

RESOLUCIÓN No. 5444

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR
CECILIA DE LA FUENTE DE LLERAS (ICBF)**

En uso de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias y, en especial de las conferidas en el artículo 56 literal a) del Decreto 334 de 1980, 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, modificada en algunos artículos, por la Ley 1960 de 2019, establece dentro de los criterios básicos para el logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, entre otros: a) la profesionalización del talento humano al servicio de la administración pública como mecanismo de consolidación del principio del mérito, b) la flexibilidad de la gestión pública para ajustarse a las cambiantes necesidades de la sociedad y c) la responsabilidad de los servidores públicos en el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.

Que el artículo 37 de la Ley 909 de 2004, señala los principios que orientan la permanencia en el servicio público y que se consideran los pilares de este. Tales son: mérito, cumplimiento, evaluación y promoción de lo público.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC expidió el Acuerdo 6176 de 2018 junto con el 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 de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF mediante la Resolución No. 0593 de fecha 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 al instituto, evidenciar el nivel de cumplimiento e 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.

ES05 JUL 01

RESOLUCIÓN No. 0 5444

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

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

1. ANTECEDENTES

Que el servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 3.028.273, servidor público con derechos de carrera en el empleo **Profesional Especializado Código 2028 Grado 17**, actualmente asignado a la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID), de la Sede Nacional del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, fue evaluado para el periodo anual u ordinario 2022-2023 obteniendo una calificación definitiva correspondiente a **99.14%** la cual lo ubicó en el nivel **Sobresaliente**.

Que el mediante Resolución 8620 del 10 de noviembre de 2021 le fue otorgada una licencia no remunerada al servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO**, por 60 días hábiles, la cual fue prorrogada por las Resoluciones 0834 del 03 de febrero de 2022 y 1633 del 25 de febrero de 2022, está última extendiendo la licencia hasta el 18 de marzo de 2022.

Que el 22 de marzo de 2022 el servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** remitió incapacidad médica por un término de tres (03) días, reintegrándose a sus funciones en la OCID el día 25 de marzo.

Que el 31 de marzo de 2022, según consta en el formato correspondiente, el servidor **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** concertó compromisos en el empleo **Profesional Especializado Código 2128 Grado 17**, Grupo de Quejas de la OCID; con la Comisión Evaluadora integrada por los servidoras **PAULA ESTEFANÍA CASTAÑEDA INFANTE** titular del empleo **Profesional Especializado Código 2128 Grado 17** y **KAROLINA MEJÍA ACOSTA** Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario, concertando tres (03) compromisos funcionales y cuatro (04) compromisos comportamentales para el periodo de evaluación comprendido entre el 25 de marzo de 2022 al 31 de enero de 2023.

Que el 22 de junio de 2022 el servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** fue evaluado en el Grupo Quejas de la OCID, por la Comisión Evaluadora, para el periodo comprendido entre el 25 de marzo y el 5 de junio de 2022 mediante evaluación parcial eventual por motivo "traslado o reubicación", obteniendo un resultado de 100%.

Que por motivo del traslado interno en la OCID, el servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** fue asignado al despacho de dicha oficina, teniendo como evaluadora directa a la Jefe de la OCID **KAROLINA MEJÍA ACOSTA**, a partir del 6 de junio de 2022.

Que el 19 de agosto el servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** fue evaluado para el periodo comprendido entre el 6 de junio y el 31 de julio de 2022 mediante evaluación parcial eventual por motivo "lapso entre la última evaluación y el final del periodo", por la Jefe de OCID, obteniendo un resultado de 100%.

Que el 21 de octubre de 2022, mediante Resolución No. 5031 le fue aceptada la renuncia a la servidora pública **KAROLINA MEJÍA ACOSTA** en el empleo de Jefe de Oficina Código 0137 Grado 22, asignado a la OCID.

RESOLUCIÓN No. 0 5444

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

Que en atención de lo anterior, el 24 de octubre de 2022 el servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** fue evaluado para el periodo comprendido entre el 1 de agosto y el 20 de octubre de 2022 mediante evaluación parcial eventual por motivo "cambio de evaluador", por la Jefe de la OCID durante ese periodo, obteniendo un resultado de 97,0%.

