

RESOLUCIÓN No. 6245 21 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba"

**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, 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 y, c) la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de su gestión.

Que el artículo 37 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, señala los principios que orientan la permanencia en el servicio: mérito, cumplimiento, evaluación y promoción de lo público.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC expidió el Acuerdo 6176 de 2018 junto con su Anexo Técnico *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba"*.

Que en consideración a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF mediante Resolución No. 593 de 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 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 y

RESOLUCIÓN No. **6245** 21 SEP 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba”

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

I. ANTECEDENTES

Que la servidora pública **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA**, identificada con cédula de ciudadanía No. 40.444.585, fue nombrada, en periodo de prueba, en el empleo denominado **Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17**, mediante Resolución 3778 del 10 de junio de 2020, asignada al Centro Zonal Puerto Carreño de la Regional Vichada.

Que el 4 de agosto de 2020, mediante Acta No. 002 suscrita por la servidora **CLAUDIA LILIANA MEDINA MARAGUA**, Directora Regional, la servidora pública **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA** tomó posesión del empleo **Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17**.

Que debido a la declaratoria de emergencia sanitaria ordenada en la Resolución 491 de 2020, se modificó el inicio del periodo de prueba de la Resolución No. 3778 de 2020, por medio de la Resolución 4766 del 1 de septiembre de 2020.

Que de acuerdo con lo anterior, el periodo de prueba de la servidora pública **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA** inició el 1 de septiembre de 2020 y culminó el 28 de febrero de 2021, el cual fue evaluado por la servidora **CLAUDIA LILIANA MEDINA MARAGUA**, Directora de la Regional Vichada, obteniendo como resultado una calificación de **75.15%**, que la ubicó en el nivel satisfactorio, con lo cual superó el periodo de prueba y adquirió derechos de carrera en el empleo **Defensor de Familia, Código 2125, Grado 17**.

Que, de acuerdo con la información del formato de concertación, el 30 de enero de 2021, la servidora **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA** concertó con su evaluadora, tres (3) compromisos funcionales y tres (3) compromisos comportamentales para el periodo de evaluación en periodo de prueba comprendido entre el 1 de septiembre de 2020 y el 28 de febrero de 2021.

Que el 29 de marzo de 2021, mediante oficio con radicado No. 202162001000002243, la Directora Regional **CLAUDIA LILIANA MEDINA MARAGUA** notificó a la servidora pública **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA**, el resultado de la calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba.

Que el 7 de abril de 2021, mediante escrito con radicado No. 20216200000003482 dirigido a la Directora Regional **CLAUDIA LILIANA MEDINA MARAGUA**, la servidora pública **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA** interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, contra la calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba.

Que mediante Resolución No. 0107 del 28 de abril de 2021, la Directora Regional **CLAUDIA LILIANA MEDINA MARAGUA**, en calidad de evaluadora, resolvió el recurso de reposición interpuesto por la servidora **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA**, confirmando la calificación definitiva de **75.15%** en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba, que la ubicó en el nivel satisfactorio.

Que, mediante correo electrónico del 5 de mayo de 2021, la servidora **CLAUDIA LILIANA MEDINA MARAGUA**, Directora de la Regional Vichada, remitió el recurso de apelación a la Directora Nacional **LINA MARÍA ARBELÁEZ ARBELÁEZ** en calidad de superior jerárquico, con el fin de resolver la alzada.

RESOLUCIÓN No. 6245 2 1 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba"

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 **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA** contra su calificación definitiva en la Evaluación del Desempeño Laboral en periodo de prueba, realizada por la Directora Regional **CLAUDIA LILIANA MEDINA MARAGUA**, en calidad de evaluadora, en virtud de las competencias asignadas por el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC y el artículo 35 del Decreto 760 de 2005 que consagra:

"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 GENÉRICOS DEL RECURSO

OBJETO DEL RECURSO

Mediante escrito con radicado No. 20216200000003482 del 7 de abril de 2021, dirigido a la Directora Regional Vichada **CLAUDIA LILIANA MEDINA MARAGUA**, la servidora pública **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA** interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, contra la calificación definitiva obtenida en la Evaluación del Desempeño Laboral del periodo de prueba, sustentando las siguientes consideraciones:

(...)

