

RESOLUCIÓN No.

0673

-9 FEB 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR -  
CECILIA DE LA FUENTE DE LLERAS**

En uso de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias y, en especial de las conferidas en el artículo 78 de la Ley 489 de 1998 y, en especial, 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, 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 de los recursos humanos al servicio de la administración pública que busca la consolidación del principio del mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos, b) la flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes 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, señala los principios que orientan la permanencia en el servicio: mérito, cumplimiento, evaluación, promoción de lo público, como pilares del servicio administrativo.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC expidió el Acuerdo 6176 de 2018 y Anexo Técnico “por medio del 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, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF mediante la Resolución No. 593 del 31 de enero 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 a esta entidad evidenciar el nivel de cumplimiento, idoneidad profesional del servidor público durante el desarrollo de cada una de sus funciones y si estas aportan efectivamente al cumplimiento de los fines y metas institucionales.

RESOLUCIÓN No. **0673**

-9 FEB 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

Que de lo anterior se concluye que la permanencia en el empleo está condicionada a la eficiencia en el desempeño del cargo y al cumplimiento de sus funciones y deberes conforme lo establece el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del ICBF.

#### ANTECEDENTES

Que la servidora pública, **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**, identificada con cédula de ciudadanía No. 31.445.719, servidora pública con derechos de carrera administrativa quien se desempeña en el empleo de **PROFESIONAL UNIVERSITARIO, Código 2044, Grado 09**, en el Centro Zonal Centro de la Regional Valle del Cauca, fue evaluada para el periodo anual u ordinario, obteniendo una calificación definitiva de **97.54%**, la cual la ubicó en el nivel **SOBRESALIENTE**.

Que a la servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI** le fueron asignadas funciones de Coordinadora en el Centro Zonal Centro de la Regional Valle del Cauca a partir del 30 de agosto de 2018, mediante la Resolución No. 6595 del 27 de agosto del 2018, asignación de funciones que se dio por terminada el día 16 de junio de 2019.

Que la servidora **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI** fue evaluada por el Director Encargado de la Regional Valle del Cauca **WILLIAM FELIPE MÁRQUEZ OSORIO** para el periodo comprendido entre el 1 de febrero y el 9 de abril de 2019, fecha en la que el servidor dejó de ejercer el encargo.

Que a partir del 10 de abril y hasta el 13 de junio la servidora **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI** fue evaluada por el nuevo Director de la Regional Valle del Cauca, el servidor público **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA**.

Que a la servidora **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI** le fue otorgada incapacidad médica a partir del 17 de junio de 2019 hasta el 15 de agosto de 2019. Habiéndosele autorizado vacaciones a partir del 16 de agosto hasta el 7 de septiembre de ese mismo año, retomando el ejercicio de sus funciones a partir del 8 de septiembre de 2019, según la información registrada en el aplicativo EDL-App.

Que mediante Resolución No. 4387 del 20 de junio de 2019, modificada parcialmente por la Resolución 5637 del 29 de julio de ese mismo año, al servidor público **DARWIN LOZANO LOZANO, Profesional Universitario, Código 2044, Grado 09**, le fueron asignadas funciones de Coordinador del Centro Zonal Centro de la Regional Valle del Cauca, funciones que estuvieron vigentes hasta el 23 de enero de 2020 en virtud de la Resolución 0124 de esa misma fecha.

Que a partir del 07 de septiembre de 2019 y hasta el 31 de enero de 2020 la servidora **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI** fue evaluada en Comisión Evaluadora conformada por el servidor **DARWIN LOZANO LOZANO**, con funciones asignadas de Coordinador del Centro Zonal Centro, y el Director de la Regional Valle del Cauca **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA**.

Que el 09 de marzo de 2020 se notificó la calificación definitiva de la Evaluación de Desempeño Laboral para el periodo 2019-2020 de la servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI** en la cual obtuvo una calificación de **97.54%** que la ubicó en el nivel **SOBRESALIENTE**.

Que el 10 de marzo de 2020, dentro del término legalmente establecido, la servidora pública

RESOLUCIÓN No. 0673

- 9 FEB 2021.

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

**BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI** mediante correo electrónico dirigido al servidor **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA**, Director de la Regional Valle del Cauca, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación contra la calificación definitiva del periodo 2019-2020.

Que el 11 de junio de 2020, mediante Resolución No. 1492, **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA**, Director de la Regional Valle del Cauca, resolvió el recurso de reposición, denegando las peticiones de la servidora **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**, y confirmando la calificación definitiva de **97.54%**.

Que el 03 de julio de 2020, la decisión precitada le fue notificada a la servidora **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI** de manera personal, por parte del servidor **JAIME ARCOS BARAJAS**, Coordinador del Centro Zonal Centro de la Regional Valle del Cauca.

Que el 19 de agosto del 2020 el servidor **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA**, Director Regional de la Regional Valle del Cauca, remitió a través del memorando con radicado No. 20206000000000000049663, el expediente administrativo de la evaluada a la Dirección General del ICBF, con el fin de dar el respectivo trámite en segunda instancia.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, procede el Despacho de la Directora General, como superior jerárquico del evaluador, a resolver el recurso de apelación presentado por la servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**.

## I. COMPETENCIA

La Directora General del ICBF, en virtud de las facultades asignadas por el Acuerdo 6176 de 2018, proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que en su artículo 17 establece: "*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. (...)*", resolverá en segunda instancia el recurso de apelación interpuesto contra la Evaluación de Desempeño Laboral de la servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**, respecto a inconformidades presentadas contra la segunda evaluación parcial eventual del primer semestre, realizada para el periodo 10 de abril de 2019 al 13 de junio de 2019, efectuada por el servidor **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA**, Director de la Regional Valle del Cauca.

## II. ASPECTOS DEL RECURSO

### OBJETO DEL RECURSO

La servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI** el 10 de marzo de 2020, mediante correo electrónico dirigido a **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA**, Director de la Regional Valle del Cauca, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación contra la calificación definitiva obtenida en la Evaluación de Desempeño Laboral del periodo 2019-2020, sustentando la siguiente solicitud:

(...)

"Por lo expuesto anteriormente, considero que se debe realizar una revisión exhaustiva de la evaluación, teniendo en cuenta las evidencias antes mencionadas".

- 9 FEB 2021

RESOLUCIÓN No. 0673

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

La servidora Pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI** sustenta su solicitud en los siguientes hechos:

(...)

De acuerdo a los compromisos que asumí en mi evaluación de desempeño, me permito aclarar lo siguiente:

- **Gestionar las acciones requeridas para dar respuesta de las peticiones, quejas y sugerencias asignadas a la coordinación del centro zonal:**  
*En relación a este punto se puede evidenciar en los informes emitidos por el área de Relación con el ciudadano, que de manera recurrente por parte mía como coordinadora se dio atención oportunamente a las peticiones, quejas y sugerencias, en los casos que se dieron tardanzas, los cuales fueron pocos, se realizaron oportunamente los correctivos, lo cual se puede evidenciar en el indicador mensual y en el reporte del SIM.*
- **Realizar las gestiones administrativas y lo pertinente con el manejo del talento humano del centro zonal Centro:**  
*De parte mía se realizaron ante la dirección Regional las gestiones requeridas para lo concerniente al talento humano del Centro zonal, como lo son reporte de situaciones de especial atención, solicitud de talento humano por vacaciones, incapacidades y renunciaciones, como se evidencia en los correos adjuntos, trámites que se realizaron ante el área de Gestión Humana, sin embargo cabe resaltar que si bien de mi parte se realizaron las solicitudes se encuentra en potestad de la Dirección Regional y Nacional gran parte de las tareas en tanto, de estas áreas depende la asignación de personal.*
- **Promover los comités técnicos operativos, trámite de cuentas y otros trámites en el ejercicio de la supervisión de los contratos de aportes a cargo del Centro Zonal:**  
*En este punto me permito aclarar que de parte mía siempre se realizaron los comités establecidos en los contratos que supervise, y se realizó oportunamente las acciones requeridas, lo cual puede evidenciarse en las actas de reunión.*
- **Realizar el seguimiento a las medidas de restablecimiento de derechos acorde artículo 96 de la ley 1098 del 2016:**  
*En este punto de igual manera se puede evidenciar en las actas de CTC, los seguimientos a las medidas que se realizaron a casos del Centro Zonal y de las Comisarias de familia de la zona de atención del Centro Zonal, los cuales de igual manera fueron remitidos a la sede Regional en el tiempo establecido como se puede evidenciar en correo adjunto. De igual manera se realizaron según solicitud de la sede nacional los inventarios de casos por Defensoría.*

Considero que en la evaluación de los compromisos laborales, no se tuvo en cuenta las evidencias, donde se puede evidenciar el cumplimiento de estos, lo cual denota que no se contaba con suficientes argumentos para la evaluación que se me dio.