Que el 21 de octubre de 2022 mediante Resolución No. 5036 el servidor **MANUEL GUILLERMO MOLINA JIMENEZ** fue nombrado en el empleo de Jefe de Oficina Código 0137 Grado 22, ubicado en la Oficina de Control Interno Disciplinario, de la Sede de la Dirección Nacional.

Que mediante Resolución No. 5708 del 12 de diciembre de 2022 le fue autorizado el periodo de vacaciones al servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO**, a partir de 19 de diciembre de 2022 y hasta el 30 de enero de 2023.

Que en atención de lo anterior, el servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** fue evaluado para el periodo comprendido entre el 21 de octubre y el 18 de diciembre de 2022 mediante evaluación parcial eventual por motivo "separación temporal del empleo", por el Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario **MANUEL GUILLERMO MOLINA JIMENEZ**, obteniendo un resultado de 100%.

Que el servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** se reintegró a sus funciones en la OCID el 31 de enero de 2023.

Que por motivo de lo anterior, el 7 de febrero de 2023 se le realizó al servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** evaluación parcial eventual por lapso entre la última evaluación y final del periodo, obteniendo una calificación de 100%.

Que el 9 de febrero de 2023 al servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** le fue generada la calificación definitiva de su evaluación de Desempeño laboral para el periodo anual u ordinario 2022-2023 por parte del Jefe de la OCID, **MANUEL GUILLERMO MOLINA JIMENEZ**, obteniendo una calificación definitiva de 99.14% que lo ubicó en el nivel **Sobresaliente**.

Que el 09 de febrero de 2023, el Jefe de la OCID **MANUEL GUILLERMO MOLINA JIMENEZ**, en calidad de evaluador, a través de correo electrónico institucional, notificó la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral del periodo anual 2022-2023, al servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO**.

Que el 15 de febrero de 2023, el servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO**, encontrándose dentro del término legal, mediante oficio remitido a su evaluador, interpuso recurso de reposición en subsidio de apelación en contra de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral del periodo anual u ordinario 2022-2023.

Que el 6 de marzo de 2023, el valuador **MANUEL GUILLERMO MOLINA JIMENEZ**, resolvió en primera instancia el recurso interpuesto por el servidor **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** a través de la **Resolución No. 0001**, mediante la cual confirmó la calificación definitiva de la Evaluación de Desempeño Laboral para el periodo 2022-2023.

Que el 6 de marzo de 2023, el Jefe de la OCID **MANUEL GUILLERMO MOLINA JIMENEZ**, en calidad de evaluador, notificó el contenido de la Resolución No. 0001 del 6 de marzo de 2023 al servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** a través de memorando con radicado **20231270000029073**.

RESOLUCIÓN No. 05444 10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

Que el 8 de marzo de 2023 el Jefe de la OCID **MANUEL GUILLERMO MOLINA JIMENEZ**, en calidad de evaluador, a través del memorando con radicado No. 202312700000030343, dirigido a la Dirección de Gestión Humana, remitió el recurso de apelación con el ánimo de resolver la alzada.

I. COMPETENCIA

La Directora General del ICBF tiene competencia para resolver el recurso de apelación interpuesto contra de la Calificación Definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral del servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO**, realizada por el Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID), de la Sede Nacional, **MANUEL GUILLERMO MOLINA JIMENEZ**, en calidad de Evaluador, para el periodo anual u ordinario 2022 - 2023, en virtud de las competencias asignadas por el Acuerdo 6176 de 2018, proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC 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 (...)".

II. ASPECTOS DEL RECURSO

OBJETO DEL RECURSO

El 15 de febrero de 2023, a través de oficio dirigido a su evaluador, el servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación contra la calificación definitiva obtenida en la evaluación del desempeño laboral del periodo 2022-2023, de la siguiente forma:

(...)

Motivado en cambio de evaluador derivado de la salida de la Dra. KAROLINA MEJIA, otro jefe de la OCID, se me realiza una nueva evaluación parcial eventual correspondiente al periodo 01 de agosto de 2022, al 20 de octubre de 2022 correspondiente a 80 días, en la cual dentro de los compromisos comportamentales no se otorga el 100% de la apreciación subjetiva para dicha evaluación en ninguno de las cuatro competencias asociadas, conductas que fueron evaluadas tal y como se observa en los anexos.