De acuerdo a la calificación donde fui mal calificada, de acuerdo a la concertación de compromisos donde se estableció:

Definir en términos de Ley, el 100% de los Procesos de Restablecimiento de Derechos a su cargo e ingresando las respectivas actuaciones a la herramienta SIM, garantizando el restablecimiento efectivo de los derechos de los niños, niñas y adolescentes: esta se cumplió a cabalidad, de los procesos de restablecimiento de derechos que se está adelantando por parte de este despacho, es así que los procesos en que se abrieron proceso de restablecimiento de derechos, y que fueron trasladados se adelantaron las actuaciones, tanto en el SIM, como en físico, se reporta es en los indicadores, en los términos establecidos en el Código de Infancia y Adolescencia.

*A la doctora Claudia Liliana se le envió, lo que realizó en este despacho, de los procesos de Proceso de restablecimiento de derechos, de cierre de peticiones, las solicitudes que se me trasladó de corte de 1 de septiembre de 2020 hasta el 31 de enero de 2021 por correo.
(Anexo de tabla)*

(...)

Reviso en las que se estaba adelantando proceso de Restablecimiento de Derechos cuales fueron revisadas tanto en físico como en el SIM, la cual manifestó que estaba mal pues se transcribió en el SIM en fecha diferente a la que se puso, le manifesté que en la ciudad de Puerto Carreño el internet es muy intermitente, hay días que no contamos con internet y este

RESOLUCIÓN No. **6245** 2 1 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba"

es muy lento, lo que hace muy difícil que se deje las actuaciones en ese mismo día, pero esta se dejó en la fecha de la diligencia y algunas actuaciones, me que estaban en físico no se tenía en el SIM, se le manifestó que el SIM, no tenía conocimiento en donde podía plasmar tal actuación, teniendo en cuenta que no he realizado CAPACITACIÓN DE SIM.

En cuanto a mis evidencias se tiene el tablero de control de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2020 y enero de 2021, en OPTIMO por parte de la suscrita, teniendo en cuenta el indicador PA32, la definición de 180 días.

Fui mal calificada 21%. Teniendo en cuenta que se adelantó 100% de los procesos de restablecimiento de derechos, en los términos establecidos, fue así como se abrieron procesos y se reintegraron y se fallaron, se realizaron autos de cierre como se evidencia.

Dar cumplimiento del 100% de los compromisos establecidos en Comité Técnico Consultivo, Semáforo PARD, Gestión e Indicadores del Centro Zonal, Acciones de Mejora, Revisión por Dirección, Mapa de Riesgos y Plan de Acción.

Fui mal CALIFICADA 28.00 en cuanto a los COMITÉ PARD se solicitó que se me trasladaran los procesos de acuerdo a los Lineamiento Técnico, por memorando físico, y no solamente direccionamiento, ya que estos se vuelven invisibles en el momento en el que se realice una actuación, por cualquier profesional, se realizó lo humanamente posible, pero en COMITÉ dejaron unos compromisos de 35 casos que era imposible de dar trámite (...)

(...) en lo referente a la evaluación de la gestión de los servidores públicos en lo referente a los siguientes puntos COMPORTAMENTALES:

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN-DECRETO 815 (...) Para esta defensoría siempre cumplí a cabalidad, nunca tuve incumplimiento de organización, y respeto las normas, es tanto así que trabajo en horas extras, como se evidencia en las salidas de mi oficina.

ANTEPONE LAS NECESIDADES DE LA ORGANIZACIÓN A SUS PROPIAS NECESIDADES: FRECUENTEMENTE

APOYA LA ORGANIZACIÓN EN SITUACIONES DIFÍCILES: FRECUENTEMENTE

Esta defensoría de familia apoya siempre la situaciones, difíciles, es así como se ha trabajado en horarios extendidos, en apoyar, en reuniones, con el SNBF, y en cualquier situación que se requiere (...)

(...)

PETITORIO:

- a. *Se tenga por recurrida la calificación impuesta a esta parte.*
- b. *Oportunamente se revoque la misma imponiendo una calificación que se condiga con mi desempeño elevándose la establecida.*
- c. *Para el supuesto de rechazo de la revocatoria tenga presente y elévese el recurso jerárquico, haciendo expresa reserva de ampliar el presente.*

RESOLUCIÓN No. **6245** 21 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba"

IV. DECISION DE PRIMERA INSTANCIA.

La Directora Regional Vichada **CLAUDIA LILIANA MEDINA MARAGUA**, en calidad de evaluadora, resolvió el recurso de reposición, confirmando la calificación definitiva otorgada a la recurrente en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba de **75,15%** que la ubicó en el nivel satisfactorio, sustentando su decisión en las siguientes consideraciones:

(...)

