

RESOLUCIÓN No. 5514 31 AGO 2021

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".*

**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 literal a) del 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, 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 administrativo.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC expidió el Acuerdo 6176 de 2018 junto con su 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 a 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.

5514

31 AGO 2021

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".*

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 **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 51.600.297, quien desempeña el empleo de Profesional Especializado, Código 2028, Grado 17, asignada al Grupo de Planeación y Sistemas de la Regional Bogotá, concertó con su evaluadora **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá, el 21 de febrero de 2020, cuatro (4) compromisos funcionales y cuatro (4) compromisos comportamentales, para el periodo de evaluación anual u ordinario 2020-2021, toda vez que Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas de la Regional Bogotá, **DORIS BAQUERO VALDES**, quien desempeña el empleo de Profesional Universitario, Código 2044, Grado 08, por esta razón no es posible conformar Comisión Evaluadora por desempeñar un cargo de grado menor al de la evaluada.

Que, como desarrollo de lo anterior, la servidora pública **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO**, para el periodo de evaluación 2020 – 2021, obtuvo una calificación en la evaluación definitiva de **96.5%**, la cual, según lo establecido en el artículo 10 del Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, la ubicó en el nivel Sobresaliente. Dicha calificación definitiva de la Evaluación de Desempeño Laboral fue notificada a la evaluada, vía correo electrónico del 10 de febrero de 2021.

Que mediante correo electrónico del 16 de febrero de 2021 dirigido a **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá, la servidora **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO** interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, contra la calificación definitiva obtenida en la evaluación del desempeño laboral del periodo 2020-2021.

Que mediante Resolución 0637 del 13 de abril de 2021, la Directora de la Regional Bogotá, **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, en calidad de evaluadora, resolvió en primera instancia el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO**, modificando la calificación otorgada a la recurrente en la Calificación Definitiva de **96,5% a 97,0%**.

Que, mediante correo electrónico del 19 de abril de 2021, la servidora **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO** fue notificada del contenido de la Resolución 0637 del 13 de abril de 2021, por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición.

Que mediante oficio con radicado No. 20213460000080463 fechado del 19 de abril de 2021, la servidora pública **YENNY PATRICIA GUAZA MESU**, Coordinadora del Grupo de Gestión Humana de la Regional Bogotá, remitió el recurso de apelación en comento a la Dirección de Gestión Humana, para que sea remitido a la Directora General del ICBF **LINA MARÍA ARBELÁEZ ARBELÁEZ**, superior jerárquico del Evaluador, con el fin de resolver la alzada.

## II. COMPETENCIA

A la Directora General del ICBF le asiste la facultad para conocer y resolver el presente recurso de apelación interpuesto contra el resultado de la Evaluación del Desempeño Laboral de la servidora pública **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO**, efectuada por la evaluadora **DIANA**

RESOLUCIÓN No.

5514

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

**PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá, 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 y el artículo 35 del Decreto 760 de 2005 que establece:

*"Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación para ante el inmediato superior de este, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan. Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella (...)"*

### III. ASPECTOS DEL RECURSO

#### OBJETO DEL RECURSO

Mediante correo electrónico del 16 de febrero de 2021, dirigido a **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá, la servidora pública **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO** interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, contra la calificación definitiva obtenida en la evaluación del desempeño laboral del periodo 2020-2021, en lo referente a la calificación de los compromisos comportamentales y sus conductas asociadas, correspondientes al segundo semestre, es decir, para el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2020 y el 31 de enero de 2021, sustentando las siguientes consideraciones:

**"(...) 1. Competencia Aprendizaje continuo – Decreto 815:**

**Conducta asociada: Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje.**

*Fui calificada en esta conducta con ALGUNAS VECES, lo que significa que el puntaje asignado para esta conducta es 5, que equivale a un nivel de cumplimiento del 56%, según el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral Anual u Ordinaria para Empleados con Derechos de Carrera Administrativa P12.GTH Versión 4 del 08/07/2020, establecido por el ICBF. (...)*

*(...) NUNCA he tenido un llamado de atención de la Directora Regional, ni del Grupo de Gestión Humana, ni de mi jefe inmediato, ni de la Sede Nacional del ICBF, por no haber asistido y/o participado en reuniones, donde se llevan a cabo estos procesos de aprendizaje, lo cual se puede evidenciar en el histórico de reuniones team. (...)*

**(...) 2. Competencia Compromiso con la organización -Decreto 815**

**Conducta Asociada: Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.**

*Fui calificada en esta conducta con ALGUNAS VECES, lo que significa que el puntaje asignado para esta conducta es 5, que equivale a un nivel de cumplimiento del 56%, según el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral Anual u Ordinaria para Empleados con Derechos de Carrera Administrativa P12.GTH Versión 4 del 08/07/2020, establecido por el ICBF.*

RESOLUCIÓN No. **5514** 31 AGO 2021.

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".*

*Las evidencias del cumplimiento de esta competencia a cabalidad por parte de la suscrita las conoce mi jefe inmediato, en varios correos electrónicos, capacitaciones, registros en aplicativo SIM, mensajes WhatsApp, donde se puede verificar que SI antepongo las necesidades de la organización a mis propias necesidades, SIEMPRE, no ALGUNAS VECES como dice la calificación, dado que las evidencias dan cuenta que he dejado de atender los asuntos de mi familia, en horas de la noche y/o los sábados, por adelantar por ejemplo registros en SIM, registros en SECOP, registros en SITCO, actualización de caracterizaciones para recibo de metas, entre otros. (...)*

**(...) Conducta Asociada: Apoya a la organización en situaciones difíciles.**

*Fui calificada en esta conducta con ALGUNAS VECES, lo que significa que el puntaje asignado para esta conducta es 5, que equivale a un nivel de cumplimiento del 56%, según el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral Anual u Ordinaria para Empleados con Derechos de Carrera Administrativa P12.GTH Versión 4 del 08/07/2020, establecido por el ICBF. (...)*

**(...) Conducta Asociada: Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones**

*Fui calificada en esta conducta con FRECUENTEMENTE, lo que significa que el puntaje asignado para esta conducta es 7, que equivale a un nivel de cumplimiento del 78%, según el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral Anual u Ordinaria para Empleados con Derechos de Carrera Administrativa P12.GTH Versión 4 del 08/07/2020, establecido por el ICBF. (...)*

**(...) Conducta Asociada: Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas**

*Fui calificada en esta conducta con ALGUNAS VECES, lo que significa que el puntaje asignado para esta conducta es 5, que equivale a un nivel de cumplimiento del 56%, según el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral Anual u Ordinaria para Empleados con Derechos de Carrera Administrativa P12.GTH Versión 4 del 08/07/2020, establecido por el ICBF. (...)*

**(...) 3. Trabajo en equipo -Decreto 815:**

**Conducta Asociada: Cumple los compromisos que adquiere con el equipo:**

*Fui calificada en esta conducta con FRECUENTEMENTE, lo que significa que el puntaje asignado para esta conducta es 7, que equivale a un nivel de cumplimiento del 78%, según el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral Anual u Ordinaria para Empleados con Derechos de Carrera Administrativa P12.GTH Versión 4 del 08/07/2020, establecido por el ICBF. (...)*

**(...) Conducta asociada: Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.**

RESOLUCIÓN No. 5514

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

Fui calificada en esta conducta con **FRECUENTEMENTE**, lo que significa que el puntaje asignado para esta conducta es 7, que equivale a un nivel de cumplimiento del 78%, según el Procedimiento.

