

**RESOLUCIÓN**

TRD-2026-100.13.008

**RESOLUCIÓN No. 008**  
24 de Marzo de 2026

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO CONTRA LA DECISIÓN QUE RESOLVIÓ EL RECURSO DE REPOSICIÓN, RELACIONADO CON LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL CORRESPONDIENTE AL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE FEBRERO DE 2025 Y EL 31 DE ENERO DE 2026”**

El Alcalde Municipal de Palmira – Valle del Cauca, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, especialmente las conferida por el artículo 315 de la Constitución Política, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 6176 de 2018, y teniendo en cuenta los siguientes:

**ANTECEDENTES**

1. La servidora pública Duviar Sánchez Ramírez, identificada con cédula de ciudadanía No. 31178792, se encuentra vinculada al Municipio de Palmira en el empleo de Profesional Especializado, Grado 05, adscrita a la Secretaría de Salud.
2. En desarrollo del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 6176 de 2018, la servidora fue evaluada en su desempeño laboral correspondiente al período 2025 – 2026, proceso que se adelantó con base en los compromisos laborales y comportamentales previamente concertados entre la evaluada y su evaluador.
3. Como resultado del proceso de evaluación, el evaluador asignó a la servidora pública Duviar Sánchez Ramírez una calificación definitiva de ochenta y seis puntos cuarenta y seis por ciento (86.46%), correspondiente al nivel Satisfactorio, de conformidad con la escala de valoración establecida en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.
4. Inconforme con el resultado de la evaluación, la servidora pública interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, dentro del término legal, solicitando la revisión de la calificación otorgada, al considerar que la misma no reflejaba adecuadamente su desempeño durante el período evaluado.
5. En su escrito de recurso, la servidora manifestó, entre otros aspectos, que cumplió con las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, señalando adicionalmente que debió aplazar el disfrute de su período de vacaciones y realizar jornadas laborales extendidas con el propósito de atender los procesos contractuales bajo su responsabilidad.
6. El recurso de reposición fue resuelto por el evaluador, quien mediante comunicación oficial decidió confirmar en todas sus partes la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período 2025 – 2026, al considerar que la evaluación se encontraba debidamente sustentada en evidencias objetivas relacionadas con el desempeño funcional de la servidora.
7. En la misma decisión, el evaluador concedió el recurso de apelación interpuesto en subsidio, disponiendo la remisión del expediente administrativo al superior jerárquico competente para que resolviera de fondo la segunda instancia, conforme a lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
8. En virtud de lo anterior, el expediente administrativo contentivo de la evaluación del desempeño laboral, el recurso interpuesto por la servidora pública, las evidencias del período evaluado y la respuesta emitida por el evaluador fue remitido a esta instancia para el correspondiente análisis y decisión del recurso de apelación.



Alcaldía de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia  
Departamento del Valle del Cauca  
Alcaldía Municipal de Palmira  
**DESPACHO ALCALDE**

**RESOLUCIÓN**

TRD-2026-100.13.008

### CONSIDERACIONES

Que el artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa, salvo las excepciones previstas en la ley, y que el ingreso, permanencia y ascenso en dichos empleos debe fundamentarse en el mérito, el cual constituye el principio rector del sistema de carrera administrativa en el ordenamiento jurídico colombiano.

Que, en desarrollo de dicho principio constitucional, la Ley 909 de 2004, por medio de la cual se regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, establece dentro de los instrumentos fundamentales para la administración del talento humano la evaluación del desempeño laboral, concebida como un mecanismo orientado a valorar objetivamente el cumplimiento de las funciones, responsabilidades y aportes de los servidores públicos al logro de los objetivos institucionales.

Que de manera específica, el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 dispone que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa debe ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos relacionados con el cumplimiento de las funciones, las metas institucionales y los comportamientos laborales del servidor público, con el propósito de determinar su contribución al logro de los objetivos institucionales y garantizar la aplicación efectiva del principio del mérito en la permanencia y desarrollo dentro del servicio público.

Que, en concordancia con lo anterior, el Decreto 1083 de 2015, mediante el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece en su Título 8 denominado "Evaluación del Desempeño y Calificación de Servicios" el marco normativo aplicable a la evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa.

