

RESOLUCIÓN No. 5517

31 AGO 2021

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado 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 público.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC expidió el Acuerdo 6176 de 2018 y 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 de 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 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 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.

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

RESOLUCIÓN No.

5517

31 AGO 2021

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

deberes, conforme lo establece el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del ICBF.

## I. ANTECEDENTES

Que la servidora pública **ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 30.714.053, quien desempeña el empleo de Profesional Especializado, Código 2028, Grado 24, asignada al Grupo de Planeación y Sistemas de la Regional Bogotá, concertó con su evaluadora doctora **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá, el día 21 febrero de 2020, cuatro (04) compromisos funcionales y cuatro (04) compromisos comportamentales, para el periodo de evaluación anual u ordinario 2020-2021.

Que, como desarrollo de lo anterior, la servidora pública **ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO** 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 para el momento de la evaluación definitiva fungía como Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas de la Regional Bogotá la servidora pública **DORIS BAQUERO VALDES**, quien desempeña el empleo de Profesional Universitario, Código 2044, Grado 08, grado inferior al de la evaluada. Por lo anterior, no fue conformada Comisión Evaluadora y, únicamente, procedió a concertar compromisos y a evaluar el Superior Jerárquico, en este caso la Directora de la Regional Bogotá.

Que mediante correo electrónico del 16 de febrero de 2021 dirigido a la doctora **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, la servidora **ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO** 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 correo electrónico del 5 de abril de 2021 dirigido a la doctora **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, la recurrente **ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO** remitió nuevamente el 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 No 0631 del 13 de abril de 2021, notificada mediante correo electrónico del 15 de abril de 2021 la doctora **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ** resolvió el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública **ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO**, confirmando la calificación definitiva otorgada a la recurrente.

Que mediante oficio No. 20213460000079553 del 16 de abril de 2021, la servidora pública **YENNY PATRICIA GUAZA MESU**, Coordinadora Grupo de Gestión Humana de la Regional Bogotá, remitió el recurso de apelación en comentario al Director de Gestión Humana, doctor **JOHN FERNANDO GUZMÁN UPARELA**, con el fin de resolver la alzada.

Que con base en lo anteriormente expuesto, procede el Despacho de la Directora General, como superior jerárquico de la evaluadora, a resolver el recurso de apelación presentado por la servidora pública **ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO**.

## II. COMPETENCIA

RESOLUCIÓN No.

31 AGO 2021

5517

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

La Directora General del ICBF tiene competencia para resolver el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al periodo anual u ordinario 2020-2021, realizada por la doctora DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ, Directora de la Regional Bogotá, en virtud de las facultades asignadas por el Acuerdo 6176 de 2018, proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, que en su 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. (...).*

### III. ASPECTOS DEL RECURSO

#### OBJETO DEL RECURSO

Mediante correo electrónico del 16 de febrero de 2021, dirigido a la doctora DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ, la servidora pública ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, contra la calificación definitiva obtenida en la evaluación del desempeño laboral del periodo 2020-2021, sustentando las siguientes consideraciones:

*(...) Cuarto: Se concertaron los compromisos de Calificación con la Doctora Doris Baquero Valdés, en su condición de Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas.*

*Quinto: Quiero expresar que nunca recibí durante el semestre una observación sobre mi conducta y comportamiento relacionada con los compromisos comportamentales, concretamente los orientados al logro.*

*Sexto: Según lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, y en el PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL ANUAL U ORDINARIA PARA EMPLEADOS CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, versión 4 del 08/07/2020, la evaluación se divide de la siguiente manera de los 100 puntos a evaluar, 85% corresponden a la evaluación de los compromisos funcionales y el 15% corresponde a la Evaluación de los compromisos Comportamentales. La calificación asignada a los compromisos comportamentales fue de 9 puntos sobre 15, esto quiere decir que la evaluación de los compromisos comportamentales es del 60 por ciento.*

*Séptimo: revisando la evaluación, de los Compromisos Funcionales el resultado es del 100 por ciento, no entiendo como se pudo lograr el 100 por ciento de resultados funcionales con una calificación de los compromisos comportamentales equivalente al 60%. Puesto que la única manera de lograr una calificación del 100% en compromisos funcionales es con dedicación, con compromiso, y con orientación al logro.*

*Octavo: De acuerdo a lo establecido en el PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL ANUAL U ORDINARIA PARA EMPLEADOS CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, versión 4 del 08/07/2020, del ICBF Compromisos comportamentales se define de la siguiente manera El número de compromisos a concertar para el periodo anual serán: entre tres (3) y cinco (5), estos tendrán un peso porcentual del 15% de la calificación total.*

RESOLUCIÓN No.

