

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz 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 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 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 Período de Prueba"*.

Que en consideración con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF mediante Resolución No. 593 de fecha 31 de enero de 2019, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

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

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

RESOLUCIÓN No.

5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

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

I. ANTECEDENTES

Que la servidora pública **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.012.382.706, quien se desempeña en el empleo de Auxiliar Administrativo Código 4044, Grado 11, asignada al Centro Zonal Revivir de la Regional Bogotá, concertó con la comisión evaluadora integrada por la servidora **ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA**, Coordinadora del Centro Zonal Revivir, y por la servidora **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá, el 6 de mayo de 2020, cuatro (4) compromisos funcionales y cuatro (4) compromisos comportamentales para el periodo de evaluación anual u ordinario 2020-2021.

Que, como desarrollo de lo anterior, la servidora pública **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ**, para el periodo anual u ordinario 2020-2021, obtuvo una calificación en la evaluación definitiva de **96,85%** la cual, según lo establecido en el artículo 10 del Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, la ubica en el nivel **Sobresaliente**. Dicha calificación definitiva fue notificada a la evaluada por medio de correo electrónico del 12 de febrero de 2021, suscrito por la servidora **ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA**, Coordinadora del Centro Zonal Revivir.

Que, mediante correo electrónico del 16 de febrero de 2021, dirigido a la servidora **ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA**, la servidora pública **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ** 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 0641 del 14 de abril de 2021, las servidoras públicas **ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA**, Coordinadora del Centro Zonal Revivir, y **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá, en calidad de Comisión evaluadora, resolvieron el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ**, modificando la calificación otorgada a la recurrente, de **96,85%** a **97,56%**, nivel Sobresaliente, en la Calificación Definitiva.

Que por medio de oficio con radicado No. 20213460000089823 del 28 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 Dirección 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 por la servidora **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ**, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021, realizada por la comisión evaluadora conformada por las servidoras **ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA**, Coordinadora del Centro Zonal Revivir, y **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá, 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 consagra:

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

"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 la Coordinadora del Centro Zonal Revivir **ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA**, la servidora **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ** 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:

(...) "1. En cuanto a la **EVALUACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES - 85%**

- "Radicar las Historias de Atención, Diligencias, documentos y oficios remisorios para la respectiva entrega a los diferentes centros zonales, comisarías de familia y diferentes entidades del SNBF, enviándolos a través del sistema ORFEO, por la empresa de mensajería para su respectiva entrega a nivel nacional y local"

"Este compromiso se cumplió en un ciento por ciento, en las ocasiones que fue requerido. Como prueba está el consolidado del ORFEO, enviado a su correo electrónico en el momento de enviar las evidencias de mis funciones. No hay evidencia de lo contrario.

- "Organizar las Historias de Atención, diligencias, memorandos, boletas de ubicación y boletas de egreso, de acuerdo con la tabla de retención documental, clasificando y foliando"
- "Registrar en la herramienta ORFEO las historias de atención, las resoluciones, documentos y diligencias correspondientes a los NNA para su respectivo traslado a los diferentes Centros Zonales"

"La servidora indica que cumplió al 100% y que prueba de ello se encuentra en la herramienta Orfeo.

"2. En cuanto a la **EVALUACIÓN DE COMPROMISOS COMPORTAMENTALES - 15%**

- ✓ Manejo de la información

"Teniendo en cuenta que la evaluación de desempeño laboral es un proceso objetivo; objetividad que debe hacerse evidente tanto para el evaluado como para el evaluador, **solicito se me alleguen las pruebas donde se demuestre que NO SIEMPRE cumplí con las conductas asociadas a la competencia: manejo de la información- Decreto 815**"

"La servidora pública recurrente solicita se tenga en cuenta el testimonio de terceros mencionando a los siguientes servidores Claudia Patricia Rojas (trabajadora social), Claudia

RESOLUCIÓN No.

5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

Alejandra Guerrero (psicóloga) y Jennifer Valdez Baldiris (defensora de familia), aduciendo que ellas pueden constatar el cumplimiento de las conductas asociadas al compromiso.

✓ Compromiso con la organización

Adicional a los testimonios mencionados en el compromiso anterior, la servidora solicita se tengan en cuenta las planillas de registro de entrada y salida de los servidores públicos del Centro Zonal Revivir".

IV. DECISION DE PRIMERA INSTANCIA.

La Comisión evaluadora integrada por las servidoras **ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA**, Coordinadora del Centro Zonal Revivir, y **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá, resolvió el recurso de reposición, modificando la calificación otorgada a la recurrente, de **96,85%** a **97.56%**, nivel Sobresaliente en la Calificación Definitiva, sustentando su decisión en los siguientes argumentos:

"(...) para la competencia comportamental "Manejo de la información"- Decreto 815", la asignación de 10 -Nivel de desarrollo ALTO, se dejará indemne, por causa de los inconvenientes acaecidos durante el periodo particular, referentes a la filtración de información sensible del Centro Especializado sin autorización ni aval de la Coordinación.

Referente a la competencia comportamental "Compromiso con la Organización – Decreto 815", en efecto le asiste parcialmente la razón a la funcionaria, ya que, según sus argumentos y las evidencias avistadas, no fue acertada la valoración inicial, por lo que en consecuencia se modificará la valoración dada inicialmente en sede de reposición (...). De esta forma, con la modificación la calificación total de los compromisos comportamentales para la Evaluación Parcial del 2° semestre pasará de doce (12) a trece (13).

