



**JUZGADO TREINTA Y TRES DE FAMILIA DE BOGOTÁ D.C.**  
Bogotá D.C, veintinueve (29) de junio de dos mil veintitrés (2023)

**REF: 33-2023-00171**

Reunidos los requisitos procesales exigidos por el Decreto 2591 de 1991, el **JUZGADO TREINTA Y TRES DE FAMILIA DE BOGOTÁ D.C., RESUELVE:**

**PRIMERO:** Se admite la anterior **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por **MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA** contra de **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (I.C.B.F.)**.

**SEGUNDO: SE ORDENA** Notificar al director o Representante legal de las entidades accionadas y mediante oficio requiérasele para que en un término de dos (2) días se pronuncie sobre los hechos sustento de la presente tutela.

**TERCERO: INFORMAR** al accionado **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (I.C.B.F.)**, que con la contestación del escrito tutelar debe remitir ACTA DE POSESIÓN, REPRESENTACIÓN LEGAL y/o PODER que lo acredite para descorrer el traslado del presente tramite tutelar.

**QUINTO: VINCULAR** al presente tramite tutelar a la **TEMPORAL APTOS, MINISTERIO DEL TRABAJO, EPS COMPENSAR, CENTRO DE PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD CARDIOVASCULAR, IDIME, PORVENIR FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS** para que dentro del mismo término otorgado en el numeral anterior, se pronuncie respecto de los hechos y pretensiones del accionante y ejerza sus derechos de contradicción y defensa, así como también para que con la contestación del escrito tutelar remita ACTA DE POSESIÓN, REPRESENTACIÓN LEGAL y/o poder que lo acredite para descorrer el traslado del presente tramite tutelar.

**SEXTO:** Se requiere a **PORVENIR FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS**, para que dentro de la contestación del escrito tutelar allegue certificación de calidad de pre pensionada o no de la accionante **MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA C.C. 51.871.328 de Bogotá D. C.**

**Notifíquese a las partes y a las vinculadas por el medio más expedito.**

**CÚMPLASE,**  
**La Juez**

**GLORIA VEGA FLAUTERO**

YPEM

Gloria Vega Flautero

Firmado Por:

**Juez**  
**Juzgado De Circuito**  
**De 033 Familia**  
**Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **ffdc4f5707945159ecaed0f58174fe06cb8f600ff9eaefeb2421219c411480fd**  
Documento generado en 29/06/2023 02:18:34 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**

**REPUBLICA DE COLOMBIA**  
**IDENTIFICACION PERSONAL**  
**CEDULA DE CIUDADANIA**

NUMERO **51871328**

**QUIMBAY HERRERA**

APELLIDOS

**MIRYAN YOLANDA**

NOMBRES



FIRMA





INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **19-SEP-1967**  
**BOGOTA D.C.**  
(CUNDINAMARCA)  
LUGAR DE NACIMIENTO

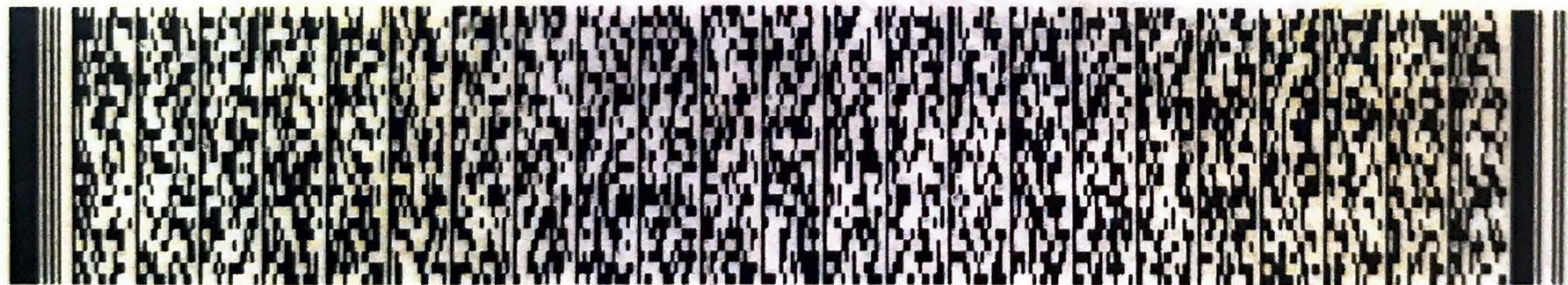
**1.58**  
ESTATURA

**O+**  
G.S. RH

**F**  
SEXO

**30-OCT-1985 BOGOTA D.C.**  
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

*Ivan Duque Escobar*  
REGISTRADOR NACIONAL  
IVAN DUQUE ESCOBAR



A-1500116-45094051-F-0051871328-20020125

**05740** 02025A 01 111541533

**RESOLUCIÓN No. 3255- 12 DE MAYO DE 2023**

*Por la cual se hace un nombramiento en período de prueba y se dictan otras disposiciones*

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

En uso de sus facultades legales y de la delegación conferida mediante la Resolución No. 3605 del 27 de mayo de 2020, sus modificatorias y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia establece que los empleos en las Entidades del Estado son de carrera, salvo algunas excepciones y que el ingreso a estos cargos, así como el ascenso en los mismos se efectuará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, mediante el Acuerdo No. 2081 del 21 de septiembre de 2021, convocó a concurso de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - "Cecilia De la Fuente de Lleras" - ICBF, Convocatoria No. 2149 de 2021 en las modalidades de Ascenso y Abierto.

Que agotadas las etapas del citado proceso de selección, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC expidió la Resolución No. 5596 del 17 de abril de 2023, por medio de la cual se conformó lista de elegibles para proveer el empleo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-7, de carrera administrativa de la planta global de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ofertado con la OPEC No. 166313 en la modalidad de **ABIERTO**.

Que la citada Resolución quedó en firme el día 27 de abril de 2023, de acuerdo con la publicación realizada en la página Web de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

Que atendiendo al carácter imperativo del contenido del artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, según el cual el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar debe efectuar los nombramientos en periodo de prueba en un término no superior a diez (10) días hábiles contados a partir de la firmeza de la lista y su envío por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se advierte que la naturaleza del presente acto es de ejecución.

Que para los empleos ofertados con vacantes en diferentes ubicaciones geográficas y dependencias, la escogencia de vacante por parte de los elegibles se realizó a través de las Audiencias Públicas de Escogencia de Vacante en el módulo del aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, de conformidad con el procedimiento establecido en el Acuerdo 166 de 2020 y las directrices del ICBF.

Que mediante correo electrónico del 03 de mayo de 2023, el ICBF remitió a la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, el reporte del proceso de desempate adelantado para la OPEC 166313, con el fin que dicha entidad programara la audiencia de escogencia de ubicación geográfica.

Que el resultado de la audiencia pública de escogencia de vacantes OPEC 166313, fue reportado por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC-, con el oficio con radicado 2023RS062447 del día 10 de mayo de 2023, allegado al ICBF mediante correo electrónico del 11 de mayo de 2023.

RESOLUCIÓN No. 3255- 12 DE MAYO DE 2023

*Por la cual se hace un nombramiento en período de prueba y se dictan otras disposiciones*

Que de conformidad con la lista de elegibles, la entidad procederá a nombrar en período de prueba al elegible MARISOL DAVILA GOMEZ identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 52504379.

Que mediante la expedición del presente acto administrativo, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF da cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo 2081 de 2021 y a la normatividad vigente, efectuando un nombramiento en periodo de prueba en estricto orden de mérito.

Que a la fecha el empleo a proveerse en periodo de prueba mediante el presente acto administrativo se encuentra provisto con un servidor público nombrado con carácter provisional.

Que el Decreto 1083 de 2015 modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017 contempla en su artículo **2.2.5.3.4 "Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados."**

Que como consecuencia del presente nombramiento en periodo de prueba, debe darse por terminado un nombramiento provisional, a partir del momento en que se posesione el elegible nombrado en período de prueba mediante esta resolución.

Que la jurisprudencia constitucional ha indicado que:

*"(...) que los actos en que se decide la desvinculación de los servidores en provisionalidad deben contener las razones del servicio por las cuales se separa del cargo al funcionario. (...) Por eso, los motivos de interés público que fundamentan la desvinculación deben ser explicitados para garantizar el derecho al debido proceso de la persona desvinculada. Así, la discrecionalidad del nominador solo puede atender a razones de interés general atinentes al servicio prestado por el funcionario habida cuenta de sus responsabilidades en la entidad, dentro de las cuales la Corte ha mencionado las razones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto. Por supuesto, la razón principal consiste en que el cargo va a ser ocupado por un funcionario que ha participado en un concurso de méritos y ocupado un lugar en dicho concurso que lo hace merecedor del cargo." Sent. C- 279-07 M.P: Manuel José Cepeda Espinoza. (Subrayado fuera del texto).*

Que igualmente, la Corte Constitucional mediante SU-917 de 2010, M.P. Jorge Iván Palacio sobre el tema de retiro de los provisionales, refiere:

*"En suma, el deber de motivación de los actos administrativos que (por regla general) tiene la administración, hace efectiva la cláusula de Estado Derecho, el principio democrático, el principio de publicidad en las actuaciones de la administración, al tiempo que permite a los asociados contar con elementos de juicio suficientes para ejercer su derecho de contradicción y defensa a fin de acudir ante las instancias gubernativas y autoridades judiciales para controlar los abusos en el ejercicio del poder. De esta forma a la Administración corresponde motivar los actos, esto es, hacer expresas las razones de su decisión, mientras que a la jurisdicción compete definir si esas razones son justificadas constitucional y legalmente.*

*"(...)"*

*Estos movimientos pueden ser, por ejemplo, aquellos que se fundan en la realización de los principios que orientan la función administrativa o derivados del incumplimiento de las funciones propias del cargo, los cuales, en todo caso, deben ser constatables empíricamente, es decir, con soporte fáctico, porque de lo contrario se incurrirá en causal de nulidad por falsa motivación. "(...)"*

*"En este orden de ideas, sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la*

## RESOLUCIÓN No. 3255- 12 DE MAYO DE 2023

Por la cual se hace un nombramiento en período de prueba y se dictan otras disposiciones

**insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto**". (negrita y subrayado fuera de texto).

Que el consejo de Estado en sentencia del 7 de diciembre de 2016 radicado 73-001-23-33-000-2013-00149-01, señaló:

**"Respecto a la discrecionalidad de la cual gozaba la Fiscalía General de la Nación para definir en el marco de la planta global, los cargos específicos que serían provistos con el registro de elegibles y, la protección especial de las personas en situación de discapacidad, las madres, padres cabeza de familia y, los pre-pensionados, la Corte Constitucional indicó que la única limitación que tenía la Fiscalía General de la Nación era **reemplazarlos por una persona que hubiera ganado el concurso y ocupado un lugar que le permitiera acceder a una de las plazas ofertadas.****

**Señaló que en este caso, los provisionales no podían alegar vulneración de derecho alguno, al ser desvinculados de la entidad toda vez que lo fueron para ser reemplazados por alguien que ganó el concurso, porque la estabilidad relativa que se la ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron el concurso público de méritos"**.