Evaluación del Desempeño Laboral Anual u Ordinaria para Empleados con Derechos de Carrera Administrativa P12.GTH Versión 4 del 08/07/2020, establecido por el ICBF.

Las evidencias dan cuenta que siempre he sido muy respetuosa de la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo de trabajo, a pesar de que muchas veces mi jefe inmediato.

Solicito que mi jefe inmediato presente la evidencia que llevó a calificar esta conducta con el 78%. (...)

**(...) Conducta asociada: Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus Miembros.**

Fui calificada en esta conducta con **ALGUNAS VECES**, lo que significa que el puntaje asignado para esta conducta es 5, que equivale a un nivel de cumplimiento del 56%, según el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral Anual u Ordinaria para Empleados con Derechos de Carrera Administrativa P12.GTH Versión 4 del 08/07/2020, establecido por el ICBF.

Las evidencias muestran que siempre he asumido mi responsabilidad como miembro del equipo de trabajo y siempre he contribuido con el compromiso y la motivación de mis compañeros, lo cual se puede observar en la calidad y oportunidad con las cuales se presenta nuestra labor diaria, con total compromiso y motivación siempre, sobre todo cuando algunas labores deben realizarse en forma urgente y por fuera del horario de trabajo, siempre he asumido la responsabilidad como miembro de un equipo. (...)

**(...) Conducta Asociada: Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.**

Fui calificada en esta conducta con **ALGUNAS VECES**, lo que significa que el puntaje asignado para esta conducta es 5, que equivale a un nivel de cumplimiento del 56%, según el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral Anual u Ordinaria para Empleados con Derechos de Carrera Administrativa P12.GTH Versión 4 del 08/07/2020, establecido por el ICBF.

Las evidencias dan cuenta que la suscrita si integra a los nuevos miembros del equipo de trabajo y a los nuevos referentes de metas sociales y financieras de los Centros Zonales. (...)

#### **4. Competencia Comunicación efectiva -Decreto 815:**

**Conducta Asociada: Mantiene escucha y lectura atenta a efectos de comprender mejor los mensajes o información recibida.**

Fui calificada en esta conducta con **ALGUNAS VECES**, lo que significa que el puntaje asignado para esta conducta es 5, que equivale a un nivel de cumplimiento del 56%, según el Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral Anual u Ordinaria para Empleados con

RESOLUCIÓN No. 5514 31 AGO 2021

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".*

Derechos de Carrera Administrativa P12.GTH Versión 4 del 08/07/2020, establecido por el ICBF.

*Las evidencias dan cuenta de que siempre he escuchado de manera atenta lo que se me dice verbalmente y por escrito, tanto de mi jefe inmediato como de mis demás compañeros de labor y cuando tengo duda de lo que leo o de lo que verbalmente se me dice, pregunto para que se me precise la información, utilizando para ello el lenguaje escrito, a través de correos electrónicos, herramienta team o mensaje WhatsApp y utilizando también el mensaje verbal utilizando la llamada por team y/o celular, en términos respetuosos y claros siempre.(...)*

*5. (...) La calificación de los compromisos comportamentales y sus conductas asociadas en los niveles anteriormente descritos están por debajo del 56% su mayoría, lo cual no es coherente con un nivel de cumplimiento de compromisos laborales en un 100% como efectivamente fue el resultado obtenido por la suscrita en la EDL anual.*

*6. Aunque la calificación de la EDL fue efectuada por la Directora Regional, dado que por ser inferior el cargo de mi jefe inmediato al que ostenta en carrera administrativa la suscrita, no hubo lugar a conformar Comisión Evaluadora, soy conocedora de que todas y cada una de las evidencias de cumplimiento fueron aportadas por la Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas, razón por la cual solicito que mi jefe inmediato aporte para cada una de las conductas asociadas a los compromisos comportamentales la evidencia que respalden la calificación del 56% en la mayoría de ellas y 78% en otras.*

*7. Todas las evidencias de lo descrito en el presente recurso se encuentran en carpeta compartida con mi jefe inmediato el pasado 03 de febrero, a través de Share Point y en sendos correos que siempre he remitido, frente al cumplimiento de mis compromisos laborales al 100% y que dan cuenta también del cumplimiento a cabalidad de mis competencias comportamentales.*

*8. Nunca he recibido ni verbal, ni por escrito llamado de atención por mi conducta en el ICBF, en el cumplimiento de mis compromisos laborales concertados y compromisos comportamentales y siempre he cumplido a cabalidad con la funcionalidad de mi cargo, de lo cual dan cuenta todas las evidencias compartidas a mi jefe inmediato y los correos electrónicos que siempre he remitido con copia a su coordinación."*

#### IV. DECISION DE PRIMERA INSTANCIA.

La Directora de la Regional Bogotá, **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, en condición de evaluadora, resolvió el recurso de reposición mediante la Resolución No. 0637 del 13 de abril de 2021, modificando la calificación definitiva otorgada a la recurrente de **96,5%, a 97,0%**, que la ubica en el nivel sobresaliente, sustentando su decisión en los siguientes argumentos:

*"(...) Así las cosas, con el objetivo de obtener mayores elementos para decidir sobre el asunto particular, la suscrita Evaluadora solicitó a la Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas, Dra. DORIS BAQUERO VALDEZ, en calidad de TERCERO, para que aportará evidencias e insumos que considerara respecto del desempeño laboral y comportamiento del evaluado, obteniendo trazabilidad de correos electrónicos, en algunos casos remitidos directamente por la Evaluada, en los cuales se observa resistencia en asumir funciones y obligaciones laborales que para concepto de la inconforme no tendría el deber de asumir, principalmente, de actividades de contratistas, pese a que estas fueron solicitadas por parte de su superior jerárquico como por la Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas a través del conducto regular, con el fin de mitigar imprevistos y situaciones urgentes, manteniendo los*



**RESOLUCIÓN No. 5514 31 AGO 2021.**

*“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021”.*

*servicios y responsabilidades del Grupo donde se ubica actualmente su empleo. Los correos electrónicos aquí citados se integrarán al expediente administrativo concreto.*

*De las evidencias aportadas por el TERCERO, se entrevistó que no en todos los casos la Servidora mostró comportamientos resolutivos ni acuerdos en el desempeño de funciones, particularmente de las requeridas en momentos de contingencias y situaciones similares para el periodo anual evaluado, sin embargo, se encuentra que estas actitudes no debieron impactar todas las competencias comportamentales cuyas conductas asociadas se calificaron por debajo del máximo, en consecuencia, será la corrección en el porcentaje de algunas de estas conductas asociadas la que conllevará a la decisión de modificar la Calificación Definitiva en sede de reposición.*