Como puede verse de los apartes de la evaluación anexa a folios 7 y 8 del presente, puede ver la falta de congruencia que existe por parte del evaluador al surtir la calificación correspondiente a los factores funcionales, los cuales se dividen o clasifican en cuatro competencias a saber:

6.1. COMPETENCIA. Orientación a resultados — Decreto 815. En donde se plantean 10 conductas asociadas, en las cuales la evaluación corresponde a cada una de estas conductas al calificativo SIEMPRE. Cerrando con dos preguntas:

"1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados? RTA. SI

2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales? RTA. NO

6.2. COMPETENCIA. Aprendizaje continuo — Decreto 815, se plantean tres conductas asociadas guardando el mismo comportamiento; es decir, se evalúan con el calificativo SIEMPRE, cerrando con las preguntas:

"1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales

RESOLUCIÓN No. 0 5441

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

acordados? RTA. SI

2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales? RTA. NO

6.3. Similar patrón de comportamiento se da en la evaluación de las competencias aprendizaje continuo y trabajo en equipo del Decreto 815, para cada una de las conductas asociadas y que pueden observarse en la copia de la evaluación que antes se adjunta a folios citados.

Con fundamento en lo antes dicho, surgen los primeros aspectos de inconformismo, derivados de la incongruencia en la evaluación, ya que siendo competencias que van ligadas a unas conductas asociadas, estas se complementan entres si, es decir representan un ejercicio si se quiere de silogismo, en donde con fundamento en unas premisas conducen objetivamente a una conclusión, la cual para que sea verdadera y no falsa requiere que esté en coherencia con los enunciados que conducen a esta conclusión, y realizando este símil encontraríamos que la primer premisa sería para nuestro ejemplo la competencia y las segundas corresponderían a cada una de las conductas. Así a manera de ejemplo y como a quedado dicho para el caso de la primera competencia es decir "ARIENTACION A RESULTADOS", se asocian diez conductas en donde como puede verse se me evalúa en cada una de ellas con la expresión; "SIEMPRE", pero al surtirse o mejor responderse las preguntas:

"1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados? RTA. SI -

2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales? RTA. NO

La respuesta para la primera de ellas es afirmativa empero la segunda es no.

De lo cual se ha dicho no guarda coherencia, pues el resultado de estas preguntas debe ser congruente con lo dicho en cada una de las expresiones de evaluación, que para el caso corresponden a la expresión siempre; luego en coherencia, las respuestas a ese interrogantes planteadas debería ser afirmativa, pues lógico es que se cumple como lo he señalado, en ningún momento, de manera verbal, menos escrita se me habló por parte de la evaluadora KAROLINA MEJÍA que es quien me genera la evaluación que afecta el resultado definitivo, de aspectos a mejorar, menos aún de establecer compromiso de mejora, requisito sine qua non para que la evaluación se sustente en criterios de objetividad y no de subjetividad como demuestro con lo dicho.

Aún más, se tiene que durante las evaluaciones anteriores surtidas por la evaluadora se me califico estos mismos factores en el porcentaje máximo permitido, al igual que con ocasión de la evaluación definitiva realiza el Dr. MANUEL GUILLERMO MOLINA JIMÉNEZ, quien bajo criterios de objetividad me otorgo en las competencias objeto de recurso el máximo valor porcentual permitido, lo cual nos aporta como un aspecto más de la incongruencia de los resultados cualitativos de la evaluación surtida el 24 de octubre de 2022.

A pesar de que mi calificación definitiva me ubica en un buen nivel, no quedo conforme con ella, pues no se ven reflejado los factores de objetividad, ni factores cualitativos a los que me he referido, además de este evaluación es bien sabido depende el ser tenido en cuenta para acceder a las prerrogativas legales que contemplan las normas referidas como acceso a encargos en grados superiores y demás que sobra precisar y que no considero justo sacrificar por el descuido o ligereza que se tuvo en una de las evaluaciones parciales, y que afecta el resultado final, máxime cuando no se compadece con criterios de objetividad e imparcialidad".

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID) MANUEL GUILLERMO MOLINA JIMENEZ, en calidad de Evaluador, resolvió el recurso de reposición, a través de la Resolución No. 001 del 06 de marzo de 2023, confirmando la calificación definitiva del servidor de 99.14% Nivel Sobresaliente, sustentando su decisión en los siguientes argumentos:

(...)