5517

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

Al calificar el evaluador asignará la frecuencia (Siempre - Puntuación 9, Frecuentemente - Puntuación 7, Algunas Veces - Puntuación 5, Nunca - Puntuación 3) que le corresponda al desarrollo de cada una de las conductas asociadas de las competencias comportamentales. Y responderá dos preguntas de impacto: ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados? Respuesta: Si (puntuación de 3), Moderadamente (Puntuación 1) y No (Puntuación 0). ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales Respuesta: ¿Si (puntuación de 3) y No (Puntuación 0)?

El resultado numérico obtenido lo ubicara en los siguientes niveles de desarrollo:"

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

Los 9 puntos asignados a la calificación de los Compromisos Comportamentales se ubican en el nivel ACEPTABLE El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados. 7 a 9, Si la calificación de los compromisos funcionales alcanzó el 100% no se puede entender como la calificación de los compromisos comportamentales se ubique en el 60%

No existe la coherencia entre la evaluación de resultados funcionales con la evaluación de compromisos comportamentales, tenga usted la seguridad que, sin las trasnochadas, sin el trabajo de fines de semana, sin el trabajo de puentes festivos, sin dedicación en horas de descanso este trabajo no se lograría.

Por otra parte, revisando las Competencias Comportamentales en las cuales la calificación se definió como Algunas Veces, la cual, según el Procedimiento antes mencionado, tiene un puntaje de calificación de 5, me permito manifestar lo siguiente:

#### COMPETENCIA ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Conductas Asociadas calificadas con "ALGUNAS VECES"

- 1.1. Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos
- 1.2. Adopta medidas para minimizar los riesgos
- 1.3. Plantea estrategias para plantear los resultados esperados
- 1.4. Gestiona Recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos

RESOLUCIÓN No.

5517

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

*Estas conductas están directamente relacionadas con los resultados de las Competencias Funcionales, en las cuales se obtuvo el 100%. Productos entregados como, por ejemplo: la verificación de Metas Sociales y Financieras cada mes, el cuadro de la información de SIM con SIF Nación, las modificaciones mensuales que se realizan a las Metas Sociales y Financieras en términos de unidades, cupos y usuarios y presupuesto, atendiendo los requerimientos de las Coordinadoras de los Grupos Ciclos de Vida y Nutrición y Protección, los Informes mensuales tanto para clientes internos como para organismos de control, son una evidencia, de que se adoptan todas las medidas para minimizar los riesgos. Las estrategias se plantean cada mes para que los resultados sean de calidad y oportunidad.*

*Las alertas que se generan cada mes, a los centros zonales son una muestra de las medidas que se toman para minimizar los riesgos.*

## 2. COMPETENCIA APRENDIZAJE CONTINUO

*En relación con la Conducta Asociada calificada con "ALGUNAS VEGES"*

*2.1. 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. Se evidencia que en la evaluación fue calificada con "ALGUNAS VEGES" lo cual equivale a 5 puntos de 9 posibles.*

*En las evidencias aportadas para la calificación se puede observar, que se he compartido el conocimiento a los integrantes del Grupo de Planeación y Sistemas, través de los Grupos de Estudio GET Trabajo en Equipo.*

*Fui designada por la Coordinadora del Grupo de Gestión Humana como capacitadora dentro del Plan de Inducción Complementaria, para socializar la información de Metas Sociales y Financieras al Recurso Humano que ingresa a la Regional Bogotá, es una actividad mensual (actividad que conoce la coordinadora de Planeación y Sistemas).*

*He realizado socialización de los nuevos lineamientos definidos por la Sede de la Dirección General, sobre los Procedimientos de Metas Sociales y financieras, a todas las Coordinadoras de los Centros Zonales y los referentes de MSF de todos los centros zonales.*

*Por otra parte, he participado en cursos de capacitación con el fin de nivelar los conocimientos en flujos informales de interaprendizaje me permito citar algunos: Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción, Normas de Bioseguridad Covid 19, Curso Faltas disciplinarias, Ningún mar en calma genera buenos marineros, Día de Seguridad de la Información, Alimentación saludable en tiempos de Covid.*

## 3. COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO

*En relación con las conductas Asociadas calificadas con ALGUNAS VEGES*

*3.1. Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros*

*3.2. Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad*

RESOLUCIÓN No.