*Referente el argumento expuesto por la Servidora referente a “nunca he tenido un llamado de atención o requerimiento de mi jefe inmediato o queja de los miembros de mi equipo por no cumplir con todos mis compromisos, lo cual se puede evidenciar en el cumplimiento a cabalidad y con calidad y oportunidad de todos y cada uno de los compromisos asignados a la suscrita.”, es pertinente recalcar que el resultado de la Calificación Definitiva ubicó a la Evaluada en el nivel SOBRESALIENTE, nivel máximo al cual puede aspirar un Servidor Público con derechos de carrera administrativa en su proceso de EDL, por lo cual, no se consideró la necesidad en la etapa de seguimiento, de suscribir compromisos de mejoramiento individual, lo anterior como una facultad a la que puede o no recurrir la Evaluadora de acuerdo con lo previsto por el artículo 7° del Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC.*

*En tal virtud, y con el fin de tomar una decisión, se contrastaron las evidencias del TERCERO contra las constituidas durante el proceso de evaluación del Periodo Anual en el aplicativo EDL-APP, aunado a los argumentos de la recurrente, estableciendo la viabilidad a criterio de esta Evaluadora, de modificar la Calificación Definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual u ordinario 2020-2021, respecto de las competencias comportamentales de la Evaluación Parcial del Segundo Semestre, así:*

EVALUACIÓN PARCIAL 2° SEMESTRE - COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES 15%		
COMPETENCIA	1. Aprendizaje continuo - Decreto 815	
Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio	9	SIEMPRE
Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación	9	SIEMPRE
<u>Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje</u>	7	FRECUENTEMENTE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	3	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales acordados?	0	NO
RESULTADO NUMERICO	11	NIVEL DE D. ALTO

RESOLUCIÓN No.

5514

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

EVALUACIÓN PARCIAL 2° SEMESTRE - COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES 15%		
COMPETENCIA	2. Compromiso con la organización-Decreto 815	
Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	9	SIEMPRE
<u>Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades</u>	7	FRECUENTEMENTE
<u>Apoyar a la organización en situaciones difíciles</u>	7	FRECUENTEMENTE
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	9	SIEMPRE
<u>Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas</u>	7	FRECUENTEMENTE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	3	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales acordados?	0	NO
RESULTADO NUMERICO	11	NIVEL DE D. ALTO

EVALUACIÓN PARCIAL 2° SEMESTRE - COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES 15%		
COMPETENCIA	3. Trabajo en equipo-Decreto 815	
Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	7	FRECUENTEMENTE
Respetar la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	7	FRECUENTEMENTE
<u>Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros</u>	7	FRECUENTEMENTE
Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	9	SIEMPRE
Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	9	SIEMPRE
<u>Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo</u>	7	FRECUENTEMENTE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	3	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales acordados?	0	NO
RESULTADO NUMERICO	11	NIVEL DE D. ALTO

\*Las conductas asociadas subrayadas serán las que se modificarán.

Así las cosas, con la modificación a resolver, la calificación total de los compromisos comportamentales para la Evaluación Parcial del 2° Semestre pasará de diez (10) a once (11), definiéndose el total de la Evaluación Parcial de 95,0 a 96,0, lo cual materializará un peso en la Calificación Definitiva de 48,00.

Todo lo antedicho, de acuerdo con los parámetros enmarcados en el Sistema tipo de EDL adoptado por el ICBF, ya que como se ha indicado, este instrumento demanda según la Ley 909 de 2004 "un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales", delineado



**RESOLUCIÓN No. 5514 31 AGO 2021**

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".*

*a su vez por el principio de imparcialidad, el cual se desarrolla entre otros con el sistema de impedimentos y recusaciones contra los funcionarios responsables de evaluar el desempeño laboral.*

*En conclusión y por todo lo ampliamente esbozado, esta Evaluadora cuenta con elementos suficientes para cambiar la Evaluación Parcial del Segundo Semestre, accediendo parcialmente a lo pretendido por la Evaluada, en consecuencia se modificará la evaluación Definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual u ordinario 2020 – 2021, toda vez que la empleada pública logró demostrar en parte que le asistía la razón, de acuerdo con sus argumentos, pretensiones y las evidencias avistadas, recalcando que la Evaluación se produjo en armonía de las normas legales y reglamentarias que la regulan.*

*La modificación de la Calificación Definitiva será de acuerdo con lo siguiente:*

RESULTADO CONSOLIDADO CALIFICACIÓN DEFINITIVA			
EVALUACIONES	CALIFICACIÓN	PESO	TOTAL
1 ER SEMESTRE	98,00	50%	49,0
2 DO SEMESTRE	96,00	50%	48,0
CALIFICACIÓN DEFINITIVA 2020-2021			97,00

*En consecuencia y por acceder parcialmente a las pretensiones planteadas por la funcionaria recurrente, la Evaluadora concederá el recurso de apelación implorado por ella ante el superior jerárquico, ya que como se argumentó suficientemente a través de la presente providencia, en sede de reposición se accederá parcialmente a lo pretendido por la Servidora Pública Evaluada (...)*

**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:**

Con el recurso de reposición y en subsidio de apelación, la evaluada no aportó ninguna prueba.

**2. Por parte de la Evaluadora:**

Con el expediente la primera instancia remitió los siguientes documentos a través de correo electrónico.

No.	FECHA	DOCUMENTOS APORTADOS CON EL RECURSO DE REPOSICIÓN	OBSERVACIONES
1	01/02/2020 a 31/07/2020	Formato de evaluación parcial correspondiente al primer semestre	No se valora como prueba debido a que corresponde a la evaluación parcial semestral del primer semestre, en el cual la servidora obtuvo una calificación de 98% sobre el 100%.
2	01/02/2020 a 31/07/2020	Formato de evaluación definitiva del primer semestre	No se valora como prueba debido a que corresponde a la evaluación definitiva del primer semestre, en el cual la servidora obtuvo una calificación de 98% sobre el 100%.

RESOLUCIÓN No.

