

RESOLUCIÓN No. 0 5445

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA 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 en algunos artículos 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.

RESOLUCIÓN No. 0 5445

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA 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 **CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.533.756, servidor con derechos de carrera en el empleo **Defensor de Familia Código 2125 Grado 17**, actualmente asignado a la Dirección Regional Tolima, fue evaluado para el periodo anual u ordinario 2022-2023 obteniendo una calificación definitiva correspondiente a **98.52%** la cual la ubicó en el nivel **Sobresaliente**.

Que el 20 de febrero de 2022 el servidor **CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA** concertó compromisos en el empleo **Defensor de Familia Código 2125 Grado 17** con su evaluador, **MARIA VICTORIA FAJARDO PIESCHACÓN**, directora regional de la regional Tolima, concertando tres (03) compromisos funcionales y cuatro (04) compromisos comportamentales para el periodo de evaluación comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023.

Que el 10 de febrero de 2023, el servidor público **CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA** fue evaluado para el periodo anual u ordinario 2022 - 2023, mediante el aplicativo EDL-APP, por la directora regional, **MARIA VICTORIA FAJARDO PIESCHACÓN** en calidad de evaluadora como consta en el formato de calificación definitiva, obteniendo una calificación definitiva correspondiente a **98.52% Nivel Sobresaliente**.

Que el 10 de febrero de 2023 le fue notificada la calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 al servidor **CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA** a través del Aplicativo EDL-App, quien procedió a rechazarla de acuerdo con las opciones desplegadas en la herramienta mencionada.

Que el 14 de febrero de 2023, el servidor **CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA** interpuso recurso de reposición en subsidio de apelación a través de correo electrónico remitido a su evaluadora.

Que el 09 de marzo de 2023, la Evaluadora **MARIA VICTORIA FAJARDO PIESCHACÓN** resolvió en primera instancia el recurso interpuesto por el servidor **CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA** a través de la **Resolución No. 0187**, mediante la cual confirmó la calificación definitiva de la Evaluación de Desempeño Laboral para el periodo 2022-2023.

Que el 10 de marzo de 2023, la directora regional **MARIA VICTORIA FAJARDO PIESCHACÓN**, en calidad de evaluadora notificó el contenido de la Resolución No. 0187 del 09 de marzo de 2023 al servidor público **CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA** a través de correo institucional.

Que el 13 de marzo de 2023 la doctora **MARIA VICTORIA FAJARDO PIESCHACÓN**, en calidad de evaluadora, a través del memorando con radicado No. 202359200000014143, dirigido a la Dirección de Gestión Humana, remitió el recurso de apelación con el ánimo de resolver la alzada.

I. COMPETENCIA

RESOLUCIÓN No. 0 5445

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

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 **CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA**, realizada por la directora regional Tolima, **MARÍA VICTORIA FAJARDO PIESCHACÓN**, en calidad de Evaluadora, 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 que "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 14 de febrero de 2023, a través de correo electrónico dirigido a su evaluadora, el servidor público **CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA**, 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:

"1º.- De acuerdo con los compromisos funcionales para el periodo de evaluación mencionado, se concertó el siguiente: "Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales, teniendo en cuenta el cumplimiento de los indicadores de gestión y resultados".

2º.- para el caso del compromiso funcional mencionado, se estableció un peso del 35%, por lo que, para este segundo semestre, la calificación de este compromiso fue de un 31.5, con un rango de 90.0 (1-100).

3º.- según los términos de este compromiso, considero que merezco una calificación de 35,0 y no de 31.5 sobre el 35% de peso de la calificación final, por cuanto dentro de mi desempeño laboral siempre brindé la atención a los usuarios en los términos previstos en la ley; en ese orden de ideas, se respondieron las peticiones de información y orientación con trámite; de solicitudes de copias; se cumplió con el procedimiento establecido en el lineamiento PARD y ley 1098 de 2006, para los casos reportados de presuntas amenazas (RAVD) y para los casos de solicitudes de restablecimiento de derechos (SRD), según las modificaciones de la ley 1878 de 2018, lo que conllevó a que no haya incurrido en pérdidas de competencia.

Además, no he sido notificado de Peticiones, quejas o reclamos, que hayan sido interpuestos por usuarios inconformes, por la prestación de mi servicio como funcionario público; mucho menos de llamados de atención de los superiores jerárquicos; tampoco cursan indagaciones, investigaciones o demandas en contra del suscrito.