5517

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

3.3. Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo

La responsabilidad está directamente relacionada con los resultados de las Competencias Funcionales que fueron del 100%, es evidente que se realizó el trabajo con toda la responsabilidad.

La Comunicación con todo el Equipo de Trabajo del Grupo de Planeación y Sistemas es de RESPETO Y CORDIALIDAD, y NUNCA he tenido un llamado de atención al respecto.

Por otra parte, mi compromiso con el Equipo de Trabajo ha sido incondicional, prueba de ello es el acompañamiento permanente que se realizó a las Coordinadoras de Centros Zonales, referentes de metas sociales y financieras, compañeros del Equipo de Metas Sociales y Financieras y específicamente a la compañera contratista que ingreso al Grupo de Planeación y Sistemas en la vigencia 2020 al equipo de Metas Sociales y Financieras. JULIE GONZALEZ RUSSI.

**Noveno:** Si se examinan las condiciones objetivas, de las actividades que desarrollamos para el cumplimiento de las funciones, no sería posible una calificación de 9 puntos de 15 posibles en las Competencias Comportamentales, por lo tanto, le solicito reconsiderar esta calificación, puesto que es probable que la persona encargada por Usted, no le haya informado con claridad sobre los resultados.

#### OBJETO DE LA RECLAMACIÓN

La reclamación tiene por objeto revisar la calificación de las competencias comportamentales, puesto que, si el resultado de la Evaluación de los Compromisos Funcionales fue del 100 por ciento, y eso se logra con compromiso, con actitud orientada al logro; los resultados de la evaluación comportamental deben ser del 15 punto y no de 9 puntos, como quedo en la evaluación de compromisos comportamentales. (...)

#### IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

La servidora pública DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ, Directora de la Regional Bogotá, en condición de evaluadora, resolvió el recurso de reposición confirmando la calificación definitiva otorgada a la recurrente, sustentando su decisión en los siguientes argumentos.

(...) Esta evaluadora no cuenta con elementos suficientes para reconsiderar la Evaluación Parcial del Segundo Semestre asignada, por consiguiente, entrevé la viabilidad de dejar indemne la Calificación Definitiva de la Evaluada para el periodo anual u ordinario 2020 – 2021, toda vez que la empleada pública no aportó argumentos ni pruebas suficientes que llevaran a demostrar que la misma se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan, como tampoco sustento su inconformidad de tal forma que llevaran justificadamente a modificar la calificación notificada. (...)

(...) En consecuencia, se concluye que la Calificación Definitiva del Periodo Anual u ordinario 2020 – 2021, de la servidora Pública ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO, fue obtenida con la valoración objetiva de los compromisos funcionales y comportamentales concertadas al inicio del periodo evaluado, no aportando la inconforme un acervo probatorio tal que permitiera establecer un yerro y/o subjetividad en la calificación decidida, como tampoco, la oportunidad de modificar o revocar los resultados cuantitativos y cualitativos definidos, por

RESOLUCIÓN No. 5517

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

carecer de fundamento fáctico, jurídico y probatorio los argumentos planteados por la Evaluada en su escrito, siendo adecuado confirmar en sede de reposición la Calificación Definitiva decidida (...)