En cuanto a los compromisos comportamentales, me permito informar que durante este periodo, en el cual asumí la coordinación del Centro Zonal Centro, de manera constante estuve al pendiente de que se cumplieran los procesos y procedimientos en el Centro Zonal, de igual manera acudí en busca de orientación y apoyo de parte de la Dirección Regional en cuanto fue requerido, por lo cual considero que no se acude a la verdad al afirmar que no se antepone mis interés personales a los de la organización, ni se brinda apoyo en situaciones especiales, solo en algunas veces, ya que precisamente mi compromiso con el ICBF, tuve que ver con que se me diagnosticara un trastorno de ansiedad y depresión, que incidió en que fuera hospitalizada e incapacitada por dos meses.

Los compromisos comportamentales acordados fueron:

**Compromiso con la organización -Decreto 815**

En relación al cumplimiento de estas conductas, me permito informar que siempre estuve en disponibilidad para atender los asuntos relacionados con el cumplimiento de mis funciones, lo cual se denota en las respuestas remitidas a las solicitudes hechas en horas por fuera del horario laboral como se evidencia en correos con fecha 11.04.2019, 12.06.2019, respuesta oportuna de las solicitudes realizadas, lo cual se puede evidenciar en correos adjuntos de fecha 11.04.2019, 13.06.2019, información oportuna de situaciones que requerían atención prioritaria como se evidencia en el correo de fecha 13.06.2019, así como el apoyo en las funciones a pesar de encontrarme hospitalizada como se evidencia en correo con fecha 18.6.2019.

**Orientación a resultados - Decreto 815**

Es posible evidenciar el cumplimiento del compromiso en cuanto de manera constante solicite a los servidores del Centro Zonal la oportunidad en la realización de acciones tendientes a dar cumplimiento a los indicadores establecidos, como es posible visualizarlo en correo con fecha 15.5.2019, 16.5.2019 y 12.6.2019, es de aclarar que el cumplimiento de indicadores se encuentra a cargo de todos los servidores del Centro Zonal, por lo cual de parte del Coordinador se encuentra en cabeza la tarea del seguimiento y promoción de actividades, como se realizó.



RESOLUCIÓN No. **0673**

- 9 FEB 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

**Toma de decisiones (Profesional con Personal a Cargo)-Decreto 815**

En relación a este compromiso, es posible evidenciar según correo de fecha 31.5.2019, que se dio una modificación al modelo de trabajo del centro zonal, el cual si bien era una directriz de la dirección Regional, se ajustó conforme a las particularidades del centro zonal, de igual manera se realizó re distribución de la asignación de desalojos de manera equitativa entre todos los defensores de familia, como se evidencia en correo de fecha 26.4.2019, con el fin de garantizar el apoyo a estas diligencias, de igual manera se designó una Defensora de Familia de apoyo a la Fiscalía, para el apoyo de diligencias de entrevista donde habían NNA como víctimas o testigos, lo cual además de facilitar la atención de estos casos, que se constituían en solicitudes frecuentes, se garantizó el cumplimiento de funciones por parte de una Defensora de Familia con recomendaciones médicas.

**III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.**

Que el Director de la Regional Valle del Cauca, **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA**, en ejercicio de su competencia, resolvió el recurso de reposición, confirmando la calificación definitiva de **97,54%** que ubica a la recurrente en el Nivel Sobresaliente, mediante Resolución No. 1492 del 11 de junio de 2020.

Que la anterior Resolución fue notificada a la recurrente de manera electrónica el 16 de junio de la presente anualidad, de la que se destacan las siguientes consideraciones:

"(...)

"De lo anterior, se verifican las motivaciones que originan el porcentaje de la calificación del Primer Semestre del 2019 realizada el 26 de agosto de 2019, aportados por el evaluador y no se encuentra razón para realizar modificación de los valores asignados como resultado de la evaluación, toda vez que en el recurso de reposición no se presentaron documentos o soportes para acceder a lo pretendido en dicho escrito.

Para finalizar y resolver se indica que el objetivo de la evaluación es cotejar con evidencia el desempeño laboral de los empleados públicos con derechos de carrera administrativa del ICBF con base a los parámetros previamente establecidos, sobre la conducta laboral y aportes al cumplimiento de metas institucionales"

**IV. PRUEBAS RECAUDADAS**

Con el fin de asumir el conocimiento y resolver el presente recurso de apelación, fueron aportados los siguientes documentos:

**POR EL EVALUADOR:**

El Evaluador no aporta evidencias que pretenda hacer valer como pruebas dentro del presente proceso.

**POR LA EVALUADA:** La evaluada presentó las documentales que se relacionan con el recurso de reposición

No.	MEDIO	FECHA	ENVIADO POR	PARA	ASUNTO	DESCRIPCIÓN
1	Correo electrónico	2/1/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Liz Ney Tafur Santa /	Formato Periodo de Prueba	Se adjuntan soportes para diligenciamiento de formato de evaluación de periodo de prueba

- 9 FEB 2021

RESOLUCIÓN No. **0673**

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

2	Correo electrónico	5/3/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Jose Fabian Peña /	Respuesta a reclamo presentado ante ICBF SIM 1761410007	Respuesta a reclamo presentado ante ICBF SIM 1761410007
3	Correo electrónico	8/3/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Maria Eugenia Trujillo /	Respuesta a queja presentada ante ICBF SIM 1761395561	Respuesta a queja presentada ante ICBF SIM 1761395561
4	Correo electrónico	9/4/19	Jose Fabian Peña /	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Respuesta a reclamo presentado ante ICBF SIM 1761410007	Respuesta a reclamo presentado ante ICBF SIM 1761410007
5	Correo electrónico	9/4/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Claudia Patricia Zape /	Respuesta a reclamo presentado ante ICBF SIM 1761410007	Respuesta a reclamo presentado ante ICBF SIM 1761410007
6	Correo electrónico	10/4/19	Claudia Patricia Zape /	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Respuesta a reclamo presentado ante ICBF SIM 1761410007	Respuesta a reclamo presentado ante ICBF SIM 1761410007
7	Correo electrónico	11/4/19	Angela Andrea Villaci / Subdirectora Seccional Atención AL Usuario - Fiscalía General de la Nación	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Solicitud ubicación equipo interdisciplinario ICBF en URI Cali	Solicitud de un equipo interdisciplinario del ICBF en la URI para iniciar proceso de restablecimiento de derechos de manera inmediata
8	Correo electrónico	11/4/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Maria Elena Viveros Obregon /	Solicitud ubicación equipo interdisciplinario ICBF en URI Cali	Solicitud de un equipo interdisciplinario del ICBF en la URI para iniciar proceso de restablecimiento de derechos de manera inmediata
9	Correo electrónico	16/4/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Karen Joanna Cilima Portilla - Cinthia Dorie Rodriguez /	Formato Periodo de Prueba	Se remiten los documentos pertinentes para la fijación de compromisos laborales

RESOLUCIÓN No.