Que la Corte Constitucional mediante sentencia T 096 de 2018 M.P LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ, señaló que la estabilidad laboral relativa de los servidores en provisionalidad cede frente al derecho que le asiste a una persona que superó todas las etapas del concurso de méritos para acceder a un cargo público así:

**"En síntesis, a los servidores públicos nombrados en provisionalidad en cargos de carrera no les asiste el derecho a la estabilidad propio de quien accede a la función pública por medio de un concurso de méritos. Sin embargo, sí gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, conforme a la cual, **su retiro solo procederá por razones objetivas previstas en la Constitución y en la ley, o para proveer la vacante que ocupan con una persona que haya superado satisfactoriamente las etapas de un proceso de selección e integre el registro de elegibles, dada la prevalencia del mérito como presupuesto ineludible para el acceso y permanencia en la carrera administrativa.** (...)**

**(...) Recuérdese que la terminación del vínculo laboral de un empleado que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera porque la plaza respectiva debe ser provista con la persona que superó todas las etapas de un concurso de méritos, no desconoce sus derechos fundamentales, **pues la estabilidad relativa o intermedia que se le ha reconocido a esta categoría de servidores cede frente al mejor derecho que tienen aquellos que participaron en un concurso público e integraron la lista de elegibles.**"**

Que así mismo, la Corte Constitucional en reciente pronunciamiento del 8 de octubre de 2019, reiteró que la estabilidad laboral relativa que le asiste a algunos servidores en provisionalidad no puede considerarse de manera indefinida, así:

**"Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que la estabilidad laboral de la que gozan todos los funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad es una estabilidad laboral relativa o reforzada, **en la medida en que no tienen derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo, pues este debe proveerse a través del concurso de méritos.** Por su parte, aquellos funcionarios públicos que se encuentran en provisionalidad y que son sujetos de especial protección constitucional gozan de una estabilidad laboral reforzada, **pero pueden llegar a ser desvinculado con el propósito de proveer el cargo que ocupan con una persona que ha ganado el concurso de méritos, pues se entiende que el derecho de las personas que se****

RESOLUCIÓN No. 3255- 12 DE MAYO DE 2023

Por la cual se hace un nombramiento en período de prueba y se dictan otras disposiciones

encuentran en provisionalidad cede frente al mejor derecho que tienen aquellos que participan en un concurso público."

Que en relación con la posibilidad de interponer recursos contra un acto administrativo que declara insubsistente un nombramiento provisional, la Ley 1437 de 2011 "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", dispone:

*"ARTÍCULO 75. Improcedencia. No habrá recurso contra los actos de carácter general, ni contra los de trámite, preparatorios, o de ejecución excepto en los casos previstos en norma expresa."*

Que sobre el particular, el Consejo de Estado – Sala de lo Contencioso Administrativo Sección cuarta, Radicación número: 68001233300020130029601(20212) veintiséis (26) de septiembre de dos mil trece (2013), con relación a actos administrativos de ejecución ha expresado:

*"... Así pues, un acto administrativo subjetivo o acto definitivo particular, es una declaración de voluntad dirigida al ejercicio de la función administrativa, que produce efectos jurídicos, es decir que crea, reconoce, modifica o extingue situaciones jurídicas, mientras que los actos de ejecución se limitan a dar cumplimiento a una decisión judicial o administrativa, sin que pueda afirmarse que de ellos surjan situaciones jurídicas diferentes a las de la sentencia o acto ejecutado. De acuerdo con lo anterior, únicamente las decisiones de la Administración producto de la conclusión de un procedimiento administrativo o los actos que hacen imposible la continuación de esa actuación, son susceptibles de control de legalidad por parte de la jurisdicción de lo contencioso administrativo, lo que, dicho de otra manera, significa que "los actos de ejecución de una decisión administrativa o jurisdiccional se encuentran excluidos de dicho control, toda vez que a través de ellos no se decide definitivamente una actuación, pues sólo son expedidos en orden a materializar o ejecutar esas decisiones". (Subrayado nuestro)*

Que para los casos que aplique, cuando se evidencie que se termina un nombramiento provisional a un (una) servidor (a) público que goza de fuero sindical, en los términos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo, es importante precisar:

Que el Artículo 24 del Decreto Ley 760 de 2005 establece que:

*"ARTÍCULO 24. No será necesaria la autorización judicial para retirar del servicio a los empleados amparados con fuero sindical en los siguientes casos:*

*24.1. Cuando no superen el período de prueba.*

*24.2. Cuando los empleos provistos en provisionalidad sean convocados a concurso y el empleado que lo ocupa no participe en él.*

*24.3. Cuando los empleos provistos en provisionalidad sean convocados a concurso y el empleado no ocupe los puestos que permitan su nombramiento en estricto orden de mérito.*

Que la Corte Constitucional en Sentencia C-1119 de 2005 declaró exequible el artículo 24 del Decreto Ley 760 de 2005, al considerar que:

*"En efecto, se trata de situaciones objetivas previamente establecidas por la ley como causal de retiro del empleo las que dan lugar a ello. De ahí que no sea necesaria la autorización judicial que se echa de menos por los demandantes, pues no se trata de verificar la existencia o no de justas causas del despido de trabajadores amparados con fuero como una medida tuitiva del*



**RESOLUCIÓN No. 3255- 12 DE MAYO DE 2023**

*Por la cual se hace un nombramiento en período de prueba y se dictan otras disposiciones derecho de asociación sindical, sino de dar cumplimiento a los procesos de selección para el ingreso a la función pública, fundados en el mérito y la igualdad de oportunidades de todos los aspirantes*

Que en sentido similar, el Ministerio del Trabajo, en concepto 118047 de 2014 concluyó:

*"para proceder al retiro del servicio de un empleado público nombrado en provisionalidad a efecto de cumplir con el debido nombramiento en propiedad de acuerdo con la lista de elegibles resultantes del Concurso Público de Méritos correspondiente, no es necesario agotar el proceso especial de levantamiento de fuero sindical ante el Juez Laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Decreto 760 de 2005".*

Que teniendo en cuenta que el artículo 128 de la Constitución Política contempla "(...) Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndese por tesoro público el de la Nación, el de las entidades territoriales y el de las descentralizadas (...)", en el evento que la persona que se nombra en periodo de prueba en el artículo primero de la presente resolución se encuentre nombrada dentro de la planta global del ICBF con carácter provisional, dicho nombramiento se dará por terminado al momento de la posesión en periodo de prueba.

Que según lo expuesto, contra la presente resolución por medio de la cual se efectúa un nombramiento en periodo de prueba y como consecuencia se da por terminado un nombramiento provisional, no proceden los recursos de Ley establecidos en el Artículo 74 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, por ser un acto administrativo de ejecución.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: NOMBRAR EN PERÍODO DE PRUEBA**, en el cargo de carrera administrativa de la planta global de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, identificado con el código OPEC 166313, ubicado en el municipio de BOGOTA D.C a:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CARGO	REGIONAL - DEPENDENCIA
MARISOL DAVILA GOMEZ	52504379	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-7 25919	BOGOTA C.Z. TUNJUELITO

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El nombramiento en periodo de prueba que se realiza a través de la presente resolución es en la ubicación geográfica seleccionada por el designado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El designado en periodo de prueba, tendrá diez (10) días hábiles para manifestar si acepta el cargo y diez (10) días hábiles siguientes para tomar posesión, de conformidad con los artículos 2.2.5.1.6 y 2.2.5.1.7 del Decreto 1083 de 2015, adicionado y modificado por el Decreto 648 de 2017.

RESOLUCIÓN No. 3255- 12 DE MAYO DE 2023

*Por la cual se hace un nombramiento en período de prueba y se dictan otras disposiciones*

**PARÁGRAFO TERCERO:** Durante la vigencia del periodo de prueba, al servidor público no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la Convocatoria 2149 de 2021 que sirvió de base para su nombramiento, en virtud del artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015.

**ARTICULO SEGUNDO:** El periodo de prueba de que trata el presente artículo tendrá una duración de **seis (6) meses** contados a partir de la fecha de posesión, al final de los cuales será evaluado el desempeño laboral por el superior inmediato, en los términos dispuestos en el Acuerdo 20181000006176 de 2018. De ser satisfactoria la calificación se procederá a solicitar ante la CNSC ser inscrito o actualizado en el Registro Público de Carrera Administrativa, o de lo contrario, el nombramiento será declarado insubsistente mediante Resolución motivada.

**ARTÍCULO TERCERO:** La posesión en periodo de prueba deberá realizarse ante el Director Regional o Director de Gestión Humana, según corresponda, quien deberá comprobar previamente el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo según lo ofertado en la Convocatoria 2149 de 2021 y conforme a lo dispuesto en el Manual de Funciones y Competencias Laborales contenido en la Resolución No. 1818 de 2019 y sus modificatorias, así como exigir el cumplimiento de los requisitos para posesión.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Todo servidor público antes de posesionarse deberá diligenciar en el *Sistema de Información para la Gestión del Empleo Público - SIGEP II su Hoja de Vida y la Declaración de Bienes y Rentas*, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.5.1.9, adicionado y modificado por el Decreto 648 de 2017 así:

*(...) Artículo 2.2.5.1.9 Declaración de bienes y rentas y hoja de vida. Previo a la posesión de un empleo público, la persona deberá haber declarado bajo juramento el monto de sus bienes y rentas en el formato adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP, de acuerdo con las condiciones señaladas en el Título 16 de la Parte 2 del Libro 2 del presente Decreto. La anterior información sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público y deberá ser actualizada cada año o al momento del retiro del servidor. Así mismo, deberá haber diligenciado el formato de hoja de vida adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP.(...)*

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** De no cumplirse con los requisitos conforme a lo señalado en el presente artículo, el Director Regional o Director de Gestión Humana según corresponda, se abstendrá de dar posesión y de inmediato deberá informar por escrito a la Dirección de Gestión Humana, para proceder a la revocatoria correspondiente, señalando el(los) requisito(s) no cumplido (s).