"Así las cosas, se observa que la inconformidad del recurrente recayó en el resultado de la evaluación de las competencias comportamentales, en la primera parcial eventual del segundo semestre, realizada

RESOLUCIÓN No.

0 5221 10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

por la Jefe de la Oficina de dicho momento doctora KARILONA MEJÍA ACOSTA, razón por la cual, el análisis se centrará a este periodo de evaluación precisando que las conductas asociadas se calificaron en su totalidad con 'SIEMPRE', la primera pregunta de impacto se respondió de manera afirmativa y la segunda de manera negativa, así (...)"

(...)

"En cuanto al primer argumento del recurrente respecto a la falta de congruencia en la evaluación de las competencias comportamentales dado que la respuesta a la segunda pregunta de impacto fue negativa, se trae a colación la forma de calificación de las conductas asociadas a las competencias, así como están planteadas las preguntas de impacto en el Aplicativo EDL-App, y la puntuación o resultado previsto, así: (...)"

(...)

"Así las cosas, tal y como está esbozada la segunda pregunta de impacto que busca indagar si las conductas asociadas a las competencias comportamentales evaluadas además de aportar al logro de los compromisos 'han excedido o han permitido un resultado superior al esperado', desvirtúa lo planteado por el recurrente donde adujo que las conductas asociadas observadas "siempre" conducen objetivamente a una conclusión o respuesta afirmativa"

De igual modo, la doctora MEJIA ACOSTA jefe de la Oficina de Control Disciplinario para el periodo calificado, tampoco cargó las evidencias soporte de la decisión de no dar explicación a la respuesta motivo del recurso, circunstancia que como se enunció no es necesario registrar, pero dicha omisión no permite al suscrito contar con soporte, de uno o de otro lado, dentro del sistema EDL-APP. Para valorar la realidad eventual de la decisión recurrida.

En cuanto a la incongruencia que advirtió el recurrente dada la ausencia de generación de un plan de mejoramiento, replanteamiento de objetivos, llamados de atención, insinuaciones, señalamientos o requerimientos por incumplimiento de sus compromisos que le hubiesen permitido adoptar los correctivos pertinentes en su actuar laboral y no pender de un juicio de valor subjetivo y caprichoso, y ante la supuesta omisión de seguimiento que hubiese permitido en un ambiente de concertación plantear planes de mejora, al no registrar explicación al por qué de la respuesta a la pregunta 2 contenida en la evaluación de las competencias comportamentales, ni cargar evidencia del incumplimiento se fundamentó en lo previsto en los artículos 1°, 4° y 7° del Acuerdo 6176 de 2018 de CNSC.

Así las cosas, en el presente caso, verificado el aplicativo EDL-APP se pudo establecer que para el periodo de la primera evaluación parcial eventual del segundo semestre 2022-2023, el servidor LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO no registró evidencia alguna que permitiera a la evaluadora dar una respuesta afirmativa a la pregunta 2. "Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales acordados?".

Así mismo, se precisa que la ausencia de replanteamiento de objetivos, llamados de atención verbales o escritos, requerimientos por incumplimientos y demás situaciones descritas por el recurrente no tienen relación directa con el no aporte adicional a sus compromisos que generaron el resultado de la evaluación recurrida, ni derivan en evaluación caprichosa o subjetiva. Y el no registro de explicación o evidencia a la respuesta negativa, tampoco es conclusivo de falta de seguimiento, ni de carencia de objetividad como ya se analizó en puntos anteriores de esta decisión.

De igual forma, es errónea la interpretación del recurrente cuando señaló como incongruente el hecho de que, en las calificaciones anteriores o posteriores a la recurrida, se le calificó con el porcentaje máximo, pretendiendo igual calificación, pues esto obedece a la independencia de cada una de las evaluaciones parciales eventuales, cuyo resultado corresponde, en el caso específico a la observación del evaluador del momento, quien valora el aporte mayor a los compromisos acordados".