Observa que sus argumentos no están llamadas(sic) a prosperar por cuanto la calificación fue el resultado de verificaciones objetivas de las evidencias que reposan en el cada uno de los elementos que integran el ejercicio de las funciones de la evaluada, más las evidencias que ella en su momento aportó haciendo claridad que este material lo hizo llegar extemporáneamente pero que una vez revisado no distaba mucho de lo encontrado en el material que se revisó.

En el recurso invocado por la recurrente se observa una argumentación con una alta carga subjetiva de lo que ella considera debería hacer, no se acompaña material probatorio que le permita advertir a esta funcionaria haber incurrido en algún error al momento de la evaluación.

Es importante que la funcionaria evaluada implemente los planes de mejoramiento que le permitan su progreso en el ejercicio de sus funciones y la lleven al cumplimiento de los objetivos, términos y metas de la Entidad.

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 escrito de recurso, la evaluada aportó una tabla con las peticiones SIM a ella direccionadas, durante el periodo de evaluación y las historias de atención revisadas como fundamento del cumplimiento de sus compromisos funcionales.

2. Por parte de la Evaluadora

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

No.	FECHA	DOCUMENTO	OBSERVACIONES
1	23/09/2020	ACTA REUNIÓN-COMITÉ CONSULTIVO PARD.	CONVOCADA POR LA COORDINACIÓN DEL CENTRO ZONAL VÍA TEAMS CON EL ÁNIMO DE ORIENTAR LAS ACTUACIONES DE LOS EQUIPOS PSICOSOCIALES EN LOS PROCESOS DE RESTABLECIMIENTOS DE DERECHOS. ASISTENCIA DE LA DEFENSORA INGRID ASTRID VARGAS SIERRA.
2	07/10/2021	ACTA REUNIÓN-COMITÉ CONSULTIVO PARD.	REVISIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS. ASISTENCIA DE LA DEFENSORA INGRID ASTRID VARGAS SIERRA.

RESOLUCIÓN No. 6245 21 SEP 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba”

