUARIOS	14	SEGUNDO SEMESTRE	COMUNICACIONES DIRIGIDAS A LOS USUARIOS EN LOS QUE SE DA INFORMACIÓN SOBRE ESTADO DE TRÁMITES
9	TABLA DE EXCEL	1	SEGUNDO SEMESTRE	RELACIÓN DE PETICIONES DIRECCIONADAS (79 EN TOTAL) A LA SERVIDORA DIANA INÉS CÓRDOBA
10	TABLA DE EXCEL	1	PRIMER Y SEGUNDO SEMESTRE	RELACIÓN DE CITAS (358 EN TOTAL) ASIGNADAS A LA SERVIDORA DIANA INÉS CÓRDOBA

2. POR LA COMISIÓN EVALUADORA:

La Comisión Evaluadora remitió los siguientes documentos como fundamento de la calificación otorgada a la servidora recurrente, la cual fue ratificada en sede de reposición.

No.	TIPO DE DOCUMENTO	CANTIDAD	PERIODO DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	ACTAS DE COMITÉS TÉCNICOS CONSULTIVOS	8	SEGUNDO SEMESTRE	ACTAS DE COMITÉS TÉCNICOS CONVOCADOS POR LA COORDINADORA DEL CENTRO ZONAL SUR CON EL OBJETIVO DE BRINDAR ORIENTACIÓN, ASISTENCIA TÉCNICA Y EMITIR RECOMENDACIONES A LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS, FRENTE A LOS TRÁMITES DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS DE LOS NNAJ QUE REQUIEREN DE ESPECIAL ESTUDIO Y ANÁLISIS POR LA COMPLEJIDAD QUE REPRESENTAN.
2	ACTAS GET	10	SEGUNDO SEMESTRE	ACTAS DE COMITÉS GET CONVOCADAS POR LA COORDINADORA DEL CENTRO ZONAL SUR CON EL ÁNIMO DE REFORZAR TEMAS MISIONALES, ESTRATÉGICOS Y TÉCNICOS.

RESOLUCIÓN No. 5305

24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA**, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021

No.	TIPO DE DOCUMENTO	CANTIDAD	PERIODO DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
3	PETICIONES SIM	42	SEGUNDO SEMESTRE	RELACIÓN DE CASOS ASIGNADOS A LA EVALUADA DIANA INÉS CÓRDOBA DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE DE EVALUACIÓN

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 **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA**.

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 violación de las normas que las regulan, o por inconformidad con los resultados de estas.

La servidora pública **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA** interpuso recurso de apelación dentro del término legal, solicitando que sea revisada la calificación final de la Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al periodo anual u ordinario 2020-2021, en la cual obtuvo una calificación definitiva de **88.55%**, debido a inconformidades que manifiesta respecto a la concertación de los compromisos funcionales y la evaluación de los compromisos comportamentales y sus conductas asociadas, en la cual considera que no fue tomada en cuenta la situación de pandemia decretada por la declaratoria de Emergencia Económica, Social y Ecológica por parte del Gobierno Nacional a través del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020

Por esta razón, este Despacho revisará cada una de las apreciaciones y argumentos descritos por la recurrente y su Comisión Evaluadora frente al desarrollo de la Evaluación de Desempeño Laboral durante el periodo descrito, esto es, segundo semestre, para lo cual realizará un análisis respecto a cada una de las fases que comprende el proceso de evaluación, en concordancia con el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, a saber:

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

Frente a la **primera fase** denominada *Concertación de Compromisos*, de acuerdo con la información consignada en el formato correspondiente, este Despacho encontró que la servidora pública **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA**, el 11 de marzo de 2020, concertó con la Comisión Evaluadora integrada por la servidora **DIANA CAROLINA GÓMEZ GONZÁLEZ**, Coordinadora del Centro Zonal Sur de la Regional Valle, y **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA**, Director de la Regional Valle, los siguientes compromisos funcionales y comportamentales para el periodo de evaluación anual u ordinario 2020-2021:

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO
1	Realizar Gestión Documental según normatividad vigente, propio de las actividades que desarrolla	5%
2	Participar en los Grupos de Estudio Técnico y Comités Técnicos Consultivos convocados por el nivel zonal y regional.	5%

RESOLUCIÓN No. 5305

24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO
3	Realizar el registro de todas las actuaciones en la historia de atención física del niño, niña o adolescente, así como en el Sistema de Información Misional -SIM.	30%
4	Aprobar las conciliaciones en relación con la asignación de la custodia y cuidado personal del niño, el establecimiento de las relaciones materno o paterno filiales, la determinación de la cuota alimentaria, la fijación provisional de residencia separada, la suspensión de la vida en común de los cónyuges o compañeros permanentes, la separación de cuerpos y de bienes del matrimonio civil o religioso, las cauciones de comportamiento conyugal, la disolución y liquidación de sociedad conyugal por causa distinta de la muerte del cónyuge y los demás aspectos relacionados con el régimen económico del matrimonio y los derechos sucesorales, sin perjuicio de la competencia atribuida por la ley a los notarios. Además de Fijar cuota provisional de alimentos, siempre que no se logre conciliación. Lo anterior de acuerdo con el PROCEDIMIENTO DE TRÁMITES DE ATENCIÓN EXTRAPROCESAL Versión 2 (sic) en donde se indica la legislación vigente.	60%

No.	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
1	Adaptación al cambio -Decreto 815
2	Compromiso con la organización - Decreto 2539
3	Orientación al usuario y al ciudadano - Decreto 2539
4	Orientación a resultados - Decreto 815

Los compromisos señalados fueron aceptados por la evaluada sin que se hayan presentado reclamaciones sobre los mismos ante la Comisión de Personal de la Regional Valle, igualmente fueron aceptados en el Aplicativo EDL-App. Sin embargo, la evaluada manifiesta en su escrito de recurso que el compromiso funcional denominado "Participar en los Grupos de Estudio Técnico y Comités Técnicos Consultivos convocados por el nivel zonal y regional" no fue pactado.

En ese sentido el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC establece:

"ARTÍCULO 3°. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda. Durante esta primera fase se pueden presentar situaciones especiales, tales como:

Ausencia de concertación. Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado.

Lo anterior se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad (...)"

Al respecto, este despacho pudo establecer que el formato de concertación de compromisos para el periodo de evaluación 2020-2021 se encuentra firmado por la evaluada DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA y los integrantes de la Comisión Evaluadora DIANA CAROLINA GÓMEZ GONZÁLEZ, Coordinadora del Centro Zonal Sur de la Regional Valle, y CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA, Director de la Regional Valle, con lo que se da cumplimiento pleno a lo establecido en el Acuerdo 6176 de 2018 CNSC.

Así las cosas, queda claro que en esta etapa no hubo ausencia de concertación, puesto que los términos concedidos para reclamaciones son de carácter perentorio y no pueden plantearse fuera de los tiempos establecidos con ese fin.

RESOLUCIÓN No. 5305

24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

Finalmente, y acorde con lo dispuesto en el artículo 2.2.4.5 del Decreto 815 de 2018, las competencias laborales en su componente funcional y comportamental pueden definirse de la siguiente manera:

"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, conforme a los siguientes parámetros:

1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
2. Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo.
3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados".

Las competencias comportamentales, de acuerdo con lo establecido en el Anexo Técnico del Acuerdo CNSC 6176 de 2018, "(...) 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".

En concordancia con el desarrollo fáctico y normativo planteado, este Despacho debe advertirle a la servidora recurrente que al no haber interpuesto en debida forma y tiempo las reclamaciones respecto a la concertación de compromisos laborales, estos gozan de total validez.

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 se establece en el correspondiente Anexo Técnico:

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 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 dispone 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 individual, el Anexo Técnico señala:

5305

24 AGO 2021

RESOLUCIÓN No.