I. PRUEBAS APORTADAS

Para el conocimiento del presente recurso de apelación, fueron allegados los siguientes documentos para ser valorados como pruebas por este Despacho:

RESOLUCIÓN No. 0 5441

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

Por parte del evaluado:

FECHA	DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES DEL DESPACHO
S/F	Once (11) correos electrónicos enviados por el evaluado al personal de la OCID.	Mensajes con indicaciones varias, enviados durante el periodo correspondiente del 01 de agosto al 20 de octubre de 2022.	Evidencias compromisos comportamentales
19-10-1022	Certificado de asistencia	Congreso Nacional de Derecho Disciplinario de la Personería de Bogotá.	Evidencias compromisos comportamentales
15-02-2023	Escrito de recurso	Recurso de reposición en contra de la calificación definitiva del periodo anual 2022-2023.	Sin observaciones

Por parte de la Evaluadora:

Al remitir el expediente administrativo, la Evaluadora adjuntó las siguientes evidencias:

FECHA	DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES DEL DESPACHO
S/F	Cuatro (4) correos electrónicos remitidos por la DGH	Invitación de la DGH a capacitaciones sobre EDL y VDL realizadas durante el periodo 2022-2023.	Sin observaciones
06-03-2023	Resolución 001 del 2023	Mediante la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por el evaluado.	Pertinente
S/F	Formatos de Evaluación del periodo anual 2022-2023 y de concertación de compromisos.		Sin observaciones

I. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En consideración al análisis de los antecedentes, este Despacho debe determinar si existe razón suficiente de conformidad con las circunstancias de hecho y derecho, para confirmar o modificar la calificación otorgada en primera instancia al servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO.

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.

El servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación mediante oficio dirigido a su evaluador, dentro del término legal establecido por el Acuerdo 6176 de 2018 CNSC, en contra del resultado de la calificación obtenida para el periodo anual u ordinario 2022-2023, señalando inconformidad con su calificación definitiva por los resultados obtenidos en su evaluación parcial eventual correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2022 el 20 de octubre de 2022, del segundo semestre respecto de sus compromisos comportamentales.

RESOLUCIÓN No.

0 5444 10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

Se precisa que el recurrente no señala las normas legales o reglamentarias que 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 el recurrente frente a su inconformidad con los resultados de la calificación definitiva del periodo 2020-2021, para lo cual realizará un análisis respecto de las fases que comprenden la evaluación de desempeño anual, en concordancia con el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, el cual señala que la evaluación se compone por cuatro etapas a saber:

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

Frente a la **primera fase** denominada **Concertación de Compromisos**, es procedente indicar que el servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO**, el 31 de marzo de 2022, de acuerdo con la información que reposa en el expediente, concertó los siguientes compromisos funcionales y comportamentales para el período de evaluación comprendido entre el 25 de marzo de 2022 y el 31 de enero de 2023 para el empleo **Profesional Especializado Código 2028 Grado 17**, asignado al Grupo de Quejas de la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID) con la Comisión Evaluadora integrada por las servidoras **PAULA ESTEFANÍA CASTAÑEDA INFANTE** titular del empleo **Profesional Especializado Código 2128 Grado 17** y **KAROLINA MEJÍA ACOSTA** Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario para el momento.

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO
1	Evaluar y/o calificar procesos asignados por reparto mediante auto y registrados en SCAD – Sistema de Control de Asuntos Disciplinarios, o aquellos prioritarios por parte de la Jefatura y/o la Coordinación del Grupo, proyectando la decisión que en derecho corresponda (apertura de investigación Disciplinaria, Citación a audiencia, archivo de IP, ID, Pliego de cargos, etc.), dando cumplimiento a términos y procedimientos establecidos en régimen disciplinario vigente y demás normatividad procesal y sustantiva aplicable.	30%
2	Dar impulso procesal mediante contestación de recursos, nulidades, solicitudes, derechos de petición, acciones de tutela, entre otros, y practicar pruebas de los procesos a cargo o comisionados por parte del Despacho, asignados mediante auto y registrados en SCAD – Sistema de Control de Asuntos Disciplinarios, dando cumplimiento a los términos y procedimientos establecidos en régimen disciplinario vigente y demás normatividad procesal y sustantiva aplicable.	40%
3	Analizar y proyectar los asuntos nuevos (quejas, informes de oficio) asignados por el Despacho mediante auto y registrados en SCAD – Sistema de Control de Asuntos Disciplinarios con la decisión que en derecho corresponda Auto Inhibitorio, de apertura de indagación preliminar o investigación disciplinaria, remisión por competencia, auto de avóquese conocimiento) dando cumplimiento a los términos y procedimientos establecidos en régimen disciplinario vigente y demás normatividad procesal y sustantiva aplicable.	30%