**ARTÍCULO CUARTO:** Terminar el siguiente nombramiento provisional:

CEDULA	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	REGIONAL - DEPENDENCIA
51871328	QUIMBAY HERRERA MIRYAN YOLANDA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-7 25919	BOGOTA C.Z TUNJUELITO

**RESOLUCIÓN No. 3255- 12 DE MAYO DE 2023**


*Por la cual se hace un nombramiento en período de prueba y se dictan otras disposiciones*




**PARÁGRAFO:** La fecha de efectividad de la terminación del nombramiento provisional, será a partir de la fecha de la posesión de la persona nombrada en período de prueba en el artículo primero de la presente resolución.

**ARTÍCULO QUINTO:** En virtud de lo contemplado en el artículo 75 de la Ley 1437 de 2011 contra la presente resolución no procede recurso alguno por tratarse de un acto administrativo de ejecución.

**ARTÍCULO SEXTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**  
Expedida en Bogotá D.C., el 12 de mayo de 2023

  
**MARÍA LUCY SOTO CARO**  
Secretaría General

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Aprobó	Daniel Antonio Estrada Montes	Director de Gestión Humana	
Revisó	Dora Alicia Quijano Camargo	Coordinadora GRyC	
Revisó	Diana Marcela Peña Rodríguez	Abogada GRyC	
Proyectó	Analista <i>Ancelita V.</i>	Analista GRyC	<i>(Ancelita)</i>



Al contestar cite este número  
\* 202212100000329651\*  
Radicado No: 202212100000329651

Bogotá D.C., diciembre 28 de 2022.

Señora  
**MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA**  
Miryam.Quimbay@icbf.gov.co

**Asunto: Estabilidad laboral reforzada – Pre-Pensión y Madre Cabeza de Familia.**

Reciba un cordial saludo,

En atención a su petición remitida mediante correo electrónico, en la cual solicita:

*“De manera atenta y respetuosa y de acuerdo a correo que antecede anexo documentación requerida frente a solicitud como pre pensionada y madre cabeza de hoga y la posibilidad de continuar en el cargo como profesional universitario grado 7 código 2044, realizando mis cotizaciones dentro del Sistema General de Pensiones y lograr así la pensión de vejez a la cual estoy muy próxima.”*

Frente a lo manifestado nos permitimos hacer el análisis correspondiente en los siguientes términos:

#### **1. Sobre la condición de pre pensionado**

La Corte Constitucional en Sentencia SU003/18, señaló:

##### **PREPENSIONADO-Alcance del concepto**

***Acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión. (Subrayado y Negrita nuestra).***

*La “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez. (...)”*

Una vez realizada la anterior consideración, se hará referencia a su situación particular a efectos de validar si ostenta o no la calidad de prepensionada.

Verificada la historia laboral expedida por el Fondo de Pensiones Porvenir, se logra constatar que, con corte al 04 de octubre de 2022, tiene cotizadas **1050** semanas y actualmente tiene 55 años. En ese orden de ideas, y dado que el Instituto ha venido efectuando las cotizaciones y aportes correspondientes al Sistema General de Seguridad Social, es claro que a la fecha cuenta con aproximadamente **1.054** semanas cotizadas.

De esta manera, usted acredita la condición de prepensionada, pues le faltan alrededor de 150 semanas para acceder a la garantía de pensión mínima del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, por lo que el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, garantizará su estabilidad laboral atendiendo al margen de maniobra que exista para la fecha en la que se materialice la causal objetiva para su desvinculación por la posesión del elegible con quien se efectúe la provisión definitiva del empleo que actualmente ostenta en calidad de provisional.

De forma adicional, se le recuerda que una vez cumpla las 1.150 semanas de cotización requeridas para acceder a la garantía de pensión mínima del Régimen de Ahorro Individual, desaparecerá su condición de especial protección constitucional en la medida que pierde el estatus de prepensionada (persona que le faltan 3 años o menos para cumplir requisitos para pensión) para adquirir la condición de pensionable (persona que ha cumplido la totalidad de los requisitos para pensión).

Así las cosas, de la manera más respetuosa, nos permitimos invitarla a que una vez cumpla la totalidad de los requisitos, adelante los trámites de reconocimiento de la pensión ante su Fondo de Pensiones, para evitar que una posible falta de gestión de su parte genere como consecuencia una afectación a su mínimo vital, en el momento en que se configure una causal objetiva que implique una eventual terminación de su nombramiento provisional.

## **2. Estabilidad Laboral Reforzada por Madre Cabeza de Familia**

Lo primero que debe resaltarse es que la Corte Constitucional, mediante sentencia SU-388 de 2005<sup>1</sup>, estableció los requisitos taxativos para acreditar la condición de madre cabeza de familia, así:

**“(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar;**

<sup>1</sup> M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

- (ii) **que esa responsabilidad sea de carácter permanente;**
- (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre;
- (iv) **o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte;**
- (v) por último, **que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.”**

Así mismo, en sentencia SU-389 de 2005<sup>2</sup>, la Corte Constitucional unificó la jurisprudencia relativa a la condición de MADRE o PADRE CABEZA DE FAMILIA. Con base en dicha sentencia, los requisitos que debe reunir quien alega tener la condición de MADRE cabeza de familia son:

*“(i) Que sus hijos propios, menores o mayores discapacitados, estén a su cuidado, que vivan con él, dependan económicamente de él y que realmente sea una persona que les brinda el cuidado y el amor que los niños requieran para un adecuado desarrollo y crecimiento; que sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención sean efectivamente asumidas y cumplidas, pues se descarta todo tipo de procesos judiciales y demandas que se sigan contra los trabajadores por inasistencia de tales compromisos.*

*“(ii) Que no tenga alternativa económica, es decir, que se trate de una persona que tiene el cuidado y la manutención exclusiva de los niños y que en el evento de vivir con su esposa o compañera, ésta se encuentre incapacitada física, mentalmente o moralmente, sea de la tercera edad, o su presencia resulte totalmente indispensable en la atención de hijos menores enfermos, discapacitados o que médicamente requieran la presencia de la madre.*

*“(iii) Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que le asiste de acreditar los mismos requisitos formales que la Ley 82 de 1993 le impone a la madre cabeza de familia para demostrar tal condición. En efecto, de conformidad con el párrafo del artículo 2 de la Ley 82 de 1993: “esta condición (la de mujer cabeza de familia y en su caso, la del hombre cabeza de familia) y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada por la mujer cabeza de familia de bajos ingresos ante notario, expresando las circunstancias básicas de su caso y sin que por este concepto, se causen emolumentos notariales a su cargo<sup>3</sup>.”*

En efecto, el párrafo del artículo 2° de la Ley 82 de 1993 (modificado por el artículo 1° de la Ley 1232 de 2008), establece que esta condición (la de mujer cabeza de familia y/o hombre cabeza de familia) y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada por la mujer cabeza

<sup>2</sup> M.P. Jaime Araujo Rentería.

<sup>3</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU-389 de 2005. Este requisito es reiterado por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-1632709 del 11 de octubre de 2007.

de familia de bajos ingresos ante notario, expresando las circunstancias básicas de su caso y sin que por este concepto, se causen emolumentos notariales a su cargo<sup>4</sup>.

Adicionalmente, en la sentencia T-084 de 2018, la Corte Constitucional indicó: “(iii) Los trabajadores que alegan ser beneficiarios del “retén social” deben informar oportunamente a su empleador esta circunstancia, so pena de perder su derecho a recibir la protección especial derivada de su condición, en razón de su falta de diligencia. (...)”

En este caso particular usted aportó con su petición:

- I. Copia de la cedula de ciudadanía de VALENTINA DEL PILAR ARCINIEGAS QUIMBAY
- II. Copia de la cedula de ciudadanía de LORENA ESTEFHANIA ARCINIEGAS QUIMBAY
- III. Copia del registro civil de nacimiento de las jóvenes VALENTINA DEL PILAR ARCINIEGAS QUIMBAY y LORENA STEPHANIA ARCINIEGAS QUIMBAY
- IV. Declaración Extra-juicio ante Notaria Ochenta y uno de Bogota D.C, con fecha 01 de diciembre de 2022, en la cual manifiesta: “...Declaro que el señor PEDRO HUMBERTO ARCINIEGAS ZAMORA en calidad de padre de mis hijas quienes responden a los nombres de LORENA ESTEFHANIA ARCINIEGAS QUIMBAY y VALENTINA DEL PILAR ARCINIEGAS QUIMBAY, no responde económicamente desde el mes de octubre de 2007 por la manutención, estudios, vivienda, y alimentación y demás conceptos ya que ellas en la actualidad se encuentran estudiando, además no recibo ningún apoyo de los otros miembros de mi familia. Manifiesto que soy mujer cabeza de hogar y que mis hijas anteriormente mencionadas dependen económicamente y en todo sentido de mi y viven bajo mi mismo techo (...)”

De acuerdo con lo anterior, si bien se aportó documentación que dé cuenta de su relación filial y de la dependencia económica de las jóvenes VALENTINA DEL PILAR ARCINIEGAS QUIMBAY y LORENA STEPHANIA ARCINIEGAS QUIMBAY, no acreditó en debida forma su condición de madre cabeza de familia, conforme los requisitos señalados en la citada disposición normativa y jurisprudencial, referidos a:

- **(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar;** no acreditó que las jóvenes VALENTINA DEL PILAR ARCINIEGAS QUIMBAY y LORENA STEPHANIA ARCINIEGAS QUIMBAY cuente con alguna incapacidad para trabajar o se encuentren estudiando, por cuanto las dos son mayores de edad, si bien se menciona la condición de estudiantes de las mismas no se encuentra probado el requisito.

Conforme las consideraciones expuestas, no se encuentra acreditada la condición de madre cabeza de familia y, por ende, no es procedente reconocer la protección por estabilidad laboral reforzada solicitada.


<sup>4</sup> Ibíd.



No obstante lo señalado, si los requisitos echados de menos se cumplen, a efectos de revisar nuevamente su caso, es necesario que remita los soportes que den cuenta de la calidad de estudiantes de sus hijas, adjuntando las matrículas para el periodo académico de 2023.

Cordialmente,

  
**JOHN FERNANDO GUZMÁN UPARELA**  
Director de Gestión Humana

ROL	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Revisó	Ivón Torres Caballero	Abogada Contratista DHG	
Proyectó	Maria Camila M. Herrera Corredor	Abogada Contratista DGH	NCM.