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

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

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

Respecto a la **tercera fase** denominada **Evaluaciones Parciales**, corresponde a los resultados obtenidos por los servidores públicos en la Evaluación de Desempeño del primer y segundo semestre y en las evaluaciones parciales eventuales que se presenta en cada uno, para el período anual u ordinario 2020-2021.

Para el caso concreto, la recurrente al manifestar su inconformidad expuso situaciones de los dos periodos parciales de evaluación respecto a los resultados obtenidos en la valoración de los compromisos comportamentales. No obstante, este Despacho después del debido análisis técnico y de las evidencias aportadas, valorará únicamente las situaciones presentadas para los compromisos "Adaptación al Cambio", "Orientación al Usuario y al Ciudadano" y "Orientación a Resultados" del segundo semestre, por lo que se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en este periodo.

Compromisos comportamentales evaluación segundo semestre: periodo 01 de agosto de 2020 al 31 de enero de 2021:

EVALUACIÓN COMPROMISOS COMPORTAMENTALES SEGUNDO SEMESTRE	
COMPETENCIA	
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	
CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	FRECUENTEMENTE
Responde al cambio con flexibilidad	FRECUENTEMENTE
Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la Implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos	FRECUENTEMENTE
Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones	FRECUENTEMENTE
1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	MODERADAMENTE
2. ¿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	8
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	
CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	FRECUENTEMENTE
Antepone 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	FRECUENTEMENTE
1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?	NO
NIVEL DE DESARROLLO	ALTO

RESOLUCIÓN No. 5305 24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

EVALUACIÓN COMPROMISOS COMPORTAMENTALES SEGUNDO SEMESTRE	
COMPETENCIA	
CALIFICACIÓN NUMÉRICA	11
ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO	
CONDUCTAS ASOCIADAS	
EVALUACIÓN	
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	FRECUENTEMENTE
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios	FRECUENTEMENTE
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	FRECUENTEMENTE
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	FRECUENTEMENTE
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	FRECUENTEMENTE
1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	MODERADAMENTE
2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?	NO
NIVEL DE DESARROLLO	ACEPTABLE
CALIFICACIÓN NUMÉRICA	8
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	
CONDUCTAS ASOCIADAS	
EVALUACIÓN	
Asume la responsabilidad por sus resultados	FRECUENTEMENTE
Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas	FRECUENTEMENTE
Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos	FRECUENTEMENTE
Adopta medidas para minimizar riesgos	FRECUENTEMENTE
Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados	ALGUNAS VECES
Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados	FRECUENTEMENTE
Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad	FRECUENTEMENTE
Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar riesgos	FRECUENTEMENTE
Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad	FRECUENTEMENTE
Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos	ALGUNAS VECES
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	MODERADAMENTE
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía Estipulado en los compromisos laborales?	NO
NIVEL DE DESARROLLO	ACEPTABLE
CALIFICACIÓN NUMÉRICA	8

De acuerdo con la información que se encuentra en el Aplicativo EDL-App, la calificación definitiva de la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA para la Evaluación de Desempeño laboral correspondiente al segundo semestre es la siguiente:

Calificación Definitiva Segundo Semestre:

1. TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES	79.05%
2. TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	9
CALIFICACIÓN TOTAL	88.05%

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

RESOLUCIÓN No.

5305

24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

Calificación definitiva anual u ordinaria periodo 2020-2021:

CALIFICACIÓN		PESO	TOTAL
1. EVALUACIÓN PRIMER SEMESTRE	89.05	50%	44.53%
2. EVALUACIÓN SEGUNDO SEMESTRE	88.05	50%	44.03%
CALIFICACIÓN DEFINITIVA			88.55%
NIVEL		SATISFACTORIO	

La servidora recurrente manifiesta inconformidad frente a los resultados obtenidos en la calificación de sus compromisos comportamentales en la evaluación del segundo semestre, específicamente en los compromisos: *Adaptación al Cambio, Orientación al Usuario y el Ciudadano, y Orientación a Resultados*, en los cuales la Comisión Evaluadora consideró un nivel de desarrollo Aceptable.