**0673**

**- 9 FEB 2021**

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

10	Correo electrónico	23/4/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Angela Andrea Villaci / Subdirectora Seccional Atención AL Usuario - Fiscalía General de la Nación	Solicitud ubicación equipo interdisciplinario ICBF en URI Cali	Solicitud de cambio de fecha para cita
11	Correo electrónico	26/4/19	Paulina de la Cadena Restrepo / P.U. C.Z. Centro	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Desalojos MAYO	Relación del plan Jarillón
12	Correo electrónico	26/4/19	Astrid Carolina Eraso / Contratista - Grupo Protección	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Disponibilidad al llamado	Solicitud de designación de defensor de familia y equipo interdisciplinario con disponibilidad para los días 3-17-31 de mayo en el marco del plan Jarillón
13	Correo electrónico	29/4/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	María Elena Viveros Obregón /	Solicitud urgente	Solicitud de nombramiento de por lo menos 2 defensores de familia para el centro zonal centro
14	Acta	29/4/19	/	/	Acta Reunión No. 1	Objetivo: realizar GET de abril sobre temas relacionados con la ejecución del contrato de acuerdo con la programación 2019. Informe técnico mensual
15	Acta	9/5/19	/	/	Acta Reunión No. 9052019	Objetivo: brindar orientación, asistencia técnica y emitir recomendaciones técnico jurídicas a las autoridades administrativas, frente a los tramites de restablecimiento de derechos de los NNA que requieren especial estudio y análisis
16	Correo electrónico	10/5/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi /	Cinthia Dorie Rodríguez /	Fijación de compromisos laborales	Solicitud de fijación de compromisos laborales

RESOLUCIÓN No.

**0673**

**-9 FEB 2021**

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

			Coordinadora CZ. Centro			
17	Acta	13/5/19	/	/	Acta Reunión No. 16	Objetivo: brindar orientación, asistencia técnica y emitir recomendaciones técnico jurídicas a las autoridades administrativas, frente a los tramites de restablecimiento de derechos de los NNA que requieren especial estudio y análisis
18	Correo electrónico	15/5/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Damaris Solano Camargo /	Solicitud cumplimiento de términos	Solicitud para ponerse al día con las peticiones pendientes que afectan los indicadores de gestión
19	Correo electrónico	16/5/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Darwin Lozano Lozano /	Memorando cierre de Peticiones - Depuración Inventarios C.Z. Sur, Centro, Suroriental y Nororiental	Se solicita revisar el apoyo de los asistenciales
20	Correo electrónico	26/5/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Cinthia Dorie Rodríguez /	Fijación de compromisos laborales	Solicitud de fijación de compromisos laborales
21	Correo electrónico	27/5/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Carlos Humberto Bravo Riomaña / Director Reg. Valle	No atención caso dejado a Disposición	Se informa que la defensora Karen Cilima reporta dificultades en la atención por el volumen de casos recibidos y la carencia de insumos
22	Correo electrónico	27/5/19	Karen Joanna Cilima Portilla / Defensora de Familia	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	No atención caso dejado a Disposición	La defensora informa que no están en capacidad de atender a la menor María José Serna Arguello



RESOLUCIÓN No. **0673**

**- 9 FEB 2021**

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

23	Correo electrónico	29/5/19	Aida Lorena Orozco / P.E. Grupo Protección Reg. Valle	Beatriz Eugenia Prado Lucumi - Varios / Coordinadora CZ. Centro	Recordatorio envío oportuno Actas CTC Mayo Restablecimiento de Derechos	Se remite cuadro de seguimiento del mes de abril respecto al cargue de las actas CTC en la NAS
24	Correo electrónico	30/5/19	/	/	Acta Reunión No. 46	Objetivo: verificar con las comisarías de familia el inventario de las historias de atención asignadas dentro de la defensoría de familia
25	Correo electrónico	31/5/19	Fernando Rivera Muñoz / Defensor de Familia	Beatriz Eugenia Prado Lucumi - Otros /	Asignación atención semanal y redistribución Historia de Atención	Inventario realizado el 30 de mayo de 2019 con 88 historias de atención activas
26	Memorando	31/5/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Defensores de Familia de Restablecimiento de Derechos C.Z. Centro /	Aplicación Memorando S-2019 - 263875 - 7600	Informe de directriz impartida por el director regional donde se establecen parámetros para la atención de casos direccionados al centro zonal tanto presencial como por SIM
27	Correo electrónico	31/5/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Varios /	Aplicación Memorando S-2019 - 263875 - 7601	Informe de directriz impartida por el director regional donde se establecen parámetros para la atención de casos direccionados al centro zonal tanto presencial como por SIM
28	Correo electrónico	31/5/19	Claudia Patricia Zape / Defensora de Familia	Orfa Valencia Bedoya /	Urgente Memorando	
29	Correo electrónico	4/6/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Cinthia Dorie Rodríguez /	Fijación de compromisos laborales	Solicitud de fijación de compromisos laborales

RESOLUCIÓN No.

**0673**

-9 FEB 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

30	Correo electrónico	7/6/19	Paulo Cesar Vanegas Medina / Contratista - Grupo Protección	Varios /	Casos que afectaron los Indicadores PARD - Mayo 2020	Solicitud de información de peticiones
31	Correo electrónico	10/6/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Carlos Humberto Bravo Riomaña / Director Reg. Valle	Situación de no atención caso niña Dana Isabella Neira Fernández	Se pone en conocimiento la situación presentada con la defensora Karen Cilima quien se niega a atender el caso SIM 1761517219
32	Correo electrónico	10/6/19	Fernando Rivera Muñoz / Defensor de Familia	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Asignación atención semanal y redistribución Historia de Atención	Solicitud de respuesta a las peticiones asignadas
33	Correo electrónico	11/6/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Claudia Patricia Zape - Otros /	Asignación atención semanal y redistribución Historia de Atención	Solicitud de respuesta a defensor de familia
34	Correo electrónico	12/6/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Heather Liliana García - Varios /	Casos que afectaron los Indicadores PARD - Mayo 2019	Reporte de peticiones que se encuentran afectando los indicadores
35	Correo electrónico	12/6/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	María Elena Viveros Obregón /	Incapacidad Medica Eliana Sierra	Solicitud de supernumerario
36	Correo electrónico	13/6/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Claudia Milena Trujillo /	Cupos	Refiere la preocupación de la Fundación Caicedo González Riopaila Castilla respecto a la disminución de solicitud de cupos
37	Correo electrónico	13/6/19	Tatiana Maria Limas / P.U. Grupo Protección Reg. Valle	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Cupos	Proyección de correo sobre cupos para la central de cupos
38	Correo electrónico	13/6/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Viviana Andrea Muñoz /	Certificación medica Dra. Diana Beatriz Molina Henao	Certificación medica Dra. Diana Beatriz Molina Henao

RESOLUCIÓN No. **0673**

**-9 FEB 2021**

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

39	Formato EDL App	26/8/19	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	/	Evaluación de Desempeño Laboral - Parcial	
40	Formato EDL App	9/3/20	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	/	Evaluación de Desempeño Laboral - Definitiva	
41	Correo electrónico	10/3/20	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Carlos Humberto Bravo Riomaña / Director Reg. Valle	Recurso de Reposición en Subsidio de Apelación	
42	Memorando	17/6/20	Jaime Arcos Barajas / Coordinador CZ. Centro	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Profesional Universitario CZ. Centro	Notificación Resolución 1492 - 11.06.2020	
43	Correo electrónico	6/7/20	Beatriz Eugenia Prado Lucumi / Coordinadora CZ. Centro	Carlos Humberto Bravo Riomaña / Director Reg. Valle	Apelación Recurso de Reposición en Subsidio de Apelación	