#### 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 febrero 2020 - 31 julio 2020	Formato de evaluación parcial correspondiente al primer semestre.	Corresponde a la evaluación parcial semestral del primer semestre, en el cual la servidora obtuvo una calificación de 99 sobre el 100%
2	01 febrero 2020 - 31 julio 2020	Formato de calificación definitiva correspondiente al primer semestre.	Corresponde a la evaluación definitiva del primer semestre, en el cual la servidora obtuvo una calificación de 99 sobre el 100%
3	01 agosto 2020 - 31 de enero de 2021	Formato de evaluación parcial correspondiente al segundo semestre.	Corresponde a la evaluación parcial semestral del segundo semestre, en el cual la servidora obtuvo una calificación de 94 sobre el 100%
4	01 de febrero de 2020 - 31 enero 2021	Formato de calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020 - 2021.	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.
6	13-abril-21	Resolución 0631 de 2021.	Mediante la cual se resuelve el recurso de reposición.
7	15-abril-21	Correo electrónico remitido por la Servidora Alicia del Rosario Dulce Delgado dirigido al colaborador Juan Carlos Murillo Ramirez con asunto: Leído: NOTIFICACIÓN POR MEDIO ELECTRÓNICO - RESOLUCIÓN N° 0631 DE 2021 (DECIDE RECURSO).	El correo indica " fue leído el jueves, 15 de abril de 2021 17:00:44 (UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito, Rio Branco" corresponde a la confirmación de lectura que la recurrente realizó a la notificación de respuesta del recurso de reposición.
8	16 abril de 2021	Documento en PDF nombrado 202134600000079553.	El memorando en mención corresponde a la constancia de la remisión para resolver la apelación: este documento será revisado y analizado en el presente acto administrativo.
9	NA	Archivo comprimido denominado, trazabilidad recursos interpuestos.	En la carpeta comprimida se encuentran documentos correspondientes a la trazabilidad del recurso interpuesto por la servidora pública ALICIA DULCE DELGADO, desde el momento de la notificación de la evaluación:  Se visualiza un correo enviado por la Directora de la Regional Bogotá, DIANA PATRICIA

RESOLUCIÓN No.

5517

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado 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
			<p>ARBOLEDA RAMÍREZ, dirigido a la servidora recurrente, donde le notifica su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020 - 2021.</p> <p>Se evidencia que inicialmente la recurrente mediante correo electrónico de fecha 12 de febrero de 2021 manifestó inconformidad frente a su calificación del desempeño laboral.</p> <p>Posteriormente, el 16 de febrero de 2021, la servidora pública ALICIA DEL ROSARIO DULCE, interpuso recurso de reposición en subsidio de apelación contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2020 - 2021. Recurso que fue enviado nuevamente mediante correo electrónico del 05 de abril de la presente anualidad.</p>

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

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	Usuario Registro
30/07/2020	Orientación a resultados - Decreto 815	Asume la responsabilidad por sus resultados. Adopta medidas para minimizar riesgos. Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados	Carpeta en One Drive ruta: C:\Users\alicia.dulce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVALUACION 2020	Las evidencias permiten establecer el cumplimiento del compromiso fijado	ALICIA DULCE
29/07/2020	Brindar asistencia técnica a los Centros Zonales: Fontibón, San Cristóbal, Santafé y Tunjuelito para garantizar calidad de los datos de Metas Sociales y Financieras - SIM, cuando se requiera.	Se realizó asistencia técnica en la entrega de MSF a los centros zonales: Fontibón, San Cristóbal, Santafé, Tunjuelito, se cuenta con acta y correos.	Carpeta en One Drive ruta: C:\Users\alicia.dulce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVALUACION 2020.	Las evidencias corresponden al compromiso de realizar asistencia técnica en la entrega de MSF a los CZ Fontibón, Santafé, Tunjuelito, San Cristóbal.	ALICIA DULCE
29/07/2020	Tramitar las modificaciones en SIM de las metas sociales y financieras, solicitadas por el Grupo de Protección, indicadas por la Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas a través de correo electrónico, observando el	Se realizaron las modificaciones en SIM de acuerdo a las solicitudes presentadas por las coordinadoras de Ciclos de Vida y Protección, las cuales fueron	Carpeta en One Drive ruta: C:\Users\alicia.dulce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVALUACION 2020	Las evidencias corresponden a las modificaciones realizadas en el aplicativo SIM de acuerdo a las solicitudes de las coordinadoras responsables	ALICIA DULCE



RESOLUCIÓN No.