Si bien es cierto que la evaluada señala en su recurso que estos compromisos fueron calificados con un resultado Aceptable, debe entenderse que este hace referencia al nivel de desarrollo final, que se obtiene de sumar el valor numérico correspondiente a la valoración individual de cada conducta asociada, y la valoración de las preguntas de desarrollo **¿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?**, que a pesar de responderse con palabras Sí, No y Moderadamente, también tienen un equivalente numérico.

Por lo anterior, al contrario de lo que determinó la Comisión Evaluadora al resolver el recurso de reposición interpuesto por la evaluada, es claro que la servidora recurrente dirigió su inconformidad respecto a la valoración total obtenida durante el segundo semestre para los compromisos comportamentales señalados una vez fueron sumados los correspondientes valores numéricos de cada una de las conductas asociadas, y las preguntas de desarrollo, y no sólo lo referente a esto último con lo cual omitió completamente el argumento central de la reclamación, En este sentido, este Despacho centrará su desarrollo considerativo en los aspectos normativos que regulan la calificación de los compromisos comportamentales por parte de los evaluadores, con el ánimo de determinar si le asiste razón a la recurrente en su inconformidad.

Finalmente, este Despacho analizará el contexto en el que se vienen cumpliendo todas las obligaciones laborales y contractuales en el país a raíz de la declaratoria de emergencia social, económica y ecológica decretada por el Gobierno Nacional a través del Decreto Legislativo 417 del 17 de marzo de 2020¹, su desarrollo en el Decreto 491 del 28 de marzo de 2020² y la posterior declaratoria de Emergencia Sanitaria, pues es un hecho notorio que la situación de pandemia provocada por el virus Covid-19 ha afectado el devenir cotidiano de las actividades en todos los ámbitos y sectores.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, debe precisarse que la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC al desarrollar los lineamientos del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral para el Sistema General de Carrera, cuya información puede encontrarse para consulta libre en la página web de la entidad³, establece los criterios bajo los cuales los evaluadores deberán valorar los compromisos comportamentales y sus conductas asociadas, así:

¹ Declarado Exequible por la Corte Constitucional, Sentencia C-145 de 2020.

² Declarado Exequible por la Corte Constitucional, Sentencia C-242 de 2020.

³<https://www.cnsc.gov.co>

RESOLUCIÓN No. 5305

24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

"La evaluación de compromisos comportamentales busca identificar los diferentes aspectos necesarios para garantizar que las competencias comportamentales seleccionadas han estado presentes en el evaluado en el ejercicio de sus funciones e igualmente, si estas han aportado positivamente y/o exceden el logro de los compromisos laborales (funcionales y comportamentales) establecidos para la evaluación del desempeño".

Igualmente, la evaluación de las conductas asociadas busca indagar qué tanto han sido observadas en el evaluado durante el periodo de evaluación.

Lo anterior encuentra sentido en el proceso de seguimiento continuo como fundamento de la etapa de calificación, pues sólo así el evaluador puede contar con los elementos necesarios y suficientes para determinar el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, a través de cada una de las conductas asociadas para los compromisos pactados en este aspecto.

Continúa la CNSC de esta manera:

"La evaluación de las competencias comportamentales se hace con base en aspectos cualitativos a los cuales se les asignan escalas numéricas para establecer los niveles de desarrollo de cada una de las competencias, de acuerdo con los siguientes criterios:

Conductas asociadas

La puntuación dada se hace para cada conducta asociada con las competencias seleccionadas. Dicha puntuación se realizará de acuerdo con las cuatro categorías que se pueden escoger para identificar que tanto se han observado dichas conductas en los evaluados. La asignación numérica es: Nunca (puntuación de 3), Algunas veces (puntuación de 5), Frecuentemente (puntuación de 7), y Siempre (puntuación de 9). La calificación será el promedio en las frecuencias de cada una de las conductas asociadas a la competencia".