**LAS REGISTRADAS EN EL APLICATIVO EDL-APP POR PARTE DE LA EVALUADA:**

No.	Fecha	Compromiso o Competencia	Descripción	Ubicación	Observación
1	15/03/2019	Promover los comités técnicos operativos, trámite de cuentas y otros trámites en el ejercicio de la supervisión de los contratos de aportes a cargo del Centro Zonal.	Actas de visita, informes mensuales de supervisión	Ubicación en archivo	Actas de visita, informes mensuales de supervisión
2	15/03/2019	Realizar las gestiones administrativas y lo pertinente con el manejo del talento humano del centro zonal Centro.	Actas, correos electrónicos, oficios	Ubicados en archivo	Actas, correos electrónicos, oficios
3	15/03/2019	Realizar el seguimiento a las medidas de restablecimiento de derechos acorde artículo 96 de la ley 1098 del 2016.	Actas de CTC, SIM	Ubicación archivo y SIM	Actas de CTC, SIM
4	15/03/2019	Gestionar las acciones requeridas para dar respuesta de las peticiones, quejas y sugerencias asignadas a la coordinación del centro zonal.	Oficios de respuesta	Ubicación archivo	Oficios de respuesta
5	28/01/2020	Orientación a resultados - Decreto 2539	se da cumplimiento a los compromisos pactados	archivo, correos electrónicos	cumplimiento de lo establecido en los compromisos
6	11/10/2019	Orientación a resultados - Decreto 815	indicadores, correos, oficios	archivo físico, SIM, correo electrónico	




- 9 FEB 2021

RESOLUCIÓN No. **0673**

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

**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 la calificación otorgada en primera instancia o modificar la calificación obtenida por la servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**.

Previo a ello, debe indicarse que de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Decreto 760 de 2005 y el artículo 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 **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI** interpone recurso de reposición y subsidio de apelación dentro del término legal, solicitando que sea revisada la calificación final de la Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al periodo anual u ordinario 2019-2020, debido a inconformidades que manifiesta respecto al puntaje total obtenido para los compromisos funcionales y comportamentales en la segunda evaluación parcial eventual del primer semestre, periodo de evaluación del **10 de abril al 13 de junio de 2019**, y en la cual obtuvo una calificación de **89.75%**; por considerar que en el proceso de evaluación no se tuvieron en cuenta las evidencias aportadas por ella, que acreditaban un nivel de cumplimiento y desarrollo de los compromisos funcionales y comportamentales, superior al calificado por el evaluador.

Se precisa que la recurrente no señala qué normas legales o reglamentarias se desconocieron por parte de su evaluador al efectuar su calificación de desempeño, razón por la que este Despacho revisará cada una de las apreciaciones y argumentos descritos por la recurrente frente a su inconformidad con los resultados de la calificación definitiva del periodo 2019-2020, respecto de la segunda evaluación parcial eventual realizada desde 10 de abril al 13 de junio de 2019, realizando un análisis de las fases que comprenden la evaluación de desempeño anual, en concordancia con el Acuerdo 6176 del 2018 de la CNSC, así:

<b>PRIMERA</b>	Concertación de Compromisos
<b>SEGUNDA</b>	Seguimiento
<b>TERCERA</b>	Evaluaciones parciales
<b>CUARTA</b>	Calificación definitiva

Frente a la **primera fase**, denominada **Concertación de Compromisos**, es procedente indicar que la servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**, de acuerdo con la información que se encuentra registrada en la Plataforma EDL-App, inicialmente concertó compromisos funcionales y comportamentales para el período de evaluación 2019-2020, con el evaluador William Felipe Osorio González, Profesional Especializado Código 2028 Grado 17, quien ejerció como Director Encargado de la Regional Valle del Cauca hasta el 09 de abril de 2019, compromisos que estuvieron vigentes hasta el día de 13 de junio de la misma anualidad, y que corresponden al periodo de evaluación del primer semestre:

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO
1	Gestionar las acciones requeridas para dar respuesta de las peticiones, quejas y sugerencias asignadas a la coordinación del centro zonal.	25%
2	Realizar las gestiones administrativas y lo pertinente con el manejo del talento humano del centro zonal Centro	25%



RESOLUCIÓN No. 0673

- 9 FEB 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

3	Promover los comités técnicos operativos, trámite de cuentas y otros trámites en el ejercicio de la supervisión de los contratos de aportes a cargo del Centro Zonal	25%
4	Realizar el seguimiento a las medidas de restablecimiento de derechos acorde artículo 96 de la ley 1098 del 2016.	25%

No.	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
1	Toma de decisiones
2	Compromiso con la organización
3	Orientación a resultados

La **segunda fase**, denominada **Seguimiento**, es transversal a todo el proceso de evaluación, por lo que no corresponde a una etapa que se suceda a otra en el tiempo, pues esta se lleva a cabo durante todo el período de evaluación. El Acuerdo 6176 de 2018 de la 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".

En esta fase, si el evaluador advierte que existen aspectos a mejorar, puede suscribir con el evaluado, *compromisos de mejoramiento individual*, los cuales tienen un carácter facultativo, pues es el evaluador quien determina su necesidad dentro del proceso de evaluación. Al respecto es necesario señalar que el artículo 7° del Acuerdo 6176 de 2018 establece lo siguiente:

**"COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO.** Si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, **podrá** suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados". (Destacado fuera del texto).

De igual forma, respecto a los compromisos de mejoramiento, el Anexo Técnico señala:

*"(...) Compromisos de mejoramiento individual: Corresponde al conjunto de acciones preventivas y correctivas que puede adoptar el evaluador durante el período de evaluación, con el fin de mejorar y promover el desarrollo de sus compromisos".*

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 desarrollo de

RESOLUCIÓN No. 0673

-9 FEB 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

los compromisos funcionales y comportamentales concertados con el evaluado; de los cuales se puede concluir la necesidad de aplicar acciones preventivas o correctivas.

Respecto a la **tercera fase**, denominada **Evaluaciones Parciales**, a la servidora pública recurrente durante el primer semestre se le realizaron dos evaluaciones parciales eventuales: la primera, correspondiente al **periodo 01 de febrero al 09 de abril de 2019**, por motivo de cambio de evaluador. La segunda evaluación parcial eventual se realizó por el tiempo restante para completar el periodo de evaluación del primer semestre, la cual correspondió al periodo **10 de abril al 13 de junio de 2109**.

Los resultados obtenidos en estas evaluaciones, de acuerdo con la información que se encuentra en el Aplicativo EDL-App, fueron las siguientes:

**Primera evaluación parcial eventual, periodo 01 de febrero al 09 de abril de 2019.**

**Compromisos funcionales:**

EVALUACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES - 85%			
COMPROMISOS FUNCIONALES	Peso %	Evaluación (1-100)	RESULTADO
Gestionar las acciones requeridas para dar respuesta de las peticiones, quejas y sugerencias asignadas a la coordinación del centro zonal	25	100	25.0
Realizar las gestiones administrativas y lo pertinente con el manejo del talento humano del centro zonal Centro	25	100	25.0
Promover los comités técnicos operativos, trámite de cuentas y otros trámites en el ejercicio de la supervisión de los contratos de aportes a cargo del Centro Zonal	25	100	25.0
Realizar el seguimiento a las medidas de restablecimiento de derechos acorde artículo 96 de la ley 1098 del 2016.	25	100	25.0
<b>TOTAL</b>			<b>100</b>
<b>EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES</b>			<b>85.0</b>

**Primera evaluación parcial eventual, periodo 01 de febrero al 09 de abril de 2019.**

**Compromisos comportamentales:**

TOMA DE DECISIONES	
CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
1.Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	SIEMPRE
2.Toma en cuenta la opinión técnica de sus colaboradores al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	SIEMPRE
3.Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	SIEMPRE
4.Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	SIEMPRE