5517

31 AGO 2021.

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado 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	Usuario Registro
	procedimiento establecido por el ICBF, cuando las mismas sea solicitadas y aprobadas en Comité Regional de Gestión y Desempeño.	aprobadas en Comité Estratégico Regional			
29/07/2020	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 enero-febrero, mayo-junio, septiembre-octubre de 2020, para su presentación al Comité Regional de Gestión y Desempeño, Básico Y/O Ampliado.	Se envió correos a la Coordinadora de Planeación y Sistemas con el envío del INFORME PARA COMITE de los meses: enero-febrero, mayo y junio 2020	Carpeta en One Drive ruta: C:\Userstalia.du lce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVALUACION 2020	Las evidencias corresponden a los correos enviados con los INFORMES PARA COMITE de los meses enero-febrero, mayo y junio 2020	ALICIA DULCE
30/07/2020	Aprendizaje continuo - Decreto 815	Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo	Carpeta en One Drive ruta: C:\Userstalia.du lce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVALUACION 2020	Las evidencias demuestran la continua participación en eventos de capacitación	ALICIA DULCE
29/07/2020	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 Fontibón, San Cristóbal, Santafé Tunjuelito y Grupo de Protección 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.	Se envió correos a la Coordinadora de Planeación y Sistemas para reenvió a las coordinadoras de Centros Zonales de Fontibón, San Cristóbal, Santafé y Tunjuelito, con Informe Diferencias Programación vs. Ejecución de las MSF.	Carpeta en One Drive ruta: C:\Userstalia.du lce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVALUACION 2020	Las evidencias corresponden al compromiso de recepcionar MSF a los CZ Fontibón, Santafé, Tunjuelito, San Cristóbal, Protección de los meses agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre	ALICIA DULCE

RESOLUCIÓN No.

**5517**

**31 AGO 2021.**

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado 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	Usuario Registro
28/01/2021	Aporte técnico-profesional -Decreto 815	Aporta soluciones alternativas en lo que se refiere a sus saberes específico. Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad.	Carpeta en One Drive ruta: C:\Users\alicia.dulce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVIDENCIAS CIAS 2020	Las evidencias permiten establecer el cumplimiento del compromiso fijado	ALICIA DULCE
28/01/2021	Brindar asistencia técnica a los Centros Zonales: Fontibón, San Cristóbal, Santafé y Tunjuelito para garantizar calidad de los datos de Metas Sociales y Financieras – SIM, cuando se requiera.	Se realizó asistencia técnica en la entrega de MSF a los centros zonales: Fontibón, San Cristóbal, Santafé, Tunjuelito, se cuenta con acta y correos.	Carpeta en One Drive ruta: C:\Users\alicia.dulce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVIDENCIAS CIAS 2020	Las evidencias corresponden al compromiso de realizar asistencia técnica en la entrega de MSF a los CZ Fontibón, Santafé, Tunjuelito, San Cristóbal, y a todos los centros zonales	ALICIA DULCE
28/01/2021	Orientación a resultados - Decreto 815	Asume la responsabilidad por sus resultados. Adopta medidas para minimizar riesgos. Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados	Carpeta en One Drive ruta: C:\Users\alicia.dulce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVIDENCIAS CIAS 2020	Las evidencias permiten establecer el cumplimiento del compromiso fijado	ALICIA DULCE
28/01/2021	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 enero-febrero, mayo-junio, septiembre-octubre de 2020, para su presentación al Comité Regional de Gestión y Desempeño, Básico Y/O Ampliado.	Se envió correos a la Coordinadora de Planeación y Sistemas con el INFORME PARA COMITE de los meses de septiembre, octubre 2020.	Carpeta en One Drive ruta: C:\Users\alicia.dulce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVIDENCIAS CIAS 2020	Las evidencias corresponden a los correos enviados con los INFORMES PARA COMITE de los meses septiembre, octubre 2020	ALICIA DULCE
28/01/2021	Trabajo en equipo - Decreto 815	Trabaja con otros en forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales	Carpeta en One Drive ruta: C:\User\alicia.dulce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVIDENCIAS CIAS 2020	Las evidencias demuestran el cumplimiento del compromiso	ALICIA DULCE