Que, en este sentido, el artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 define la evaluación del desempeño laboral como una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales, tiene como finalidad valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta la permanencia y el desarrollo de los servidores públicos dentro del servicio público.

Que igualmente, el artículo 2.2.8.1.2 del citado decreto establece que las evaluaciones del desempeño laboral deben ser objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, debiendo tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas del servidor público, las cuales deben sustentarse en hechos concretos y comportamientos demostrados durante el período evaluado, apreciados dentro de las circunstancias en las cuales el servidor desempeña sus funciones.

Que así mismo, el artículo 2.2.8.1.3 del Decreto 1083 de 2015 dispone que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa debe ser evaluado con base en parámetros previamente establecidos derivados de los planes de gestión del área respectiva, de las metas institucionales, de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, así como de los comportamientos, competencias laborales, habilidades y actitudes del servidor público, enmarcados dentro de la cultura organizacional y los valores institucionales.

Que, por su parte, el artículo 2.2.8.1.4 del citado decreto establece que los empleados de carrera administrativa deben ser evaluados, entre otros casos, por el período anual comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, evaluación que corresponde a la sumatoria de las evaluaciones parciales que se realicen durante dicho período.

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP  
Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533  
[www.palmira.gov.co](http://www.palmira.gov.co)  
Teléfono: 285 61 21





Alcaldía de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

**RESOLUCIÓN**

TRD-2026-100.13.008

Que, a su vez, el artículo 2.2.8.1.5 del Decreto 1083 de 2015 dispone que la calificación definitiva del desempeño laboral corresponde al resultado de ponderar las evaluaciones realizadas durante el período evaluado, incluidas aquellas evaluaciones parciales o eventuales que deban efectuarse como consecuencia de situaciones administrativas que impliquen la separación temporal del ejercicio de las funciones del cargo.

Que, de igual manera, el artículo 2.2.8.1.9 del citado decreto establece que las evaluaciones del desempeño laboral deben ser debidamente comunicadas y notificadas al servidor público evaluado, y que contra la calificación anual o extraordinaria proceden los recursos de reposición y apelación cuando el servidor público considere que la evaluación se produjo con violación de las normas que la regulan o manifieste inconformidad con los resultados de la misma.

Que, en desarrollo de la normativa citada, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 6176 de 2018, mediante el cual adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral aplicable a los empleados de carrera administrativa y en período de prueba, fijando los lineamientos técnicos y metodológicos para la valoración del desempeño en las entidades públicas. Dicho sistema fue adoptado por el Municipio de Palmira mediante la Resolución 017 del 22 de febrero de 2019.

Que conforme a lo previsto en dicho acuerdo y en los lineamientos técnicos del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, la evaluación se realiza con fundamento en la concertación previa de compromisos laborales y comportamentales entre evaluador y evaluado, los cuales deben ser valorados con base en evidencias objetivas que permitan determinar el grado de cumplimiento de las metas, resultados y conductas esperadas durante el período evaluado.

Que, en el presente caso, la servidora pública Duviar Sánchez Ramírez, identificada con cédula de ciudadanía No. 31.178.792, quien desempeña el empleo de Profesional Especializado, Grado 05, adscrita a la Secretaría de Salud del Municipio de Palmira, fue evaluada en su desempeño laboral correspondiente al período comprendido entre el 1 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

Que de acuerdo con las evaluaciones parciales practicadas durante el período evaluado, la servidora obtuvo una calificación de 85.27 puntos en la evaluación correspondiente al primer semestre y una calificación de 87.65 puntos en la evaluación correspondiente al segundo semestre, resultados que al ser ponderados conforme a la metodología establecida en el sistema de evaluación del desempeño laboral arrojaron una calificación definitiva de 86.46 puntos, correspondiente al nivel Satisfactorio dentro de la escala de valoración establecida para dicho sistema.

Que contra dicha calificación definitiva la servidora pública interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, argumentando, entre otros aspectos, que la evaluación no reflejaba adecuadamente su desempeño durante el período evaluado, señalando que cumplió con las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo y que incluso debió aplazar el disfrute de su período de vacaciones y realizar jornadas laborales extendidas con el fin de atender las responsabilidades derivadas de su cargo.