RESOLUCIÓN No. **0673**

**-9 FEB 2021**

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	SI
NIVEL DE DESARROLLO	MUY ALTO
CALIFICACIÓN NUMÉRICA	15
<b>COMPETENCIA COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN</b>	
<b>CONDUCTAS ASOCIADAS</b>	
<b>EVALUACIÓN</b>	
1.Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	SIEMPRE
2.Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	SIEMPRE
3.Apoya a la organización en situaciones difíciles	SIEMPRE
4.Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	SIEMPRE
5. Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	SIEMPRE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	SI
NIVEL DE DESARROLLO	MUY ALTO
CALIFICACIÓN NUMÉRICA	15
<b>COMPETENCIA ORIENTACIÓN A RESULTADOS</b>	
<b>CONDUCTAS ASOCIADAS</b>	
<b>EVALUACIÓN</b>	
1.Asume la responsabilidad por sus resultados	SIEMPRE
2.Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas	SIEMPRE
3.Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos	SIEMPRE
4.Adopta medidas para minimizar riesgos	SIEMPRE
5.Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados	SIEMPRE
6.Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad	SIEMPRE
7.Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados	SIEMPRE
8.Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos	SIEMPRE
9.Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad	SIEMPRE
10.Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos	SIEMPRE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	SI
NIVEL DE DESARROLLO	MUY ALTO
CALIFICACIÓN NUMÉRICA	15

**Segunda evaluación parcial eventual, periodo 10 de abril 13 de junio de 2019.**  
**Compromisos funcionales:**

<b>EVALUACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES - 85%</b>			
COMPROMISOS FUNCIONALES	Peso %	Evaluación (1-100)	RESULTADO
Gestionar las acciones requeridas para dar respuesta de las peticiones, quejas y sugerencias asignadas a la coordinación del centro zonal	25	95	23,75
Realizar las gestiones administrativas y lo pertinente con el manejo del talento humano del centro zonal Centro	25	95	23,75

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

0673

- 9 FEB 2021

RESOLUCIÓN No.

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

Promover los comités técnicos operativos, trámite de cuentas y otros trámites en el ejercicio de la supervisión de los contratos de aportes a cargo del Centro Zonal	25	95	23,75
Realizar el seguimiento a las medidas de restablecimiento de derechos acorde artículo 96 de la ley 1098 del 2016.	25	95	23,75
<b>TOTAL</b>			<b>95</b>
<b>EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES</b>			<b>80,75</b>

**Segunda evaluación parcial eventual, periodo 10 de abril 13 de junio de 2019. Compromisos comportamentales:**

TOMA DE DECISIONES	
CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
1.Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	ALGUNAS VECES
2.Toma en cuenta la opinión técnica de sus colaboradores al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	FRECUENTEMENTE
3.Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	ALGUNAS VECES
4.Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	ALGUNAS VECES
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
NIVEL DE DESARROLLO	ACEPTABLE
CALIFICACIÓN NUMÉRICA	9
COMPETENCIA COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	
CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
1.Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	FRECUENTEMENTE
2.Anteponen las necesidades de la organización a sus propias necesidades	ALGUNAS VECES
3.Apoya a la organización en situaciones difíciles	ALGUNAS VECES
4.Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	FRECUENTEMENTE
5. Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	ALGUNAS VECES
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
NIVEL DE DESARROLLO	ACEPTABLE
CALIFICACIÓN NUMÉRICA	9
COMPETENCIA ORIENTACIÓN A RESULTADOS	
CONDUCTAS ASOCIADAS	EVALUACIÓN
1.Asume la responsabilidad por sus resultados	SIEMPRE
2.Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas	FRECUENTEMENTE
3.Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos	ALGUNAS VECES
4.Adopta medidas para minimizar riesgos	ALGUNAS VECES
5.Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados	ALGUNAS VECES
6.Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad	ALGUNAS VECES
7.Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados	ALGUNAS VECES



RESOLUCIÓN No. 0673

-9 FEB 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

8. Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos	ALGUNAS VECES
9. Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad	ALGUNAS VECES
10. Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos	ALGUNAS VECES
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
NIVEL DE DESARROLLO	ACEPTABLE
CALIFICACIÓN NUMÉRICA	9

Acorde con la información que se encuentra registrada en el Aplicativo EDL-App, la calificación definitiva de la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI para la Evaluación de Desempeño laboral correspondiente al primer semestre es la siguiente:

**Calificación Definitiva Primer Semestre:**

1. EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL 1	69 DÍAS	100
2. EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL 2	64 DÍAS	89.75
CALIFICACIÓN TOTAL		95.07

La **cuarta fase** de la Evaluación de Desempeño Laboral anual u ordinaria corresponde a la **calificación definitiva anual**, para la cual la servidora BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI obtuvo los siguientes resultados, según la información que se encuentra en el Aplicativo EDL-App:

**Calificación definitiva anual u ordinaria periodo 2019-2020:**

	CALIFICACIÓN	PESO	TOTAL
1. EVALUACIÓN PRIMER SEMESTRE	95.07	50%	47.54
2. EVALUACIÓN SEGUNDO SEMESTRE	100	50%	50
CALIFICACIÓN DEFINITIVA			97.54
NIVEL			SOBRESALIENTE

La servidora recurrente manifiesta inconformidad con la calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2019-2020, fundamentada en los resultados obtenidos en la segunda evaluación parcial eventual del periodo 10 de abril al 13 de junio de 2009, respecto a los compromisos funcionales y comportamentales, en los siguientes términos:

*"Considero que en la evaluación de los compromisos laborales, no se tuvo en cuenta las evidencias, donde se puede evidenciar el cumplimiento de estos, lo cual denota que no se contaba con suficientes argumentos para la evaluación que se me dio.*

*En cuanto a los compromisos comportamentales, me permito informar que durante este periodo, en el cual asumí la coordinación del Centro Zonal Centro, de manera constante estuve al pendiente de que se cumplieran los procesos y procedimientos en el Centro Zonal, de igual manera acudí en busca de orientación y apoyo de parte de la Dirección Regional en cuanto fue requerido, por lo cual considero que no se acude a la verdad al afirmar que no se antepone mis interés personales a los de la organización, ni se brinda apoyo en situaciones especiales, solo en algunas veces, ya que precisamente mi compromiso con el ICBF, tuve que ver con que se me diagnosticara un trastorno de ansiedad y depresión, que incidió en que fuera hospitalizada e incapacitada por dos meses".*

RESOLUCIÓN No. 0673

-9 FEB 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

Frente a estas valoraciones la recurrente manifiesta que se desconocieron las evidencias por ella aportadas durante el proceso de evaluación y que corresponden a actuaciones realizadas por la recurrente, de acuerdo a las funciones asignadas como Coordinadora del Centro Zonal Centro, Regional Valle del Cauca, motivo por el cual la calificación de dicha evaluación parcial debe ser revisada, puesto que la misma no se obtuvo fundamentada en parámetros objetivos.

En atención a lo anterior, este Despacho considera necesario hacer las siguientes precisiones respecto a la Evaluación de Desempeño Laboral de acuerdo con el marco normativo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y el Acuerdo 6176 del 2018 de la Comisión Nacional de Servicio Civil, y su respectivo Anexo Técnico:

Inicialmente es importante establecer que la Evaluación de Desempeño Laboral está diseñada como una herramienta que permite la mejora continua de los evaluados y los procesos que tienen a su cargo, impactando de manera positiva toda la actividad de la entidad de cara al cumplimiento de sus metas y objetivos.

En ese sentido la Ley 909 de 2004 señala:

**“ARTÍCULO 38. Evaluación del desempeño.** El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

*El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata”.*

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.8.1.3 también determinó los parámetros que deben atenderse cuando se efectúe la evaluación del desempeño laboral de la siguiente manera:

**“Artículo 2.2.8.1.3. Parámetros de la evaluación del desempeño laboral.** El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

*Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional”.*

De igual manera el Acuerdo 6176 CNSC que establece el sistema tipo de evaluación, señala:

**“ARTÍCULO 1°. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.** Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional”.

-9 FEB 2021

RESOLUCIÓN No. 0673

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

En la Evaluación de Desempeño Laboral se asigna un porcentaje de acuerdo al nivel de desarrollo alcanzado por el evaluado para cada uno de los compromisos funcionales y comportamentales, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento. El Anexo técnico del Acuerdo 6176 define de esta manera cada una de las competencias a evaluar:

- a. **Competencias funcionales:** Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel.
- b. **Competencias comportamentales:** Son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece.  
Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: 1. Responsabilidad por personal a cargo. 2. Habilidades y aptitudes laborales. 3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. 4. Iniciativa de innovación en la gestión. 5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad. (Artículo 2.2.4.5 del Decreto 815 de 2018).