RESOLUCIÓN No. 5517

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado 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	Usuario Registro
30/07/2020	Aporte técnico-profesional -Decreto 815	Aporta soluciones alternativas en lo que se refiere a sus saberes específico. Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad.	Carpeta en One Drive ruta: C:\Users\alicia.dulce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVALUACION 2020.	Las evidencias permiten establecer que se realizó el cumplimiento del compromiso definido.	ALICIA DULCE
28/01/2021	Presentar informe a la Coordinadora del Grupo de Planeación y Sistemas, de las Metas Sociales y Financieras recepción en la vigencia 2020, donde se reflejen las diferencias de programación versus ejecución de los Centros Zonales Fontibón, San Cristóbal, Santafé Tunjuelito y Grupo de Protección 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.	Se envió correos a la Coordinadora de Planeación y Sistemas para reenvió a las coordinadoras de CZ Fontibón, San Cristóbal, Santafé, Tunjuelito, Kennedy, y Protección, con Informe Diferencias Programación vs. Ejecución de MSF	Carpeta en One Drive ruta: C:\Users\alicia.dulce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVIDENCIAS 2020	Las evidencias corresponden al compromiso de recepción MSF a los CZ Fontibón, Santafé, Tunjuelito, San Cristóbal y Kennedy y Protección	ALICIA DULCE
28/01/2021	Tramitar las modificaciones en SIM de las metas sociales y financieras, solicitadas por el Grupo de Protección, 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 sea solicitadas y aprobadas en Comité Regional de Gestión y Desempeño.	Se realizaron las modificaciones en SIM de acuerdo a las solicitudes presentadas por la Coordinadora de Protección, las cuales fueron aprobadas en Comité Estratégico Regional	Carpeta en One Drive ruta: C:\Users\alicia.dulce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVIDENCIAS 2020	Las evidencias corresponden a las modificaciones realizadas en el aplicativo SIM de acuerdo a las solicitudes de la Coordinadora del Grupo de Protección	ALICIA DULCE
28/01/2021	Aprendizaje continuo - Decreto 815	Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. Comparte sus saberes y habilidades con sus	Carpeta en One Drive ruta: C:\Users\alicia.dulce\OneDrive - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar\EVIDENCIAS 2020	Las evidencias demuestran la continua participación en eventos de capacitación	ALICIA DULCE

RESOLUCIÓN No.

5517

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado 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	Usuario Registro
		compañeros de trabajo			

#### 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 ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO.

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.

La servidora ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO, 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 fue notificada del resultado de esta, manifestando lo siguiente:

*(...) La reclamación tiene por objeto revisar la calificación de las competencias comportamentales, puesto que, si el resultado de la Evaluación de los Compromisos Funcionales fue del 100 por ciento, y eso se logra con compromiso, con actitud orientada al logro; los resultados de la evaluación comportamental deben ser del 15 punto y no de 9 puntos, como quedo en la evaluación de compromisos comportamentales. (...)*

Se precisa que la recurrente no señala de manera expresa la evaluación parcial frente a la cual desea que sea revisada la calificación, sin embargo, por la lectura del escrito de recurso este Despacho infiere que se trata de inconformidades con la calificación obtenida para los compromisos comportamentales del segundo semestre, por lo que el análisis normativo y probatorio deberá centrarse en este periodo, es decir del 31 de agosto de 2020 al 01 de enero de 2021.

En consecuencia, este Despacho deberá establecer si le asiste razón o no a la servidora recurrente, y en este sentido deberá revisar 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 etapas a saber:

PRIMERA	Concertación de Compromisos
SEGUNDA	Seguimiento

RESOLUCIÓN No. 5517

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

TERCERA	Evaluaciones parciales
CUARTA	Calificación definitiva

Frente a la **primera fase** denominada **Concertación de Compromisos**, es procedente indicar que la servidora ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO, de acuerdo con la información que reposa en el expediente, concertó los siguientes compromisos funcionales y comportamentales para el periodo 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 Fontibón, San Cristóbal, Santafé Tunjuelito y Grupo de Protección 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 enero-febrero, mayo-junio, septiembre-octubre de 2020, para su presentación al Comité Regional de Gestión y Desempeño, Básico Y/O Ampliado.	20%
3	Brindar asistencia técnica a los Centros Zonales: Fontibón, San Cristóbal, Santafé y Tunjuelito 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, solicitadas por el Grupo de Protección, 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 sea solicitadas y aprobadas en Comité Regional de Gestión y Desempeño.	25%

No.	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
1	Orientación a resultados
2	Aprendizaje continuo
3	Trabajo en equipo
4	Aporte técnico profesional

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 periodo 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 periodo 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".