En tratándose de las competencias funcionales para la evaluación parcial del segundo semestre (...) le asiste parcialmente la razón a la Evaluada, por lo cual la asignación del porcentaje para tal evaluación se ajustará (...).

(...) En consecuencia, con el ajuste a decidir tanto en la valoración de las competencias funcionales como en las comportamentales, correspondiente a la Evaluación Parcial del segundo semestre, la Calificación Definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020 – 2021 de la Servidora inconforme, se modificará de 96,85 a 97,56 nivel SOBRESALIENTE según el siguiente calculo:

RESULTADO CONSOLIDADO CALIFICACIÓN DEFINITIVA			
EVALUACIONES	CALIFICACIÓN	PESO	TOTAL
1. Evaluación 1er semestre	98,81	50%	49,41
2. Evaluación 2° semestre	96,30	50%	48,15
CALIFICACIÓN DEFINITIVA 2020 - 2021			97,56
NIVEL		SOBRESALIENTE	

V. PRUEBAS APORTADAS

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

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

1. Por parte de la evaluada:

Con el recurso de reposición y en subsidio de apelación, la evaluada solicitó que fuesen tenidos en cuenta los registros de peticiones asignados a través de la herramienta ORFEO, así como los testimonios de las servidoras **CLAUDIA PATRICIA ROJAS** (trabajadora social), **CLAUDIA ALEJANDRA GUERRERO** (psicóloga) y **JENNIFER VALDEZ BALDIRIS** (defensora de familia).

2. Por parte de la Evaluadora

Con el expediente, la primera instancia remitió por medio de correo electrónico los siguientes documentos:

No.	FECHA	DOCUMENTO	OBSERVACIONES
1	12/02/2021	NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA EDL PERIODO 2020-2021	ENVIADA A LA EVALUADA, POR PARTE DE LA SERVIDORA ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA FRENTE A LA CUAL INTERPUSO RECURSO DE REPOSICIÓN Y EN SUBSIDIO DE APELACIÓN.
2	16/02/2021	RECURSO DE REPOSICIÓN Y APELACIÓN PRESENTADO POR LA SERVIDORA ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ EN CONTRA DE LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA EDL PERIODO 2020-2021	ESCRITO DE RECURSO ENVIADO POR LA EVALUADA A LA COORDINADORA ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA .
3	17/02/2021	SOLICITUD DE LA COORDINADORA ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA DIRIGIDA A JUAN CARLOS MURILLO RAMÍREZ Y PAULA ANDREA LAGOS, SOBRE PROYECTO DE RESPUESTA AL RECURSO DE REPOSICIÓN INTERPUESTO POR LA SERVIDORA ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ	CORREO DE TRÁMITE, NO SERÁ VALORADO.
4	20/02/2021	SOLICITUD DEL CONTRATISTA JUAN CARLOS MURILLO RAMÍREZ A LA COORDINADORA ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA , DE LOS INSUMOS CORRESPONDIENTES A LA EDL, PARA PROYECTAR LA RESPUESTA AL RECURSO DE REPOSICIÓN INTERPUESTO POR LA EVALUADA ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ	CORREO DE TRÁMITE, NO SERÁ VALORADO.

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

5	23/02/2021	CORREO ELECTRÓNICO DE RESPUESTA POR PARTE DE LA COORDINADORA ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA A LA SOLICITUD DE INSUMOS DEL CONTRATISTA JUAN CARLOS MURILLO RAMÍREZ , INFORMANDO QUE NO SE CUENTA CON LOS MISMOS DADO QUE NO SE AFECTÓ LA CALIFICACIÓN DE LA EVALUADA, Y QUE EN EL CASO DE LOS COMPROMISOS COMPORTAMENTALES LA VALORACIÓN DEL COMPROMISO MANEJO DE LA INFORMACIÓN SE VALORÓ COMO FRECUENTEMENTE DEBIDO A QUE LA EVALUADA COMPARTE INFORMACIÓN SENSIBLE CON SU PAPÁ, JEFE DEL SINDICATO.	SE OBSERVA QUE LA EVALUADORA MANIFIESTA QUE NO HAY INSUMOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA SERVIDORA RECURRENTE, ADEMÁS DE PONER DE PRESENTE UNA SITUACIÓN RESPECTO AL COMPROMISO COMPORTAMENTAL "MANEJO DE LA INFORMACIÓN", SIN QUE SE APORTE PRUEBAS DE ESTA.
6	14/04/2021	RESOLUCIÓN No. 0641 DE 2021 MEDIANTE LA CUAL SE RESUELVE EL RECURSO DE REPOSICIÓN INTERPUESTO POR LA EVALUADA ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ , MODIFICANDO LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA.	COPIA DE LA RESOLUCIÓN LA CUAL SERÁ ANALIZADA POR EL DESPACHO.
7	27/04/2021	NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA A LA EVALUADA RECURRENTE ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ , DE LA RESOLUCIÓN 0641 DE 2021 POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE EL RECURSO DE REPOSICIÓN.	PRUEBA DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA.
8	27/04/2021	CONFIRMACIÓN DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA RESOLUCIÓN 0641 DE 2021.	PRUEBA DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA.
9		FORMATOS DE EVALUACIÓN EDL REALIZADAS A LA EVALUADA ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ DURANTE EL PERIODO 2020-2021 (EVALUACIONES PARCIALES PRIMER Y SEGUNDO SEMESTRE Y CALIFICACIÓN DEFINITIVA FIRMADA POR LA EVALUADA Y LA COMISIÓN EVALUADORA)	FORMATOS DE LA EVALUACIÓN EDL. NO SE PRESENTARON EVIDENCIAS DE SEGUIMIENTO REALIZADO A LA EVALUADA.