No.	FECHA	DOCUMENTO	OBSERVACIONES
3	21/10/2020	ACTA DE REUNIÓN -COMITÉ CONSULTIVO PARD	REVISIÓN DE 18 PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS VÍA TEAMS. NO SE REGISTRA ASISTENCIA DE LA DEFENSORA INGRID ASTRID VARGAS SIERRA POR NO SER PROCESOS DE SU DEFENSORIA.
4	29/10/2020	ACTA DE REUNIÓN -COMITÉ CONSULTIVO PARD	SEGUIMIENTO AL PLAN DE CHOQUE DE 8 PROCESOS DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS. ASISTENCIA DE LA DEFENSORA INGRID ASTRID VARGAS SIERRA.
5	13 y 17/11/2020	ACTA DE REUNIÓN -COMITÉ PROTECCIÓN	SEGUIMIENTO A CASOS QUE NO PERTENECEN A LA DEFENSORIA DE LA SERVIDORA INGRID ASTRID VARGAS SIERRA.
6	25/11/2020	ACTA DE REUNIÓN-COMITÉ PROTECCIÓN	SEGUIMIENTO DE PROCESOS QUE ESTÁN A CARGO DE LA DEFENSORIA DE LA SERVIDORA INGRID ASTRID VARGAS SIERRA. SE REGISTRA ASISTENCIA DE LA DEFENSORA.
7	17/12/2020	ACTA DE REUNIÓN-ANÁLISIS DE INDICADORES M5, PM2 Y PARD 32.	SEGUIMIENTO A COMPROMISOS REGIONALES RESPECTO AL ESTADO DE LOS INDICADORES, DE LA DEFENSORIA DE LA SERVIDORA INGRID ASTRID VARGAS SIERRA. SE REGISTRA ASISTENCIA DE LA DEFENSORA.
8	18, 19 Y 20/01/2021	ACTA DE REUNIÓN-COMITÉ CONSULTIVO PARD EN HOGARES SUSTITUTOS	SEGUIMIENTO A LA SITUACIÓN DE NNA EN HOGARES SUSTITUTOS E INTEGRACIÓN DE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS, DE PROCESOS ASIGANDOS A LA DEFENSORIA DE LA SERVIDORA INGRID ASTRID VARGAS SIERRA. SE REGISTRA ASISTENCIA DE LA DEFENSORA.
9	29/01/2021	ACTA DE REUNIÓN-VERIFICACIÓN DE PROCESOS RPA Y PARD	SEGUIMIENTO A PROCESOS DE NNA EN HOGARES SUSTITUTOS Y VERIFICACIÓN DE PROCESOS RPA Y PARD ASIGNADOS A LA DEFENSORIA DE LA SERVIDORA INGRID ASTRID VARGAS SIERRA. SE REGISTRA ASISTENCIA DE LA DEFENSORA.
10	10/02/2021	ACTA DE REUNIÓN-COMITÉ CONSULTIVO PARD	SEGUIMIENTO DE COMPROMISOS EN PROCESOS ASIGANDOS A LA DEFENSORIA DE LA SERVIDORA INGRID ASTRID VARGAS SIERRA. SE REGISTRA ASISTENCIA DE LA DEFENSORA.
11	24/02/2021	ACTA DE REUNIÓN-COMITÉ CONSULTIVO PARD	REVISIÓN DE SITUACIONES PRESENTADAS EN LA DEFENSORIA ASIGNADA A LA SERVIDORA INGRID ASTRID VARGAS SIERRA, IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS EN LOS PROCESOS Y ATENCIÓN AL CIUDADANO. SE REGISTRA ASISTENCIA DE LA DEFENSORA.
12	24/02/2021	ACTA DE REUNIÓN- COMITÉ CONSULTIVO PARD	REVISIÓN DE COMPROMISOS EN PROCESOS ASIGANDOS A LA DEFENSORIA DE LA SERVIDORA INGRID ASTRID VARGAS SIERRA. SE REGISTRA ASISTENCIA DE LA DEFENSORA.
13	02/03/2021	CONSTANCIA DE RADICADO QUEJA INTERPUESTA POR CIUDADANO	POR FUERA DEL PERIODO DE EVALUACIÓN. NO PERTINENTE.
14	29/03/2021	RESPUESTA A DERECHO DE PETICIÓN-QUEJA	POR FUERA DEL PERIODO DE EVALUACIÓN. NO PERTINENTE
15	29/03/2021	ACTA DE REUNIÓN-DERECHO DE PETICIÓN QUEJA	POR FUERA DEL PERIODO DE EVALUACIÓN. NO PERTINENTE

RESOLUCIÓN No. 6245 21 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba"

3. Las Registradas en el Aplicativo EDL – App

La evaluada registró las siguientes evidencias en el Aplicativo EDL-App:

Fecha de registro	Compromiso o Competencia	Descripción	Ubicación	Observación	Usuario Registro
2021-03-02	Asistir a las audiencias el 100% programadas por la Juez Promiscua de Circuito.	Se asistió a las audiencias virtuales, programadas por parte de los diferentes juzgados, en caso de no asistir teniendo en cuenta la conectividad, ya que la señal en Puerto Carreño, es intermitente, se oficio a los Juzgado pidiendo disculpa.	VIRTUALIDAD, se deja las actuaciones en el SIM, que se crearon en derecho de petición	se ingresa al SIM, y cierra la petición	INGRID VARGAS
2021-03-02	Definir en términos de Ley, el 100 % de los Procesos de Restablecimiento de Derechos a su cargo e ingresando respectivas actuaciones a la herramienta SIM garantizando el restablecimiento efectivo de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes	Se realizo 22 cambios de medidas , más de 10 fallos con vulneración, de 30 de auto de apertura, y más 36 avoca , 119 autos de tramites, y solicitud de cierres de petición 174, y más 10 cierres de proceso de Restablecimiento de Derechos	las actuaciones reposan en SIM, y en la s HSF	Se dejan las evidencias en el SIM , y las HSF	INGRID VARGAS
2021-03-02	Dar cumplimiento del 100% de los compromisos establecidos en Comité Técnico Consultivo , Semáforo PARD , Gestión e Indicadores del Centro Zonal , Acciones de Mejora , Revisión por Dirección, Mapa de Riesgos y Plan de Acción.	se realizo los comité y se cumplió con el 100%	se dejo plasmados en actas de comités PARD, dentro del correo electrónico	todas las actas de se encuentran escaneadas	INGRID VARGAS

V. 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 **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA**, como resultado del proceso de evaluación del periodo de prueba comprendido entre el 01 de septiembre de 2020 y el 28 de febrero de 2021.