No.	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
1	Instrumentación de Decisiones
2	Trabajo en Equipo
3	Aprendizaje Continuo
4	Orientación a Resultados

Mediante Resolución No. 5035 del 21 de octubre de 2022 el servidor **MANUEL GUILLERMO MOLINA JIMENEZ** fue nombrado Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario, momento a

RESOLUCIÓN No. 0 5444

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

partir del cual asumió su rol de Evaluador. Este cambio de evaluador no generó un ajuste de compromisos laborales para el servidor recurrente, los cuales se mantuvieron sin cambios hasta el final del periodo anual u ordinario 2022-2023.

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 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 periodo de evaluación".

En el mismo sentido, el Anexo Técnico del Acuerdo en mención dispone lo siguiente:

"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 periodo 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 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 los compromisos funcionales y comportamentales concertados con el evaluado; de las cuales se puede concluir la necesidad de aplicar acciones preventivas o correctivas acorde con el criterio del evaluador.

Es importante advertir, además, que en la fase de seguimiento intervienen de igual forma, junto con el evaluador, todos los demás actores involucrados en el desarrollo de las actividades propias de la Entidad y que guardan relación directa con el ejercicio funcional del evaluado. Los compromisos de mejora individual, por su naturaleza dispositiva, no son la única forma de probar el seguimiento.

Respecto a la tercera fase denominada **Evaluaciones Parciales**, esta corresponde a los resultados obtenidos por el servidor público recurrente, en la Evaluación de Desempeño Laboral del primer y segundo semestre, y las evaluaciones parciales eventuales, que de acuerdo con la información que se encuentra en el Aplicativo EDL, fue la siguiente:

RESOLUCIÓN No. 0 5144 10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

Tipo Evaluación	Motivo	Fecha Inicial	Fecha Final	Días	Nota Funcionales	Nota Comportamentales	Escala Comportamentales	Definitiva Evaluación
Evaluación parcial eventual	Cambio de empleo por traslado o reubicación	25-03-2022	05-06-2022	71	85	15	MUY ALTO	100
Evaluación Parcial Eventual	Lapso entre la última evaluación y el final del periodo	06-06-2022	31-07-2022	55	85	15	MUY ALTO	100
Total Primer Semestre				180				100%
Evaluación parcial eventual	Cambio de evaluador	01-08-2022	20-10-2022	80	85	12	ALTO	97.0
Evaluación parcial eventual	Separación temporal del empleo por más de 30 días	21-10-2022	18-12-2022	58	85	15	MUY ALTO	100
Evaluación parcial eventual	Lapso entre la última evaluación y el final del periodo	31-01-2023	31-01-2023	1	85	15	MUY ALTO	100
Total Segundo Semestre				139				98.28%

La **cuarta fase** de la Evaluación de Desempeño Laboral anual u ordinaria corresponde a la **calificación definitiva anual**, para el cual el servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** obtuvo los siguientes resultados, según la información que se encuentra en el Aplicativo EDL-App:

Calificación definitiva anual u ordinaria periodo 2022-2023:

CALIFICACIÓN		PESO	TOTAL
1. EVALUACIÓN PRIMER SEMESTRE	100	50%	50
2. EVALUACIÓN SEGUNDO SEMESTRE	98.28	50%	49.14
CALIFICACIÓN DEFINITIVA			99.14
NIVEL SOBRESALIENTE			

El servidor público recurrente manifiesta inconformidad con la calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023, por considerar que el resultado obtenido en la Evaluación Parcial Eventual del segundo semestre correspondiente al periodo 1 de agosto de 2022 al 20 de octubre de 2022, motivo *Cambio de Evaluador*, respecto de la segunda pregunta de desarrollo **"2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?"**, no guarda congruencia con los resultados obtenidos en la evaluación de la totalidad de sus compromisos laborales de ese periodo, manifestando igualmente que dicha valoración fue registrada sin cumplimiento del principio de objetividad que debe fundamentar todo el proceso de evaluación del desempeño.

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

RESOLUCIÓN No. 0 5441 10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 6176 de la Comisión Nacional de Servicio Civil, junto con su Anexo Técnico.