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:

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz 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	Realizar el FUID de historias de atención, denuncias y demás documentos de acuerdo con la tabla de retención documental.	Realicé los FUID de las historias de atención, denuncias y demás documentos, según cada tabla de retención.	Los pdf de los FUID reposan en el correo de fernando.veloza@icbf.gov.co, angelica.garcia@icbf.gov.co y cindy.valbuena@icbf.gov.co. Los FUID en físico los custodia el servidor público FERNANDO JUNIOR VELOZA.	Los FUID pertenecen al equipo de adopciones y a la defensoría de la Dra. Jennifer Valdez Baldiris.	ANGELA FLOREZ
30/07/2020	Organizar las Historias de Atención, diligencias, memorandos, boletas de ubicación y boletas de egreso, de acuerdo con la tabla de retención documental, clasificando y foliando	Organicé las historias de atención, de acuerdo a la tabla de retención y todo el proceso archivístico del ICBF.	Las evidencias reposan en el aplicativo ORFEO, en el FUID de la oficina de correspondencia y en los correos de: angelica.garcia@icbf.gov.co y cindy.valbuena@icbf.gov.co.	Las historias de atención, documentos y diligencias se encuentran en los respectivos centros zonales.	ANGELA FLOREZ
30/07/2020	Radical las Historias de Atención, Diligencias, documentos y oficios remisorios para la respectiva entrega a los diferentes centros zonales, comisarías de familia y diferentes entidades del SNBF, enviándolos a través del sistema ORFEO, por la empresa de mensajería para su respectiva entrega a nivel nacional y local.	Radiqué las historias de atención, diligencias, documentos y oficios remisorios para enviarlos a los distintos centros zonales, comisarias de familia y demás entidades del SNBF. Enviándolos a través del aplicativo ORFEO.	Las evidencias reposan en el ORFEO, en el FUID de la oficina de correspondencia del centro zonal, en los correos de angelica.garcia@icbf.gov.co y cindy.valbuena@icbf.gov.co.	También se puede evidenciar el radicado de los disntintos documentos, en el aplicativo URBANEX.	ANGELA FLOREZ
28/01/2021	Radical las Historias de Atención, Diligencias, documentos y oficios remisorios para la respectiva entrega a los diferentes centros zonales, comisarías de familia y diferentes entidades del SNBF, enviándolos a través del sistema ORFEO, por la empresa de mensajería para su respectiva entrega a nivel nacional y local.	Radiqué las historias de atención, diligencias, documentos y oficios remisorios para enviarlos a los distintos centros zonales, comisarias de familia y demás entidades del SNBF. Enviándolos a través del aplicativo ORFEO.	Las evidencias reposan en el aplicativo ORFEO, en el FUID de la oficina de correspondencia y en los correos de: angelica.garcia@icbf.gov.co y cindy.valbuena@icbf.gov.co.	Las historias de atención, documentos y diligencias se encuentran en los respectivos centros zonales.	ANGELA FLOREZ

RESOLUCIÓN No.

5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz 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	Registrar en la herramienta ORFEO las historias de atención, las resoluciones, documentos y diligencias correspondientes a los NNA para su respectivo traslado a los diferentes Centros Zonales.	Se hizo el registro respectivo en la herramienta ORFEO de cada historia de atención, documentos y diligencias correspondientes a los NNA para el respectivo traslado a los diferentes centros zonales.	La evidencia se encuentran en la herramienta ORFEO y en los correos electrónicos de angelica.garcia@icbf.gov.co y cindy.valbuena@icbf.gov.co.	En los FUID de la oficina de correspondencia también se pueden ubicar las copias de todas las historias, diligencias y documentos enviados a sus respectivos centros zonales o comisarías de familia.	ANGELA FLOREZ
28/01/2021	Registrar en la herramienta ORFEO las historias de atención, las resoluciones, documentos y diligencias correspondientes a los NNA para su respectivo traslado a los diferentes Centros Zonales.	Se hizo el registro respectivo en la herramienta ORFEO de cada historia de atención, documentos y diligencias correspondientes a los NNA para el respectivo traslado a los diferentes centros zonales.	La evidencia se encuentran en la herramienta ORFEO y en los correos electrónicos de angelica.garcia@icbf.gov.co y cindy.valbuena@icbf.gov.co.	En los FUID de la oficina de correspondencia también se pueden ubicar las copias de todas las historias, diligencias y documentos enviados a sus respectivos centros zonales o comisarías de familia.	ANGELA FLOREZ
28/01/2021	Organizar las Historias de Atención, diligencias, memorandos, boletas de ubicación y boletas de egreso, de acuerdo con la tabla de retención documental, clasificando y foliando	Organicé las historias de atención, de acuerdo a la tabla de retención y todo el proceso archivístico del ICBF.	Las evidencias reposan en el aplicativo ORFEO, en el FUID de la oficina de correspondencia y en los correos de: angelica.garcia@icbf.gov.co y cindy.valbuena@icbf.gov.co.	Las historias de atención, documentos y diligencias se encuentran en los respectivos centros zonales.	ANGELA FLOREZ
30/07/2020	Realizar el FUID de historias de atención, denuncias y demás documentos de acuerdo con la tabla de retención documental.	Realicé los FUID de las historias de atención, denuncias y demás documentos, según cada tabla de retención.	Los pdf de los FUID reposan en el correo de fernando.veloza@icbf.gov.co, angelica.garcia@icbf.gov.co y cindy.valbuena@icbf.gov.co. Los FUID en físico los custodia el servidor público FERNANDO JUNIOR VELOZA.	Los FUID pertenecen al equipo de adopciones y a la defensoría del Dr. Julian Contreras Cortes.	ANGELA FLOREZ