RESOLUCIÓN No.

5517

31 AGO 2021

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"*

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 7º del Acuerdo 6176 de 2018 establece lo siguiente:

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

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

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

Como se puede observar en la norma antes citada, la suscripción de los **COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO** es 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 estar soportado 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.

Es importante advertir, además, que en la fase de seguimiento intervienen de igual forma, junto con el evaluador, todos los demás actores involucrados en el desarrollo de las actividades propias de la entidad y que guardan relación directa con el ejercicio funcional del evaluado. Los compromisos de mejora individual, por su naturaleza dispositiva, no son la única forma de probar el seguimiento.

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 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 S	Tipo Evaluación	Fecha Inicial	Fecha Final	Días	Nota Funcionales	Nota Comportamentales	Escala Comportamentales	Definitiva Evaluación
1 semestre	Evaluación 1º Semestre	1/02/2020	31/07/2020	180	100	14	Muy alto	99

RESOLUCIÓN No.

5517

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

	DEFINITIVA SEMESTRE 1			180				99
2 semestre	Evaluación 2º Semestre	1/08/2020	31/01/2021	180	100	9	Aceptable	94
	DEFINITIVA SEMESTRE 2			180				94

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 estos, realizada por parte del evaluador:

COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
Orientación a Resultados - Decreto 815	Asume la responsabilidad por sus resultados		SIEMPRE
	Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas		SIEMPRE
	Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos		ALGUNAS VECES
	Adopta medidas para minimizar riesgos		ALGUNAS VECES
	Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados		ALGUNAS VECES
	Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados		SIEMPRE
	Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad		SIEMPRE
	Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos		ALGUNAS VECES
	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
	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	RESULTADO NUMÉRICO	10
COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
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		FRECUENTEMENTE
	Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación		FRECUENTEMENTE
	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
	NIVEL DE DESARROLLO	ACEPTABLE	RESULTADO NUMÉRICO
COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
1	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo		SIEMPRE

31 AGO 2021

RESOLUCIÓN No. 5517

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

	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	FRECUENTEMENTE
	Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	ALGUNAS VECES
	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>ACEPTABLE</b>	<b>RESULTADO NUMÉRICO</b>
		9
<b>COMPETENCIA</b>	<b>CONDUCTAS ASOCIADAS</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
Aporte técnico-profesional - Decreto 815	Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos	SIEMPRE
	Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad	ALGUNAS VECES
	Anticipa problemas previsible que advierte en su carácter de especialista	ALGUNAS VECES
	Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles	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>
		9
<b>EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES</b>		9

La **cuarta fase** de la Evaluación de Desempeño Laboral anual u ordinaria corresponde a la **calificación definitiva anual**, para la cual la servidora ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO 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	99	50%	49,5
2. EVALUACIÓN SEGUNDO SEMESTRE	94	50%	47
CALIFICACIÓN DEFINITIVA			96,5
NIVEL		SOBRESALIENTE	

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 los compromisos comportamentales *orientación a resultados, aprendizaje continuo y trabajo en equipo*.



RESOLUCIÓN No. 5517

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Fosalgo Dulce Delgado contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del período anual u ordinario 2020-2021".

Frente a estas valoraciones la recurrente manifiesta que no existe coherencia entre la evaluación de resultados funcionales con la evaluación de compromisos comportamentales, indicando textualmente "tenga usted la seguridad que, sin las trasnochadas, sin el trabajo de fines de semana, sin el trabajo de puentes festivos, sin dedicación en horas de descanso este trabajo no se lograría".

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 los procesos que tienen a su cargo, impactando de manera positiva toda la actividad de la entidad, de cara al cumplimiento de sus metas y objetivos.

En ese sentido la Ley 909 de 2004 señala:

**"ARTÍCULO 38. Evaluación del desempeño.** El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

*El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al 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".