**5514**

**31 AGO 2021**

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".*

No.	FECHA	DOCUMENTOS APORTADOS CON EL RECURSO DE REPOSICIÓN	OBSERVACIONES
3	01/08/2020 a 31/01/2021	Formato de evaluación parcial correspondiente al segundo semestre	No se valora como prueba debido a que corresponde a la evaluación parcial semestral del segundo semestre, en el cual la servidora obtuvo una calificación de 95% sobre el 100%.
4	1/02/2020 a 31/01/2021	Formato de calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020 – 2021	No se valora como prueba debido a que corresponde a la evaluación definitiva del periodo anual u ordinario 2020 - 2021 en el cual la servidora obtuvo una calificación de 96,5% sobre el 100% que la ubicó en el nivel sobresaliente.
5	16/02/2021	Archivo en PDF, correspondiente a Recurso de reposición en Subsidio de apelación interpuesto por la Servidora Elvira Inés Florez Torrado.	No es una prueba, este documento será revisado y analizado en este acto administrativo.
6	16/02/2021	Archivo en PDF, correspondiente a Recurso de reposición en Subsidio de apelación interpuesto por la Servidora Elvira Inés Florez Torrado.	No es una prueba, corresponde a la misma evidencia anterior
7	16/02/2021	Correo electrónico remitido por la Servidora Elvira Inés Florez Torrado, dirigido a la Servidora Pública Diana Patricia Arboleda Ramírez, con asunto Recurso de reposición y en subsidio el de apelación EDL 2020-2021 Elvira Flórez	No es una prueba, en la traza del correo se evidencia la notificación de la calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020 - 2021, realizada por parte de la evaluadora, así como el recurso interpuesto por la recurrente.  Los archivos en mención, serán revisados y analizados en el presente acto administrativo.
8	13/04/2021	Resolución 0637 de 2021, mediante la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto por la evaluada en contra de la Calificación Definitiva EDL	No es una prueba, este documento será revisado y analizado en este acto administrativo.
9	19/04/2021	Documento en PDF con Radicado No: 20213460000080463.	No es una prueba, el memorando en mención corresponde a la constancia de la remisión del expediente administrativo para resolver la apelación: documento que será revisado y analizado en este acto administrativo.
10	19/04/2021	Correo electrónico del colaborador Juan Carlos Murillo Ramirez, dirigido a la Servidora Recurrente, con asunto: Entregado: NOTIFICACIÓN POR MEDIO ELECTRÓNICO - RESOLUCIÓN N° 0637 DE 2021 (DECIDE RECURSO)	No es una prueba, el correo corresponde a la constancia de entrega de la Resolución No. 0637 de 2021, mediante el cual se resuelve el recurso en primera instancia.
11	19/04/2021	Correo electrónico del colaborador Juan Carlos Murillo Ramirez, dirigido a la Servidora Recurrente, con asunto: NOTIFICACIÓN POR MEDIO ELECTRÓNICO - RESOLUCIÓN N° 0637 DE 2021 (DECIDE RECURSO)	No es una prueba, el correo corresponde a la notificación de la Resolución No. 0637 de 2021, mediante el cual se resuelve el recurso en primera instancia.

### 3. Evidencias registradas en el Aplicativo EDL-App:

RESOLUCIÓN No. 5514

31 AGO 2021

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".*

En el aplicativo EDL-App se encontraron registradas las siguientes evidencias, cargadas por parte de la servidora recurrente:

Fecha de registro	Compromiso o Competencia	Descripción	Ubicación	Observación
26/07/2020	Presentar informe a la Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas, de las Metas Sociales y Financieras recepcionadas mensualmente en la vigencia 2020, donde se reflejen las diferencias de programación versus ejecución de los Centros Zonales Bosa, Ciudad Bolívar, Barrios Unidos, Suba y Grupo de Ciclos de Vida y Nutrición y comunicar a través de la Coordinación el citado informe a los Coordinadores de Centro Zonal, para dar cumplimiento a la Matriz de Riesgo- Riesgo DE2.	La evaluada presentó informes mensuales de metas sociales y financieras donde se reflejan las diferencias de programación versus ejecución y fueron comunicadas a los Coordinadores de Centro Zonal.	Carpeta subida a la nube denominada: Evidencias EDL 2020, que contiene los cuatro compromisos concertación para el periodo 2020-2021 y las demás actividades y labores desarrolladas en el periodo febrero a julio 2020.	Cada carpeta contiene documentos Word, Excel y correos electrónicos que evidencian cumplimiento compromiso.
26/07/2020	Presentar a la Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas, informe consolidado de la ejecución de Metas Sociales y Financieras, con el correspondiente análisis, de los bimestres marzo-abril, julio-agosto y noviembre-diciembre de 2020, para su presentación al Comité Regional de Gestión y Desempeño, Básico Y/O Ampliado.	La evaluada presentó informe consolidado de la ejecución de metas sociales y financieras, con el correspondiente análisis del bimestre que corresponde al periodo marzo-abril-2020.	Carpeta subida a la nube denominada: Evidencias EDL 2020, que contiene los cuatro compromisos concertación para el periodo 2020-2021 y las demás actividades y labores desarrolladas en el periodo febrero a julio 2020.	Cada carpeta contiene documentos Word, Excel y correos electrónicos que evidencian cumplimiento compromiso.
26/07/2020	Tramitar las modificaciones en SIM de las metas sociales y financieras, de Primera Infancia, indicadas por la Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas a través de correo electrónico, observando el procedimiento establecido por el ICBF, cuando las mismas sean solicitadas y aprobadas en Comité Regional de Gestión y Desempeño.	La evaluada tramitó las modificaciones SIM de metas sociales y financieras, indicadas por la Coordinadora con número de acta y fecha de comité.	Carpeta subida a la nube denominada: Evidencias EDL 2020, que contiene los cuatro compromisos concertación para el periodo 2020-2021 y las demás actividades y labores desarrolladas en el periodo febrero a julio 2020.	Cada carpeta contiene documentos Word, Excel y correos electrónicos que evidencian cumplimiento compromiso.
26/07/2020	Brindar asistencia técnica a los Centros Zonales Bosa, Ciudad Bolívar, Barrios Unidos y Suba, para garantizar calidad de los datos de Metas Sociales y	La evaluada brindó asistencia técnica a los Centros Zonales a cargo, cuando la misma fue requerida.	Carpeta subida a la nube denominada: Evidencias EDL 2020, que contiene los cuatro compromisos concertación para el	Cada carpeta contiene documentos Word, Excel y correos electrónicos