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

www.icbf.gov.co

ICBFColombia

@ICBFColombia

@icbfcolombiaoficial

Sede de la Dirección General
 Avenida carrera 68 No.64c – 75
 PBX: 437 7630

Página 8 de 23
 Línea gratuita nacional ICBF
 01 8000 91 8080

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

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 **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ**.

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 pública **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ** 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 la misma, manifestando que su nivel cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales para el primer y segundo semestre del periodo anual de evaluación corresponde a un porcentaje del 100%. En concordancia con lo anterior solicita que sean tenidas como pruebas los registros de la herramienta ORFEO y los testimonios de las servidoras CLAUDIA PATRICIA ROJAS (trabajadora social), CLAUDIA ALEJANDRA GUERRERO (psicóloga) y JENNIFER VALDEZ BALDIRIS (defensora de familia).

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 por esta descritos frente a su inconformidad con los resultados de la calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021, para lo cual realizará un análisis respecto de cada una 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:

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

Frente a la **primera fase** denominada **Concertación de Compromisos**, es procedente indicar que la servidora **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ**, de acuerdo con la información que reposa en el expediente, el 6 de mayo de 2020 concertó los siguientes compromisos funcionales y comportamentales para el periodo de evaluación 2020-2021 con la Comisión evaluadora integrada por las servidoras **ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA**, Coordinadora del Centro Zonal Revivir, y **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá.

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO
1	Radicar las Historias de Atención, Diligencias, documentos y oficios remisorios para la respectiva entrega a los diferentes centros zonales, comisarias de familia y diferentes entidades del SNBF, enviándolos a través del sistema ORFEO, por la empresa de mensajería para su respectiva entrega a nivel nacional y local.	25
2	Organizar las Historias de Atención, diligencias, memorandos, boletas de ubicación y boletas de egreso, de acuerdo con la tabla de retención documental, clasificando y foliando	25
3	Registrar en la herramienta ORFEO las historias de atención, las resoluciones, documentos y diligencias correspondientes a los NNA para su respectivo traslado a los diferentes Centros Zonales.	40

RESOLUCIÓN No.

5994

10 SEP 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021”

4	Realizar el FUID de historias de atención, denuncias y demás documentos de acuerdo con la tabla de retención documental.	10
---	--	----

No.	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
1	MANEJO DE LA INFORMACIÓN
2	COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN
3	COLABORACIÓN
4	TRABAJO EN EQUIPO

Frente a la concertación de compromisos, resulta pertinente señalar que el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC establece lo siguiente:

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

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

Igualmente, en la norma citada se prevé que, ante la omisión del evaluador de promover la concertación de los compromisos o de proceder a fijarlos, el evaluado puede proponer los compromisos para que el evaluador proceda de conformidad. Al respecto el Acuerdo dispone:

Omisión del evaluador. *De no ser posible la concertación de los compromisos por omisión del evaluador, el evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, le remitirá una propuesta de compromisos, respecto de la cual el evaluador hará observaciones y le presentará una propuesta ajustada. De no existir consenso, el evaluador procederá a fijarlos y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.*

Lo anterior supone una conducta diligente por parte del evaluado, quien, ante la desidia del evaluador, puede formular salidas que permitan superar positivamente esta etapa y hacer viables las siguientes etapas del proceso de Evaluación de Desempeño.

Este despacho observa que, de acuerdo con la información consignada en el formato de concertación de compromisos funcionales y comportamentales, la evaluada **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ** y las integrantes de la Comisión Evaluadora **ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA**, Coordinadora del Centro Zonal Revivir y **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá, realizaron la concertación de compromisos el 6 de mayo de 2020, cuando esta debió hacerse iniciando el periodo de evaluación, siendo necesario precisar que, de acuerdo con la normatividad vigente, estos debían haberse concertado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al inicio del

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021”

periodo anual. Ante la omisión de la Comisión Evaluadora, la evaluada debió remitir una propuesta de compromisos con el ánimo de que esta fuera ajustada y finalmente aceptada. De no haber existido consenso, la evaluada pudo haber reclamado ante la Comisión de Personal de la Entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, para surtir debidamente esta etapa.

Frente a este tema, no encuentra este Despacho dentro de la documentación allegada por la Comisión Evaluadora, una razón válida, para que esta hubiese omitido dar trámite a la etapa de concertación de compromisos en los términos legales, mucho menos para que se procediera a la fijación de estos en una fecha tan tardía, situación que podría generar una violación al debido proceso, afectando de manera ostensible todo el proceso de evaluación, incluso en términos de nulidad del mismo.