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 **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA** interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación contra su calificación definitiva obtenida en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba, una vez fue notificada de la misma, manifestando

RESOLUCIÓN No. 6245 2 1 SEP 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba”

que el nivel de cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales no corresponde al desarrollo demostrado por ella durante el proceso, solicitando que sea revisado el resultado de 75.15%.

En consecuencia, este Despacho deberá establecer si le asiste razón o no a la servidora recurrente, para lo cual, revisará 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 de prueba, de cara a las actuaciones realizadas durante el proceso por parte del evaluador y el evaluado, de acuerdo con las fases del proceso de evaluación contempladas en el artículo 2 del Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, a saber:

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

Frente a la **primera fase** denominada **Concertación de Compromisos**, es procedente indicar que la servidora **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA**, de acuerdo con la información que reposa en el expediente, el día 30 de enero de 2021 concertó con su evaluadora **CLAUDIA LILIANA MEDINA MARAGUA**, Directora de la Regional Vichada, tres (03) compromisos funcionales y tres (3) compromisos comportamentales para el periodo de evaluación en periodo de prueba comprendido entre el 01 de septiembre de 2020 y el 28 de febrero de 2021.

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO
1	DEFINIR EN LOS TÉRMINOS DE LEY, EL 100% DE LOS PROCESOS DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS A SU CARGO E INGRESANDO LAS RESPECTIVAS ACTUACIONES A LA HERRAMIENTA SIM, GARANTIZANDO EL RESTABLECIMIENTO EFECTIVO DE LOS DERECHOS DE LOS NNA	40
2	ASISTIR A LAS AUDIENCIAS EL 100% PROGRAMADAS POR LA JUEZ PROMISCUA DEL CIRCUITO.	30
3	DAR CUMPLIMIENTO DEL 100% DE LOS COMPROMISOS ESTABLECIDOS EN COMITÉ TÉCNICO CONSULTIVO, SEMÁFORO PARD, GESTIÓN DE INDICADORES DEL CENTRO ZONAL, ACCIONES DE MEJORA, REVISIÓN POR DIRECCIÓN, MAPA DE RIESGOS Y PLAN DE ACCIÓN.	30

No.	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
1	COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN
2	TRABAJO EN EQUIPO
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS

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 periodo de evaluación anual o de la posesión del servidor en periodo de prueba, según corresponda. Durante esta primera fase se pueden presentar situaciones especiales, tales como:

RESOLUCIÓN No. 6245 2 1 SEP 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba”

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, la evaluada **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA** y su evaluadora **CLAUDIA LILIANA MEDINA MARAGUA**, Directora de la Regional Vichada, realizaron la concertación de compromisos el día 30 de enero de 2021, 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 periodo de prueba. Sin embargo, según lo establecido en el Acuerdo 6176 de 2018 CNSC ante la omisión de la 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 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 de este.

No obstante lo anterior, 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.

RESOLUCIÓN No. 6245 21 SEP 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba”

Encuentra este Despacho que, al no actuar la servidora evaluada con diligencia ante la conducta omisiva de la 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 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, y busca establecer la capacidad del servidor público para adaptarse de manera progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional, en concordancia con lo señalado en el artículo 2.2.6.24 de Decreto 1083 de 2015.

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 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”.*

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 para el desarrollo de su periodo de prueba, 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.

La **tercera fase** de la Evaluación de Desempeño Laboral para los servidores en periodo de prueba corresponde a las **calificaciones parciales**. Para el caso en cuestión, no hubo lugar a evaluaciones parciales.

RESOLUCIÓN No. 6245 21 SEP 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba”

La **cuarta fase** de la Evaluación de Desempeño Laboral corresponde a la **calificación definitiva** en la cual la servidora pública **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA** obtuvo los siguientes resultados, según la información que se encuentra en el Aplicativo EDL-App:

CALIFICACIÓN DEFINITIVA PERIODO DE PRUEBA 01 DE SEPTIEMBRE DE 2020 AL 28 DE FEBRERO DE 2021:

	CALIFICACIÓN	PESO	TOTAL
1. EVALUACIÓN COMPROMISOS FUNCIONALES	79.0	85%	67.15
2. EVALUACIÓN COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	8	15%	8
CALIFICACIÓN DEFINITIVA			75.15
NIVEL			SATISFACTORIO

Al ser el proceso de evaluación de desempeño del periodo de prueba un ejercicio de carácter continuo y orientado a cumplir los objetivos y metas diseñados por la entidad, basado en la observación de las aptitudes del servidor evaluado, es necesario resaltar la 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.