RESOLUCIÓN No. **5514** 31 AGO 2021

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".*

Fecha de registro	Compromiso o Competencia	Descripción	Ubicación	Observación
	Financieras – SIM, cuando se requiera		periodo 2020-2021 y las demás actividades y labores desarrolladas en el periodo febrero a julio 2020.	que evidencian cumplimiento compromiso.
26/07/2020	Comunicación efectiva - Decreto 815	La evaluada utiliza los distintos canales de comunicación disponibles, con claridad y precisión para el receptor, tendientes a obtener productos con calidad.	Carpeta subida a la nube denominada: Evidencias EDL 2020, que contiene los cuatro compromisos concertación para el periodo 2020-2021 y las demás actividades y labores desarrolladas en el periodo febrero a julio 2020.	Cada carpeta contiene documentos Word, Excel y correos electrónicos que evidencian cumplimiento compromisos y competencias.
26/07/2020	Aprendizaje continuo - Decreto 815	La evaluada evidencia cumplimiento de esta competencia, por su participación activa en varias capacitaciones: transparencia y lucha contra la corrupción función pública y la dictada por ICBF.	Carpeta subida a la nube denominada: Evidencias EDL 2020, que contiene carpeta cursos virtuales con certificaciones.	La carpeta cursos virtuales contiene contenidos y certificaciones emitidas por capacitadores.
26/07/2020	Compromiso con la organización -Decreto 815	La evaluada cumple con las metas de la organización y promueve su cumplimiento y demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	Carpeta subida a la nube denominada: Evidencias EDL 2020, que contiene los cuatro compromisos concertación para el periodo 2020-2021 y las demás actividades y labores desarrolladas en el periodo febrero a julio 2020.	Cada carpeta contiene documentos Word, Excel y correos electrónicos que evidencian cumplimiento compromiso. y competencias.
26/07/2020	Trabajo en equipo -Decreto 815	La evaluada cumple con los compromisos adquiridos en el equipo de trabajo, respetando los criterios y opiniones y asumiendo responsabilidades como miembro del mismo.	Carpeta subida a la nube denominada: Evidencias EDL 2020, que contiene los cuatro compromisos concertación para el periodo 2020-2021 y las demás actividades y labores desarrolladas en el periodo febrero a julio 2020.	Cada carpeta contiene documentos Word, Excel y correos electrónicos que evidencian cumplimiento compromisos y competencias.

RESOLUCIÓN No.

5514

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

Fecha de registro	Compromiso o Competencia	Descripción	Ubicación	Observación
22/01/2021	Trabajo en equipo -Decreto 815	La evaluada cumple con los compromisos adquiridos en el equipo de trabajo, respetando los criterios y opiniones y asumiendo responsabilidades como miembro del mismo.	Carpeta subida a SharePoint denominada: Evidencias EDL 2020-2021, que contiene los cuatro compromisos concertados para el periodo 2020-2021 y las demás actividades y labores desarrolladas en el periodo agosto 2020 a enero 2021.	Cada carpeta contiene documentos Word, Excel y correos electrónicos que evidencian cumplimiento compromisos y competencias.
22/01/2021	Brindar asistencia técnica a los Centros Zonales Bosa, Ciudad Bolívar, Barrios Unidos y Suba, para garantizar calidad de los datos de Metas Sociales y Financieras – SIM, cuando se requiera	La evaluada brindó asistencia técnica a los Centros Zonales a cargo, cuando la misma fue requerida y asistencia técnica y socialización cambio documentación en reunión virtual con todos los centros zonales en agosto y noviembre 2020.	Carpeta subida a SharePoint ICBF denominada: Evidencias EDL 2020-2021, que contiene los cuatro compromisos concertados para el periodo 2020-2021 y las demás actividades y labores desarrolladas en el periodo agosto 2020 a enero 2021.	Cada carpeta contiene documentos Word, Excel y correos electrónicos que evidencian cumplimiento compromiso.
22/01/2021	Compromiso con la organización -Decreto 815	La evaluada cumple con las metas de la organización y promueve su cumplimiento y demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	Carpeta subida a SharePoint denominada: Evidencias EDL 2020-2021, que contiene los cuatro compromisos concertados para el periodo 2020-2021 y las demás actividades y labores desarrolladas en el periodo agosto 2020 a enero 2021.	Cada carpeta contiene documentos Word, Excel y correos electrónicos que evidencian cumplimiento compromiso. y competencias.
22/01/2021	Tramitar las modificaciones en SIM de las metas sociales y financieras, de Primera Infancia, indicadas por la Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas a través de correo electrónico, observando el procedimiento establecido por el ICBF, cuando las mismas sean solicitadas y aprobadas en Comité Regional de Gestión y Desempeño.	La evaluada tramitó las modificaciones SIM de metas sociales y financieras, indicadas por la Coordinadora, con número de acta y fecha de Comité Regional.	Carpeta subida a SharePoint ICBF denominada: Evidencias EDL 2020-2021, que contiene los cuatro compromisos concertados para el periodo 2020-2021 y las demás actividades y labores desarrolladas en el periodo agosto 2020 a enero 2021.	Cada carpeta contiene documentos Word, Excel y correos electrónicos que evidencian cumplimiento compromiso.
22/01/2021	Aprendizaje continuo - Decreto 815	La evaluada evidencia cumplimiento competencia, por su participación activa en varias capacitaciones: Transparencia y lucha	Carpeta subida a SharePoint ICBF denominada: Evidencias EDL 2020 2021, que contiene carpeta cursos	La carpeta cursos virtuales contiene contenidos y certificaciones

RESOLUCIÓN No. **5514** 31 AGO 2021

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".*

Fecha de registro	Compromiso o Competencia	Descripción	Ubicación	Observación
		contra la Corrupción Función Pública y la dictada por ICBF y Talleres: Ningún Mar en Calma y Todos somos pares.	virtuales con certificaciones y pantallazos de participación.	emitidas por capacitadores y pantallazos de participación en talleres.
22/01/2021	Presentar informe a la Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas, de las Metas Sociales y Financieras recepcionadas mensualmente en la vigencia 2020, donde se reflejen las diferencias de programación versus ejecución de los Centros Zonales Bosa, Ciudad Bolívar, Barrios Unidos, Suba y Grupo de Ciclos de Vida y Nutrición y comunicar a través de la Coordinación el citado informe a los Coordinadores de Centro Zonal, para dar cumplimiento a la Matriz de Riesgo- Riesgo DE2.	La evaluada presentó informes mensuales de metas sociales y financieras donde se reflejan las diferencias de programación versus ejecución agosto a diciembre de 2020 y fueron comunicadas a los Coordinadores de Centro Zonal.	Carpeta subida a SharePoint denominada: Evidencias EDL 2020 - 2021, que contiene los cuatro compromisos concertación para el periodo 2020-2021 y las demás actividades y labores desarrolladas en el periodo agosto 2020 a enero 2021.	Cada carpeta contiene documentos Word, Excel y correos electrónicos que evidencian cumplimiento compromiso.
22/01/2021	Presentar a la Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas, informe consolidado de la ejecución de Metas Sociales y Financieras, con el correspondiente análisis, de los bimestres marzo-abril, julio-agosto y noviembre-diciembre de 2020, para su presentación al Comité Regional de Gestión y Desempeño, Básico Y/O Ampliado.	La evaluada presentó informe consolidado de la ejecución de metas sociales y financieras, con el correspondiente análisis del bimestre que corresponde al periodo julio-agosto-noviembre-diciembre de 2020.	Carpeta subida a SharePoint ICBF denominada: Evidencias EDL 2020-2021, que contiene los cuatro compromisos concertados para el periodo 2020-2021 y las demás actividades y labores desarrolladas en el periodo agosto 2020 a enero 2021.	Cada carpeta contiene documentos Word, Excel y correos electrónicos que evidencian cumplimiento compromiso.

## 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 **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO**.

Previo a ello, debe indicarse que de acuerdo con lo establecido en los artículos 35 del Decreto 760 de 2005 y 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.