No obstante, para configurarse la nulidad del proceso de evaluación es necesario que exista una afectación material al derecho sustancial del evaluado y, en virtud del principio de eficacia, se tiene que no toda irregularidad cometida desde lo formal conlleva necesariamente a una nulidad. Téngase en cuenta en este sentido la posibilidad que tenía la evaluada para, amparada en el artículo 3 del Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, ante la omisión de la Comisión, remitirle a esta una propuesta de compromisos para que estos fueran sometidos a su consideración.

Encuentra este Despacho que, al no actuar la servidora evaluada con diligencia ante la conducta omisiva de la Comisión Evaluadora y, de acuerdo con lo señalado en el Acuerdo 6176 de 2018 para estas situaciones, no se constituyó una violación material al derecho sustantivo, por lo que debe declararse subsanada la nulidad derivada de la violación al debido proceso de evaluación de la servidora recurrente por las razones expuestas.

Sin embargo, este Despacho debe hacer un llamado a la Comisión Evaluadora para que cumpla con los términos establecidos en el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC frente a la etapa de concertación de compromisos, los cuales deben ser concertados dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al inicio del periodo de evaluación, tal como fue debidamente expuesto en párrafos anteriores, so pena de incurrir en futuras violaciones al debido proceso de los evaluados.

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 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*

RESOLUCIÓN No.

5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

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 preventivas y correctivas que puede adoptar el evaluador durante el período de evaluación, con el fin de mejorar y promover el desarrollo de sus compromisos".

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 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**, estas corresponden a los resultados obtenidos por la servidora 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:

Evaluación Parcial Compromisos Funcionales Primer Semestre:

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO	EVALUACION	RESULTADO
1	Realizar el FUID de historias de atención, denuncias y demás documentos de acuerdo con la tabla de retención documental.	10	99.0	9.9
2	Radical las Historias de Atención, Diligencias, documentos y oficios remisorios para la respectiva entrega a los diferentes centros zonales, comisarías de familia y diferentes entidades del SNBF, enviándolos a través del sistema ORFEO, por la empresa de mensajería para su respectiva entrega a nivel nacional y local.	25	99.0	24.75

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO	EVALUACION	RESULTADO
3	Organizar las Historias de Atención, diligencias, memorandos, boletas de ubicación y boletas de egreso, de acuerdo con la tabla de retención documental, clasificando y foliando.	25	99.0	24.75
4	Registrar en la herramienta ORFEO las historias de atención, las resoluciones, documentos y diligencias correspondientes a los NNA para su respectivo traslado a los diferentes Centros Zonales.	40	98.8	39.2
TOTAL		85%		83.81

Evaluación Parcial Compromisos Comportamentales Primer Semestre:

EVALUACIÓN COMPROMISOS COMPORTAMENTALES PRIMER SEMESTRE			
COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
Manejo de la información - Decreto 815	Maneja con responsabilidad las informaciones personales e institucionales de que dispone		SIEMPRE
	Evade temas que indagan sobre información confidencial		SIEMPRE
	Recoge solo información imprescindible para el desarrollo de la tarea		SIEMPRE
	Organiza y custodia de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización		SIEMPRE
	No hace pública la información laboral o de las personas que pueda afectar la organización o las personas		SIEMPRE
	Transmite información oportuna y objetiva		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		SI
NIVEL DE DESARROLLO	MUY ALTO	RESULTADO NUMÉRICO	15
COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
Compromiso con la organización - Decreto 815	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.		SIEMPRE
	Antepones las necesidades de la organización a sus propias necesidades		SIEMPRE
	Apoya a la organización en situaciones difíciles		SIEMPRE
	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones		SIEMPRE
	Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas		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		SI
	NIVEL DE DESARROLLO	MUY ALTO	RESULTADO NUMÉRICO
COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
colaboración - Decreto 815	Articula sus actuaciones con las de los demás		SIEMPRE
	Cumple los compromisos adquiridos		SIEMPRE
	Facilita la labor de los superiores y compañeros de trabajo		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		SI
	NIVEL DE DESARROLLO	MUY ALTO	RESULTADO NUMÉRICO
Trabajo en equipo - Decreto 815	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo		SIEMPRE
	Respetas 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		FRECUENTEMENTE
	Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales		FRECUENTEMENTE

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

	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	SIEMPRE
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
	2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
NIVEL DE DESARROLLO	MUY ALTO	RESULTADO NUMÉRICO
		14
RESULTADO CONSOLIDADO	PESO	CALIFICACIÓN
COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	15%	15

Evaluación Parcial Compromisos Funcionales Segundo Semestre:

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO	EVALUACION	RESULTADO
1	Realizar el FUID de historias de atención, denuncias y demás documentos de acuerdo con la tabla de retención documental.	10	97.0	9.7
2	Radicar las Historias de Atención, Diligencias, documentos y oficios remitidos para la respectiva entrega a los diferentes centros zonales, comisarias de familia y diferentes entidades del SNBF, enviándolos a través del sistema ORFEO, por la empresa de mensajería para su respectiva entrega a nivel nacional y local.	25	98.0	24.5
3	Organizar las Historias de Atención, diligencias, memorandos, boletas de ubicación y boletas de egreso, de acuerdo con la tabla de retención documental, clasificando y foliando.	25	98.0	24.5
4	Registrar en la herramienta ORFEO las historias de atención, las resoluciones, documentos y diligencias correspondientes a los NNA para su respectivo traslado a los diferentes Centros Zonales.	40	97.0	38.8
TOTAL		85%		82.88