Todo lo anterior ha permitido que de mi parte, no se hayan afectado indicadores de gestión y resultados y, de haberse presentado algún reporte PRELIMINAR o alerta, el mismo fue diligentemente subsanado, tan pronto como fue comunicado al suscrito, por lo que no se afectó ningún INFORME FINAL, de indicadores de protección y Semáforo de Permanencias Beneficiarios (Ley 1878 de 2018), como tampoco los indicadores ICBF de relación con el ciudadano.

4º.- para demostrar el cumplimiento del compromiso funcional, señalado en el numeral 1º. y que es motivo de la presente reclamación, adjunto copias de las actas de reunión de los Grupos de Estudio y Trabajo (GET), realizados en este centro zonal, durante los meses de AGOSTO, SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE DE 2022 y ENERO DE 2023, con las que se da cuenta que he cumplido a cabalidad, con el 100% del contenido de dicho compromiso, por lo que solicito respetuosamente, se acceda a mi pedimento y se otorgue calificación de 35 puntos sobre el 35% de peso porcentual, el cual fue acordado para este compromiso funcional".

RESOLUCIÓN No.

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La directora de la Regional Tolima, **MARÍA VICTORIA FAJARDO PIESCHACÓN**, en calidad de Evaluadora, resolvió el recurso de reposición, a través de la Resolución No. 0187 del 09 de marzo de 2023, confirmando la calificación definitiva del servidor de **98.52% Nivel Sobresaliente**, sustentando su decisión en los siguientes argumentos:

(...)

"En este orden de ideas, se puede observar que en la vinculación de actuaciones del SIM 31223134, se refleja una inadecuada gestión de las mismas acorde al tipo y motivo creado para dicha petición, incumpliendo en lo dispuesto en la Hoja de vida de indicadores PA 131, y quedando este escenario reflejado en el desempeño final del mismo para el mes de septiembre de 2022 del Centro Zonal Purificación.

Una vez explicada la situación que ocasionó la afectación del indicador PA-131 por parte de la Regional Tolima en el mes de septiembre de 2022, es posible determinar que dicha afectación se presentó a causa de la omisión del servidor público Carlos Ariel Bermúdez Pava en el registro oportuno de la actuación AAC 845 "Remisión a otras entidades dentro de los tiempos determinados por el calendario de cargue SIMEI".

"Los anteriores hechos configuraron un incumplimiento al compromiso funcional numero 2 concertado, que consistió en: "Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales, teniendo en cuenta el cumplimiento de los indicadores de gestión y resultados." Teniendo en cuenta que el defensor de familia Carlos Ariel Bermúdez no tuvo en cuenta los términos establecidos en el calendario de cargue SIMEI puesto que la actuación de fecha 08 de septiembre de 2022 fue transcrita en el SIM hasta el 14 de octubre de 2022.

"(...) Con fundamento en lo antes expuesto, la suscrita determinó que el incumplimiento del indicador PA131 atribuible a la omisión del servidor público Carlos Ariel Bermúdez está en contravía de lo concertado en el compromiso funcional número 2, otorgando una calificación de 31.5 sobre 35 en el compromiso numero dos como se evidencia a continuación: (...)"

"Por consiguiente, los argumentos expuestos por el recurrente y las pruebas aportadas, actas de GET de los meses de agosto de 2022 a enero de 2023 no resultan conducentes para desvirtuar el incumplimiento en el indicador PA 131, incumplimiento que desconoce los presupuestos establecidos en el compromiso número dos, como lo es brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la ley teniendo en cuenta el cumplimiento de los indicadores de gestión y resultados, compromiso que fue concertado previamente con el servidor público.

Así las cosas, es pertinente resaltar que el SIM corresponde al Sistema De Información De Restablecimiento De Derechos que se encuentra a cargo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y que tiene como finalidad llevar el registro de los niños, las niñas y los adolescentes cuyos derechos se denuncian como amenazados o vulnerados".

"(...) Por lo anterior corresponde al defensor de familia realizar el registro oportuno de sus actuaciones en el Sistema de Información Misional SIM.