RESOLUCIÓN No. 5514

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO** contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

La servidora pública **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO** interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021, una vez tuvo conocimiento del resultado de la misma, manifestando lo siguiente:

(...) Me permito presentar recurso de reposición y en subsidio el de apelación, frente a la evaluación del desempeño laboral período 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, específicamente lo referente a la calificación de los compromisos comportamentales y sus conductas asociadas, correspondientes al segundo período de la citada evaluación, es decir al semestre comprendido entre el 1 de agosto de 2020 al 31 de enero de 2021 y solicito se me presenten las evidencias de las bajas calificaciones efectuadas a todas y cada una de las conductas asociadas a cada competencia comportamental. (...)

(...) La calificación de los compromisos comportamentales y sus conductas asociadas en los niveles anteriormente descritos están por debajo del 56% su mayoría, lo cual no es coherente con un nivel de cumplimiento de compromisos laborales en un 100% como efectivamente fue el resultado obtenido por la suscrita en la EDL anual. (...)

Se precisa que la recurrente no señala las normas legales o reglamentarias que fueron desconocidas por la evaluadora al efectuar su calificación de desempeño, razón por la que 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 lo dispuesto en el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, el cual señala que la evaluación se compone por cuatro fases, a saber:

<b>PRIMERA</b>	Concertación de Compromisos
<b>SEGUNDA</b>	Seguimiento
<b>TERCERA</b>	Evaluaciones parciales
<b>CUARTA</b>	Calificación definitiva

Frente a la **primera fase** denominada **Concertación de Compromisos**, es procedente indicar que la servidora pública **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO**, 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 evaluadora **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍEREZ**, Directora de la Regional Bogotá.

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO
1	Presentar informe a la Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas, de las Metas Sociales y Financieras recepcionadas mensualmente en la vigencia 2020, donde se reflejen las diferencias de programación versus ejecución de los Centros Zonales Bosa, Ciudad Bolívar, Barrios Unidos, Suba y Grupo de Ciclos de Vida y Nutrición y comunicar a través de la Coordinación el citado informe a los Coordinadores de Centro Zonal, para dar cumplimiento a la Matriz de Riesgo- Riesgo DE2.	30%
2	Presentar a la Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas, informe consolidado de la ejecución de Metas Sociales y Financieras, con el correspondiente análisis, de los bimestres marzo-abril, julio-agosto y noviembre-diciembre de 2020, para su presentación al Comité Regional de Gestión y Desempeño, Básico Y/O Ampliado.	20%

**RESOLUCIÓN No. 5514**

**31 AGO 2021**

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".*

3	Brindar asistencia técnica a los Centros Zonales Bosa, Ciudad Bolívar, Barrios Unidos y Suba, para garantizar calidad de los datos de Metas Sociales y Financieras – SIM, cuando se requiera	25%
4	Tramitar las modificaciones en SIM de las metas sociales y financieras, de Primera Infancia, indicadas por la Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas a través de correo electrónico, observando el procedimiento establecido por el ICBF, cuando las mismas sean solicitadas y aprobadas en Comité Regional de Gestión y Desempeño.	25%

No.	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
1	Compromiso con la organización
2	Aprendizaje continuo
3	Trabajo en equipo
4	Comunicación efectiva

La **segunda fase**, denominada **Seguimiento**, es transversal a todo el proceso de evaluación, por lo que no corresponde a una etapa que 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 estipula en el Anexo Técnico del Acuerdo en mención:

**"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 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*

RESOLUCIÓN No. **5514**

**31 AGO 2021.**

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

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 facultad del evaluador frente a los aspectos a mejorar basados en el seguimiento, 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 la realización de estos, 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 cumplimiento 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.

En lo relacionado con la **tercera fase** denominada **Evaluaciones Parciales**, éstas corresponden a los resultados obtenidos por la servidora pública recurrente en las evaluaciones parciales semestrales de los periodos comprendidos entre el 1 de febrero al 31 de julio de 2020 y el 1 de agosto de 2020 al 31 de enero de 2021. De acuerdo con la información que se encuentra en el Aplicativo EDL, los resultados obtenidos son los siguientes:

**Evaluaciones parciales semestrales practicadas a la servidora:**

SEMESTRE	Tipo Evaluación	Fecha Inicial	Fecha Final	Días	Nota Funcionales	Nota Comportamentales	Escala Comportamentales	Definitiva Evaluación
1ro	Evaluación 1° Semestre	1/02/2020	31/07/2020	180	100	13	Muy alto	98
	<b>TOTAL SEMESTRE 1</b>			<b>180</b>				<b>98</b>
2do	Evaluación 2° Semestre	1/08/2020	31/01/2021	180	100	10	Alto	95
	<b>TOTAL SEMESTRE 2</b>			<b>180</b>				<b>95</b>

Teniendo en consideración que la inconformidad de la evaluada está enfocada en la calificación obtenida en los compromisos comportamentales de la evaluación del segundo semestre, a continuación se muestra la calificación de los mismos, realizada por parte de la evaluadora:

CALIFICACIÓN COMPROMISOS COMPORTAMENTALES SEGUNDO SEMESTRE		
COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
<b>Aprendizaje continuo - Decreto 815</b>	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio	SIEMPRE

RESOLUCIÓN No. **5514**

**31 AGO 2021**

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".*

	Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación	SIEMPRE
	Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y prenda de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje	ALGUNAS VECES
	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
<b>NIVEL DE DESARROLLO</b>	<b>ALTO</b>	<b>RESULTADO NUMÉRICO</b>
		<b>11</b>
<b>Compromiso con la organización - Decreto 815</b>	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	SIEMPRE
	Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	ALGUNAS VECES
	Apoya a la organización en situaciones difíciles	ALGUNAS VECES
	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	ALGUNAS VECES
	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
<b>NIVEL DE DESARROLLO</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>RESULTADO NUMÉRICO</b>
		<b>9</b>
<b>Trabajo en equipo - Decreto 815</b>	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	FRECUENTEMENTE
	Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	FRECUENTEMENTE
	Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	ALGUNAS VECES
	Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	SIEMPRE
	Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	SIEMPRE
	Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	ALGUNAS VECES
	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
<b>NIVEL DE DESARROLLO</b>	<b>ALTO</b>	<b>RESULTADO NUMÉRICO</b>
		<b>10</b>
	Utiliza canales de comunicación, en su diversa expresión, con claridad, precisión y tono agradable para el receptor	SIEMPRE

RESOLUCIÓN No.

5514

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

Comunicación efectiva - Decreto 815	Redacta textos, informes, mensajes, cuadros o gráficas con claridad en la expresión para hacer efectiva y sencilla la comprensión	SIEMPRE	
	Mantiene escucha y lectura atenta a efectos de comprender mejor los mensajes o información recibida	ALGUNAS VECES	
	Da respuesta a cada comunicación recibida de modo inmediato	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	
<b>NIVEL DE DESARROLLO</b>	<b>ALTO</b>	<b>RESULTADO NUMÉRICO</b>	<b>11</b>
<b>RESULTADO CONSOLIDADO</b>		<b>PESO</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
<b>COMPROMISOS COMPORTAMENTALES</b>		<b>15%</b>	<b>10</b>

La **cuarta fase** de la Evaluación de Desempeño Laboral anual u ordinaria corresponde a la **calificación definitiva anual**, para la cual la servidora **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO** 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	98	50%	49
2. EVALUACIÓN SEGUNDO SEMESTRE	95	50%	47,5
CALIFICACIÓN DEFINITIVA			<b>96,5</b>
NIVEL			<b>SOBRESALIENTE</b>

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 segundo semestre, respecto de algunas conductas asociadas a los compromisos comportamentales: *aprendizaje continuo, compromiso con la organización, trabajo en equipo y comunicación efectiva*.