Compromisos Comportamentales Segundo Semestre:

EVALUACIÓN COMPROMISOS COMPORTAMENTALES SEGUNDO SEMESTRE		
COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
Colaboración - decreto 815	Articula sus actuaciones con las de los demás	SIEMPRE
	Cumple los compromisos adquiridos	SIEMPRE
	Facilita la labor de los superiores y compañeros de trabajo	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	SI
NIVEL DE DESARROLLO	MUY ALTO	RESULTADO NUMÉRICO
		15
COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
Trabajo en equipo -Decreto 815	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	SIEMPRE
	Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	SIEMPRE
	Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	SIEMPRE
	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	SIEMPRE
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

	2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	SI
NIVEL DE DESARROLLO	MUY ALTO	RESULTADO NUMÉRICO
COMPETENCIA		15
	CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
Manejo de la información - Decreto 815	Maneja con responsabilidad las informaciones personales e institucionales de que dispone	FRECUENTEMENTE
	Evade temas que indagan sobre información confidencial	FRECUENTEMENTE
	Recoge solo información imprescindible para el desarrollo de la tarea	FRECUENTEMENTE
	Organiza y custodia de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización	FRECUENTEMENTE
	No hace pública la información laboral o de las personas que pueda afectar la organización o las personas	FRECUENTEMENTE
	Transmite información oportuna y objetiva	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
Compromiso con la organización - Decreto 815	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	ALGUNAS VECES
	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	ALGUNAS VECES
	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
	NIVEL DE DESARROLLO	ACEPTABLE
		8
RESULTADO CONSOLIDADO		PESO
COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	15%	CALIFICACIÓN
		12

La **cuarta fase** de la Evaluación de Desempeño Laboral anual u ordinaria corresponde a la **calificación definitiva anual**, para la cual la servidora **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ** 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	98.81	50%
2. EVALUACIÓN SEGUNDO SEMESTRE	94.88	50%
CALIFICACIÓN DEFINITIVA		96.85
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 primer y segundo semestre, respecto de los compromisos funcionales y comportamentales, por considerar que su nivel de desarrollo en cada uno de los compromisos es del 100%.

Frente a esta reclamación, la recurrente manifiesta que las evidencias aportadas por ella y por terceros durante el proceso de evaluación son prueba suficiente para demostrar su cumplimiento en un porcentaje de 100%. Como soporte de lo anterior, solicita que los

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021”

registros de la herramienta ORFEO sean valorados en sede de reposición, así como algunos testimonios de personas que hacen parte del equipo de trabajo al cual está asignado.

Igualmente debe considerarse que la Comisión Evaluadora en sede de reposición decidió modificar favorablemente la calificación otorgada a la servidora recurrente para los compromisos funcionales y comportamentales del segundo semestre, con la consecuente modificación de la Calificación Definitiva de **96.85** a **97.56** nivel Sobresaliente.

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 estableció 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*

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

institucional".

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 su 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. 5994

10 SEP 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz 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:

- 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 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 y por el evaluador 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 reportadas¹.

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

Al ser el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral un ejercicio de carácter continuo, orientado a cumplir los objetivos y metas diseñados por cada Entidad, el cual está basado en la observación de las aptitudes de cada servidor evaluado, es de resaltar la importancia que tiene para este la denominada *fase de seguimiento* en relación con la naturaleza de la evaluación.

Siendo la *fase de seguimiento* aquella en la que es posible realizar los objetivos de la Evaluación de Desempeño Laboral, el rol del evaluador cumple un papel fundamental y no debería limitarse a la función de emitir la calificación definitiva, pues por la naturaleza y finalidad del proceso, el evaluador está llamado a participar de manera activa en esta etapa a través de conductas afirmativas como la concertación de compromisos y sus respectivos seguimientos, acordar compromisos de mejoramiento individual cuando estos sean necesarios, utilizar el diálogo como herramienta estratégica y preguntar, reflexionar y retroalimentar, suspendiendo cualquier tipo de juicio, con el fin de crear un clima de

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

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

confianza y seguridad.² Limitarse a proferir solo la calificación definitiva impide cumplir los objetivos de mejora continua que busca desarrollar la Evaluación de Desempeño Laboral.

En este contexto podemos mencionar que la fase de **Seguimiento** es una de las más importantes del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, pues permite al evaluado revisar sus actuaciones frente al cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales, previamente concertados, para garantizar de esta manera su mejoramiento continuo, impactando positivamente los índices de gestión de la Entidad.

Así las cosas, este Despacho deberá determinar si le asiste razón suficiente a la servidora recurrente respecto del nivel de cumplimiento y desarrollo de sus compromisos funcionales y comportamentales, el cual estima en 100%, frente a la estimación realizada por la Comisión Evaluadora, la cual consideró un nivel de cumplimiento del **96.85%**, calificación que fue posteriormente modificada a **97.56%**, como consecuencia del análisis del caso realizado en sede de reposición.

