 INDEPORTES ANTIOQUIA	RESOLUCIÓN	F-GD-30	Versión:03
			Aprobación: 25/02/2020

Radicado: S 2025000262
Fecha: 02/04/2025
Tipo:
RESOLUCIONES



2025000262

**POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN EN
CONTRA DE LA EVALUACIÓN DEFINITIVA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE UNA
SERVIDORA DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE INDEPORTES ANTIOQUIA**

El Gerente del Instituto Departamental de Deportes de Antioquia - INDEPORTES ANTIOQUIA, en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y reglamentarias, en especial las conferidas en el Decreto 760 de 2005, Decreto 1083 de 2015, la Ordenanza Departamental 8E del 1° de marzo de 1996, y,

1. CONSIDERACIONES

- 1.1. Que Indeportes Antioquia, mediante resolución S2019000110 del 07 de febrero de 2019, adoptó el sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- 1.2. Que en relación con los sistemas tipo e instrumentos de evaluación, el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, establece:

ARTÍCULO 40. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. *De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.*

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

2. ANTECEDENTES

- 2.1. Que la servidora MÓNICA MARÍA ARENAS SOSA, con C.C. 43.816.614, desde el 17 de febrero de 2022 se desempeña en el empleo de Carrera Administrativa denominado Profesional Especializado, código 222, grado 03, ubicado en la Subgerencia de Fomento y Desarrollo Deportivo.
- 2.2. Que de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo 20181000006176 del 10/10/2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, “Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”, adoptado en Indeportes Antioquia mediante la Resolución S2019000110 del 07 de febrero de



 INDEPORTES ANTIOQUIA	RESOLUCIÓN	F-GD-30	Versión:03
			Aprobación: 25/02/2020

Radicado: S 2025000262
Fecha: 02/04/2025
Tipo:
RESOLUCIONES



2025000262

2019, a la servidora MÓNICA MARÍA ARENAS SOSA, su evaluador, Subgerente de Fomento y Desarrollo Deportivo, a la finalización del período anual 2024 – 2025, correspondiente del 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de enero de 2025, le realizó la evaluación de desempeño laboral.

- 2.3. Que la evaluación definitiva para el periodo anual 2024 – 2025 tuvo un resultado total de 97,26 la cual fue el producto de la evaluación del primer semestre 2024 de 100 y dos evaluaciones parciales eventuales (100 y 93,6), realizadas durante el segundo semestre por efectos de cambio de evaluador, que consolidaron la evaluación de dicho periodo semestral, con un resultado de 94,52, ubicándose en un nivel Sobresaliente, según lo establecido en el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC.
- 2.4. Que la calificación definitiva que, de acuerdo al oficio 202401002828 del 25 de marzo de 2025 del Subgerente de Fomento y Desarrollo Deportivo, le fue notificada a la servidora MÓNICA MARÍA ARENAS SOSA el 13 de febrero del presente año; frente a la cual el(a) servidor(a) mediante escrito de la misma fecha (13 de febrero de 2025), a través del aplicativo de evaluación al desempeño laboral de la CNSC, interpuso recurso de reposición y en subsidio el de apelación.
- 2.5. Que, en virtud del recurso de reposición interpuesto por la evaluada, mediante comunicación No. 202501001958 del 03 de marzo de 2025, complementada con el oficio No. 202501001988 del día 04 del mismo mes y año, el jefe inmediato en su calidad de evaluador dio respuesta a la servidora, y por medio de oficio 202501001992 del 04 de marzo de 2025, el evaluador, remitió a este Despacho los soportes de la evaluación realizada para que, como su superior jerárquico, resuelva lo correspondiente al recurso de apelación interpuesto por la evaluada.


3. INTERPOSICIÓN DEL RECURSO

- 3.1. Encuentra este Despacho que la notificación del contenido de la evaluación definitiva de desempeño laboral de la servidora MÓNICA MARÍA ARENAS SOSA, identificada con la cédula de ciudadanía No. 43.816.614, que se desempeña en el empleo denominado Profesional Especializado, código 222, grado 03, de la planta de personal, se surtió el 13 de febrero de 2025, y el Recurso de Reposición y en Subsidio Apelación fue interpuesto el mismo 13 de febrero de 2025, con lo que se demuestra que se interpuso en el término de ley, esto es, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación personal del contenido de la evaluación definitiva de desempeño.