Lo anterior resulta de gran importancia, pues a pesar de que la calificación de los compromisos comportamentales es un ejercicio cualitativo de una de las conductas asociadas, la asignación cuantitativa permite dar una perspectiva integral del alcance de los objetivos adquiridos por el evaluado, los cuales, a su vez, deberán reflejarse en los objetivos alcanzados por la entidad.

Además de la valoración asignada a cada una de las conductas asociadas, en los términos anteriormente descritos, 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. **SÍ:** 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.

RESOLUCIÓN No.

5305 24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

La **segunda pregunta** indaga respecto de si el **cumplimiento de las conductas asociadas ha excedido el resultado esperado**, esto es, si además del cumplimiento normal de los compromisos, el Evaluado ha aportado más allá al desarrollo de estos con cada una de las conductas asociadas.

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

- SI.** Las conductas asociadas a la competencia han permitido superar los compromisos laborales establecidos.
- 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

Una vez asignada la valoración cuantitativa, se obtiene el nivel de desarrollo de cada una de las competencias comportamentales, de la siguiente manera:

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

Para el análisis del caso concreto, la servidora recurrente presenta inconformidad con la valoración cualitativa hecha por la Comisión Evaluadora durante el segundo semestre de evaluación del periodo 2020-2021, cuya asignación numérica ubicó en un nivel ACEPTABLE el desarrollo de sus competencias comportamentales relacionadas con los compromisos *Adaptación al Cambio*, *Orientación al Usuario* y *el Ciudadano*, y *Orientación a Resultados*. Dicha inconformidad se fundamenta en lo que ella refiere como un mayor esfuerzo debido a las

RESOLUCIÓN No. 5305

24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

especiales circunstancias derivadas de la declaratoria de emergencia social, económica y ecológica decretada por el Gobierno Nacional a través del Decreto Legislativo 417 del 17 de marzo de 2020⁴, y su posterior desarrollo en el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, como consecuencia de la pandemia por Covid-19 lo que, en su sentir, imposibilitó el desarrollo normal de sus funciones.

Como fundamento de su inconformidad, la servidora recurrente allega con su escrito de recurso un total de ochenta y tres (83) documentos correspondientes a la realización de trámites virtuales relacionados con la naturaleza de su cargo, durante el segundo semestre del periodo 2020-2021, que este Despacho considera pertinentes debido a que están encaminados a demostrar el cumplimiento de las competencias comportamentales señaladas.

En este punto es necesario precisar que el contexto en el que se vienen desarrollando todas las obligaciones laborales en el país a raíz de la declaratoria de emergencia social, económica y ecológica decretada por el Gobierno Nacional a través del Decreto Legislativo 417 del 17 de marzo de 2020⁵, su desarrollo en el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020⁶, y la posterior declaratoria de Emergencia Sanitaria, es en varios aspectos de excepcionalidad, pues es un hecho notorio que la situación de pandemia provocada por el virus Covid-19 ha afectado el devenir cotidiano de las actividades a todo nivel, y en todos los sectores.

Sin embargo, aunque la situación de pandemia en sí misma no es una causal eximente de responsabilidad jurídica para el cumplimiento de las obligaciones, sí pueden serlo las medidas excepcionales adoptadas por el Gobierno Nacional para hacerle frente, pues derivan en verdaderos hechos irresistibles, imprevisibles y sobrevinientes, como lo son, por ejemplo, las medidas confinamiento estricto y las diferentes restricciones a la movilidad que afectan el normal desarrollo de las relaciones contractuales.