Conforme a lo expuesto, de todas las pruebas allegadas, se concluye que el recurrente no desvirtuó el resultado obtenido en la calificación de la evaluación de desempeño laboral del 01 agosto de 2022 y 31 de enero de 2023, por lo tanto, no desvirtuó la calificación definitiva del periodo anual ordinario 2022-2023 correspondiente al periodo del primero 01 de febrero de 2022 al treinta y uno 31 de enero de 2023".

I. PRUEBAS APORTADAS

RESOLUCIÓN No. 0 5445

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral

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

Por parte del evaluado:

FECHA	DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES DEL DESPACHO
25-08-2022	ACTA GET AGOSTO	Acta que contiene el desarrollo de las actividades y seguimiento del Grupo de Estudio y Trabajo del Centro Zonal Purificación, con indicadores de gestión para el mes de agosto.	Pertinente
29-09-2022	ACTA GET SEPTIEMBRE	Acta que contiene el desarrollo de las actividades y seguimiento del Grupo de Estudio y Trabajo del Centro Zonal Purificación, con indicadores de gestión para el mes de septiembre.	Conducente
20-10-2022	ACTA GET OCTUBRE	Acta que contiene el desarrollo de las actividades y seguimiento del Grupo de Estudio y Trabajo del Centro Zonal Purificación, con indicadores de gestión para el mes de octubre.	Pertinente
17-11-2022	ACTA GET NOVIEMBRE	Acta que contiene el desarrollo de las actividades y seguimiento del Grupo de Estudio y Trabajo del Centro Zonal Purificación, con indicadores de gestión para el mes de noviembre.	Pertinente
15-12-2022	ACTA GET DICIEMBRE	Acta que contiene el desarrollo de las actividades y seguimiento del Grupo de Estudio y Trabajo del Centro Zonal Purificación, con indicadores de gestión para el mes de diciembre.	Pertinente
26-01-2023	ACTA GET ZONA ENERO	Acta que contiene el desarrollo de las actividades y seguimiento del Grupo de Estudio y Trabajo del Centro Zonal Purificación, con indicadores de gestión para el mes de enero.	Pertinente

Por parte de la Evaluadora:

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

FECHA	DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES DEL DESPACHO
S/F	Formatos del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral periodo 2022-2023	Formatos de evaluación primera y segunda semestral, concertación de compromisos 2022-2023, formato de calificación definitiva	Pertinente
09-03-2023	Resolución 0187 del 09 de marzo de 2023	Mediante la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por el servidor Carlos Ariel Bermúdez.	Conducente
10-03-2023	Acta de notificación personal de la Resolución 0187 del 09 de marzo de 2023.	Notificación personal al evaluado, a través de correo institucional	Sin observaciones

RESOLUCIÓN No. 0 5815 10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral

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 CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA.

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 las mismas se produjeron por violación de las normas que las regulan, o por inconformidad con los resultados de estas.

El servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación a través de la herramienta Aplicativo EDL-App una vez tuvo conocimiento del resultado de la calificación obtenida para el periodo anual u ordinario 2022-2023, señalando su inconformidad con la calificación definitiva por los resultados obtenidos en su evaluación de desempeño laboral del segundo semestre, correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de agosto de 2022 al 31 de enero de 2023, respecto al compromiso funcional "Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales, teniendo en cuenta el cumplimiento de los indicadores de gestión y resultados".

Se precisa que el 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 el recurrente frente a su inconformidad con los resultados de la calificación definitiva del periodo 2022-2023. 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 CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA, el 20 de febrero de 2022, de acuerdo con la información que reposa en el expediente, concertó los siguientes compromisos funcionales y comportamentales para el periodo de evaluación comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023 para el empleo Defensor de familia Código 2125 Grado 17, asignado a la dirección regional Tolima, con su evaluadora MARIA VICTORIA FAJARDO PIESCHACÓN, directora regional.

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO
1	Adelantar los procesos administrativos de restablecimiento de derechos a su cargo, de acuerdo con las disposiciones legales, los lineamientos técnicos dictados por el ICBF y los conceptos jurídicos proferidos por la Oficina Asesora Jurídica del ICBF, velando por	45%

RESOLUCIÓN No. 0 5425

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO
	su pronta solución, evitando incurrir en causales de pérdida de competencia, en garantía del interés superior de los niños, niñas y adolescentes y la prevalencia de sus derechos.	
2	Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales, teniendo en cuenta el cumplimiento de los indicadores de gestión y resultados.	35%
3	Generar acciones de articulación y seguimiento con las demás entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, como entidades corresponsables en la garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	20%

No.	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
1	Trabajo en Equipo
2	Compromiso con la Organización
3	Orientación al usuario y al Ciudadano
4	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 periodo 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 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.