4. COMPETENCIA

- 4.1. En el inciso 3° del artículo 38 de la Ley 909 de 2004, se establece que “Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación” y a su vez el artículo 35 del Decreto Ley 760 de 2005, “Por el cual se establece el



 INDEPORTES ANTIOQUIA	RESOLUCIÓN	F-GD-30	Versión:03
			Aprobación: 25/02/2020

Radicado: S 2025000262
Fecha: 02/04/2025
Tipo:
RESOLUCIONES



2025000262

procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”, así:

***ARTÍCULO 35.** 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.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.

- 4.2.** Por su parte, la Ley 1437 de 2011, “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, en sus artículos 74 y 76 consagra:

***ARTÍCULO 74. RECURSOS CONTRA LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS.** Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:*

- 1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque.*
- 2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.*

No habrá apelación de las decisiones de los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, superintendentes y representantes legales de las entidades descentralizadas ni de los directores u organismos superiores de los órganos constitucionales autónomos.

Tampoco serán apelables aquellas decisiones proferidas por los representantes legales y jefes superiores de las entidades y organismos del nivel territorial.

- 3. El de queja, cuando se rechace el de apelación.*


El recurso de queja es facultativo y podrá interponerse directamente ante el superior del funcionario que dictó la decisión, mediante escrito al que deberá acompañarse copia de la providencia que haya negado el recurso.

De este recurso se podrá hacer uso dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la decisión.

Recibido el escrito, el superior ordenará inmediatamente la remisión del expediente, y decidirá lo que sea del caso.

(...)



 INDEPORTES ANTIOQUIA	RESOLUCIÓN	F-GD-30	Versión:03
			Aprobación: 25/02/2020

Radicado: S 2025000262
Fecha: 02/04/2025
Tipo:
RESOLUCIONES



2025000262

ARTÍCULO 76. OPORTUNIDAD Y PRESENTACIÓN. Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso. Los recursos contra los actos presuntos podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el evento en que se haya acudido ante el juez.

Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar.

El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción.

Los recursos de reposición y de queja no serán obligatorios.
Si no hay ratificación se hará efectiva la caución y se archivará el expediente.
Para el trámite del recurso el recurrente no está en la obligación de pagar la suma que el acto recurrido le exija. Con todo, podrá pagar lo que reconoce deber.

- 4.3. El artículo 17 del ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre 2018 “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”, indica:

ARTÍCULO 17°. RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA. Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - CPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

- 4.4. Los empleos de carrera de Indeportes Antioquia, pertenecen al Sistema General de Carrera, por lo tanto, los instrumentos para la evaluación del desempeño laboral son los señalados por la CNSC, adoptados en esta Entidad, que a la fecha se encuentran vigentes.

5. **ARGUMENTOS DEL RECURRENTE**

- 5.1. La servidora MÓNICA MARÍA ARENAS SOSA, en su escrito de recurso manifestó lo siguiente:

Observaciones:

No estoy de acuerdo con la evaluación obtenida, ya que se cumplió a cabalidad con los compromisos concertados, inclusive con superioridad a lo requerido con innovación y creatividad para proponer nuevas formas de asesorar y categorizar a los municipios. https://indeportesantioquia-my.sharepoint.com/:f/g/personal/marenas_indeportesantioquia_gov_co/EiBjIS8pkaZCsn9BODczGmcBSnT9_oaxVoKhLomYi9dwuA?e=krHfew



Radicado: S 2025000262

Fecha: 02/04/2025

Tipo:
RESOLUCIONES



2025000262



6. ARGUMENTOS PRIMERA INSTANCIA

- 6.1. Mediante comunicación No. 202501001958, complementada con el oficio No. 202501001988 del 03 y 04 de marzo de 2025, respectivamente, el jefe inmediato, en su calidad de evaluador, dio respuesta a la servidora en el siguiente sentido:
- ✓ Detalla que de los periodos de evaluación que conformaron su calificación definitiva, el equivalente a 154 días estuvieron a su cargo, esto es, un 42,78% de la totalidad del período objeto de evaluación.
 - ✓ Su evaluación para el periodo del 27 de agosto de 2024 al 31 de enero de 2025 se realizó la evaluación de forma objetiva.
 - ✓ Con los enlaces de evidencias en EDL a las que remite en su escrito de recurso no se describe o detalla cómo se dio cumplimiento en forma, cantidad y calidad, a los compromisos laborales, lo cual, no le permite al evaluador realizar la apreciación o valoración pretendida por la servidora.
 - ✓ No obstante, realizó revisión a la calificación generada de acuerdo al cumplimiento de los compromisos pactados, y en consecuencia, la calificación del período 27 de agosto de 2024 al 31 de enero de 2025 fue modificada de 97, con lo cual, la calificación consolidada para el segundo semestre de 2024 pasó de 94,52 a 97,43, para una evaluación anual definitiva de 98,72, así:

IV. EVALUACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES - 85%			
COMPROMISOS FUNCIONALES	Peso %	Evaluación (1-100)	RESULTADO
Apoyar los procesos administrativos que requiera la dependencia, incluyendo el ejercicio de la supervisión de los contratos y convenios que le sean asignados según la naturaleza del cargo.	30	100.0	30.0
Diseñar y realizar seguimiento del plan anual de acompañamiento institucional a los Entes Deportivos Municipales del Departamento de Antioquia, de acuerdo al plan de acción y las metas fijadas por la Subgerencia.	20	100.0	20.0
Coordinar la formulación de parámetros de acompañamiento técnico e intervención de cada uno de los proyectos institucionales adelantados por la Subgerencia de Fomento y Desarrollo Deportivo en los municipios de Antioquia.	20	100.0	20.0
Apoyar y coordinar la generación de la política de cofinanciación de Indeportes Antioquia, hacia los entes deportivos municipales, dando cumplimiento al Plan de Desarrollo Institucional y los planes de acción que de éste se deriven.	30	100.0	30.0
TOTAL			100.0
EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES -85%			85.0

V. EVALUACIÓN DE COMPROMISOS COMPORTAMENTALES - 15%				
No.	COMPETENCIAS			
1	COMPETENCIA	Aprendizaje continuo - Decreto 815		
	CONDUCTAS ASOCIADAS			
	CONDUCTAS ASOCIADAS			EVALUACIÓN
	. Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje			FRECUENTEMENTE
	. Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación			FRECUENTEMENTE
	. Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio			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
	Explicación pregunta No			
	NIVEL DE DESARROLLO		ALTO	RESULTADO NUMERICO

Radicado: S 2025000262
Fecha: 02/04/2025
Tipo:
RESOLUCIONES


2025000262



	COMPETENCIA	Orientación al usuario y al ciudadano -Decreto 815		
	CONDUCTAS ASOCIADAS			
	CONDUCTAS ASOCIADAS			EVALUACIÓN
	· Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos			SIEMPRE
	· Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas			SIEMPRE
	· Asume la responsabilidad por sus resultados			FRECUENTEMENTE
2	· Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje			FRECUENTEMENTE
	· Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación			SIEMPRE
	· Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio			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
	Explicación	pregunta	No	
	NIVEL DE DESARROLLO		ALTO	RESULTADO NUMERICO 11
	COMPETENCIA	Compromiso con la organización -Decreto 815		
	CONDUCTAS ASOCIADAS			
	CONDUCTAS ASOCIADAS			EVALUACIÓN
	· Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas			SIEMPRE
	· Asume la responsabilidad por sus resultados			SIEMPRE
3	· Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje			SIEMPRE
	· Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación			FRECUENTEMENTE
	· Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio			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
	Explicación	pregunta	No	
	NIVEL DE DESARROLLO		ALTO	RESULTADO NUMERICO 11
	COMPETENCIA	Trabajo en equipo -Decreto 815		
	CONDUCTAS ASOCIADAS			
	CONDUCTAS ASOCIADAS			EVALUACIÓN
	· Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos			SIEMPRE
4	· Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas			SIEMPRE
	· Asume la responsabilidad por sus resultados			SIEMPRE
	· Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje			FRECUENTEMENTE
	· Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación			FRECUENTEMENTE
	· Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio			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
	Explicación	pregunta	No	
	NIVEL DE DESARROLLO		ALTO	RESULTADO NUMERICO 11
	COMPETENCIA	Adaptación al cambio -Decreto 815		
	CONDUCTAS ASOCIADAS			
	CONDUCTAS ASOCIADAS			EVALUACIÓN
	· Asume la responsabilidad por sus resultados			SIEMPRE
	· Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje			SIEMPRE
5	· Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación			FRECUENTEMENTE
	· Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio			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
	Explicación	pregunta	No	
	La funcionaria es propositiva frente a la interacción con los demás programas de la subgerencia y aporta de sus conocimientos para la mejora continua			
	NIVEL DE DESARROLLO		MUY ALTO	RESULTADO NUMERICO 15
	EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES - 15%			12

Radicado: S 2025000262
Fecha: 02/04/2025
Tipo:
RESOLUCIONES



2025000262

VI. RESULTADO CONSOLIDADO EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL		
	PESO	CALIFICACIÓN
1. TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES	85%	85.0
2. TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	15%	12
EVALUACIÓN TOTAL EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL		97.0