**Nota aclaratoria.** Las competencias comportamentales corresponderán a las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, o en su defecto las señaladas en el Decreto 815 de 2018. En todo caso, se concertarán entre tres (3) y cinco (5) compromisos comportamentales.

Respecto a los compromisos comportamentales, es importante señalar que la calificación de los mismos corresponde a un ejercicio de observación cualitativo que el Evaluador hace del desempeño del Evaluado, con el fin de establecer qué tanto han estado presentes en el ejercicio de sus funciones a lo largo del periodo de evaluación. Además de la valoración asignada a cada una de las conductas asociadas, el Evaluador deberá responder dentro del formato de calificación, en términos de Sí, Moderadamente, y No, a las siguientes preguntas:

1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?
2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?

La primera pregunta busca indagar acerca de la frecuencia con la que el Evaluador ha observado las conductas asociadas en el logro de los compromisos funcionales y comportamentales por parte del Evaluado, y si estas han favorecido al logro de los objetivos. La CNSC ha delimitado cada opción de respuesta de la siguiente manera:

- a. SI. Las conductas asociadas a la competencia han servido o aportado completamente al logro de los compromisos laborales establecidos.
- b. MODERADAMENTE. Las conductas asociadas a la competencia han servido o aportado algunas veces al logro de los compromisos laborales establecidos.
- c. NO. Las conductas asociadas con la competencia no han aportado al logro de los compromisos laborales acordados para esta evaluación.

La segunda pregunta indaga respecto a si el cumplimiento de las conductas asociadas ha excedido el resultado esperado, esto es, si además del cumplimiento normal de los compromisos, el Evaluado ha aportado más allá al desarrollo de los mismos con cada una de las conductas



- 9 FEB 2021

RESOLUCIÓN No. 0673

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

asociadas.

Para esta pregunta, las opciones de respuesta, según la CNSC son las siguientes:

- a. SI. Las conductas asociadas a la competencia han permitido superar los compromisos laborales establecidos.
- b. NO. Las conductas asociadas a la competencia NO han permitido superar los compromisos laborales establecidos, o, ni siquiera han alcanzado a cumplir con lo establecido en los mismos

Además de las etapas en las que se divide la evaluación de desempeño a saber: concertación de compromisos, seguimiento, evaluaciones parciales y calificación definitiva; el Acuerdo CNSC 6176 de 2018, en su artículo 5°, establece la posibilidad de evaluaciones parciales eventuales en el caso de cumplirse los requisitos señalados:

*Evaluaciones parciales eventuales. En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:*

- a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- c) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.
- e) Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba. Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.

Del análisis de la normatividad descrita se puede establecer que existe diferencia entre los conceptos de "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 reportadas<sup>1</sup>.

En efecto la calificación corresponde sólo a una parte de las etapas de la evaluación de desempeño, siendo esta la última fase de la evaluación, tal como lo describe el Acuerdo 6176 CNSC:

**"ARTÍCULO 8°. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL.** Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período."

Al ser el proceso de evaluación de desempeño un ejercicio de carácter continuo y orientado a cumplir los objetivos y metas diseñados por cada entidad, basado en la observación de las aptitudes de cada servidor evaluado, se resalta la importancia que tiene para este la llamada

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



RESOLUCIÓN No. 0673

- 9 FEB 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

fase de seguimiento en relación con la naturaleza de la evaluación.

Siendo la fase de seguimiento aquella en la que es posible realizar los objetivos de la evaluación de desempeño, el rol del evaluador cumple un papel fundamental, y no debería limitarse en función de la calificación definitiva, pues por la naturaleza y finalidad de la evaluación, está llamado a participar de manera activa en esta etapa, a través de conductas afirmativas como la concertación de compromisos y sus respectivos seguimientos, acordar compromisos de mejoramiento individual cuando estos sean necesarios, utilizar el diálogo como herramienta estratégica y preguntar, reflexionar y retroalimentar, suspendiendo cualquier tipo de juicio con el fin de crear un clima de confianza y seguridad.<sup>2</sup> Limitarse a su función calificadora impide cumplir los objetivos de mejora continua que busca desarrollar la evaluación de desempeño.

En este sentido, podemos decir que la fase de **Seguimiento** es una de las más importantes del proceso de evaluación, pues 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.

Respecto al caso materia de análisis, la servidora recurrente manifiesta que la calificación obtenida en la segunda evaluación parcial eventual, correspondiente al lapso comprendido entre la última evaluación, por cambio de evaluador, y el final del periodo (primer semestre), no se ajusta a parámetros objetivos de calificación, toda vez que el evaluador no valoró las evidencias aportadas por ella durante el periodo de evaluación.

Es importante señalar que el evaluador, tiene la obligación de realizar un seguimiento continuo del evaluado, en el cual sea posible verificar el avance y desarrollo de los compromisos durante el proceso de evaluación, para lo cual deberá igualmente generar evidencias de incumplimiento cuando las advierta, y deberá tener en cuenta además de las evidencias aportadas por el evaluado, todas aquellas actuaciones que den cuenta de los avances en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, así como las evidencias que sean aportadas por terceros sobre el desarrollo de los compromisos concertados, de acuerdo con lo establecido por las normas que regulan el proceso de evaluación señaladas anteriormente.

Para el análisis del caso concreto este Despacho debe advertir que el Evaluador no aportó ningún elemento que pretendiera hacer valer como prueba dentro del presente proceso administrativo, situación que también se puede evidenciar en la respuesta dada a la servidora recurrente en virtud del recurso de reposición. En efecto, la Resolución No. 1492 del 11 de junio de 2020, mediante la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por la servidora Beatriz Eugenia Prado, no cuenta con acápites de pruebas en el que se observe un análisis de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las cuales se haya verificado el supuesto incumplimiento de la evaluada.

De la misma forma, la Resolución No. 1492 del 11 de junio de 2020 no desarrolla los aspectos señalados por la servidora recurrente como objeto de inconformidad, ni valora los documentos aportados por esta, incluso advierte en su parte considerativa que con el recurso de reposición "no se presentaron documentos y soportes para acceder a lo pretendido en dicho escrito", lo cual, según lo observado por este Despacho, no corresponde a la realidad procesal.

<sup>2</sup> *Ibidem*, Págs. 8-9.

RESOLUCIÓN No. **0673** - 9 FEB 2021

*Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020*

Lo anterior es relevante a la hora de abordar el análisis de las circunstancias en las cuales se realizó la evaluación de la servidora recurrente, pues al no existir desarrollo probatorio en el recurso de reposición, es posible advertir un indicio claro de que la calificación registrada por el evaluador, no cumple con los requisitos de objetividad exigidos en la normatividad vigente. Al no existir evidencias de incumplimiento por parte del evaluador, ni análisis probatorio en el desarrollo del recurso de reposición, no es posible tener certeza de los aspectos en los cuales el evaluador basó su calificación; constituyéndose esta situación en una clara violación al debido proceso, pues no se garantizó el derecho de contradicción a la evaluada tanto en el proceso de evaluación, como el proceso del recurso administrativo interpuesto por ella.

Acorde con lo anterior, este Despacho procederá a realizar un análisis de los elementos probatorios aportados por la servidora recurrente, con los cuales deberá decidirse si es posible modificar la calificación obtenida por esta, en la segunda evaluación parcial eventual correspondiente al **periodo del 10 de abril al 13 de junio de 2019**.

La CNSC al establecer el modelo tipo de evaluación dispuso que para el pleno cumplimiento de los objetivos de la Evaluación de Desempeño, dicho proceso debe fundamentarse en evidencias tanto en el rol de evaluado como en el de evaluador, con el fin de garantizar el principio de objetividad en la fase de calificación. A su vez, el evaluador puede soportar su ejercicio de seguimiento con la información proveniente de cada uno de los actores involucrados en el proceso de evaluación, como bien pueden ser los coordinadores de centro zonal o coordinadores de grupo de trabajo, quienes pueden contribuir a observar el desempeño del evaluado con el ánimo a establecer el grado de desarrollo de los compromisos del evaluado, siempre que este se vea involucrado de manera directa.