Así las cosas, en la fase de seguimiento, transversal a todo el proceso de evaluación, el rol del evaluador cumple un papel fundamental, por lo que no debería limitarse a emitir una calificación definitiva, pues por la naturaleza y finalidad de la evaluación, está llamado a participar de manera activa en esta etapa, suspendiendo cualquier tipo de juicio con el fin de crear un clima de confianza y seguridad². Limitarse a su función calificadora impide cumplir los objetivos de mejora continua que busca desarrollar la evaluación de desempeño.

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

La Evaluación de Desempeño laboral, al ser una herramienta objetiva idónea para garantizar el cumplimiento de los principios que orientan la permanencia en el servicio, se convierte además en el parámetro fundamental para determinar el retiro de aquellos servidores que no cumplan de manera satisfactoria sus funciones durante su periodo de prueba.

Así lo establece la Ley 909 de 2004, al señalar taxativamente la Evaluación de Desempeño como criterio para no acceder a los derechos de carrera una vez finalizado el periodo de prueba:

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

² *Ibidem*, Págs. 8-9.

³ *Ibidem*., Págs 10-11.

RESOLUCIÓN No. 6245 2 1 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba"

ARTÍCULO 31. Etapas del proceso de selección o concurso. El proceso de selección comprende:

5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.

El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional

Así mismo, el Decreto 1083 del 2015, señala:

ARTÍCULO 2.2.6.25 Nombramiento en período de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador. (Destacado fuera del texto)

Respecto del proceso de evaluación del periodo de prueba de la servidora **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA**, de conformidad con las evidencias del seguimiento realizado por su evaluadora, se vislumbra que dicha etapa se cumplió adecuadamente.

No obstante, en lo que se refiere al cumplimiento de los compromisos funcionales 1 y 3, es decir, "Definir en los términos de ley, el 100% de los procesos de restablecimiento de derechos a su cargo e ingresando las respectivas actuaciones a la herramienta sim, garantizando el restablecimiento efectivo de los derechos de los NNA" y "Dar cumplimiento del 100% de los compromisos establecidos en comité técnico consultivo, semáforo PARD, gestión de indicadores del centro zonal, acciones de mejora, revisión por dirección, mapa de riesgos y plan de acción", cuyo nivel de cumplimiento se pactó en 100%, se observa que la evaluadora no allegó en su respuesta de recurso las estadísticas consolidadas de la herramienta SIM, con el fin de verificar de manera exacta el nivel de cumplimiento, teniendo en cuenta que dicha herramienta ofrece un mayor grado de certeza en este aspecto.

Frente al particular, en el escrito del recurso de reposición, la evaluada relacionó los procesos a su cargo sin precisar los aspectos en los que fundamenta el nivel de cumplimiento en los términos señalados para cada compromiso funcional, es decir 100%.

RESOLUCIÓN No. 6245 21 SEP 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba”

De acuerdo con lo anterior y en aras de dar cumplimiento a los principios que soportan el sistema de evaluación, este Despacho debe advertir que la obligación de consignar evidencias recae sobre los dos actores del proceso de evaluación de desempeño, es decir, evaluado y evaluador. Lo anterior es de vital importancia de cara al proceso de evaluación que debe adelantarse durante el periodo anual u ordinario que sigue, debido a que la evaluada recurrente al superar el periodo de prueba ha adquirido derechos de carrera.

Asimismo, 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 integran el proceso de evaluación - Aparte II. “Actores del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y sus Obligaciones” del anexo técnico del Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC - siendo una de esas obligaciones, registrar las evidencias durante el proceso de evaluación.

Respecto a las evidencias, el *“Instructivo para Evaluadores y/o Evaluados de Carrera Administrativa y Periodo de Prueba. Registro de Evidencias en el Aplicativo EDL-App de la Comisión Nacional del Servicio Civil”* aprobado por el ICBF, señala que luego de ingresar al aplicativo con el rol que corresponda, sea como evaluador o evaluado, deben adelantarse los siguientes pasos:

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

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

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

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

Igualmente debe indicarse que, en los eventos en los que el evaluado interponga los recursos legales en contra de su calificación definitiva obtenida en la Evaluación de Desempeño Laboral, debe tener en cuenta que los mismos deben estar soportados con elementos probatorios suficientes en términos de pertinencia y conducencia, con el fin de dar claridad sobre las circunstancias de hecho y derecho que permitan establecer si dicha calificación corresponde a lo observado por el evaluador en los aspectos funcionales y comportamentales, situación que no se presentó en este caso.