Frente a estas valoraciones, la recurrente manifiesta que nunca ha recibido ni verbal, ni por escrito llamados de atención por su conducta en el ICBF y que siempre ha cumplido a cabalidad con la funcionalidad de su cargo, de lo cual dan cuenta todas las evidencias compartidas a su jefe inmediato y los correos electrónicos que siempre ha remitido con copia a su coordinación.

En atención a lo anterior, este Despacho considera necesario hacer las siguientes precisiones respecto de 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 CNSC, 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 de 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.

RESOLUCIÓN No.

5514

31 AGO 2021

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".*

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 período 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".*

Aunado a lo anterior, el artículo 2.2.8.1.3 del Decreto 1083 de 2015 señaló los parámetros que deben ser atendidos al momento de efectuar 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, que establece el Sistema Tipo de Evaluación, 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 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".

Así las cosas, en la Evaluación del Desempeño Laboral se asigna un porcentaje de acuerdo con el nivel de desarrollo alcanzado por el Evaluado frente a cada uno de los compromisos funcionales y comportamentales acordados, conforme con las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento. En este contexto, el Anexo Técnico del Acuerdo 6176 de 2018 define cada una de las competencias a evaluar, en los siguientes términos:

- 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



RESOLUCIÓN No.

5514

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

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 de los compromisos comportamentales, es importante señalar que la calificación corresponde a un ejercicio de observación cualitativo que realiza el Evaluador al 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 a cerca 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 de la Entidad. De acuerdo con la información que se encuentra en la página web de la CNSC, cada opción de respuesta frente a los precitados interrogantes ha sido delimitada 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 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:

- 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 poner de presente 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 y por el evaluador, durante todo el proceso de evaluación, y que el cumplimiento de estas, calificado como SIEMPRE no significa *per sé* una respuesta de SI, en los términos de las preguntas calificadoras.

RESOLUCIÓN No. **5514** 31 AGO 2021

*“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021”.*

En este sentido es necesario reiterar que la obligación de aportar evidencias corresponde tanto al evaluado y al evaluador como integrantes activos del proceso, tal como lo dispone el aparte “II. Actores del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y sus Obligaciones” del anexo técnico del Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC. Igualmente, respecto a las evidencias, 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, señala que luego de ingresar al aplicativo con el rol que corresponda, sea como evaluador o evaluado, deben adelantarse los siguientes pasos:

“5.- Una vez seleccionado el compromiso laboral (funcional o comportamental) se debe registrar:

✓ Descripción de la evidencia: relación de los documentos, carpetas físicas, correos electrónicos, informes técnicos, bases de datos, entre otros, que cada **evaluado o evaluador** presentará como soporte del cumplimiento o incumplimiento de los compromisos laborales.

✓ Ubicación: Registre la ruta, dirección física o digital donde reposan los documentos de las evidencias.

✓ Observaciones: En este campo se deberá ampliar la información de la evidencia registrada”.

Del análisis de la normatividad previamente citada se puede establecer que existe diferencia entre los conceptos “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 y, por su parte, la Calificación corresponde al porcentaje alcanzado por el evaluado de acuerdo con las evidencias reportadas<sup>1</sup>.

En efecto, la calificación corresponde sólo a una parte de las etapas de la Evaluación de Desempeño Laboral, siendo esta la última fase de la evaluación, tal como lo describe el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC:

**“ARTÍCULO 8°. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL.** Comprende el período 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 período.”

En este orden, con el fin de determinar si existe razón suficiente de conformidad con las circunstancias de hecho y derecho expuestas por la recurrente, que permitan confirmar o modificar su calificación, es pertinente precisar que la primera instancia mediante Resolución No. 0637 del 13 de abril de 2021, modificó la valoración de las siguientes conductas asociadas:

APRENDIZAJE CONTINUO		
CONDUCTAS ASOCIADAS		
	EVALUACIÓN INICIAL	MODIFICACIÓN PRIMERA INSTANCIA
Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y prenda de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE

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

RESOLUCIÓN No.

**5514**

**31 AGO 2021**

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".*

<b>COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN</b>		
<b>CONDUCTAS ASOCIADAS</b>		
Antepones las necesidades de la organización a sus propias necesidades	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE
Apoya a la organización en situaciones difíciles	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>		
<b>CONDUCTAS ASOCIADAS</b>		
Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	FRECUENTEMENTE	NO SE MODIFICÓ
Respetas la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	FRECUENTEMENTE	NO SE MODIFICÓ
Asumes su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE
Integras a los nuevos miembros y facilitas su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE
<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>		
<b>CONDUCTAS ASOCIADAS</b>		
Mantiene escucha y lectura atenta a efectos de comprender mejor los mensajes o información recibida	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE

De lo anterior se concluye que la primera instancia no modificó la valoración de las siguientes conductas asociadas:

<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>		
Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	FRECUENTEMENTE	NO SE MODIFICÓ
Respetas la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	FRECUENTEMENTE	NO SE MODIFICÓ

Ahora bien, al revisar los documentos aportados por la Evaluadora y las evidencias registradas en el Aplicativo EDL - App por la Evaluada, se encuentra que no son elementos probatorios suficientes para determinar que hubo un nivel de desarrollo superior al observado por la Evaluadora para las conductas asociadas a la competencia *trabajo en equipo*, durante el periodo de evaluación correspondiente al segundo semestre del periodo 2020-2021.

Respecto de la valoración de los compromisos comportamentales, sus conductas asociadas, y su relación con la apreciación cualitativa que hace el evaluador al responder a las preguntas de desarrollo, es necesario señalar que dicha valoración busca establecer si dichas competencias 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.

RESOLUCIÓN No.

5514

31 AGO 2021

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".*

La valoración asignada para cada conducta asociada en los compromisos comportamentales responde a la observación global que hace el evaluador en el cumplimiento de las funciones del evaluado, con el ánimo de determinar en qué nivel de desarrollo han estado presentes estas conductas, y si estas han contribuido a superar el logro de los objetivos propuestos.

De la misma manera, por la naturaleza cualitativa de la valoración de las competencias comportamentales, aunque se encuentra relacionada con el cumplimiento de las metas y objetivos de los compromisos funcionales, su resultado no depende exclusivamente del nivel de cumplimiento de aquellos, pues corresponden a la evaluación de aspectos diferentes del evaluado. Los compromisos funcionales evalúan el cumplimiento de objetivos específicos relacionados con el Manual de Funciones, el cargo y el nivel jerárquico; en cuanto la valoración de los compromisos comportamentales se enfoca en determinar el nivel de interiorización de los valores y principios de la organización.