Inicialmente, es importante establecer que la Evaluación de Desempeño Laboral es 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 el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.8.1.3 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 de 2018 de la CNSC establece el Sistema Tipo de evaluación, que señala:

"ARTÍCULO 1º. 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".

Del análisis de la normatividad transcrita 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 reportadas¹.

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 de 2018 de la CNSC:

ARTÍCULO 8º. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL. Comprende el periodo 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 periodo.

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 los servidores evaluados, es de resaltar la importancia que tiene para este la fase de seguimiento en relación con la naturaleza de la evaluación.

La evaluación frente a la cual el recurrente presenta inconformidad corresponde a la primera parcial eventual del segundo semestre por motivo "cambio de evaluador", periodo 01 de agosto

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

RESOLUCIÓN No. 0 5444 10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

de 2022 al 20 de octubre de 2022 específicamente en la valoración realizada para la segunda pregunta de desarrollo, para la cual la evaluadora consideró que la respuesta a esta pregunta corresponde a "No", lo cual ubicó el cumplimiento de los compromisos comportamentales en 12, nivel Alto.

Frente a esta evaluación, de acuerdo con lo registrado en el formato correspondiente, la totalidad de las competencias comportamentales y sus conductas asociadas fueron valoradas por la evaluadora en SIEMPRE.

Respecto al caso que nos ocupa, es necesario reiterar que respecto de la valoración de los compromisos comportamentales y su relación con la apreciación cualitativa que hace el evaluador al responder a las preguntas de desarrollo **¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?** y **¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?** buscan establecer los aspectos necesarios para garantizar que estas competencias han estado presentes en el evaluado en el ejercicio de sus funciones e igualmente, si estas han aportado positivamente y/o exceden el logro de los compromisos laborales (funcionales y comportamentales) establecidos para la evaluación del desempeño.

La valoración asignada para cada pregunta de desarrollo responde a la observación global de cada competencia comportamental en el cumplimiento de las funciones del evaluado, y no está relacionada exclusivamente con la calificación asignada para cada conducta asociada, puesto que su objetivo es consultar dos aspectos diferentes: en qué nivel han estado presentes estas conductas, y si estas han contribuido a superar el logro de los objetivos propuestos.

Es así como una valoración asignada como SIEMPRE en el total de las conductas asociadas a un compromiso comportamental específico, no significa, en principio, que la respuesta a las preguntas de desarrollo corresponda consecuentemente a la opción de respuesta Si, ya que se están evaluando aspectos diferentes.

Sin embargo, debe advertir este Despacho que la valoración de los compromisos comportamentales, sus conductas asociadas y las preguntas de desarrollo, a pesar de ser una valoración cualitativa fundamentada en la observación realizada por el evaluador del desarrollo de las funciones laborales del evaluado, esta debe corresponder a las evidencias objetivas registradas y presentadas por las partes del proceso de evaluación, esto es, el Evaluador y el Evaluado.

Teniendo en cuenta lo anterior, un análisis de los documentos aportados por las partes como evidencias dentro del presente proceso administrativo, no arroja inicialmente claridad sobre las razones objetivas de la evaluadora para asignar dicha respuesta a la pregunta de desarrollo en cuestión. Frente a los supuestos de hecho relacionados, de la respuesta al recurso de reposición contenido en la Resolución 001 del 06 de marzo de 2023, se puede evidenciar lo siguiente:

"De igual modo, la doctora KAROLINA MEJÍA ACOSTA, Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario para el periodo calificado, tampoco cargó las evidencias soporte de la decisión de no dar explicación a la respuesta motivo del recurso, circunstancia que como se anunció no es necesario registrar, pero dicha omisión no permite al suscrito contar con soporte, de uno o de otro lado, dentro del sistema EDL-APP, para valorar la realidad eventual de la decisión recurrida"

De acuerdo con dicho argumento se hace necesario para este Despacho hacer la siguiente consideración:

RESOLUCIÓN N.º 5444

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

Frente a este aparte considerativo de la mencionada Resolución, y teniendo de presente lo expuesto en materia normativa que rige todo el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, es necesario señalar que es el evaluador en el ejercicio de su rol, quien tiene la carga probatoria cuando considera que el evaluado no ha tenido el nivel de desarrollo esperado en el cumplimiento de sus funciones, pues de lo contrario estaríamos frente a una decisión subjetiva, y en algunos casos hasta arbitraria, situación que no aporta al cumplimiento de los objetivos de este proceso.