CLASIFICADA



Al contestar cite este número



Radicado No:  
202312100000082501

Bogotá, 2023-04-05

Señores

**PETICIONARIOS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

Servidores públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-

**Asunto: Respuesta a Solicitudes de Estabilidad Laboral Reforzada.**

Cordial Saludo,

A continuación nos permitimos explicar la dinámica de respuesta a las solicitudes masivas de estabilidad laboral reforzada radicadas a partir del 13 de febrero de 2023 en la Dirección de Gestión Humana:

Dado el alto número de solicitudes de estabilidad laboral reforzada que fueron presentadas por los servidores públicos con nombramiento provisional y en atención a los principios de celeridad, economía, eficacia, eficiencia, publicidad, responsabilidad y transparencia que rigen la función administrativa, se procederá a emitir respuestas masivas por grupos, siendo este el tercer grupo de respuestas masivas.

Adjunto al presente documento encontrarán un archivo en Excel con los fundamentos de hecho analizados para dar respuesta a cada una de las peticiones, con las siguientes columnas: "cédula" (en esta columna se listan los números de cédula de las personas a quienes se les está emitiendo respuesta), "tipo estabilidad" (en esta columna se detalla la estabilidad que se reconoce o se niega) "niega/reconoce" (en esa columna encontrarán el sentido de la respuesta).

Las personas a quienes no les fue reconocida la estabilidad laboral reforzada, recibirán un segundo correo electrónico remitido desde la siguiente dirección de correo: [Dirección.Humana@icbf.gov.co](mailto:Dirección.Humana@icbf.gov.co) en el que se le comunicarán las razones de hecho que fundamentaron la negativa, la cuales, valga resaltar, fueron analizadas a la luz de los fundamentos de derecho que se plasmarán en el presente documento.

A continuación, se expone el marco jurídico que regula cada una de las estabildades laborales reforzadas solicitadas, que a su vez se constituye en los fundamentos de

derecho que dan lugar a la decisión de reconocer o negar la solicitud de estabilidad respectiva:

## **1. MEDIDAS AFIRMATIVAS ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

Al respecto, lo primero que debe precisarse es que los servidores vinculados en provisionalidad gozan de una estabilidad relativa o transitoria, que depende de la provisión del empleo que se encuentra desempeñando, por quien tenga derechos de carrera administrativa.

Bajo ese entendido, los servidores nombrados en provisionalidad en cargos de carrera, tal y como lo ha reconocido la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia *“que se traduce en que su retiro del servicio público solo tendrá lugar por causales objetivas previstas en la Constitución y en la ley, o para proveer el cargo que ocupan con una persona que haya superado satisfactoriamente el respectivo concurso de méritos, razones todas estas que deberán ser claramente expuestas en el acto de desvinculación, como garantía efectiva de su derecho al debido proceso y al acceso en condiciones de igualdad a la función pública.”*

El Decreto 1083 de 2015 dispone en el artículo 2.2.5.3.2, el siguiente orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera:

*“ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:*

- 1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.*
  - 2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
  - 3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
  - 4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.*
- Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.”*

Dada la circunstancia en que la vacante definitiva deba ser provista en virtud de una convocatoria, se presentan dos panoramas distintos cuando: 1) El número de elegibles que conforman la lista es menor al número de empleos ofertados y 2) El número de elegibles que conforman la lista es igual o mayor al número de empleos ofertados. Para cada uno de estos panoramas los parágrafos 2 y 3 señalan en qué consisten las medidas

afirmativas a adoptar por parte de las entidades que deben realizar la desvinculación de los provisionales:

Cuando el número de elegibles que conforman la respectiva lista sea menor al de los empleos ofertados surge la necesidad de determinar en qué orden deben ser retirados los provisionales que ocupan dichos empleos.

Frente a esta cuestión, el artículo 2.2.5.3.2 en su párrafo segundo establece el siguiente orden de protección, que indica i) quienes hacen parte del grupo de personas que ostentan una condición que las hace merecedoras de medidas afirmativas y ii) su orden de prioridad:

*"(...) PARÁGRAFO 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:*

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical".*

En este entendido, de acuerdo con el anterior orden de protección a quienes sea reconocida estabilidad laboral reforzada con fundamento en enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad serán los últimos servidores en ser desvinculados y tienen prioridad frente a quienes acreditaron su condición de madre o padre cabeza de hogar; a su vez éstos últimos se encuentran priorizados frente a quienes acreditan condición de pre pensionados y; de igual manera éstos últimos tienen prelación respecto de aforados sindicales.

Cuando el número de elegibles sea el mismo o superior al número de cargos ofertados, las medidas afirmativas son las descritas en el párrafo tercero del mismo artículo el cual dispone:

*"PARÁGRAFO 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo."*

Es decir, una vez se compruebe que el número de plazas es igual o menor que el de elegibles, se deberán adelantar por parte de la entidad gestiones para que, de ser posible, los servidores amparados con estabilidad laboral reforzada de que trata el párrafo segundo ya citado, sean reubicados, conforme al margen de maniobra que exista para la época de la desvinculación del provisional en condición de especial protección constitucional.

En lo que se refiere a las mencionadas medidas a adoptar por parte de las entidades para garantizar a estos sujetos de especial protección una adecuada garantía de sus derechos, la Corte Constitucional en Sentencia SU-446 de 2011, expresó que:

*"En estos tres eventos la Fiscalía General de la Nación ha debido prever mecanismos para garantizar que las personas en las condiciones antedichas, fueran las últimas en ser desvinculadas, porque si bien una cualquiera de las situaciones descritas no otorga un derecho indefinido a permanecer en un empleo de carrera, toda vez que prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos.*

*(...)*

*En ese orden, es cierto que las personas que ganaron el concurso tenían un mejor derecho frente a quienes ocupaban un cargo en provisionalidad, asunto que en esta providencia se busca proteger y garantizar. Sin embargo, también está demostrado que en la asignación de las plazas en la Fiscalía General no se fijaron criterios para proteger a quienes por sus especiales condiciones deberían ser los últimos en desvincularse de la entidad por razón del concurso público.*

Conforme a las anteriores precisiones efectuadas por el máximo órgano constitucional, es viable concluir que las medidas afirmativas a adoptar frente a estos grupos objeto de especial protección se materializan:

- i) identificando si el número de plazas es mayor al de elegibles que conforman la respectiva lista,
- ii) en caso afirmativo, garantizando a quienes gozan de estabilidad laboral reforzada la aplicación del orden de prioridad establecido en el párrafo segundo del artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, de manera que quienes ostentan mejor posición en este orden sean los últimos en ser desvinculados (de acuerdo con el número de plazas que excedan).
- iii) en caso negativo (si es menor o igual), garantizando que se adelanten gestiones en cumplimiento del párrafo tercero del mismo artículo tendientes a reubicar a los tales servidores en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

## 2. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SERVIDORES NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD DERIVADA DE SUS CONDICIONES DE SALUD:

Es importante precisar el alcance de las definiciones de "*Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad*" contenidos en la norma antes señalada, así:

### a. Enfermedad catastrófica:

Las enfermedades catastróficas o de alto costo, según lo contemplado inicialmente en el artículo 16 de la Resolución No. 5261 de 1994 emitida por el Ministerio de Salud, son aquellas que representan una alta complejidad técnica en su manejo, alto costo, baja ocurrencia y bajo costo efectividad en su tratamiento.

En concordancia con lo anterior, el artículo 1° del Decreto 2699 de 2007, estableció que corresponde al Ministerio de la Protección Social determinar las enfermedades ruinosas y catastróficas -alto costo- y las enfermedades de interés en salud pública directamente relacionadas con el alto costo.

Mediante Resolución 2565 de 2007 "Por la cual se adoptan unas determinaciones en relación con la cuenta de alto costo", se determinó:

*"ART. 1°—Enfermedad de alto costo. Para los efectos del artículo 1° del Decreto 2699 de 2007, téngase como primera enfermedad de alto costo, la enfermedad renal crónica en fase cinco con necesidad de terapia de sustitución o reemplazo renal."*

De otra parte, mediante Resolución No. 3974 de 2009, el Ministerio estableció el siguiente listado de enfermedades catastróficas-alto costo:

*"Artículo 1°. Enfermedades de Alto Costo. Para los efectos del artículo 1° del Decreto 2699 de 2007, sin perjuicio de lo establecido en la Resolución 2565 de 2007, téngase como enfermedades de alto costo, las siguientes:*

- a) *Cáncer de cérvix*
- b) *Cáncer de Mama*
- c) *Cáncer de estomago*
- d) *Cáncer de colon y recto*
- e) *Cáncer de próstata*
- f) *Leucemia linfoide aguda*
- g) *Leucemia mieloide aguda*
- h) *Linfoma hodgkin*
- i) *Linfoma no hodgkin*
- j) *Epilepsia*
- k) *Artritis reumatoidea*
- l) *Infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA)."*

**b. Personas en situación de discapacidad:**

Ahora bien, respecto de las personas que se encuentran en situación de discapacidad, la Ley 361 de 1997, buscó implementar mecanismos de integración social para individuos en situación de discapacidad, para lo cual en su artículo 5° señaló que las personas con limitaciones o discapacidades deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliación al sistema de seguridad en salud, así:

*"Artículo 5°. - Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificación a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.*

*Dicho carné especificará el carácter de persona con limitación y el grado de limitación moderada, severa o profunda de la persona. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley.*

*El Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud realizará las modificaciones necesarias al formulario de afiliación y al carné de los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud con el objeto de incorporar las modificaciones aquí señaladas.*

*Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de las políticas que con relación a las personas con **limitación** establezca el "Comité Consultivo Nacional de las Personas con **Limitación**" a que se refiere el artículo siguiente". (Subrayado fuera de texto).*

Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-1040 de 2001, M.P. Rodrigo Escobar Gil, indicó:

*"En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales está probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados." (Subrayado fuera del texto).*

De otra parte, en cuanto a la situación especial de discapacidad, el Ministerio de Salud y Protección Social, como ente supremo y regulador encargado de dirigir el sistema de salud y protección social en salud en Colombia, emitió la Resolución No. 1239 del 21 de julio de 2022 "Por la cual se implementa la certificación de discapacidad, y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad", la cual dispone que el resultado del procedimiento de certificación de discapacidad se incluye en el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, desde el cual se genera el "certificado de discapacidad como documento personal e intransferible que señala los

*datos personales de nombre, apellido, tipo y número de documento de identidad, lugar y fecha de la valoración clínica multidisciplinaria, categoría de discapacidad, nivel de dificultad en el desempeño, perfil de funcionamiento, datos de los profesionales del equipo multidisciplinario, y código QR."*

También señala la citada resolución que los certificados de discapacidad expedidos antes de su entrada en vigencia (21 de julio de 2022), tendrán validez hasta el 31 de diciembre de 2026, conforme con lo anterior, teniendo en cuenta que el certificado aportado por el peticionario mediante el cual pretende acreditar una condición de discapacidad tiene como fecha el 15 de julio de 2022, ésta debe cumplir con los requisitos de la Resolución 113 de 2020 la cual se encontraba vigente al momento de su expedición.