Para el análisis probatorio de los documentos aportados por la evaluada, es necesario señalar que el Anexo Técnico del Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, define qué debe entenderse por evidencia en la evaluación de desempeño:

*“Evidencias: Son los elementos que permiten establecer de manera objetiva equitativa y transparente el avance, cumplimiento o, incumplimiento de los compromisos que se han generado durante el periodo de evaluación”.*

Es importante precisar que la finalidad de los elementos probatorios es ofrecer certeza sobre los hechos que se pretenden hacer valer dentro del proceso, respecto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar en el que se desarrollaron, en este orden, pueden ser considerados como pertinentes, esto es, guardan relación directa con los hechos materia de examen, y por consiguiente pueden ser valorados por gozar de aptitud probatoria. De igual forma, los elementos probatorios considerados como pertinentes, deben ser además conducentes, es decir, tener la capacidad para demostrar de manera efectiva los hechos, en este caso, cuando hacen referencia directa al cumplimiento de las funciones por parte de la evaluada durante el periodo de evaluación respecto al cual se hizo la calificación que originó la inconformidad.

En atención a estos criterios, este Despacho considerará como pertinentes los documentos aportados por la servidora recurrente, referentes al periodo de evaluación correspondiente a la segunda evaluación parcial eventual del primer semestre, que comprende el periodo **10 de abril al 13 de junio de 2019**, por referirse específicamente a la evaluación frente a la cual se presenta la inconformidad.

- 9 FEB 2021

RESOLUCIÓN No. 0673

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

Al revisar las evidencias aportadas por la Evaluada, se tiene que de un total de **cuarenta y tres (43)** documentos allegados como fundamento probatorio, **treinta y tres (33)** serán considerados como **pertinentes**, esto es, guardan relación directa con los hechos y con el periodo de evaluación del caso particular, y por consiguiente serán valorados por este Despacho.

Frente al examen de conducencia, esto es, la capacidad para demostrar de manera efectiva los hechos, este Despacho valorará los documentos aportados por la servidora recurrente, que se encuentran relacionados directamente con sus funciones, y que cumplen con los criterios necesarios para efectos de demostrar el nivel de desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales concertadas por la evaluada como Coordinadora del Centro Zonal Centro de la Regional Valle del Cauca, durante la evaluación parcial eventual del 10 de abril al 13 de junio de 2019.

De los treinta y tres (33) elementos probatorios considerados como pertinentes, veintiocho (28) de ellos pueden ser considerados como **conducentes**, es decir, tienen capacidad para demostrar de manera efectiva los hechos, al referirse de manera expresa al cumplimiento de las funciones como Coordinadora de la servidora recurrente.

Al analizar los documentos aportados por la recurrente, y que cumplen con los criterios de pertinencia y conducencia anteriormente expuestos, es posible para este Despacho hacer la siguiente relación:

**Documentos relacionados con los compromisos funcionales:**

COMPROMISO FUNCIONAL	FECHA	ASUNTO
Gestionar las acciones requeridas para dar respuesta de las peticiones, quejas y sugerencias asignadas a la coordinación del centro zonal	15/05/19	Solicitud cumplimiento de términos
	16/05/19	Memorando cierre de Peticiones - Depuración Inventarios C.Z. Sur, Centro, Suroriental y Nororiental
	29/05/19	Recordatorio envío oportuno Actas CTC Mayo Restablecimiento de Derechos
	07/06/19	Casos que afectaron los Indicadores PARD - Mayo 2020
	10/06/19	Asignación atención semanal y redistribución Historia de Atención
	12/06/19	Casos que afectaron los Indicadores PARD - Mayo 2019
	13/06/19	Cupos
Realizar las gestiones administrativas y lo pertinente con el manejo del talento humano del centro zonal Centro	11/04/19	Solicitud ubicación equipo interdisciplinario ICBF en URI Cali
	11/04/19	Solicitud ubicación equipo interdisciplinario ICBF en URI Cali
	16/04/19	Formato Periodo de Prueba
	23/04/19	Solicitud ubicación equipo interdisciplinario ICBF en URI Cali
	26/04/19	Disponibilidad al llamado
	29/04/19	Solicitud urgente

RESOLUCIÓN No. **0673** - 9 FEB 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

	10/05/19	Fijación de compromisos laborales
	26/05/19	Fijación de compromisos laborales
	31/05/19	Aplicación Memorando S- 2019 - 263875 - 7600
	31/05/19	Aplicación Memorando S- 2019 - 263875 - 7601
	04/06/19	Fijación de compromisos laborales
	12/06/19	Incapacidad Medica Eliana Sierra
	13/06/19	Certificación medica Dra. Diana Beatriz Molina Henao
Promover los comités técnicos operativos, trámite de cuentas y otros trámites en el ejercicio de la supervisión de los contratos de aportes a cargo del Centro Zonal	29/04/19	Acta Reunión No. 1
	09/05/19	Acta Reunión No. 9052019
	13/05/19	Acta Reunión No. 16
	30/05/19	Acta Reunión No. 46
Realizar el seguimiento a las medidas de restablecimiento de derechos acorde artículo 96 de la ley 1098 del 2016.	09/04/19	Respuesta a reclamo presentado ante ICBF SIM 1761410007
	09/04/19	Respuesta a reclamo presentado ante ICBF SIM 1761410007
	10/04/19	Respuesta a reclamo presentado ante ICBF SIM 1761410007
	26/04/19	Desalojos MAYO
	27/05/19	No atención caso dejado a Disposición
	27/05/19	No atención caso dejado a Disposición
	10/06/19	Situación de no atención caso niña Dana Isabella Neira Fernández
11/06/19	Asignación atención semanal y redistribución Historia de Atención	

**Documentos relacionados con los compromisos comportamentales:**

COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	FECHA	ASUNTO
Compromiso con la organización -Decreto 815	11/4/19	Solicitud ubicación equipo interdisciplinario ICBF en URI Cali
	11/4/19	Solicitud ubicación equipo interdisciplinario ICBF en URI Cali
	12/6/19	Casos que afectaron los Indicadores PARD - Mayo 2019
	12/6/19	Incapacidad Medica Eliana Sierra
	13/6/19	Cupos
	13/6/19	Certificación medica Dra. Diana Beatriz Molina Henao
Orientación a resultados - Decreto 815	15/5/19	Solicitud cumplimiento de términos



RESOLUCIÓN No. **0673** - 9 FEB 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

	16/5/19	Memorando cierre de Peticiones - Depuración Inventarios C.Z. Sur, Centro, Suroriental y Nororiental
	12/6/19	Casos que afectaron los Indicadores PARD - Mayo 2019
	12/6/19	Incapacidad Medica Eliana Sierra
Toma de decisiones (Profesional con Personal a Cargo)-Decreto 815	26/4/19	Desalojos MAYO
	29/5/19	Recordatorio envío oportuno Actas CTC Mayo Restablecimiento de Derechos

Al no existir elementos probatorios que demuestren por parte de la Comisión Evaluadora que la servidora recurrente incurrió en algún grado de incumplimiento, en los términos señalados en este aparte considerativo, no es posible determinar con certeza los aspectos en los cuales esta fundamentó su calificación. En este sentido, es necesario reiterar que no basta una valoración simplemente numérica en donde no se plasmen los motivos o las razones de su cuantificación.

De lo anterior, este Despacho concluye que la evaluación realizada a la servidora recurrente durante el periodo de evaluación correspondiente a la segunda evaluación parcial eventual, no cumplió con los requisitos de objetividad, seguimiento y valoración continua que deben caracterizar la Evaluación de Desempeño Laboral, pues la evaluada aportó evidencias de cumplimiento de sus compromisos en el aplicativo EDL-APP.