En este sentido, durante el proceso de seguimiento el evaluador debe adoptar una postura de diálogo permanente cuando advierta falencias y, en este orden, registrar las evidencias necesarias que le permitan conocer al evaluado el estado real de su desarrollo funcional y comportamental, máxime cuando este ha cumplido con su obligación de registrar y aportar las propias. Lo anterior, teniendo en cuenta que la respuesta a las preguntas de desarrollo depende únicamente del ejercicio de observación del evaluador durante el proceso.

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.² Limitarse a su función calificadora impide cumplir los objetivos de mejora continua que busca desarrollar la evaluación de desempeño.

Lo anterior, salvaguarda, no sólo los principios de objetividad y legalidad en los que se fundamenta el proceso de evaluación, sino también principios de respaldo constitucional como el debido proceso y la buena fe.

Así las cosas, este Despacho considera que no es posible exigirle al evaluado más de lo que está legamente obligado a soportar, es decir, realizar el debido aporte y registro de evidencias durante el proceso de evaluación, que de acuerdo con los resultados obtenidos para la evaluación parcial objeto de reclamación es claro que se ha cumplido, lo que pone la carga de la prueba en cabeza del evaluador, quien debió aportar evidencias claras que le permitieran establecer al evaluado el resultado obtenido en la pregunta de desarrollo No. 2 del formato de evaluación.

Por lo anteriormente señalado, este Despacho considera procedente modificar la calificación total obtenida por el evaluado en los compromisos comportamentales de la *primera evaluación parcial eventual* del segundo semestre, periodo 01 de agosto de 2022 al 20 de octubre de 2022, por motivo "*cambio de evaluador*", de conformidad con su solicitud, ubicándolo en 15, Nivel Muy Alto.

En consecuencia, este Despacho deberá **MODIFICAR** la calificación definitiva obtenida por el servidor recurrente **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO** correspondiente al periodo de evaluación anual u ordinario 2022-2023, de acuerdo con el aparte considerativo desarrollado en este acto administrativo.

En consideración con lo anteriormente expuesto,

² *Ibidem*, Págs. 8-9.

RESOLUCIÓN No. 5444

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: MODIFICAR el resultado de la primera evaluación parcial del segundo semestre, correspondiente al periodo 1 de agosto de 2022 al 20 de octubre de 2022, obtenido por el servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 3.028.273, quien actualmente se desempeña en el empleo **Profesional Especializado Código 2028 Grado 17** asignado a la Oficina de Control Interno Disciplinario, de la Sede Nacional del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, de **97.0% a 100% Nivel Sobresaliente**.

ARTÍCULO SEGUNDO: MODIFICAR en consecuencia la **Calificación Definitiva** de la Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al periodo anual 2022-2023, del servidor **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO**, de **99,14% a 100%, Nivel Sobresaliente**.

ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana, notificar la presente Resolución al servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO**, en los términos previstos en los artículos 66 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. La copia de dicha actuación deberá allegarse al Despacho de la Dirección General.

ARTÍCULO CUARTO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana comunicar el presente acto administrativo al servidor público **JOSÉ VICENTE CIFUENTES SALAZAR**, quien actualmente se desempeña como Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario, en su calidad de evaluador.

ARTÍCULO QUINTO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana remitir copia de la presente Resolución a la historia laboral del servidor público **LEONARDO ANDRÉS CHAVES ROBAYO**.

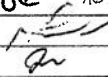
ARTÍCULO SEXTO: Contra el presente acto administrativo no procede recurso alguno.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

10 JUL 2023


ASTRID ELIANA CÁCERES CÁRDENAS
Directora General

ROL	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Aprobó	Diana Mireya Parra	Asesor Dirección General	
Aprobó	Daniel Eduardo Bocanegra	Jefe de la Oficina Asesora Jurídica	
Revisó	Angelica Johana Ortiz/ Andrea Delgado Perdomo	Abogadas contratistas Oficina Asesora Jurídica	ADP ADP
Revisó	Daniel Antonio Estrada Montes	Director Dirección de Gestión Humana	
Proyectó	John Fernando Guzmán Uparela	Coordinador Grupo de carrera administrativa	