### **3. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SERVIDORES NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD DERIVADA DE SUS CONDICIONES DE MADRE/PADRE/MUJER/HOMBRE CABEZA DE FAMILIA:**

La Corte Constitucional, mediante sentencia SU-388 de 2005<sup>1</sup>, estableció los requisitos taxativos para acreditar la condición de madre cabeza de familia, así:

*"(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar;*

*(ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente;*

*(iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre;*

*(iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte;*

*(v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar."*

Así mismo, en sentencia SU-389 de 2005<sup>2</sup>, la Corte Constitucional unificó la jurisprudencia relativa a la condición de MADRE o PADRE CABEZA DE FAMILIA. Con base en dicha sentencia, los requisitos que debe reunir quien alega tener la condición de PADRE cabeza de familia son:

*"(i) Que sus hijos propios, menores o mayores discapacitados, estén a su cuidado, que vivan con él, dependan económicamente de él y que realmente sea una persona que les brinda el cuidado y el amor que los niños requieran para un adecuado desarrollo y crecimiento; que sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención sean efectivamente asumidas y cumplidas, pues se descarta todo tipo de procesos judiciales y demandas que se sigan contra los trabajadores por inasistencia de tales compromisos.*



(ii) Que no tenga alternativa económica, es decir, que se trate de una persona que tiene el cuidado y la manutención exclusiva de los niños y que, en el evento de vivir con su esposa o compañera, ésta se encuentre incapacitada física, mentalmente o moralmente, sea de la tercera edad, o su presencia resulte totalmente indispensable en la atención de hijos menores enfermos, discapacitados o que médicamente requieran la presencia de la madre.

(iii) Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que le asiste de acreditar los mismos requisitos formales que la Ley 82 de 1993 le impone a la madre cabeza de familia para demostrar tal condición. En efecto, de conformidad con el parágrafo del artículo 2 de la Ley 82 de 1993: "esta condición (la de mujer cabeza de familia y en su caso, la del hombre cabeza de familia) y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada por la mujer cabeza de familia de bajos ingresos ante notario, expresando las circunstancias básicas de su caso y sin que por este concepto, se causen emolumentos notariales a su cargo<sup>3</sup>."

Ahora bien, una lectura exegética de la definición de **madre cabeza de familia**, conllevaría a determinar que esa condición solo podría predicarse de las **mujeres** que tienen **hijos menores de edad o incapacitados para trabajar**. Sin embargo, el concepto de **madre cabeza de familia** debe integrarse armónicamente con el de **mujer cabeza de familia**, a la que el Estado le debe una especial protección, conforme lo establecido en el artículo 43 de la Constitución Política y que se desarrollada en el artículo 2° de la Ley 82 de 1993, según el cual:

*"(...) es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, **hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar**, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar." (negritas fuera de texto).*

Así las cosas, madre cabeza de familia no sólo es la mujer con hijos menores o incapacitadas para trabajar, sino también aquella que tiene a su cargo exclusivo la responsabilidad económica del hogar, por la incapacidad para trabajar de los demás miembros, debidamente comprobada, interpretación que se amolda a los principios constitucionales en virtud de los cuales es obligación del Estado brindar una especial protección a los grupos tradicionalmente marginados o en condiciones de debilidad manifiesta, tal como indicó la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en Sentencia SL1496-2014 del 12 de febrero de 2014 (Radicación No. 43118), con ponencia del Magistrado Rigoberto Echeverri Bueno, señaló:

*"(...) Tras lo anterior, se repite, la interpretación que más se amolda a los principios de la Constitución y a la intención del Estado de brindar estabilidad y protección a los grupos tradicionalmente marginados o en condiciones de debilidad manifiesta, es aquella por virtud de la cual la «madre cabeza de familia» es la que tiene a su exclusivo cargo la responsabilidad de su núcleo familiar más cercano, por la existencia de hijos menores u «otros integrantes incapacitados para trabajar.*

*En el presente asunto, como ya se dijo, el núcleo familiar más cercano de la demandante estaba conformado, cuando menos, con su cónyuge, pues nunca se demostró que tuviera hijos menores o inválidos que dependieran exclusivamente de ella. A su vez, su cónyuge, señor Jorge Mosquera Sánchez, estaba totalmente inhabilitado para trabajar, por sus delicadas condiciones de salud, por lo que no podía participar en el sostenimiento económico del hogar.*

*No existen pruebas de que confluyera alguna otra fuente de ingreso, que permitiera pensar en que la demandante no era la proveedora económica universal de la familia, además de que, como ya se dijo, la prueba de dicho supuesto no le correspondía.*

*Así las cosas, la demandante era madre cabeza de familia sin alternativa económica, en el entendido que fungía como proveedora exclusiva de la economía de la familia y tenía a su cargo a su cónyuge, inhabilitado para trabajar, por razón de sus condiciones de salud."*

Ahora bien, el artículo 7° del Decreto 019 de 2012 "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la administración pública" dispone que:

**"ARTÍCULO 10. Prohibición de declaraciones extra juicio.** Se prohíbe exigir como requisito para el trámite de una actuación administrativa declaraciones extra juicio ante autoridad administrativa o de cualquier otra índole. Para surtirla bastará la afirmación que haga el particular ante la autoridad, la cual se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento."

En este sentido, las afirmaciones efectuadas en el curso de los trámites objeto de respuesta se entenderán hechas bajo la gravedad del juramento, del mismo modo que las efectuadas ante notario público cuando se efectúa una declaración extra juicio, por lo que no se hará necesario la remisión de una declaración extra juicio para acreditar aquellos requisitos que puedan ser probados con este medio de prueba.

#### **4. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SERVIDORES NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD DERIVADA DE SUS CONDICIONES DE PREPENSION:**

Lo primero es precisar el alcance del concepto de prepensionado, en los términos de la Corte Constitucional en la Sentencia SU 003 de 2018:

*"Acreditan la condición de "prepensionables" las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, **que están** próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.*

*La "prepensión" protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización*

*efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez. (...)*

En segundo término, deviene necesario referir las reglas previstas para determinar si un trabajador tiene o no la calidad de pre-pensionado, conforme lo previsto por la H. Corte Constitucional en Sentencia T-055 de 2020, con ponencia del Magistrado Luis Guillermo Guerrero Pérez:

*“4.6. Sin embargo, el alcance de esta regla fue delimitado –para quienes se encuentran afiliados al RPM– por la Sala Plena de esta Corporación en la Sentencia SU-003 de 2018. En esa providencia, este Tribunal se propuso resolver dos problemas jurídicos. En uno de ellos, buscaba definir si: “(...) cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, puede considerarse que la persona en esta situación es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable”.*

*Al abordar de manera directa la cuestión planteada, la Sala Plena consideró que, en tales eventos, la persona no podrá ser beneficiaria del fuero mencionado dado que (i) el requisito de la edad podrá cumplirlo de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente y, en consecuencia, (ii) el empleador, con el despido, no está frustrando el acceso a la prestación de vejez (párrafo 59). Esta interpretación se fundó en que “la “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones (...)” (párrafo 62).*

*Habida cuenta de esta última consideración, estas serían las situaciones que podrían presentarse con quien asegure ser un prepensionado en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida:*

<i>contexto de la persona<sup>1</sup></i>	<i>Condición de prepensionado</i>
<i>a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas.</i>	<i>Sí</i>
<i>b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.</i>	<i>No</i>
<i>c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.</i>	<i>Sí</i>
<i>d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.</i>	<i>No</i>

*Así se observa que, de conformidad con la postura unificada de la Corte, solo en los supuestos a y c podrá asumirse que la persona cuenta con la condición de prepensionado, pues allí el empleador estaría frustrándole, abiertamente, su derecho*

*a acceder a la pensión de vejez al impedir, con el despido, que continúe efectuando las cotizaciones mínimas requeridas para tal fin.*

*Ahora bien, como ya se manifestó, la Corte ha contemplado la posibilidad de que quien cotice al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad pueda ser considerado un prepensionado. Pero dado que los requisitos para acceder a la prestación de vejez en ese sistema son sustancialmente distintos, la valoración que haga el juez constitucional respecto a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada para ese tipo de afiliados debe tener en cuenta ese presupuesto. De manera que podrá gozar de la calidad referida quien se encuentre a tres años o menos de alcanzar el monto mínimo previsto para acreditar el derecho o, acudiendo a la analogía con lo dispuesto para los afiliados al Régimen de Prima Media, quien esté a tres años o menos de completar las semanas que le permitan ser beneficiario de la garantía de la pensión mínima. (...)."*

En el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, por medio de la cual se modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, señala como requisitos para acceder a la pensión de vejez el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido cincuenta y siete (57) años si es mujer o sesenta y dos (62) años si es hombre.
2. Haber cotizado 1300 semanas.

En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, el artículo 65 de la Ley 100 de 1993, señala como requisitos para acceder a la garantía de pensión mínima de vejez, el haber cotizado al menos 1.150 semanas y tener 62 años de edad si son hombres y 57 si son mujeres.

De acuerdo con los requisitos exigidos por la Ley, así como lo preceptuado en la jurisprudencia vista en precedencia, para ostentar la condición de prepensionado, se requiere estar a tres (3) años o menos de cumplir los requisitos para adquirir el derecho pensional.