Que mediante decisión adoptada por el evaluador se resolvió el recurso de reposición, confirmando en todas sus partes la calificación definitiva del desempeño laboral, al considerar que la evaluación se encontraba debidamente sustentada en evidencias relacionadas con el cumplimiento de los compromisos laborales asignados, decisión en la cual igualmente se concedió el recurso de apelación interpuesto en subsidio, disponiendo la remisión del expediente administrativo al superior jerárquico para que resolviera de fondo la segunda instancia, conforme a lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011.





Alcaldía de Palmira  
NIT.: 891.380.007-3

República de Colombia  
Departamento del Valle del Cauca  
Alcaldía Municipal de Palmira  
**DESPACHO ALCALDE**

## RESOLUCIÓN

TRD-2026-100.13.008

Que, una vez revisado el expediente administrativo, el recurso interpuesto por la servidora pública, las evaluaciones practicadas durante el período evaluado, así como los informes y evidencias allegados al proceso, esta instancia procede a analizar de fondo los argumentos expuestos por la recurrente.

Que del análisis integral de las evidencias obrantes en el expediente se desprende que la evaluación realizada por el evaluador se fundamentó en hechos verificables relacionados con el cumplimiento de los compromisos funcionales asignados a la servidora, particularmente en lo relacionado con la gestión de los procesos contractuales bajo su responsabilidad.

Que dentro de los informes allegados al expediente se evidencian falencias operativas relevantes en la gestión contractual, entre ellas el hecho de que para el 30 de octubre de 2025 la servidora tenía a su cargo el trámite de otrosí correspondientes a diecinueve (19) contratistas, los cuales no fueron perfeccionados dentro del término requerido para garantizar la continuidad del servicio.

Que dicha situación generó traumatismos administrativos para la entidad, obligando a la Secretaría de Salud a adelantar actuaciones adicionales tales como la terminación anticipada de contratos, la anulación de disponibilidades presupuestales y la solicitud de nuevas autorizaciones al despacho del Alcalde, lo cual impactó negativamente la gestión administrativa y la continuidad de los servicios institucionales.

Que adicionalmente se evidenció que al iniciar su período de vacaciones en el mes de enero de 2026, la servidora no dejó reportado formalmente el estado de los procesos contractuales a su cargo ni cargó en el repositorio institucional la documentación requerida para continuar con los trámites de registro presupuestal y afiliación a ARL de varios contratistas, situación que obligó a la reasignación de dichas funciones a otro servidor público con el fin de evitar la paralización de los procesos administrativos.

Que las situaciones anteriormente descritas constituyen aspectos relevantes directamente relacionados con los compromisos funcionales asociados al empleo desempeñado por la servidora, los cuales fueron debidamente valorados por el evaluador dentro del proceso de evaluación del desempeño laboral.

Que, en este sentido, la evaluación del desempeño laboral no se limita a valorar el esfuerzo personal o el tiempo invertido en el desarrollo de las actividades, sino que se orienta principalmente a evaluar la oportunidad, eficacia, calidad y resultados de la gestión desarrollada por el servidor público, así como el impacto de dicha gestión en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Que, bajo esta perspectiva, la calificación definitiva otorgada por el evaluador, correspondiente a 86.46 puntos en nivel satisfactorio, resulta proporcional frente al conjunto de evidencias analizadas dentro del proceso evaluativo, en la medida en que reconoce el cumplimiento general de los compromisos laborales sin desconocer las situaciones que afectaron el desarrollo oportuno de algunos procesos bajo su responsabilidad.

Que adicionalmente debe señalarse que, a la luz de las evidencias obrantes en el expediente administrativo, la calificación otorgada por el evaluador resulta incluso garantista frente a las situaciones advertidas durante el período evaluado, pues una valoración estricta de los incumplimientos y de los efectos administrativos derivados de los mismos podría haber conducido a una calificación inferior.

Que no obstante lo anterior, en el presente caso resulta aplicable el principio jurídico de “**non reformatio in pejus**”, conforme al cual la situación del recurrente no puede ser desmejorada cuando este es el único que ha interpuesto recurso contra el acto administrativo.