6.2. Para una calificación definitiva anual:

IV. RESULTADO CONSOLIDADO			
EVALUACIONES	CALIFICACIÓN	PESO	TOTAL
1. Evaluación primer 1er semestre	100.0	50%	50.0
2. Evaluación segundo 2° semestre	97.43	50%	48.72
CALIFICACIÓN CALIFICACIÓN DEFINITIVA			98.72
NIVEL			SOBRESALIENTE


7. PRUEBAS

- 7.1. Para ser tenidas como tales la servidora enuncia en su escrito el enlace de evidencias relacionadas en la plataforma EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Pruebas que, de acuerdo a los soportes del procedimiento de evaluación al desempeño laboral aportados.
- 7.2. Se aportan al presente procedimiento:
- Reporte evaluación parcial eventual del 27 de agosto de 2024 al 31 de enero de 2025, realizada el 10 de febrero de 2025
 - Reporte evaluación definitiva segundo semestre de 2024, realizada el 10 de febrero de 2025
 - Reporte calificación definitiva realizada el 13 de febrero de 2025
 - Reporte de EDL recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra de la evaluación presentado por la servidora Mónica María Arenas Sosa el 13 de febrero de 2025
 - Reporte evaluación parcial eventual del 27 de agosto de 2024 al 31 de enero de 2025, realizada el 03 de marzo de 2025
 - Reporte calificación definitiva realizada el 03 de marzo de 2025
 - Oficios con radicados 202501001958, complementada con el oficio No. 202501001988 del 03 y 04 de marzo de 2025, respectivamente, a través de los cuales se da respuesta al recurso de reposición.
 - Oficio con radicado 202401002828 del 25 de marzo de 2025 por medio del cual el jefe inmediato precisa a este Despacho las fechas de notificación presentación de recurso por parte de la servidora.

8. CONSIDERACIONES SOBRE EL RECURSO DE APELACIÓN

- 8.1. Para entrar a resolver el presente recurso, el artículo 77 de la Ley 1437 de 2011 dispone:



 INDEPORTES ANTIOQUIA	RESOLUCIÓN	F-GD-30	Versión:03
			Aprobación: 25/02/2020

Radicado: S 2025000262
Fecha: 02/04/2025
Tipo:
RESOLUCIONES



2025000262

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

Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:

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


Sólo los abogados en ejercicio podrán ser apoderados. Si el recurrente obra como agente oficioso, deberá acreditar la calidad de abogado en ejercicio, y prestar la caución que se le señale para garantizar que la persona por quien obra ratificará su actuación dentro del término de dos (2) meses.

Si no hay ratificación se hará efectiva la caución y se archivará el expediente.

Para el trámite del recurso el recurrente no está en la obligación de pagar la suma que el acto recurrido le exija. Con todo, podrá pagar lo que reconoce deber.

- 8.2.** En consideración al análisis de los antecedentes, este Despacho debe determinar si existe razón suficiente de conformidad con las circunstancias de hecho y de derecho, para confirmar o modificar la calificación otorgada en primera instancia a la servidora Mónica María Arenas Sosa en primera instancia.
- 8.3.** 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 con violación de las normas que las regulan o por inconformidad con los resultados de éstas.
- 8.4.** La servidora MÓNICA MARÍA ARENAS SOSA interpuso recurso de reposición en subsidio el de apelación en contra de la calificación obtenida para el periodo 2024 – 2025, manifestando no estar de acuerdo con ella por considerar que se cumplieron los compromisos concertados, superándolos aún. A partir de lo cual, el evaluador procedió a realizar revisión de los elementos fácticos y procedió a la modificación de la evaluación parcial semestral y con ella, la calificación definitiva del periodo en un porcentaje igual a 98,72, producto de haberle asignado el evaluador el máximo puntaje al desempeño de la servidora en las competencias funcionales, y dando una calificación a las comportamentales en nivel ALTO, siendo el nivel MUY ALTO el



 INDEPORTES ANTIOQUIA	RESOLUCIÓN	F-GD-30	Versión:03
			Aprobación: 25/02/2020

Radicado: S 2025000262

Fecha: 02/04/2025

Tipo:

RESOLUCIONES



2025000262

requerido para obtener la máxima calificación de 100% en la evaluación del desempeño laboral. Competencias comportamentales respecto de las cuales, el Anexo Técnico del Acuerdo 6176 de 2018, expresa:

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.