## **5. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SERVIDORES NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD DERIVADA DEL FUERO SINDICAL:**

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra la garantía de fuero sindical, aplicable tanto a trabajadores del sector privado como a servidores públicos. A su vez, el artículo 406 de la misma disposición normativa establece los destinatarios del amparo de fuero sindical, así:

*"ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Están amparados por el fuero sindical:*

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;*

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

*PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.*

*PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/ o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador."*

## **6. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS SERVIDORAS NOMBRADAS EN PROVISIONALIDAD DERIVADA DE EMBARAZO Y LACTANCIA:**

Respecto a la protección constitucional a las mujeres embarazadas y a la lactancia, la Corte Constitucional en Sentencia SU-070 de 2013 unificó las reglas respecto de su alcance en los siguientes términos:

*"46. Para efectos de claridad en la consulta de los criterios, se listaran a continuación las reglas jurisprudenciales resultantes del análisis precedente:*

*Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinara según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación.*

*En este orden las hipótesis resultantes son:*

*(...)7.- Cuando se trata de una trabajadora que ocupaba en provisionalidad un cargo de carrera y el cargo sale a concurso o es suprimido, se aplicaran las siguientes reglas:*

- i. *Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse por quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser proveído y la plaza en la que se desempeñara quien ganó el concurso, debe ser el mismo para el que aplico. Cuando deba surtirse el cargo de la mujer embarazada o lactante por quien ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad;*
- ii. *si hubo supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad, la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.*

*(...) Las distintas medidas de protección acordadas en los anteriores supuestos (7, 8 y 9) encuentran sustento en el establecimiento del sistema constitucional de provisión de cargos mediante concurso de méritos<sup>8</sup>, que justifica que "los servidores públicos que se encuentren inscritos en la carrera administrativa ostenten unos derechos subjetivos especiales que refuerzan el principio de estabilidad en el empleo"<sup>9</sup>. Lo anterior por cuanto la jurisprudencia de esta Corte ha insistido en la importancia del mérito y de los concursos como ingredientes principales del Régimen de Carrera Administrativa: sistema de promoción de personal característico de un Estado Social de Derecho".*

En el mismo sentido se pronunció en Sentencia SU-075 de 2018 cuando señaló:

*"2.3.4.4. Vinculación en provisionalidad en cargos de carrera administrativa.*

*39. Cuando se trata de una trabajadora que ocupaba en provisionalidad un cargo de carrera y el cargo sale a concurso o es suprimido, de conformidad con la Sentencia SU-070 de 2013, se aplican las siguientes reglas:*

*(i) Si el cargo sale a concurso, el último cargo a proveerse entre quienes lo hayan ganado, deberá ser el de la mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser proveído y la plaza en la que se desempeñara quien ganó el concurso, debe ser el mismo para el que aplico. Cuando deba surtirse el cargo de la mujer embarazada o lactante por quien ganó el concurso de méritos, se deberá pagar a la mujer embarazada la protección consistente en el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad. (Subrayado y negrilla nuestra)*

*(ii) Si hubo supresión del cargo o liquidación de la entidad, se le debe garantizar a la trabajadora en provisionalidad, la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad o de ser ello imposible, el pago de salarios y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia."*

## **7. CONDICIÓN DE VÍCTIMA O AUTORECONOCIMIENTO COMO AFRODESCENDIENTE NO DAN LUGAR A ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS SERVIDORES NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD:**

Los párrafos 2° y 3° del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, establecen las reglas que deben tenerse en cuenta para la garantía de estabilidad en tratándose de situaciones de especial protección constitucional así:

*"(...) **PARÁGRAFO 2º.** Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:*

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.*

***PARÁGRAFO 3.** Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo."*(Subrayado fuera de texto).

De acuerdo con las consideraciones vistas en precedencia, la condición de víctima del conflicto armado interno o el autoreconocimiento como afrodescendiente no son situaciones que se encuentren contempladas dentro del orden de protección que establece el Decreto 1083 de 2015, por lo que las medidas dispuestas en esa normativa no son aplicables a las mismas.

Sin embargo, a continuación, se realizarán unas consideraciones en torno a las medidas dispuestas en materia de acceso a la carrera administrativa para las víctimas del conflicto.

La Ley 1448 de 2011 "*Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones*", establece las medidas judiciales, administrativas, sociales y económicas, individuales y colectivas, en beneficio de las víctimas de las violaciones como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno.

En el marco de las medidas dispuestas para las víctimas del conflicto armado interno, el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011, dispone:

***"ARTÍCULO 131. DERECHO PREFERENCIAL DE ACCESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA. La calidad de víctima será criterio de desempate, en favor de las víctimas, en los concursos pertenecientes a los sistemas de carrera general y carreras especiales para acceder al servicio público.***

***PARÁGRAFO. El derecho consagrado en el presente artículo prevalecerá sobre el beneficio previsto en el numeral 3 del artículo 2° de la Ley 403 de 1997."***

De acuerdo con la previsión normativa en cita y las reglas previstas en el Decreto 1083 de 2015 en lo concerniente al retiro de los provisionales, la calidad de víctima no otorga estabilidad laboral reforzada, toda vez que si bien dicha condición amerita una protección especial, en materia laboral este supuesto no se encuentra contemplado para garantizar la permanencia en el empleo público en provisionalidad, sino que se circunscribe al acceso al servicio público en el evento en que una persona se presente a un concurso de méritos y se configure un empate en la lista de elegibles.

## **8. VINCULACIÓN PROVISIONAL EN EL MARCO DE LA POLÍTICA DE "EMPLEO JOVEN" NO DA LUGAR A ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

Lo primero que se debe advertir es que el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) es un establecimiento público, por lo que la vinculación de los servidores se efectúa de conformidad con las disposiciones legales, en especial lo señalado en la Constitución Política de Colombia en su artículo 125.

En efecto, el artículo 125 de la Constitución Política, establece:

*"Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*

*Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*

*El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes." (Negrilla y subrayado fuera de texto).*

Por su parte, el artículo 23 de la Ley 909 de 2004 "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", señala:

*"Clases de Nombramiento. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.*



*Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.*

*Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley”.*

Es de anotar entonces que la provisión de los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes comprende un conjunto de mecanismos establecidos por la Ley, y es así como la provisión de los empleos de carrera puede darse con carácter definitivo o con carácter transitorio; siendo la provisión transitoria un mecanismo excepcional (Encargo y Nombramiento Provisional). Ambos mecanismos de provisión atienden una serie de principios y derechos consagrados en nuestra Constitución Política y en el marco normativo desarrollado a partir de ésta, en especial los referentes a la igualdad de oportunidades para el acceso y el desempeño de cargos y funciones públicas.

Dilucidado lo anterior, para el caso del empleo joven, el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 dispuso:

***“GENERACIÓN DE EMPLEO PARA LA POBLACIÓN JOVEN DEL PAÍS.*** *Con el fin de generar oportunidades de empleo para la población joven del país y permitir superar las barreras de empleabilidad de este grupo poblacional, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su plana de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Para la creación de nuevos empleos de carácter permanente del nivel profesional, no se exigirá experiencia profesional hasta el grado once (11) y se aplicarán las equivalencias respectivas.”*

Por su parte, la Ley 2214 de 2022, por la cual se reglamente el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 citado con antelación, prevé:

***“ARTÍCULO 1.*** *La presente ley tiene por objeto el fortalecimiento en la implementación de las medidas del sector público para eliminar barreras de empleabilidad de los jóvenes entre 18 y 28 años, con el fin de ampliar la oferta de empleos en las entidades públicas a nivel nacional por medio del fortalecimiento de las prerrogativas contenidas en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019.*

***ARTÍCULO 2. Jóvenes sin experiencia:*** *para la aplicación de las medidas a las que se refiere el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, se entenderá por jóvenes sin experiencia, las personas de dieciocho (18) a veintiocho (28) años, bachilleres o egresados de programas de educación técnico, tecnólogo y pregrado, sin experiencia profesional conforme al artículo 11 del Decreto 785 de 2005 y/o aquellos jóvenes que acrediten sus prácticas como experiencia profesional, sin perjuicio de lo contemplado en la ley 2043 de 2020.*



(...)

**ARTÍCULO 6. Empleos en provisionalidad.** Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de un nombramiento provisional, se proveerá una parte de ellos a los jóvenes entre 18 y 28 años sin experiencia, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo que otorga la carrera a sus titulares.

(...)

**PARÁGRAFO 4.** Al terminar el nombramiento provisional del que trata este artículo, se deberá expedir un acto administrativo en el cual se exponga las razones por las cuales se le desvincula de la provisionalidad, a saber: a) la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos b) la imposición de sanciones disciplinarias c) la calificación insatisfactoria u otra razón.”.

Así las cosas, si bien es cierto el legislador ha previsto diferentes herramientas para que la Administración procure la vinculación en sus plantas de personal de personas jóvenes entre los 18 y 28 años de edad, también lo es que este tipo de vinculación no va en contraposición a la meritocracia como mecanismo de ingreso al servicio oficial.

En este orden de ideas, la Administración garantiza el acceso al empleo público a través de los procesos meritocráticos, en igualdad de condiciones para la población en general, incluidas las personas entre los 18 y 28 años de edad, por lo que es importante recordar que los procesos de provisión de empleos en el Sector Público se realizan en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del sistema “SIMO” Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la oportunidad.

Cordialmente,

**DORA ALICIA QUIJANO CAMARGO**  
 Directora de Gestión Humana (E)

ROL	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Revisó	Ivón Andrea Torres Caballero	Contratista Líder Equipo Jurídico DGH	
Proyectó	Marcela Caro García	Contratista Abogada Equipo Jurídico DGH	

**CEDULA**

25683754  
25291787  
25435786  
35696839  
28191453  
1036649373  
60322571  
1015410645  
1017144467  
35696098  
38255256  
1047485696  
51680989  
43918957  
59310327  
8712943  
1023863598  
52064599  
63560115  
1007610201  
1144182629  
1110519183  
60448659  
94540053  
10387951  
54256476  
35898872  
39016376  
35589196  
35696011  
35890867  
53069802  
1024465514  
51588761  
35891363  
39563950  
64695946  
79694326  
32669673  
1053769413  
1018429793  
1116772116  
23798706  
35254844  
45484585  
18127787  
51599571  
39576432  
36176620

1085314611  
1122401992  
55150562  
6801776  
40439410  
52150725  
1085258514  
1032359059  
52886743  
40333647  
52183905  
23702042  
52960709  
1032382502  
40046516  
91016631  
24219140  
1049623986  
63541069  
74188366  
63528589  
30304837  
40387653  
21070187  
51687147  
40369327  
86043985  
1010207938  
51624019  
51632562  
51649795  
51669283  
51673596  
51703475  
51703531  
51705853  
51711729  
51721185  
1013581000  
51765737  
1072642099  
56095824  
1030551961  
52171622  
39666327  
51871328  
51953857  
37671225  
1032430211  
40446990

1007113463  
43204201  
59690161  
43712063  
23781866  
51904020  
23581989  
24079514  
40030369  
46381840  
33676550  
30393409  
52376226  
43822924  
28424174  
23075565  
22785666  
1083866240  
1047388056  
59707046  
1018417292  
6878230  
1101816656  
51817230  
1098615808  
65751687  
80402146  
55144561  
57302317  
31946073  
30230075  
31424575  
30305378  
31411962  
1116250224  
1116245299  
1024535456  
1061723373  
34541659  
45548183  
1102576477  
40028528  
28798304  
49670521  
51959700  
56057533  
66949979  
49781353  
49746192  
22864585