RESOLUCIÓN No. 5517 31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

Así las cosas, en la Evaluación de 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 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.

RESOLUCIÓN No.

5517

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo 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.

Es importante poner de presente que la valoración que hace el evaluador de las competencias comportamentales y de las conductas asociadas a cada uno de los compromisos, debe enmarcarse en la evidencia aportada por la Evaluada durante 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.

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, siendo esta la última fase de la evaluación, tal como lo describe el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC:

**ARTÍCULO 8º. 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 periodo.

Manifiesta la evaluada recurrente que su inconformidad radica en la calificación obtenida durante el segundo semestre de evaluación, para los compromisos **Orientación a resultados, Aprendizaje continuo y Trabajo en equipo** los cuales fueron calificados, según describe la evaluada en su escrito de recurso, con una valoración numérica de 9 y un nivel de desarrollo ACEPTABLE. Sin embargo, al revisar el formato de calificación correspondiente al segundo semestre, este Despacho encontró que para el compromiso **Orientación a resultados**, la servidora recurrente obtuvo una valoración de 10 y un nivel de desarrollo ALTO, razón por la cual no se detendrá en analizar dicha valoración.

Igualmente, manifiesta la recurrente que, durante el periodo de evaluación no le fueron suscritos planes de mejoramiento individual, lo que supondría para ella un nivel de desarrollo comportamental superior al obtenido.

Frente a estas inconformidades planteadas por la servidora recurrente, este Despacho se permite presentar las siguientes conclusiones, teniendo en cuenta el desarrollo normativo seguido en el presente Acto Administrativo:

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

RESOLUCIÓN No.

5517 31 AGO 2021

*"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 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.

La valoración asignada para cada pregunta de desarrollo responde a la observación global de cada competencia comportamental en el cumplimiento de las funciones del evaluado, y no está relacionada exclusivamente con la calificación asignada para cada conducta asociada, puesto que su objetivo es consultar dos aspectos diferentes: en qué nivel 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 se están evaluando aspectos diferentes.

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, lo cual dificulta establecer si su nivel de desarrollo fue superior al observado y calificado por el Evaluador.

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

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 en el caso de los primeros no se hace referencia a aspectos del seguimiento de la evaluada; y en el segundo caso no corresponden al período de evaluación frente al cual la servidora recurrente manifiesta inconformidad.

En ese sentido, 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 evidencia es una obligación que recae en el servidor que presenta el recurso.

Sin embargo, también 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.

RESOLUCIÓN No.

5517

31 AGO 2021

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

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

Así las cosas, este Despacho considera que no es procedente modificar la calificación obtenida por la evaluada en los compromisos comportamentales del segundo semestre, de conformidad con su solicitud, en razón a que a que a este no le es dable ir más allá de lo que se encuentra debidamente probado en el proceso y, 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 ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá y evaluadora, correspondiente al periodo de evaluación anual u ordinario 2020-2021.

RESOLUCIÓN No. 5517

31 AGO 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Alicia del Rosario Dulce Delgado contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021".

En consideración con lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** CONFIRMAR la calificación de 96.5% obtenida en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo 2020-2021 de la servidora pública ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 30.714.053, servidora con derechos de carrera administrativa en el empleo Profesional Especializado, Código 2028, Grado 24, asignada al Grupo de Planeación y Sistemas de la Regional Bogotá, 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 ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 30.714.053. 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 doctora 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 ALICIA DEL ROSARIO DULCE DELGADO.

**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 ARBELÁEZ ARBELÁEZ

Directora General

RÓL	NOMBRE	CARGO	VISTO BUENO
Aprobó	Gustavo Mauricio Martínez Perdomo	Secretario General	
Aprobó	Edgar Leonardo Bojacá Castro	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Aprobó	María Mercedes López Mora	Asesora Dirección General	
Revisó	John Fernando Guzmán Uparela	Director de Gestión Humana	
Revisó	Lina María Uruña Quintero	Asesora Secretaría General	
Revisó	Daniel E. Lozano Bocanegra/ Angelica Johana Ortiz Castro	Grupo Asesoría Jurídica OAJ	
Proyectó	Diana Paola Alegría Paredes/ Paola Montealegre Linares	DGH	