RESOLUCIÓN No. 05145 10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral

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 de 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:

Tipo Evaluación	Motivo	Fecha Inicial	Fecha Final	Días	Nota Funcionales	Nota Comportamentales	Escala Comportamentales	Definitiva Evaluación
Evaluación parcial semestral		01-02-2022	31-07-2022	180	85	15	MUY ALTO	100
Total Primer Semestre				180				100
Evaluación parcial semestral		01-08-2022	31-01-2023	180	82.03	15	MUY ALTO	97.03
Total Segundo Semestre				180				97.03

La **cuarta fase** de la Evaluación de Desempeño Laboral anual u ordinaria corresponde a la **calificación definitiva anual**, para el cual el servidor público **CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA** 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	97.03	50%	48.52
CALIFICACIÓN DEFINITIVA			98.52
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 del segundo semestre, periodo 01 de agosto de 2022 al 31 de enero de 2023, respecto de los compromisos funcionales no reflejan el nivel de cumplimiento efectivamente alcanzado, específicamente para el segundo compromiso concertado, a saber:

Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales, teniendo en cuenta el cumplimiento de los indicadores de gestión y resultados.

RESOLUCIÓN No. 0 5425

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

Lo anterior por considerar que su calificación debió estar ubicada en el 100% para dicho compromiso, por cuanto brindó la debida atención a los usuarios en los términos legales establecidos respondiendo el total de solicitudes y peticiones cumpliendo de esta manera con el indicador PARD, sin incurrir en pérdidas de competencia. De igual manera manifiesta no haber recibido quejas o reclamos por parte de los usuarios, o llamados de atención de sus superiores jerárquicos.

En atención de lo anterior, este Despacho considera necesario hacer las siguientes precisiones respecto de la Evaluación de Desempeño Laboral de acuerdo con el marco normativo establecido en la Ley 909 de 2004 modificada en algunos artículos por la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 6176 de 2018 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 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".

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 8°. 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

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

RESOLUCIÓN No.

0 5445

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral

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 segunda parcial semestral, periodo 01 de agosto de 2022 al 31 de enero de 2023, específicamente en el compromiso funcional "Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales, teniendo en cuenta el cumplimiento de los indicadores de gestión y resultados".. A continuación, se exponen estos resultados:

Compromisos Funcionales. Evaluación Parcial Segundo Semestre periodo 01 de agosto de 2022 al 31 de enero de 2023.

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO%	EVALUACIÓN	RESULTADO
1	Adelantar los procesos administrativos de restablecimiento de derechos a su cargo, de acuerdo con las disposiciones legales, los lineamientos técnicos dictados por el ICBF y los conceptos jurídicos proferidos por la Oficina Asesora Jurídica del ICBF, velando por su pronta solución, evitando incurrir en causales de pérdida de competencia, en garantía del interés superior de los niños, niñas y adolescentes y la prevalencia de sus derechos.	45	100	45.0
2	Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales, teniendo en cuenta el cumplimiento de los indicadores de gestión y resultados.	35	90	31.5
3	Generar acciones de articulación y seguimiento con las demás entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, como entidades corresponsables en la garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	20	100	20
TOTAL				96.5
EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES 85%				82.03

En la Evaluación de Desempeño de Laboral se asigna un porcentaje de acuerdo con el nivel de desarrollo alcanzado por el evaluado frente a cada uno de los compromisos funcionales y comportamentales acordados, conforme con las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento.

El Anexo Técnico del Acuerdo 6176 de 2018 define cada una de las competencias a evaluar, en los siguientes términos:

- 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.

RESOLUCIÓN No. 0 5445

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

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.

La Evaluación del Desempeño para los servidores públicos de carrera administrativa debe fundamentarse en juicios objetivos acerca del desarrollo de las competencias laborales, y los aportes que este cumplimiento ofrece a las metas institucionales, valorando siempre el mérito sobre el cual se fundamenta la permanencia en el servicio.