Es así como este Despacho considera necesario insistir en la obligación que le asiste a los servidores públicos, de presentar evidencias que soporten las inconformidades con la calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral a la hora de interponer recurso de reposición, tal como lo establece el 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.*

RESOLUCIÓN No. 6245 21 SEP 2021

“Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba”

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.*

En este orden de ideas, si el evaluado solicita que sea revisada su calificación definitiva en la Evaluación del Desempeño Laboral, debe aportar elementos probatorios que sirvan de fundamento para sustentar su petición, puesto que no es suficiente con la manifestación de inconformidad en los términos legales señalados.

Por otra parte, se debe resaltar que la finalidad de la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba, tal como se señaló en el aparte normativo, es la de determinar el nivel de adaptación del nuevo servidor al empleo en el cual ha sido nombrado y, en ese sentido, el cumplimiento de los principios que orientan la permanencia en el servicio: mérito, cumplimiento, evaluación, promoción de lo público, como pilares del servicio administrativo.

Es así como una vez superado el periodo de prueba, a partir de la calificación definitiva obtenida en el proceso de evaluación en nivel satisfactorio, el evaluado adquiere derechos de carrera e inicia una nueva etapa de evaluación continua, tal y como se observa en el presente caso.

En consecuencia, este Despacho concluye que los argumentos esgrimidos por la evaluada **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA** no tienen vocación de prosperar, debido a la inexistencia de elementos normativos y materiales probatorios que permitan modificar su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba, motivo por el cual se confirmará en todas sus partes la evaluación efectuada por la evaluadora.

En consideración con lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR la calificación definitiva de **75.15 %** en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba, de la servidora **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 40.444.585, nombrada en periodo de prueba en el empleo denominado **DEFENSOR DE FAMILIA, Código 2125, Grado 17**, mediante Resolución 3778 del 10 de junio de 2020, asignada al Grupo de Asistencia Técnica de la Regional Vichada.

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana notificar la presente decisión a la servidora **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA**. Copia de dicha actuación deberá allegarse al Despacho de la Dirección General.

ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana comunicar la presente decisión a la servidora **CLAUDIA LILIANA MEDINA MARAGUA**, Directora de la Regional Vichada, en calidad de evaluadora.

RESOLUCIÓN No. 6245 2 1 SEP 2021

"Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública Ingrid Astrid Vargas Sierra contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral en periodo de prueba"


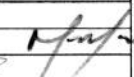


ARTÍCULO CUARTO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana remitir copia de la presente Resolución a la hoja de vida de la servidora pública **INGRID ASTRID VARGAS SIERRA**

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

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 2 1 SEP 2021


LINA MARÍA ARBELÁEZ ARBELÁEZ
Directora General

ROL	NOMBRE	CARGO	VISTO BUENO
Aprobó	Gustavo Mauricio Martínez Perdomo	Secretario General	
Aprobó	María Mercedes López Mora	Asesora Dirección General	
Aprobó	Edgar Leonardo Bojacá Castro	Jefe Oficina Asesora Jurídica	152
Revisó	Daniel Eduardo Lozano Bocanegra	Oficina Asesora Jurídica	24
Revisó	Angelica Johana Ortiz Castro	Oficina Asesora Jurídica	AO
Revisó	Lina María Urueña Quintero	Asesora Secretaria General	
Revisó	John Fernando Guzmán Uparela	Director de Gestión Humana	GH
Revisó	Sandra Bojacá	Referente Carrera Administrativa	
Proyectó	Diana Paola Alegría	Grupo Carrera Administrativa	



ESTADÍSTICA 511010001

El presente documento es una copia de un documento original que se encuentra en el archivo de la asignatura de Estadística.

Este documento es propiedad de la Institución y no debe ser distribuido fuera de ella.

Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento sin el consentimiento escrito de la Institución.

Se prohíbe la venta, el alquiler o el préstamo de este documento a terceros.

[Handwritten signature]

[Handwritten marks]