La recurrente aduce el cumplimiento de los compromisos concertados en un 100 %, durante los dos semestres del periodo de evaluación, por lo que solicita a la Comisión Evaluadora tener en cuenta los registros que se encuentran en la herramienta ORFEO y los testimonios terceros, de las servidoras **CLAUDIA PATRICIA ROJAS** (trabajadora social), **CLAUDIA ALEJANDRA GUERRERO** (psicóloga) y **JENNIFER VALDEZ BALDIRIS** (defensora de familia).

Al respecto, este Despacho debe llamar la atención a la Comisión Evaluadora puesto que en el análisis realizado a los argumentos de inconformidad expuestos por la servidora recurrente en contra de la calificación definitiva en su Evaluación de Desempeño Laboral para el periodo anual 2020-2021, en ningún momento fueron tenidas en cuenta las pruebas solicitadas por esta, situación que puede observarse en el texto de la Resolución 0641 del 14 de abril de 2021, en la que no existe el debido aparte de análisis probatorio, y se limita la Comisión a desestimar los testimonios solicitados por carecer de utilidad y pertinencia, sin haberlos practicado.

Tampoco fueron analizados los registros de la herramienta ORFEO, la cual goza del carácter objetivo, y responde plenamente a la naturaleza de la Evaluación de Desempeño. La Comisión Evaluadora hizo caso omiso de la solicitud realizada por la recurrente, por lo que es imposible determinar el nivel de cumplimiento real de los compromisos funcionales durante el periodo de evaluación.

Lo anterior es de gran importancia, teniendo en cuenta que, en las comunicaciones sostenidas entre la Coordinadora **ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA** y el abogado contratista del Grupo de Gestión Humana de la Regional Bogotá **JUAN CARLOS MURILLO RAMÍREZ**, las cuales hacen parte del expediente y están relacionadas como pruebas aportadas por la misma evaluadora, la Coordinadora manifiesta no contar con insumos para realizar la debida revisión del proceso de evaluación dentro del proceso administrativo de reposición.

En efecto, manifiesta la Coordinadora, quien hace parte de la Comisión Evaluadora responsable del proceso de evaluación de la servidora recurrente, que su calificación corresponde a una apreciación subjetiva, en los siguientes términos: "Desde esta

² *Ibidem*, Págs. 8-9.

RESOLUCIÓN No.

5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

coordinación no se cuenta con pruebas o insumos ya que no se afectó la calificación laboral de la funcionaria, obtuvo la calificación más alta que se maneja en el Centro Especializado entre 97 y 99 no manejamos 100% teniendo en cuenta los indicadores y resultados".

Dicha apreciación vuelve a repetirse por la Comisión Evaluadora en el texto de la Resolución 0641 del 14 de abril de 2021, al manifestar que respecto a la reclamación de cumplimiento del 100% de los compromisos, no es posible asignar dicho porcentaje debido a los indicadores del Centro Zonal, por lo que ningún servidor asignado a esta ubicación "merece" obtener ese porcentaje, pasando por alto esta Comisión que el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral es individual y fundamentado en las evidencias aportadas tanto por el evaluado como por el evaluador. En efecto, manifiesta la Comisión Evaluadora, que el porcentaje máximo posible para un servidor es de 98%, y no del 100% como establece el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC.

Igualmente, se observa que la mencionada Comisión Evaluadora incumplió su deber legal de consignar evidencias y presentarlas a los evaluados como parte fundamental del proceso de evaluación, tal como lo establece el Acuerdo 6176 de 2018 CNSC, como fundamento de las actuaciones desarrolladas durante el periodo de evaluación. Esta situación le permite concluir a este Despacho que la calificación otorgada a la evaluada no responde a elementos objetivos.

Este Despacho debe reiterar que la Evaluación de Desempeño Laboral al ser una herramienta de mejora continua, centra su desarrollo en la obligación que tienen tanto evaluadores como evaluados de participar de manera activa en las diferentes fases que lo integran - Aparte II del Anexo Técnico del Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC: "Actores del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y sus Obligaciones" - siendo una de esas obligaciones, registrar las evidencias durante el proceso de evaluación.

Respecto de 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 EDL, 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".

Finalmente, es necesario advertir que la calificación asignada a un servidor dentro de la Evaluación de Desempeño Laboral, sin el fundamento objetivo necesario, esto es, evidencias aportadas por el evaluador y conocidas por el evaluado, se traduce en una grave violación al principio del debido proceso de este.

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

Frente a los documentos allegados por la Comisión Evaluadora, este Despacho considera relevante señalar que los mismos no hacen claridad sobre los fundamentos objetivos en los cuales se soportó el proceso de evaluación inicialmente, y la Resolución 0641 del 14 de abril de 2021 mediante la cual se resolvió el recurso de reposición interpuesto por la evaluada. Igualmente, como ya se expresó, no se resolvieron las inconformidades señaladas por la evaluada, limitándose a modificar parcialmente el resultado de los compromisos comportamentales, sin que se explicara tampoco de manera suficiente la motivación de esta decisión.

También debe señalarse que en dichos documentos la evaluadora expresa no tener insumos para resolver la primera instancia, teniendo en cuenta que estos corresponden a las evidencias del seguimiento que ha debido realizarse a la evaluada. De lo anterior llama la atención que la Coordinadora del centro zonal advierte sobre una posible falta disciplinaria por parte de la evaluada al expresar que presuntamente comparte información sensible con personas ajenas a dicho centro, sin que aporte ninguna evidencia objetiva de esta afirmación, o sobre las actuaciones ejercidas para corregir las situaciones presentadas frente a un tema que reviste especial gravedad dentro de la entidad.