En ese orden, la calificación obtenida por un evaluado en sus compromisos laborales de tipo funcional, de acuerdo con el caso que nos ocupa, deberá corresponder efectivamente a lo desarrollado por el servidor en cumplimiento de sus funciones, metas y tareas a lo largo del periodo de evaluación, según lo pactado con su evaluador al comienzo del proceso en la etapa de *Concertación de Compromisos* del cual deberá registrar evidencias que permitan observar dicho cumplimiento.

El servidor recurrente plantea en su reclamación una posible violación al principio de objetividad en su proceso de evaluación de desempeño por el resultado obtenido en uno de los tres compromisos funcionales pactados con su evaluadora, por lo cual presenta con su escrito siete (7) actas GET – Grupo de Estudio y Trabajo del Centro Zonal Purificación en la regional Tolima, realizados durante los meses de agosto de 2022 a enero de 2023, en los cuales se socializaron los informes e indicadores de gestión para cada uno de esos meses, las cuales serán valoradas por este Despacho en términos de pertinencia, conducencia y utilidad de acuerdo con su petición.

Por otra parte, la evaluadora en desarrollo del aparte considerativo de la Resolución No. 0187 del 09 de marzo de 2023, mediante la cual resuelve el recurso de reposición, señala como motivo de incumplimiento por parte del evaluado para el compromiso funcional *"Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales, teniendo en cuenta el cumplimiento de los indicadores de gestión y resultados"*, una presunta gestión indebida de una petición correspondiente al mes de septiembre, lo cual, en palabras de la evaluadora, afectó el indicador PA-131.

Teniendo en cuenta lo anterior, este Despacho centrará su análisis en el argumento esgrimido por la evaluadora en la Resolución 0187 de 2023, puesto que constituye la razón por la cual se vio afectado el resultado de la evaluación recurrida por el servidor respecto al compromiso funcional ya señalado.

En efecto, indica la evaluadora lo siguiente:

(...) "Una vez explicada la situación que ocasionó la afectación del indicador PA-131 por parte de la Regional Tolima en el mes de septiembre de 2022, es posible determinar que dicha afectación se presentó a causa de la omisión del servidor público Carlos Ariel Bermúdez Pava en el registro oportuno de la actuación AAC 845 "Remisión a otras entidades dentro de los tiempos determinados por el calendario de cargue SIMEI".

RESOLUCIÓN No. 0 5125

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral

Igualmente señala:

(...) "Con fundamento en lo antes expuesto, la suscrita determinó que el incumplimiento del indicador PA131 atribuible a la omisión del servidor público Carlos Ariel Bermúdez está en contravía de lo concertado en el compromiso funcional número 2, otorgando una calificación de 31.5 sobre 35 (...)"

El Acta GET No. 09 del 29 de septiembre del 2022, del Centro Zonal Purificación al cual está asignado el servidor recurrente como Defensor de Familia, y que fue aportada por este como evidencia de su cumplimiento, expone varios indicadores de gestión y su nivel de cumplimiento en este Centro Zonal con corte al 21 de septiembre de esa anualidad.

En el contenido del Acta se puede observar lo siguiente respecto al indicador PA-131:

(...) "Por otro lado, la profesional Yessika Bonilla, socializa el consolidado final que se generó el con las peticiones y los tiempos que se generaron al dar respuesta con corte al mes de septiembre, en el que para el indicador PA-131 presenta una afectación ya que para un derecho de petición se brindó respuesta fuera de los términos establecidos, a su vez argumenta que ya se realizaron las acciones correspondientes para subsanar el mismo (...)"
(Subraya fuera de texto)

Igualmente, el Acta señala el nivel del indicador PA-131, ubicándolo en 98.6%. Todos los demás indicadores de gestión para el Centro Zonal Purificación correspondientes al mes de septiembre se encuentran en un nivel de cumplimiento del 100%.

Para este Despacho la información contenida en el Acta es determinante para el análisis del caso concreto, pues esta da cuenta de un cumplimiento por parte del evaluado, superior al registrado por la evaluadora respecto del compromiso funcional No.2 para la evaluación parcial del segundo semestre, pues en atención al principio de objetividad el cual comprende la correspondencia entre la calificación y las evidencias, es posible concluir que el cumplimiento de ese compromiso no corresponde a una evaluación de 90/100%, sino del 98.6/100%, tal como queda evidenciado en el indicador PA-131 para el mes de septiembre de 2022.