Alcaldía de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

**RESOLUCIÓN**

TRD-2026-100.13.008

Que, en consecuencia, aun cuando del análisis del expediente podrían advertirse elementos que eventualmente permitirían una valoración más restrictiva del desempeño laboral, esta autoridad no puede modificar la calificación en perjuicio de la servidora evaluada.

Que de conformidad con los principios que rigen el procedimiento administrativo, los actos administrativos gozan de presunción de legalidad, en virtud de la cual se entienden ajustados al ordenamiento jurídico mientras no sean anulados o suspendidos por la jurisdicción competente.

Que igualmente corresponde al servidor público que controvierte una calificación de desempeño demostrar de manera concreta la existencia de errores en la valoración realizada o la vulneración de las normas que regulan el proceso de evaluación, carga argumentativa que no puede limitarse a manifestaciones generales de inconformidad o a apreciaciones subjetivas sobre el propio desempeño.

Que en el presente caso no se evidencian elementos probatorios que desvirtúen las evidencias consideradas dentro del proceso evaluativo ni que permitan concluir que la calificación fue producto de una actuación arbitraria o contraria a la normativa que regula la evaluación del desempeño laboral.

Que por las razones anteriormente expuestas no se encuentran fundamentos jurídicos ni probatorios que permitan acceder a la pretensión de la recurrente de incrementar la calificación asignada, razón por la cual lo procedente es mantener la calificación otorgada por el evaluador.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. NO REPONER** y en consecuencia, confirmar en todas sus partes la decisión adoptada por el evaluador mediante oficio de fecha 25 de febrero de 2026 mediante el cual se resolvió el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública Duviar Sánchez Ramírez, en contra de la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período comprendido entre el 1 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO. CONFIRMAR** en todas sus partes la calificación definitiva obtenida por la servidora pública, la cual corresponde a ochenta y seis punto cuarenta y seis (86.46) puntos, ubicada en el nivel satisfactorio, al evidenciarse que la evaluación fue realizada conforme a los parámetros establecidos en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como a los lineamientos del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

**ARTÍCULO TERCERO. INSTAR** al evaluador a realizar plan de mejoramiento a la evaluada, con el fin de que la misma tenga la posibilidad de mejorar su calificación de evaluación del desempeño y por ende brindar un mejor servicio producto de sus compromisos laborales; es de anotar, que en reiteradas oportunidades se ha solicitado por parte de la Subsecretaria de Gestión del Talento Humano efectuar este plan de mejora, sin que haya sido posible su elaboración y ejecución.

**ARTÍCULO CUARTO. NOTIFICAR** la presente Resolución de conformidad con lo establecido en el artículo 67 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo sobre notificación personal por medio electrónico al correo [duviar.sanchez@palmira.gov.co](mailto:duviar.sanchez@palmira.gov.co)





Alcaldía de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia  
Departamento del Valle del Cauca  
Alcaldía Municipal de Palmira  
**DESPACHO ALCALDE**

## RESOLUCIÓN

TRD-2026-100.13.008

**ARTÍCULO QUINTO. ADVIÉRTASE** al Recurrente que, contra la presente Resolución, no procede recurso alguno toda vez que, con el presente acto administrativo, ya se encuentra agotado el procedimiento administrativo, de conformidad con lo expreso en los artículos número 76, 77 y 87 de la Ley 1437 de 2011 y lo expresado en la parte motiva del mismo.

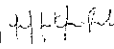
**ARTÍCULO SEXTO.** Comunicar el contenido del presente acto administrativo a la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano del Municipio de Palmira, para lo de su competencia, así como para su incorporación en la historia laboral de la servidora pública. Igualmente, deberá cargar el presente acto administrativo en el aplicativo APP\_EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de garantizar la debida trazabilidad.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su notificación.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en el Despacho del Alcalde Municipal de Palmira – Valle del Cauca, a los veinticuatro (24) días del mes de marzo de dos mil veintiséis (2026).

**VICTOR MANUEL RAMOS VERGARA**  
Alcalde Municipal

Proyectó: Leidy Estefanía Rendón – Profesional Contratista   
Revisó: Luis Felipe González Mora – Subsecretario Gestión del Talento Humano.  
Aprobó: Jorge Elicer Corral – Secretario Jurídico. 