Por ello, este Despacho deberá modificar la calificación obtenida por la evaluada en la segunda evaluación parcial del primer semestre para los compromisos funcionales y comportamentales, y por consiguiente, la calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2019-2020; en razón a que el evaluador no aportó dentro de este proceso evidencia que demostrara el incumplimiento, por el contrario la evaluada asumió la carga probatoria de manera clara, en términos de pertinencia y conducencia.

De igual manera se hace necesario precisar que respecto a la pregunta *¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?*, asociada al nivel desarrollo de los compromisos comportamentales, este Despacho advierte que no le es posible ir más allá de lo que se encuentra debidamente probado y, por consiguiente, si bien la servidora recurrente aportó material probatorio suficiente para probar un nivel de desarrollo superior a lo registrado por su evaluador, este no tiene la capacidad probatoria para demostrar que la servidora aportó más de lo esperado en el cumplimiento de sus funciones, en los términos señalados en el aparte de análisis normativo del presente recurso.

En consecuencia, la calificación de la segunda evaluación parcial eventual del primer semestre, correspondiente al periodo 10 de abril a 13 de junio de 2019 quedará modificada en los siguientes términos:

**Calificación segunda evaluación parcial eventual periodo 10 de abril a 13 de junio de 2019 compromisos funcionales:**

EVALUACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES - 85%			
COMPROMISOS FUNCIONALES	Peso %	Evaluación (1-100)	RESULTADO

- 9 FEB 2021

RESOLUCIÓN No.

**0673**

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

Gestionar las acciones requeridas para dar respuesta de las peticiones, quejas y sugerencias asignadas a la coordinación del centro zonal	25	100	25
Realizar las gestiones administrativas y lo pertinente con el manejo del talento humano del centro zonal Centro	25	100	25
Promover los comités técnicos operativos, trámite de cuentas y otros trámites en el ejercicio de la supervisión de los contratos de aportes a cargo del Centro Zonal	25	100	25
Realizar el seguimiento a las medidas de restablecimiento de derechos acorde artículo 96 de la ley 1098 del 2016.	25	100	25
TOTAL			100
EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES			85

**Calificación segunda evaluación parcial eventual periodo 10 de abril a 13 de junio de 2019 compromisos comportamentales:**

EVALUACIÓN DE COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	
Compromiso con la organización -Decreto 815	Evaluación inicial
Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	SIEMPRE
Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	SIEMPRE
Apoya a la organización en situaciones difíciles	SIEMPRE
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	SIEMPRE
Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	SIEMPRE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
<b>RESULTAD NUMERICO</b>	<b>12</b>
<b>NIVEL DE DESARROLLO</b>	<b>ALTO</b>
Orientación a resultados - Decreto 815	Evaluación inicial
Asume la responsabilidad por sus resultados	SIEMPRE
Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas	SIEMPRE
Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos	SIEMPRE

- 9 FEB 2021

RESOLUCIÓN No. **0673**

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

Adopta medidas para minimizar riesgos	SIEMPRE
Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados	SIEMPRE
Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados	SIEMPRE
Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad	SIEMPRE
Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos	SIEMPRE
Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad	SIEMPRE
Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos	SIEMPRE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
<b>RESULTADO NUMERICO</b>	<b>12</b>
<b>NIVEL DE DESARROLLO</b>	<b>ALTO</b>
<b>Toma de decisiones (Profesional con Personal a Cargo)-Decreto 815</b>	<b>Evaluación inicial</b>
Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	SIEMPRE
Toma en cuenta la opinión técnica de sus colaboradores al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	SIEMPRE
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	SIEMPRE
Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	SIEMPRE
¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?	SI
¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales	NO
<b>RESULTADO NUMERICO</b>	<b>12</b>
<b>NIVEL DE DESARROLLO</b>	<b>ALTO</b>
<b>EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES</b>	<b>12</b>

En atención a lo anterior, la calificación total para el primer semestre deberá modificarse así:

**Calificación total primer semestre:**

- 9 FEB 2021

RESOLUCIÓN No. 0673

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

1. EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL 1	69 DÍAS	100
2. EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL 2	64 DÍAS	97
CALIFICACIÓN TOTAL		97

En consecuencia, la calificación definitiva será modificada así:

**Calificación definitiva anual u ordinaria periodo 2019-2020:**

	CALIFICACIÓN	PESO	TOTAL
1. EVALUACIÓN PRIMER SEMESTRE	97	50%	48.5
2. EVALUACIÓN SEGUNDO SEMESTRE	100	50%	50
CALIFICACIÓN DEFINITIVA			98.5
NIVEL			SOBRESALIENTE

Finalmente, este Despacho considera pertinente recordar al Evaluador su deber de sustentar y motivar debidamente los actos administrativos que deriven del ejercicio del derecho que tienen los servidores a recurrir la calificación definitiva de la Evaluación de Desempeño, incluyendo elementos probatorios que fundamenten su decisión y resolviendo de fondo las inconformidades presentadas, teniendo en cuenta las normas que para tal fin se establecen en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, como requisitos de los actos administrativos.

Así las cosas, y con fundamento en el análisis normativo y probatorio descrito, este Despacho procederá a **MODIFICAR** la calificación definitiva de la Evaluación de Desempeño para el periodo 2019-2020 de la servidora **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**, como consecuencia de la nueva calificación fijada para la segunda evaluación parcial eventual correspondiente al **periodo 10 de abril a 13 de junio de 2019**, en sus componentes funcional y comportamental.

En consideración con lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: MODIFICAR** la calificación de la Segunda Evaluación Parcial Eventual periodo 10 de abril a 13 de junio de 2019, de **89.75% a 97%**, de la servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**, identificada con cédula de ciudadanía No. 31.445.719, servidora con derechos de carrera quien se desempeña en el empleo de **PROFESIONAL UNIVERSITARIO, Código 2044, Grado 09**, quien presta sus servicios en la Regional Valle del Cauca, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: MODIFICAR** la calificación definitiva de la Evaluación Laboral de Desempeño para el periodo anual u ordinario 2019-2020, de **97.54% a 98.5%**, otorgada a la servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**.

**ARTÍCULO TERCERO: INSTAR** al Evaluador a que realice la sustanciación y motivación de estos actos administrativos, incluyendo elementos probatorios que fundamenten su decisión y resolviendo de fondo las inconformidades presentadas, teniendo en cuenta las normas que para tal fin se establecen.



RESOLUCIÓN No. 0673

- 9 FEB 2021

Por la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI, contra su calificación definitiva en la Evaluación de Desempeño Laboral 2019-2020

**ARTÍCULO CUARTO: ORDENAR** a la Dirección de Gestión Humana del ICBF, notificar la presente Resolución a la servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**, identificada con cédula de ciudadanía No. 31.445.719, en los términos previstos por los artículos 66 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, advirtiéndole que contra la misma no procede recurso alguno. Copia de dicha actuación deberá allegarse al Despacho de la Dirección General.

**ARTÍCULO QUINTO: ORDENAR** a la Dirección de Gestión Humana del ICBF, comunicar el presente acto administrativo al servidor **CARLOS HUMBERTO BRAVO RIOMAÑA**, Director de la Regional Valle del Cauca.

**ARTÍCULO SEXTO: ORDENAR** a la Dirección de Gestión Humana remitir copia de la presente Resolución a la historia laboral de la servidora pública **BEATRIZ EUGENIA PRADO LUCUMI**.

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

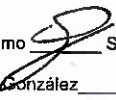

**NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los

- 9 FEB 2021



LINA MARÍA ARBÉLAEZ ARBÉLAEZ  
Directora General

Aprobó: Gustavo Martínez Perdomo  Secretario General / Edgar Leonardo Bojacá Castro  Jefe Oficina Asesora Jurídica

Revisó: María Clemencia Angulo González  Asesora Dirección General / Lina María Uruña Quintero  Asesora Secretaría General

/John Fernando Guzmán Uparéla  Director de Gestión Humana

Proyectó: Gina Paola Montealegre  Dirección de Gestión Humana.