Teniendo en cuenta que de los documentos aportados por la evaluadora puede advertirse una falta al debido proceso en la Evaluación de Desempeño Laboral de la servidora recurrente, situación que afectó su calificación definitiva, este Despacho considera que la evaluada no debe soportar más cargas de las que le imponen las normas que reglamentan el Sistema de Evaluación, máxime cuando ha quedado demostrado que la Comisión Evaluadora ha incumplido con las obligaciones reglamentarias asociadas al rol del evaluador.

Debido a esta circunstancia, se hace necesario dar aplicación al principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política y en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, que consiste en la obligación de todo servidor público de optar por la situación más favorable al empleado, en caso de duda en la aplicación e interpretación jurídica.

"El principio apunta a superar controversias respecto de la aplicación de dos normas y cuando un precepto admite diversas interpretaciones. A juicio de la Corte, "la favorabilidad opera, entonces, no sólo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones" Corte Constitucional, Sentencia T-559 de 2011.

El principio de favorabilidad debe ser aplicado cuando frente a una norma pueden existir varias interpretaciones siempre que se cumplan los siguientes preceptos jurisprudenciales:

- (i) La duda sería y objetiva ante la necesidad de elegir entre dos o más interpretaciones, ello, en función de la razonabilidad argumentativa y solidez jurídica de una u otra interpretación*
- (ii) La efectiva concurrencia de las interpretaciones en juego para el caso concreto, es decir, que sean aplicables a los supuestos fácticos concretos de las disposiciones normativas en conflicto.*

Para el caso concreto, queda ampliamente justificada la aplicación de este principio por no existir elementos probatorios claros y precisos que demuestren por parte del evaluador que la servidora recurrente incurrió en algún grado de incumplimiento, en los términos señalados

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

en este aparte considerativo, por lo que no es posible determinar con certeza los aspectos en los cuales la Comisión Evaluadora fundamentó su calificación. En este sentido, es necesario reiterar que la calificación definitiva debe estar fundamentada en evidencias objetivas, en donde se plasmen los motivos o las razones de esta.

En ese mismo sentido, en virtud del principio fundamental del debido proceso, es el evaluador el que debe soportar la carga de la prueba, esto es, le corresponde probar el nivel o grado de incumplimiento del servidor evaluado, pues lo que se presume es el cumplimiento. En este sentido, el incumplimiento debe estar debidamente probado con base en evidencia clara y precisa, por parte del evaluador, quien está revestido de autoridad, puede acceder fácilmente a información de primera mano, y ejerce frente al evaluado una posición de poder en virtud de su rol.

Finalmente, en atención a las consideraciones anteriormente expuestas, este Despacho concluye que la evaluación realizada a la servidora recurrente no cumplió con los requisitos de objetividad, seguimiento y valoración continua que caracterizan la Evaluación de Desempeño Laboral, en razón a que la evaluadora no aportó dentro de este proceso evidencia clara y objetiva, en términos de pertinencia y conducencia, para probar el grado de incumplimiento por parte de la recurrente.

En consecuencia, este Despacho considera que deben ser aceptados los argumentos de la servidora recurrente, por lo que deberá modificar la calificación definitiva obtenida por esta para el periodo anual u ordinario 2020-2021 en el porcentaje solicitado, es decir **100%** de cumplimiento para los compromisos funcionales y comportamentales.

En consideración con lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: MODIFICAR la Calificación Definitiva obtenida por la servidora pública **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ**, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 1.012.382.706, quien se desempeña en el empleo Auxiliar Administrativo, **Código 4044, Grado 11**, asignada al Centro Zonal Revivir de la Regional Bogotá, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa del presente acto administrativo

ARTÍCULO SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, **OTORGAR** a la servidora **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ** la calificación definitiva de **100%**, nivel **Sobresaliente** en la calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021.

ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana notificar la presente decisión a la servidora **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ**. Copia de dicha actuación deberá allegarse al Despacho de la Dirección General.

ARTÍCULO CUARTO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana comunicar la presente decisión a las servidoras **ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA**, Coordinadora del Centro Zonal Revivir y **DIANA PATRICIA ARBOLEDA RAMÍREZ**, Directora de la Regional Bogotá, en calidad de integrantes de la Comisión Evaluadora.

RESOLUCIÓN No. 5994

10 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Angela Maritza Florez Cruz contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo anual u ordinario 2020-2021"

ARTÍCULO QUINTO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana remitir copia de la presente Resolución a la hoja de vida de la servidora pública **ANGELA MARITZA FLOREZ CRUZ**.


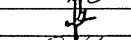
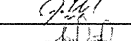
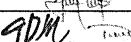

ARTÍCULO SEXTO: Contra el presente acto administrativo no procede recurso alguno.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

10 SEP 2021


LINA MARÍA ARBÉLAZ ARBELAEZ
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	Angelica Johana Ortiz Castro	Oficina Asesora Jurídica	
Revisó	Lina María Urueña Quintero	Asesora Secretaria General	
Aprobó	John Fernando Guzmán Uparela	Director de Gestión Humana	
Revisó	Sandra Bojacá	Referente Carrera Administrativa	
Proyectó	Gina Paola Montealegre Linares	Grupo Carrera Administrativa	