Debe advertir este Despacho que la valoración de los compromisos comportamentales, sus conductas asociadas y las preguntas de desarrollo, a pesar de ser una valoración cualitativa fundamentada en la observación realizada por el evaluador del desarrollo de las funciones laborales del evaluado, esta debe corresponder a las evidencias objetivas registradas y presentadas por las partes del proceso de evaluación, esto es, el Evaluador y el Evaluado.

Al analizar el registro de evidencias en el Aplicativo EDL-App hecha por la Evaluada y presentada por el Evaluador dentro de este proceso administrativo, se observa que no se encuentran descritas debidamente las evidencias para las competencias comportamentales en las cuales se presenta inconformidad en su calificación, y cuya valoración no fue modificada en primera instancia, correspondiente al compromiso *Trabajo en Equipo* y sus conductas asociadas *"Cumple los compromisos que adquiere con el equipo"* y *"Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo"*, lo cual dificulta a este Despacho establecer si su nivel de desarrollo fue superior al observado y calificado por el Evaluador.

Igualmente, al analizar los documentos allegados por la Evaluadora, esto es, los documentos aportados de manera directa y las denominadas "evidencias de terceros", este Despacho deberá prescindir de su análisis por considerarlas impertinentes, puesto que para el caso concreto no es posible establecer la manera como la evaluada conoció de las mismas y no fundamentan la decisión de modificar la calificación de los compromisos comportamentales en los ítems en los cuales se hizo dicho ajuste.

En ese sentido, y ante la solicitud de la evaluada de que la evaluadora presente las evidencias en las cuáles fundamentó su calificación inicial, respecto de las inconformidades manifestadas en el escrito de recurso, este Despacho debe llamar la atención de la evaluadora pues, como se precisó anteriormente, el ejercicio continuo de evaluación y seguimiento requiere del registro adecuado de evidencias con el ánimo de garantizar el debido proceso de los evaluados.

Se debe reiterar que el proceso de evaluación se fundamenta en evidencia objetiva y que esta debe ser aportada tanto por el rol del evaluado, como en el rol del evaluador, durante la totalidad del proceso, y que las evidencias en las cuales se sustentan los recursos de reposición deben responder plenamente a esta obligación.

Por otra parte, tal y como fue manifestado previamente, los compromisos de mejoramiento individual son de naturaleza potestativa, esto es, su formulación no es obligatoria debido a que corresponden a una herramienta de seguimiento para los casos en que el evaluador considere

RESOLUCIÓN N<sup>o</sup>. 5514

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

que son necesarios, como puede llegar a serlo un nivel de cumplimiento ostensiblemente bajo, y siempre fundamentado en evidencia objetiva. En este orden, la suscripción de compromisos de mejoramiento individual para el caso concreto no sería consecuente con el nivel de cumplimiento presentado por la servidora recurrente, quien, de acuerdo con la calificación obtenida, se encuentra ubicada en nivel Superior.

Finalmente, al no contar con 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 valoración probatoria en instancia de apelación, este Despacho considera necesario recordar la obligación que le asiste a los servidores públicos de presentar evidencias que soporten sus inconformidades con la calificación definitiva de la Evaluación de Desempeño Laboral a la hora de interponer los recursos contra la misma, con el ánimo de fundamentar sus peticiones, en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - CPACA:

**ARTÍCULO 77. Requisitos.** *Por regla general los recursos se interpondrán por escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos.*

*Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:*

- 1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.*
- 2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.*
- 3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.*
- 4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio.*

Este Despacho debe reiterar que, de acuerdo con lo establecido en el CPACA, los recursos se resuelven de plano y, en este orden, el aporte de evidencias es una obligación que recae en el servidor que presenta el recurso.

Así las cosas, este Despacho considera que no es procedente modificar la calificación obtenida por la evaluada en los compromisos comportamentales del segundo semestre, correspondiente al compromiso *Trabajo en Equipo* y sus conductas asociadas "*Cumple los compromisos que adquiere con el equipo*" y "*Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo*" de conformidad con su solicitud, en razón a que a este no le es dable ir más allá de lo que se encuentra debidamente probado en el proceso. En ese sentido, la recurrente debió aportar evidencias pertinentes y conducentes para demostrar que de manera efectiva su nivel de desarrollo fue superior a lo observado por parte del evaluador, durante el correspondiente al segundo semestre (1 de agosto de 2020 al 31 de enero de 2021).

En consecuencia, este Despacho concluye que los argumentos de la evaluada no tienen vocación de prosperar, debido a la inexistencia de elementos normativos y materiales probatorios que permitieran modificar su calificación en esta etapa, motivo por el cual se confirmará en todas sus partes la evaluación efectuada por la doctora **DIANA PATRICIA**

RESOLUCIÓN No. 5514 31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

**ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá y evaluadora, correspondiente al periodo de evaluación anual u ordinario 2020-2021.

En consideración a lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR** la calificación de 97% obtenida en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo 2020-2021 por la servidora pública **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 51.600.297, quien desempeña el empleo de Profesional Especializado, Código 2028, Grado 17, asignada al Grupo de Planeación y Sistemas de la Regional Bogotá; calificación otorgada mediante la Resolución No. 0637 del 13 de abril de 2021, por medio de la cual se resolvió en primera instancia el recurso interpuesto por la servidora, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR** a la Dirección de Gestión Humana notificar la presente decisión a la servidora pública **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO**. Copia de dicha actuación deberá allegarse al Despacho de la Dirección General.

**ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR** a la Dirección de Gestión Humana comunicar la presente decisión a la servidora **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá, en calidad de evaluadora.

**ARTÍCULO CUARTO: ORDENAR** a la Dirección de Gestión Humana remitir copia de la presente Resolución a la hoja de vida de la servidora pública **ELVIRA INÉS FLOREZ TORRADO**.

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

**NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los

31 AGO 2021

  
**LINA MARÍA ARBÉLAZ ARBELÁEZ**  
Directora General

ROL	NOMBRE	CARGO	VISTO BUENO
Aprobó	Gustavo Mauricio Martínez Perdomo	Secretario General	
Aprobó	María Mercedes López Mora	Asesora Dirección General	
Aprobó	Edgar Leonardo Bojacá Castro	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Revisó	Daniel Eduardo Lozano Bocanegra	Oficina Asesora Jurídica	
Revisó	Angélica Johana Ortiz Castro	Oficina Asesora Jurídica	
Revisó	Lina María Urueña Quintero	Asesora Secretaria General	
Revisó	John Fernando Guzmán Uparela	Director de Gestión Humana	
Revisó	Sandra Bojacá	Referente Carrera Administrativa	
Proyectó	Gina Paola Montealegre Linares/ Diana Paola Alegría Paredes	Grupo Carrera Administrativa	