49690495  
1110454850  
49770810  
52366987  
36313785  
49695446  
42498888  
49736597  
19336004  
65794331  
12749161  
40782148  
26630768  
6801776  
12694474  
30505258  
52532030  
30506583  
37397729  
40778977  
57307675  
1105676159  
72009311  
66700374  
52315183  
59822174  
32651906  
49694548  
77097727  
11166544  
50848060  
20405182  
35254844  
52225674  
1070595523  
45484585  
1076716059  
54259699  
43593672  
24694927  
56056189  
32633109  
1048268616  
63549840  
22673872  
38866492  
53054064  
63435462  
69801565  
32883731

40778977  
52962213  
52254819  
52224971  
32678700  
1102377598  
1033716736  
52526795  
53155449  
51984350  
52705301  
52447922  
1233505370  
41609241  
30647940  
35467883  
51628918  
39641771  
35496747  
1054553690  
30387363  
37247690  
39631845  
39632752  
39773247  
40015478  
41632444  
41720981  
41727930  
41773187  
51572697  
93435184  
43630231  
32730429  
40931416  
40936958  
40918916  
1006582296  
1053772304  
40914964  
40926452  
60322571  
1070604625  
60371276  
52172610  
28538327  
1091654379  
28424174  
30571666  
30304837

28075207



## TIPO ESTABILIDAD

ELR- ENFERMEDAD CATASTRÓFICA y ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - ENFERMEDAD CATASTROFICA  
ELR - ENFERMEDAD CATASTROFICA  
ELR- MADRE CABEZA DE FAMILIA y SALUD  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA - PREPENSIONADA - ENFERMEDAD CATASTRÓFICA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - DISCAPACIDAD  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - PADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - ENFERMEDAD  
ELR - PADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - SALUD  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - ENFERMEDAD CATASTROFICA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA (ELEGIBLE)  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR- FUERO SINDICAL - ENFERMEDAD  
ELR-ENFERMEDAD  
ELR-PREPENSION  
ELR- ENFERMEDAD  
ELR-MADRE CABEZA - ENFERMEDAD  
ELR- ENFERMEDAD  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - ENFERMEDAD CATASTROFICA  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - ENFERMEDAD CATASTROFICA  
ELR - ENFERMEDAD CATASTROFICA

ELR-EMBARAZO  
ELR-MADRE CABEZA  
ELR - ENFERMEDAD CATASTROFICA  
ELR - ENFERMEDAD CATASTROFICA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR-MADRE CABEZA  
ELR- FUERO SINDICAL  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR- FUERO SINDICAL  
ELR- FUERO SINDICAL  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - PREPENSIONADO y ELR - SALUD  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - SALUD  
ELR - SALUD  
ELR - SALUD  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - SALUD  
ELR - SALUD  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA

ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ERL - MADRE CABEZA DE FAMILIA y SALUD  
ELR - SALUD  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR - PREPENSIONADO y FUERO SINDICAL  
ELR - SALUD  
ELR - SALUD  
ELR - SALUD  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - SALUD  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - PREPENSIONADO  
ERL - MUJER CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR- EMBARAZO  
ELR- MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - PREPENSIONADO - PADRE DE FAMILIA  
ELR- MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR- MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR- SALUD  
ENFERMEDAD CATASTROFICA  
ELR- MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR- MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - PREPENSIONADO  
ELR- MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR- MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR- PREPENSIONADA  
ELR- MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - ENFERMEDAD CATASTROFICA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA - ENFERMEDAD CATASTRÓFICA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA

ELR - ENFERMEDAD CATASTRÓFICA - PREPENSIÓN  
ELR-MADRE CABEZA DE FAMILIA- SALUD  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR-SALUD  
ELR-SALUD  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - PREPENSION  
ELR - PREPENSION  
ELR - PREPENSION  
ELR-SALUD  
ELR-CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR- MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR- PADRE CABEZA DE FAMILIA/ELR-SALUD  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR- PREPENSIONADO  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR- PREPENSIONADO  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - SALUD - MADRE CABEZA DE FAMILIA - VÍCTIMA CONFLICTO ARMADO  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR- MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - SALUD

ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - FUERO SINDICAL  
ELR - HOMBRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MUJER CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MUJER CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA - ENFERMEDAD CATASTRÓFICA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - FUERO SINDICAL - SALUD  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA  
ELR- SALUD  
ELR - PREPENSIÓN  
ELR- ENFERMEDAD CATASTRÓFICA  
ELR- MUJER CABEZA DE FAMILIA  
ELR- MUJER CABEZA DE FAMILIA  
ELR - MADRE CABEZA DE FAMILIA y SALUD  
ELR- SALUD  
ELR- MUJER CABEZA DE FAMILIA  
ELR- FUERO SINDICAL  
ELR- PREPENSIONADO  
ELR- FUERO SINDICAL  
ELR - PREPENSIONADO

ELR- SALUD

**NIEGA/RECONOCE**

NIEGA

NIEGA

RECONOCE

NIEGA

NIEGA

RECONOCE

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

RECONOCE

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

RECONOCE

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

RECONOCE

RECONOCE

RECONOCE

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

RECONOCE

RECONOCE

RECONOCE

RECONOCE

NIEGA

NIEGA

RECONOCE

RECONOCE  
NIEGA  
NIEGA  
NIEGA  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
NIEGA  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
NIEGA  
NIEGA  
NIEGA  
NIEGA  
RECONOCE  
RECONOCE  
NIEGA  
NIEGA  
NIEGA  
NIEGA  
NIEGA  
RECONOCE  
RECONOCE  
NIEGA  
RECONOCE  
RECONOCE  
NIEGA  
RECONOCE  
RECONOCE  
NIEGA  
RECONOCE  
RECONOCE  
NIEGA



RECONOCE  
NIEGA  
RECONOCE  
NIEGA  
NIEGA  
NIEGA  
NIEGA  
RECONOCE  
NIEGA  
NIEGA  
NIEGA  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
NIEGA  
NIEGA  
RECONOCE  
NIEGA  
RECONOCE  
RECONOCE  
NIEGA  
NIEGA  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
RECONOCE  
NIEGA  
RECONOCE  
RECONOCE  
NIEGA  
RECONOCE  
NIEGA  
NIEGA  
NIEGA  
NIEGA  
NIEGA



RECONOCE

NIEGA

NIEGA

NIEGA

RECONOCE

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

RECONOCE

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

NIEGA

RECONOCE

NIEGA

RECONOCE

NIEGA

NIEGA

RECONOCE

Nombre afiliado:

Miryan Quimbay



Tipo y número de documento:

CC 51,871,328

Fecha de nacimiento:

19/09/1967

## Tu Historia Laboral Consolidada

Semanas

### Entidades Públicas

A

Traslados de aportes

Válidas para bono

4.2

0

Semanas cotizadas

Semanas cotizadas

[Ver detalles](#)

Consolidada

D

238.7

Semanas pendientes por confirmar

[Ver detalles](#)

Por consolidar

Traslados de aportes

### Fondos de Pensiones (RAIS)

B

Otras Administradoras

0

Semanas cotizadas

C

Porvenir

1075.7

Semanas cotizadas

[Ver detalles](#)

### Total

A + B + C

Cotizadas\*

1080

Semanas cotizadas

- ¿Por qué estas semanas no hacen parte de las que se muestran en la sección consolidada?  
Porque las entidades públicas no han enviado los aportes pertinentes.
- ¿Cómo puedes identificar que estas semanas aún están en verificación?  
En la sección D de este documento se ven reflejadas las semanas que serán verificadas por la entidad que corresponda.
- ¿Cómo se puede verificar si las semanas están validadas?  
Una vez recibamos los aportes, las semanas se sumarán en la sección A, en este punto como afiliado puedes validar tu Historia Laboral y reportar las inconsistencias que identifiques, para revisarla. [haz clic aquí](#)



\*Este total corresponde a las semanas que has cotizado y están confirmadas

\* Si cotizaste simultáneamente para más de un empleador, el valor total del aporte estará incluido en el saldo y el tiempo sumará solo una vez para el cálculo de las semanas cotizadas

Aportes

Valor de las semanas válidas para bono a fecha de generación del certificado

Otras Administradoras y Porvenir

Saldo de la cuenta individual

\$ 128,677,842

Total acumulado

\$ 128,677,842



¿Te hacen falta semanas cotizadas? Para actualizar tu Historia Laboral, [haz clic aquí](#)



¿Cuántas semanas cotizadas tienes en los últimos 3 años?

148

Si has cotizado por lo menos 50 semanas en este período estás cubierto por un seguro previsional que te ampara a ti y a tu familia, teniendo en cuenta los demás requisitos legales.

\* El valor del bono pensional es un cálculo provisional y no debe entenderse en ningún caso como una situación jurídica concreta y definitiva, el mismo puede variar por cambios en su historia laboral o por el tipo de redención de su bono pensional

Nombre Afiliado:

Miryan Quimbay

Tipo y número documento:

CC 51,871,328

Fecha de actualización de información:

30/03/2023



### Semanas cotizadas en las Entidades Públicas



Tipo	N° identificación	Razón Social del Empleador
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR

Historia Laboral reportada en el sistema de bonos pensionales del Ministerio de Hacienda (OBPI)			
Periodo Inicial Dia/Mes/Año	Periodo Final Dia/Mes/Año	Días Cotizados	Estado del aporte
01/07/1998	30/07/1998	30	

Historia Laboral recordada por el afiliado		
Periodo Inicial Dia/Mes/Año	Periodo Final Dia/Mes/Año	Días Cotizados
<p>Total de semanas cotizadas: <b>4.2</b> </p>		

## D Semanas cotizadas en las Entidades Públicas

Estas semanas no se han verificado

Tipo	N° identificación	Razón Social del Empleador
PAT	1008202205	CLIN PSIQUIAT PERPETUO S
NIT	892099152	SERVICIO SECCIONAL SALUD GUAINIA
NIT	892099152	SERVICIO SECCIONAL SALUD GUAINIA
NIT	892099152	SERVICIO SECCIONAL SALUD GUAINIA
NIT	51871328	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR

### Historia Laboral reportada en el sistema de bonos pensionales del Ministerio de Hacienda (OBPI)

Periodo Inicial Día/Mes/Año	Periodo Final Día/Mes/Año	Días Cotizados
21/10/1992	25/04/1993	187
06/07/1993	31/12/1993	179
01/01/1994	31/12/1994	365
01/01/1995	31/07/1995	212
01/11/1995	31/12/1995	61
01/06/1996	31/01/1997	245
01/02/1997	31/03/1997	59
01/04/1997	31/12/1997	275
01/01/1998	29/03/1998	88

