

**RESOLUCIÓN**

TRD-2026-100.13.009

**RESOLUCIÓN No. 009**

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 AL 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 Lina Vanessa Muñoz Moncayo, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.085.277.895, quien se desempeña en el empleo de Profesional Universitario Grado 02 – Psicóloga de Comisaría de Familia, adscrita a la Secretaría de Gobierno de la Alcaldía Municipal de Palmira, fue evaluada dentro del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.
2. Mediante acto administrativo notificado el 17 de febrero de 2026, el evaluador asignó una calificación definitiva de 92.17 puntos, equivalente al nivel SOBRESALIENTE, conforme a los criterios establecidos en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Dentro del término legal, la servidora pública interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación, manifestando inconformidad con la disminución del puntaje asignado, particularmente en el componente comportamental, señalando que, a su juicio, la evaluación no reflejaba el cumplimiento total de los compromisos funcionales y comportamentales pactados.
4. Mediante oficio del 25 de febrero de 2026, el Secretario de Gobierno, en calidad de evaluador, resolvió el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública, decidiendo no reponer la calificación definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral y confirmar el puntaje de 92.17 puntos correspondiente al nivel sobresaliente, al considerar que la evaluación fue realizada conforme a los criterios técnicos establecidos en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y que no se evidenciaban irregularidades en el proceso evaluativo. Así mismo, concedió el recurso de apelación interpuesto en subsidio para que fuera resuelto por el superior jerárquico
5. En virtud de lo anterior, corresponde al Alcalde Municipal de Palmira, en su condición de superior jerárquico, resolver el recurso de apelación interpuesto.

**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



Alcaldía de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

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

## RESOLUCIÓN

TRD-2026-100.13.009

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 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 "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 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, teniendo 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 el artículo 2.2.8.1.3 del Decreto 1083 de 2015 dispone que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá 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 y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

Que el artículo 2.2.8.1.4 del citado decreto establece que los empleados de carrera 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 realizadas durante dicho período.

Que 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 el artículo 2.2.8.1.9 del citado decreto establece que las evaluaciones del desempeño laboral deben ser debidamente comunicadas y notificadas, 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.

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-2026-100.13.009

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, de acuerdo con lo previsto en dicho acuerdo, la evaluación del desempeño laboral se realiza con fundamento en la concertación previa de compromisos laborales y comportamentales, los cuales deben ser valorados con base en evidencias que permitan determinar el grado de cumplimiento de las metas y conductas esperadas durante el período evaluado.

Que, dentro del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, los compromisos funcionales tienen una ponderación del ochenta y cinco por ciento (85%), mientras que los compromisos comportamentales corresponden al quince por ciento (15%), cuya valoración conjunta permite determinar el resultado final de cada evaluación practicada.

Que revisado el expediente administrativo se observa que dentro del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de la servidora pública Lina Vanessa Muñoz Moncayo, se practicó una Evaluación Parcial Eventual correspondiente al período comprendido entre el 1 de febrero de 2025 y el 14 de mayo de 2025, la cual arrojó un resultado de noventa y cuatro (94.00) puntos, conforme a los registros del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

Que dentro de dicha evaluación parcial algunos compromisos comportamentales fueron valorados en la categoría "algunas veces", entre ellos los relacionados con:

- *"Anticipar problemas previsible que advierte en su carácter de especialista."*
- *"Informar su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad."*
- *Aportar soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos."*
- *"Dar respuesta a cada comunicación recibida de modo inmediato."*
- *"Mantener escucha y lectura atenta a efectos de comprender mejor los mensajes o información recibida."*
- *"Redactar textos, informes, mensajes, cuadros o gráficas con claridad en la expresión para hacer efectiva y sencilla la comprensión."*
- *"Utilizar canales de comunicación, en su diversa expresión, con claridad, precisión y tono adecuado para el receptor."*
- *"Asumir los efectos de sus decisiones y también de las adoptadas por el equipo de trabajo al que pertenece."*
- *"Discriminar con efectividad entre las decisiones que deben ser elevadas a un superior, socializadas al equipo de trabajo o pertenecen a la esfera individual de trabajo."*

Que la valoración en la categoría "algunas veces" implica que dichas conductas no fueron evidenciadas de manera constante o permanente durante el período evaluado, circunstancia que constituye un elemento objetivo que incide en la valoración de los compromisos comportamentales y que impide la asignación de la máxima calificación en dichos aspectos.

Que, en relación con la inconformidad manifestada por la servidora pública frente a la calificación de los compromisos comportamentales, es preciso señalar que el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño





Alcaldía de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

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

## RESOLUCIÓN

TRD-2026-100.13.009

Laboral establece una escala de valoración basada en la frecuencia de observación de las conductas, a la cual se le asignan valores numéricos específicos, así: "nunca" corresponde a una puntuación de tres (3), "algunas veces" a cinco (5), "frecuentemente" a siete (7) y "siempre" a nueve (9), sin que exista una valoración intermedia distinta a las señaladas .

Que, en este sentido, la asignación de la máxima puntuación dentro de dicha escala nueve (9), que conlleva a los niveles superiores de calificación, exige la demostración de que la conducta evaluada se presentó de manera permanente durante el período evaluado, es decir, que ocurrió "siempre".