Al estudiar el caso concreto, se tiene que esas nuevas circunstancias derivadas de las decisiones del Gobierno Nacional hacían imposible el desarrollo normal de las actividades y, en consecuencia, el cumplimiento de algunas las obligaciones derivadas, especialmente por la implementación de la virtualidad como ambiente y herramienta de trabajo. En concordancia con esta situación, la entidad expidió la Circular 004 de 2020 en la cual se determinó que los jefes inmediatos podían *"Definir los compromisos laborales con los servidores priorizando aquellas que se puedan cumplir trabajando de manera remota"* con el ánimo de garantizar el cumplimiento de los compromisos a evaluar.

Igualmente, la Comisión Nacional de Servicio Civil en Circular Externa No. 9 de 2020, sobre el Decreto 491 de 2020, respondió:

"14. ¿Se deben reformular los compromisos establecidos para aquellos servidores que están desarrollando trabajo remoto o en casa?"

Si bajo la modalidad de trabajo remoto o en casa el servidor puede cumplir los compromisos concertados no se hace necesario el ajuste de dichos compromisos. No obstante, en caso de que un servidor no pueda desarrollar sus compromisos mediante esta modalidad, los evaluadores podrán disponer que, durante la Emergencia Sanitaria, y excepcionalmente, éstos ejecuten desde su casa actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeñan y en tal sentido la administración podrá considerar el ajuste de compromisos de conformidad a lo contemplado en el Anexo técnico del Acuerdo 617 de 2018: "AJUSTE DE COMPROMISOS EN PERÍODO ANUAL."

⁴ Declarado Exequible por la Corte Constitucional, Sentencia C-145 de 2020.

⁵ Declarado Exequible por la Corte Constitucional, Sentencia C-145 de 2020.

⁶ Declarado Exequible por la Corte Constitucional, Sentencia C-242 de 2020.



RESOLUCIÓN No.

5305

24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

(...)

En efecto, a partir de las medidas de prevención adoptadas por el Gobierno Nacional en el contexto de pandemia, la mayoría de las actividades de la vida cotidiana de todos los ciudadanos pasaron a desarrollarse en espacios virtuales, lo que trajo consigo nuevas dinámicas sociales que incluyen lo laboral. Estos nuevos espacios traen consigo dificultades propias que se configuran en verdaderos hechos imprevisibles, como lo son la inestabilidad de las conexiones a internet, la adecuación física de los mismos para la realización de actividades simultáneas de trabajo y estudio, incluso la imposibilidad de asistir a dichas actividades por enfermedad propia o de algún familiar.

Las circunstancias anteriores son mucho más visibles en las mujeres, y han sido reconocidas en el informe *Sobre Cifras de Empleo y Brechas de Género*⁷ publicado por el DANE en octubre de 2020, en el cual queda de presente la inequidad develada por la pandemia del Covid-19 en las cifras de empleo, y las especiales circunstancias en las que se desarrollan las actividades de cuidado por parte de las mujeres, sin que estas tengan algún tipo de remuneración.

En este orden, la virtualidad como directriz del Gobierno Nacional para el desarrollo de todas las actividades en el contexto de emergencia sanitaria, ha traído consigo escenarios de imprevisibilidad, por lo menos, en un primer momento, y no es posible depositar esa carga en los servidores evaluados cuando existen motivos razonables para inferir que dichas circunstancias efectivamente hacen imposible el cumplimiento normal de las obligaciones, o de los compromisos laborales adquiridos en este caso.

Así, a partir de los documentos aportados por la servidora recurrente con el ánimo de servir de elementos probatorios, es posible establecer que de los ochenta y siete (87) trámites relacionados, entre los que se destacan la realización de audiencias de reconocimiento de paternidad y trámites notariales, en su totalidad corresponden a trámites realizados de manera virtual, respondiendo de esta manera a la exigencia hecha desde el Gobierno Nacional y las entidades públicas en el marco de la pandemia. Igualmente, este Despacho pudo observar que se respondieron las diferentes consultas hechas por los usuarios, así como la remisión de documentos y fijación de fechas para audiencias, entre otros asuntos.