Por lo anteriormente expuesto, este Despacho considera que es procedente modificar la calificación obtenida por el servidor **CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA** para los compromisos funcionales en la evaluación parcial del segundo semestre realizada para el periodo 01 de agosto de 2022 al 31 de enero de 2023, así:

Compromisos Funcionales. Evaluación Parcial Segundo Semestre periodo 01 de agosto de 2022 al 31 de enero de 2023.

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO%	EVALUACIÓN	RESULTADO
1	Adelantar los procesos administrativos de restablecimiento de derechos a su cargo, de acuerdo con las disposiciones legales, los lineamientos técnicos dictados por el ICBF y los conceptos jurídicos proferidos por la Oficina Asesora Jurídica del ICBF, velando por su pronta solución, evitando incurrir en causales de pérdida de competencia, en garantía del interés superior de los niños, niñas y adolescentes y la prevalencia de sus derechos.	45	100	45.0
2	Brindar efectiva atención al usuario en los términos previstos en la ley en lo que respecta al derecho de petición, información, solicitudes de copia y autoridades administrativas, así mismo a las solicitudes de atención que reporten presuntas amenazas o vulneración de derechos, conforme a las peticiones asignadas de acuerdo con la distribución de competencias regionales, teniendo en cuenta el cumplimiento de los indicadores de gestión y resultados.	35	98.6	34.51

RESOLUCIÓN No. 5445 10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO%	EVALUACIÓN	RESULTADO
3	Generar acciones de articulación y seguimiento con las demás entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, como entidades corresponsables en la garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	20	100	20
	TOTAL			99,51
	EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES 85%			84,58

En consecuencia, el resultado para la evaluación parcial del segundo semestre correspondiente al periodo de evaluación comprendido entre el 01 de agosto de 2022 y el 31 de enero de 2023, se modifica en los siguientes valores:

TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES	85%	84,58
TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	15%	15
EVALUACIÓN PARCIAL SEGUNDO SEMESTRE	TOTAL	99,58

Por lo anterior, la **Calificación Definitiva** de la Evaluación de Desempeño Laboral anual u ordinaria del periodo 2022-2023, para el servidor CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA, será modificada así:

Calificación Definitiva Anual u Ordinaria, periodo 2022-2023

CALIFICACIÓN	PESO	TOTAL
1. EVALUACIÓN PRIMER SEMESTRE	100 50%	50.0
2. EVALUACIÓN SEGUNDO SEMESTRE	99,58 50%	49,79
CALIFICACIÓN DEFINITIVA		99,79%
NIVEL	SOBRESALIENTE	

Este Despacho, con fundamento en los elementos de juicio allegados y de acuerdo con lo expresado en la parte considerativa, procederá a **MODIFICAR** la calificación definitiva de la Evaluación de Desempeño Laboral para el periodo 2022-2023 del servidor CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA.

En consideración con lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: MODIFICAR el resultado de la **evaluación parcial del segundo semestre**, correspondiente al periodo 01 de agosto de 2022 al 31 de enero de 2023, obtenido por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.533.756, quien actualmente se desempeña en el empleo **Defensor de Familia Código 2125 Grado 17** asignado a la Dirección Regional Tolima del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, de 97.03% a 99,58% Nivel Sobresaliente.

ARTÍCULO SEGUNDO: MODIFICAR en consecuencia la **Calificación Definitiva** de la Evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al periodo anual 2022-2023, del servidor CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA, de 98,52% a 99,79%, Nivel Sobresaliente.

ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana notificar la presente Resolución al servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA, en los términos previstos en los artículos 66 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso

RESOLUCIÓN NO. 5445

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el servidor público CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral

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 a la servidora pública **MARIA VICTORIA FAJARDO PIESCHACÓN**, quien actualmente se desempeña como Directora de la Regional Tolima, en su calidad de evaluadora.

ARTÍCULO QUINTO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana remitir copia de la presente Resolución a la historia laboral del servidor público **CARLOS ARIEL BERMUDEZ PAVA**.

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 CARDENAS
Directora General

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