Que, para el caso concreto, se evidencia que varios de los comportamientos fueron valorados en la categoría "algunas veces", lo cual implica, conforme a la metodología del sistema, una puntuación inferior que incide directamente en el resultado del componente comportamental y, en consecuencia, en la calificación global de la evaluación del desempeño laboral.

Que, adicionalmente, la servidora pública no allegó elementos probatorios que permitieran acreditar que dichas conductas se hubiesen presentado de manera permanente, esto es, en la categoría "siempre", que es la que permite alcanzar la máxima valoración dentro del sistema, razón por la cual no resulta procedente modificar la calificación asignada en este componente.

Que, en consecuencia, la diferencia en la frecuencia de ocurrencia de las conductas evaluadas tiene un impacto directo en el porcentaje final de la calificación, conforme a las reglas técnicas del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, sin que ello obedezca a un criterio subjetivo del evaluador, sino a la aplicación objetiva de la escala previamente definida.

Que adicionalmente, dentro del período objeto de evaluación se presentó una situación administrativa de suspensión en el ejercicio del cargo por parte de la servidora pública, circunstancia que constituye un elemento relevante dentro del proceso de evaluación del desempeño laboral.

Que conforme a lo establecido en el artículo 2.2.8.1.5 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presenten situaciones administrativas que impliquen la separación temporal del ejercicio de las funciones del cargo, la evaluación del desempeño laboral debe realizarse teniendo en cuenta los períodos efectivamente laborados y las evaluaciones parciales practicadas durante dicho lapso, las cuales hacen parte de la sumatoria que determina la calificación definitiva.

Que, en consecuencia, la existencia de dicha situación administrativa no invalida el proceso de evaluación del desempeño laboral, sino que implica que la valoración del desempeño debe efectuarse sobre el tiempo efectivamente laborado por el servidor público y con base en las evaluaciones parciales realizadas durante el período evaluado.

Que, en aplicación de lo dispuesto en la normativa citada, 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 se obtuvo a partir de la sumatoria y ponderación de las evaluaciones practicadas durante dicho período, dentro de las cuales se encuentra la evaluación parcial anteriormente señalada.

Que, como resultado de dicha ponderación, la servidora pública obtuvo una calificación definitiva de noventa y dos puntos diecisiete (92.17) puntos, ubicándose en el nivel sobresaliente, resultado que refleja la integración de las evaluaciones realizadas durante el período anual evaluado.

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

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

## RESOLUCIÓN

TRD-2026-100.13.009

Que revisado el expediente administrativo no se evidencian irregularidades en el procedimiento de evaluación adelantado por el evaluador ni elementos que permitan concluir que la valoración realizada se apartó de los criterios de objetividad, imparcialidad y valoración de hechos concretos establecidos en la normativa vigente.

Que es preciso recordar que, conforme a los principios del derecho administrativo, los actos administrativos gozan de presunción de legalidad, lo que significa que se presumen válidos y ajustados al ordenamiento jurídico mientras no sean anulados o suspendidos por la jurisdicción competente.

Que en virtud de dicha presunción corresponde a quien controvierte el acto administrativo aportar los elementos de juicio y las pruebas suficientes que permitan desvirtuar la legalidad de la decisión adoptada por la administración.

Que, en el presente caso, dentro del trámite del recurso interpuesto no se allegaron pruebas que permitan desvirtuar las valoraciones efectuadas por el evaluador ni que acrediten la existencia de irregularidades en el procedimiento de evaluación del desempeño laboral.

Que, en consecuencia, teniendo en cuenta que la evaluación del desempeño laboral se fundamenta en la sumatoria de las evaluaciones parciales realizadas durante el período evaluado, y que en el presente caso no se evidencian irregularidades en el procedimiento ni elementos que desvirtúen la valoración efectuada por el evaluador, no existen razones jurídicas ni fácticas que justifiquen modificar la calificación definitiva otorgada.

Que por lo anterior, esta instancia considera procedente confirmar la decisión adoptada en primera instancia, mediante la cual se decidió no reponer 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, al evidenciarse que la misma fue realizada conforme a la normativa vigente y a los lineamientos del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y adoptados por el Municipio de Palmira, mediante la Resolución 017 del 22 de febrero de 2019.

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. NO REPONER** y en consecuencia, confirmar la decisión adoptada por el Secretario de Gobierno del Municipio de Palmira, mediante oficio TRD-120.1.18.01.00000001.10.2026000139 de fecha 25 de febrero de 2026 a través del cual se resolvió el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública Lina Vanessa Muñoz Moncayo, 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 noventa y dos punto diecisiete (92.17) puntos, ubicada en el nivel sobresaliente, 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.





Alcaldía de Palmira  
Nit.: 891.380.007-3

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

## RESOLUCIÓN

TRD-2026-100.13.009

**ARTÍCULO TERCERO. 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 [lina.munoz@palmira.gov.co](mailto:lina.munoz@palmira.gov.co)

**ARTÍCULO CUARTO. 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 QUINTO.** 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 SEXTO.** 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 Eliecer Corral – Secretario Jurídico.