En esa medida, con base en los elementos probatorios aportados por la recurrente, este Despacho puede concluir que en lo correspondiente a la competencia comportamental *Adaptación al Cambio*, se hace evidente que la servidora efectivamente hizo un tránsito real a la virtualidad, al margen de las dificultades personales que esta circunstancia pueda haberle traído.

Lo anterior también se debe concluir respecto a las competencias comportamentales *Orientación al Usuario y al Ciudadano*, y *Orientación al Resultado*, pues dichas competencias están estrechamente ligadas con la adaptación al cambio de la cual ya quedó establecido que se observó un nivel de desarrollo más allá de lo *Aceptable*. Igual relación se presenta con la competencia *compromiso con la organización*, esta última calificada por la Comisión Evaluadora en nivel de desarrollo *Alto*.

Respecto a la pregunta **¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?** este Despacho encuentra que en el contexto ya descrito, el esfuerzo de

⁷ <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>

RESOLUCIÓN No. 5305

24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

los servidores evaluados en el cumplimiento de la competencia comportamental *Adaptación al Cambio*, influye positivamente en el cumplimiento de las metas y los resultados de la entidad y, por esta razón, la valoración cualitativa para el caso concreto también deberá ser revisada.

Por otra parte, de los documentos aportados por la Comisión Evaluadora como soporte de la etapa de seguimiento durante el segundo semestre del periodo anual, llama la atención a este Despacho la ausencia de comunicaciones dirigidas a la evaluada en las que se indague por las circunstancias que están afectando sus niveles de desarrollo funcional y comportamental, así como la ausencia de Compromisos de Mejoramiento Individual como herramienta de corrección a esas fallas.

Es necesario reiterar que la *fase de seguimiento* es aquella en la que es posible realizar los objetivos de la Evaluación de Desempeño Laboral, en la cual el rol del evaluador cumple un papel fundamental, por lo que 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.⁸ Limitarse a su función calificadora impide cumplir los objetivos de mejora continua que busca desarrollar la evaluación de desempeño.

El rol del evaluador debe asumir una posición activa durante el proceso de evaluación, pues como se desarrolló en el aparte normativo, su participación es determinante en el cumplimiento de los fines de la evaluación de desempeño. Por esta razón, debe realizar actuaciones afirmativas tendientes a la retroalimentación de aquellos aspectos que motivaron la respuesta a la pregunta ***¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?***, relacionada directamente con el nivel de desarrollo de los compromisos comportamentales y cada una de las conductas asociadas de la servidora recurrente.

Por lo anteriormente expuesto, este Despacho considera que es procedente modificar la calificación obtenida por la servidora recurrente para las competencias comportamentales *Adaptación al Cambio*, *Orientación al Usuario y al Ciudadano*, y *Orientación al Resultado*, así:

Compromisos comportamentales evaluación segundo semestre: periodo 01 de agosto de 2020 al 31 de enero de 2021:

CALIFICACIÓN OTORGADA POR LA SEGUNDA INSTANCIA	
COMPROMISO COMPORTAMENTAL	
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	
CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	SIEMPRE
Responde al cambio con flexibilidad	SIEMPRE
Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos	SIEMPRE
Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones	SIEMPRE
1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI

⁸ *Ibidem*, Págs. 8-9.

5305

24 AGO 2021

RESOLUCIÓN No.

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CORDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

CALIFICACIÓN OTORGADA POR LA SEGUNDA INSTANCIA	
COMPROMISO COMPORTAMENTAL	
2. ¿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
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	
CONDUCTAS ASOCIADAS	
Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	SIEMPRE
Antepones 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
1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
2. ¿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
ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO	
CONDUCTAS ASOCIADAS	
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	SIEMPRE
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios	SIEMPRE
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	SIEMPRE
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	SIEMPRE
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	SIEMPRE
1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
2. ¿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
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	
CONDUCTAS ASOCIADAS	
Asume la responsabilidad por sus resultados	FRECUENTEMENTE
Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas	FRECUENTEMENTE
Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos	FRECUENTEMENTE
Adopta medidas para minimizar riesgos	FRECUENTEMENTE
Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados	FRECUENTEMENTE
Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados	FRECUENTEMENTE
Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad	FRECUENTEMENTE
Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos	FRECUENTEMENTE
Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad	FRECUENTEMENTE
Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos	FRECUENTEMENTE
¿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