8.5. Sobre los compromisos comportamentales, es importante señalar que su calificación corresponde a un ejercicio de observación cualitativo que el evaluador realiza frente 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 término 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?

8.6. Competencias comportamentales, frente a las cuales la evaluada en su escrito de recurso, no detalla, ni precisa los yerros o los aspectos fácticos, como tampoco aporta las pruebas que demuestren la indebida valoración realizada por su evaluador. Es que sobre los recursos administrativos, estos se sustentan con pruebas, peticiones, y argumentos que justifiquen la inconformidad del interesado; razón por la cual, ante el deber legal de adoptar decisiones administrativas sustentadas y motivadas, no se hace posible por este Despacho, realizar el análisis y valoración respectiva, máxime que: i) cada competencia comportamental permite demostrar, con una serie de conductas autónomas y verificables su cumplimiento o no, lo cual, se insiste, no fue sustentado por la servidora en su escrito de recurso al no aportarse las pruebas conducentes, y ii) la valoración obtenida por la servidora en estas competencias se ubica en el nivel ALTO, con lo cual, se puede observar un adecuado reconocimiento de su evaluador en su desempeño frente a las mismas.



 INDEPORTES ANTIOQUIA	RESOLUCIÓN	F-GD-30	Versión:03
			Aprobación: 25/02/2020

Radicado: S 2025000262
Fecha: 02/04/2025
Tipo:
RESOLUCIONES



2025000262

- 8.7. De conformidad con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 “por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”. El citado Decreto en su artículo 2.2.4.7. establece:
- “Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos. Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral.*
- (...)”.
- 8.8. En ese sentido, este despacho considera que la evaluación de desempeño efectuada a la servidora se enmarca en los preceptos de Decreto 815 de 2018.
- 8.9. Con todo, si bien este Despacho no encuentra mérito para modificar la calificación realizada en primera instancia de acuerdo a lo expuesto, se exhorta al evaluado y evaluador a concertar los seguimientos y las evidencias sobre las cuales se realizarán los mismos en el periodo de evaluación 2025 – 2026 y así, cada periodo; igualmente se exhorta al jefe inmediato para que se cumpla con el debido seguimiento, retroalimentación y planes de mejoramiento (de ser necesarios), que permitan una evaluación objetiva y sustentada en la suficiente evidencia. Así mismo, se conmina a la jefe de la Oficina de Talento Humano adoptar todas las medidas pertinentes y conducentes para socializar y capacitar al personal de la Entidad en el desarrollo del procedimiento de evaluación al desempeño laboral, específicamente en el seguimiento permanente a los evaluados que conste por escrito y en términos de oportunidad y objetividad, y la conformación del portafolio de evidencias de cada uno, que provea de fundamentos fácticos suficientes, objetivos y claros la adopción de medidas de mejoramiento en el desempeño de los servidores al servicio de esta Entidad y la correcta evaluación del mismo.

En mérito de lo antes expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Confirmar la decisión de primera instancia, en el sentido de mantener el resultado de la Evaluación definitiva de desempeño anual 2024 – 2025 de la servidora MÓNICA MARÍA ARENAS SOSA, con C.C. 43816614, en el empleo Profesional Especializado, código 222, grado 02, ubicado en la Subgerencia de Fomento y Desarrollo Deportivo de Indeportes Antioquia, realizada el 03 de marzo de 2025.

ARTÍCULO SEGUNDO: Notificar, a través de la Oficina de Talento Humano, el presente acto administrativo al servidor MÓNICA MARÍA ARENAS SOSA, con C.C. 43816614, de conformidad con el artículo 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, y comunicar el contenido del mismo al Subgerente de Fomento y Desarrollo Deportivo de esta Entidad y al Jefe de la Oficina de Talento Humano.



Radicado: S 2025000262
Fecha: 02/04/2025
Tipo:
RESOLUCIONES







2025000262

ARTÍCULO TERCERO: Contra esta decisión no procede recurso alguno.

NOTIFÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

LUIS GIOVANY ARIAS TOBÓN
Gerente

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó	Lucy Audrey Beltrán Zambrano Profesional Especializado – Oficina de Talento Humano		31/03/2025
Revisó	Claudia Patricia Vélez Escobar Jefe Oficina de Talento Humano		31/03/2025
Revisó	Willinton Andrés Ospina Madrigal Profesional Especializado - Contratista		31/03/2025
Aprobó	León David Quintero Restrepo Jefe Oficina Asesora Jurídica		31/03/2025
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.			