En consecuencia, la calificación definitiva para el segundo semestre del periodo anual 2020-

RESOLUCIÓN No. 5305

24 AGO 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

2021, será modificada en los siguientes valores:

CALIFICACIÓN DEFINITIVA SEGUNDO SEMESTRE, PERIODO 01 DE AGOSTO A 31 DE ENERO DE 2021:

TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES	85%	79.05
TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	15%	12
CALIFICACIÓN TOTAL		91.05

Por lo anterior, el resultado de la Evaluación de Desempeño Laboral anual u ordinaria corresponde a la **calificación definitiva anual** en los componentes funcional y comportamental, para la servidora DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, será modificada así:

CALIFICACIÓN DEFINITIVA ANUAL U ORDINARIA PERIODO 2020-2021:

	CALIFICACIÓN	PESO	TOTAL
1. EVALUACIÓN PRIMER SEMESTRE	89.05	50%	44.53
2. EVALUACIÓN SEGUNDO SEMESTRE	91.05	50%	45.53
CALIFICACIÓN DEFINITIVA			90.05
NIVEL		SOBRESALIENTE	

En conclusión, este Despacho, con base en los elementos de juicio allegados y de acuerdo con lo expresado en la parte considerativa, procederá a **MODIFICAR** la calificación definitiva de la Evaluación de Desempeño Laboral para el periodo 2020-2021 de la servidora DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA.

En consideración con lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: MODIFICAR la calificación de la evaluación del segundo semestre del periodo anual 2020-2021 de **88,05% a 91.05%** de la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, identificada con la cédula de ciudadanía No. 31.888.509, quien se desempeña en el empleo DEFENSOR DE FAMILIA, Código 2125, Grado 17, asignada al Centro Zonal Sur de la Regional Valle.

ARTÍCULO SEGUNDO: MODIFICAR la Calificación Definitiva de la Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al periodo anual 2020-2021, de la servidora DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, de **88.55% a 90.05%**.

ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana, notificar la presente Resolución a la servidora pública DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA, en los términos previstos en el artículo 4° del Decreto Legislativo 491 del marzo 28 de 2020. La copia de dicha actuación deberá allegarse al Despacho de la Dirección General.

ARTÍCULO CUARTO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana comunicar el presente acto administrativo a la servidora DIANA CAROLINA GÓMEZ GONZÁLEZ, Profesional

RESOLUCIÓN No. **5305** **24 AGO 2021**

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA**, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021

Especializado, Código 2028, Grado 17, quien se desempeña como Coordinadora del Centro Zonal Sur, y el Director Regional **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA**, integrantes de la Comisión Evaluadora.

ARTÍCULO QUINTO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana remitir copia de la presente Resolución a la hoja de vida de la servidora pública **DIANA INÉS CÓRDOBA RENTERÍA**.


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 ARBÉLAZ
 Directora General

Rol	Nombre	Cargo	Visto Bueno
Aprobó	Gustavo Mauricio Martínez Perdomo	Secretario General	
Aprobó	María Mercedes López Mora	Asesora Dirección General	
Revisó	John Fernando Guzmán Uparela	Director de Gestión Humana	
Aprobó	Ruby Amparo Malaver Montaña	Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)	
Revisó	Lina María Urueña Quintero	Asesora Secretaría General	
Revisó	Daniel Eduardo Lozano Bocanegra	Oficina Asesora Jurídica	
Revisó	Daniela Alejandra Rodríguez Ocampo	Oficina Asesora Jurídica	
Proyectó	Diana Paola Alegría	Dirección de Gestión Humana	
Proyectó	Gina Paola Montealegre Linares	Dirección de Gestión Humana	