Total de semanas que no se han verificado: **238.7**





## Semanas cotizadas en Porvenir

Tipo	N° Identificación	Razón Social del Empleador	Historia Laboral Oficial				Historia Laboral recordada por el afiliado en proceso de verificación		
			Periodo Inicial mm/aaaa	Periodo Final mm/aaaa	Ingreso Base de Cotización	Días Cotizados	Periodo Inicial mm/aaaa	Periodo Final mm/aaaa	Días Cotizados
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	08/1998	09/1998	\$ 720,000	60			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	10/1998	12/1998	\$ 719,800	90			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	01/1999	01/1999	\$ 849,364	30			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	02/1999	02/1999	\$ 849,000	30			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	03/1999	04/1999	\$ 849,364	60			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	05/1999	05/1999	\$ 849,000	30			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	06/1999	06/1999	\$ 849,364	30			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	07/1999	07/1999	\$ 849,000	30			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	08/1999	08/1999	\$ 719,800	30			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	09/1999	09/1999	\$ 849,364	30			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	10/1999	10/1999	\$ 850,418	30			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	12/1999	12/1999	\$ 849,364	30			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	01/2000	02/2000	\$ 934,300	60			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	03/2000	03/2000	\$ 934,589	30			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	04/2000	04/2000	\$ 934,300	30			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	05/2000	05/2000	\$ 934,000	30			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	06/2000	07/2000	\$ 934,300	60			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	08/2000	11/2000	\$ 934,000	120			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	12/2000	12/2000	\$ 934,469	30			




 Semanas cotizadas en Porvenir

Tipo	N° Identificación	Razón Social del Empleador	Historia Laboral Oficial				Historia Laboral recordada por el afiliado en proceso de verificación		
			Periodo Inicial mm/aaaa	Periodo Final mm/aaaa	Ingreso Base de Cotización	Días Cotizados	Periodo Inicial mm/aaaa	Periodo Final mm/aaaa	Días Cotizados
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	01/2001	10/2001	\$ 1,028,000	300			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	11/2001	11/2001	\$ 1,028,057	30			
NIT	830005081	CONSORCIO PROSPERAR	12/2001	12/2001	\$ 69,000	2			
NIT	800191510	PATRIA S.A.S EN LIQUIDACION	03/2003	03/2003	\$ 373,000	18			
NIT	800191510	PATRIA S.A.S EN LIQUIDACION	04/2003	04/2003	\$ 149,000	2			
NIT	830132302	CONSORCIO ESPACIO PUBLICO RMG	06/2004	06/2004	\$ 420,000	21			
NIT	830132302	CONSORCIO ESPACIO PUBLICO RMG	07/2004	07/2004	\$ 600,000	30			
NIT	830132302	CONSORCIO ESPACIO PUBLICO RMG	08/2004	08/2004	\$ 3,580	3			
NIT	830098798	HAPIL INGENIERIA S A S	04/2005	04/2005	\$ 613,400	23			
NIT	830098798	HAPIL INGENIERIA S A S	05/2005	10/2005	\$ 800,000	180			
NIT	830100735	COOPERATIVA INTRASALUD	02/2006	02/2006	\$ 136,000	10			
CC	51871328	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	04/2006	04/2006	\$ 408,453	30			
CC	51871328	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	05/2006	09/2006	\$ 408,000	150			
CC	51871328	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	10/2006	07/2007	\$ 560,000	300			
CC	51871328	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	08/2007	08/2007	\$ 1,120,000	30			
CC	51871328	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	10/2007	10/2007	\$ 561,333	30			
NIT	830116147	ASESORES EN SELECCION Y ADMINISTRACION	11/2007	12/2007	\$ 1,189,000	60			
NIT	830116147	ASESORES EN SELECCION Y ADMINISTRACION	01/2008	04/2008	\$ 1,251,000	120			
NIT	900036515	ADMINISTRACION DE PERSONAL TEMPORAL AP	05/2008	05/2008	\$ 1,252,000	30			


 Semanas cotizadas en Porvenir

Tipo	N° Identificación	Razón Social del Empleador	Historia Laboral Oficial				Historia Laboral recordada por el afiliado en proceso de verificación		
			Periodo Inicial mm/aaaa	Periodo Final mm/aaaa	Ingreso Base de Cotización	Días Cotizados	Periodo Inicial mm/aaaa	Periodo Final mm/aaaa	Días Cotizados
NIT	900036515	ADMINISTRACION DE PERSONAL TEMPORAL AP	06/2008	09/2008	\$ 1,251,000	120			
NIT	900036515	ADMINISTRACION DE PERSONAL TEMPORAL AP	10/2008	10/2008	\$ 1,210,000	29			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	11/2008	11/2008	\$ 1,281,000	27			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	12/2008	02/2009	\$ 1,423,000	90			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	03/2009	03/2009	\$ 1,751,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	04/2009	10/2009	\$ 1,532,000	210			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	11/2009	11/2009	\$ 2,069,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	12/2009	12/2009	\$ 1,926,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	01/2010	04/2010	\$ 1,532,000	120			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	05/2010	05/2010	\$ 1,686,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	06/2010	10/2010	\$ 1,563,000	150			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	11/2010	11/2010	\$ 2,110,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	12/2010	12/2010	\$ 1,912,000	29			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	01/2011	01/2011	\$ 1,053,687	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	02/2011	02/2011	\$ 1,563,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	03/2011	03/2011	\$ 1,697,713	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	04/2011	04/2011	\$ 1,630,852	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	05/2011	10/2011	\$ 1,613,000	180			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	11/2011	11/2011	\$ 2,177,000	30			


 Semanas cotizadas en Porvenir

Tipo	N° Identificación	Razón Social del Empleador	Historia Laboral Oficial				Historia Laboral recordada por el afiliado en proceso de verificación		
			Periodo Inicial mm/aaaa	Periodo Final mm/aaaa	Ingreso Base de Cotización	Días Cotizados	Periodo Inicial mm/aaaa	Periodo Final mm/aaaa	Días Cotizados
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	12/2011	12/2011	\$ 2,008,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	01/2012	01/2012	\$ 1,294,157	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	02/2012	02/2012	\$ 1,709,304	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	03/2012	03/2012	\$ 1,712,548	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	04/2012	04/2012	\$ 1,715,461	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	05/2012	10/2012	\$ 1,693,000	180			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	11/2012	11/2012	\$ 2,286,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	12/2012	12/2012	\$ 2,128,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	01/2013	01/2013	\$ 1,758,278	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	02/2013	02/2013	\$ 1,760,548	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	03/2013	03/2013	\$ 1,752,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	04/2013	04/2013	\$ 1,765,826	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	05/2013	05/2013	\$ 1,767,878	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	06/2013	10/2013	\$ 1,752,000	150			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	11/2013	11/2013	\$ 2,365,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	12/2013	12/2013	\$ 2,201,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	01/2014	01/2014	\$ 1,752,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	02/2014	07/2014	\$ 1,803,000	180			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	08/2014	10/2014	\$ 1,958,000	90			


 Semanas cotizadas en Porvenir

Tipo	N° Identificación	Razón Social del Empleador	Historia Laboral Oficial				Historia Laboral recordada por el afiliado en proceso de verificación		
			Periodo Inicial mm/aaaa	Periodo Final mm/aaaa	Ingreso Base de Cotización	Días Cotizados	Periodo Inicial mm/aaaa	Periodo Final mm/aaaa	Días Cotizados
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	11/2014	11/2014	\$ 2,644,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	12/2014	12/2014	\$ 2,530,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	01/2015	05/2015	\$ 2,048,625	150			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	06/2015	10/2015	\$ 2,049,000	150			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	11/2015	11/2015	\$ 2,767,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	12/2015	12/2015	\$ 2,576,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	01/2016	01/2016	\$ 2,208,375	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	02/2016	10/2016	\$ 2,209,000	270			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	11/2016	11/2016	\$ 2,982,000	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	12/2016	12/2016	\$ 2,847,000	30			
CC	51871328	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	01/2017	01/2017	\$ 1,033,000	26			
CC	51871328	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	02/2017	02/2017	\$ 1,192,000	30			
CC	51871328	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	03/2017	05/2017	\$ 1,192,400	90			
CC	51871328	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	06/2017	06/2017	\$ 1,225,525	30			
CC	51871328	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	07/2017	08/2017	\$ 1,192,400	60			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	09/2017	09/2017	\$ 1,571,875	20			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	10/2017	12/2017	\$ 2,357,812	90			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	01/2018	02/2018	\$ 2,477,812	60			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	03/2018	08/2018	\$ 2,477,825	180			




## Semanas cotizadas en Porvenir

Tipo	N° Identificación	Razón Social del Empleador	Historia Laboral Oficial				Historia Laboral recordada por el afiliado en proceso de verificación		
			Periodo Inicial mm/aaaa	Periodo Final mm/aaaa	Ingreso Base de Cotización	Días Cotizados	Periodo Inicial mm/aaaa	Periodo Final mm/aaaa	Días Cotizados
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	09/2018	09/2018	\$ 3,345,064	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	10/2018	11/2018	\$ 2,477,825	60			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	12/2018	12/2018	\$ 2,477,826	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	01/2019	01/2019	\$ 2,529,701	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	02/2019	06/2019	\$ 2,589,075	150			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	07/2019	08/2019	\$ 2,589,328	60			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	09/2019	09/2019	\$ 3,495,593	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	10/2019	11/2019	\$ 2,589,328	60			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	12/2019	12/2019	\$ 2,589,329	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	01/2020	01/2020	\$ 2,655,578	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	02/2020	02/2020	\$ 2,722,453	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	03/2020	08/2020	\$ 2,721,902	180			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	09/2020	09/2020	\$ 3,674,568	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	10/2020	12/2020	\$ 2,721,902	90			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	01/2021	01/2021	\$ 2,762,527	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	02/2021	03/2021	\$ 2,792,527	60			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	04/2021	08/2021	\$ 2,721,902	150			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	09/2021	09/2021	\$ 3,770,474	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	10/2021	11/2021	\$ 2,792,944	60			


 Semanas cotizadas en Porvenir

Tipo	N° Identificación	Razón Social del Empleador	Historia Laboral Oficial				Historia Laboral recordada por el afiliado en proceso de verificación		
			Periodo Inicial mm/aaaa	Periodo Final mm/aaaa	Ingreso Base de Cotización	Días Cotizados	Periodo Inicial mm/aaaa	Periodo Final mm/aaaa	Días Cotizados
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	12/2021	01/2022	\$ 2,792,945	60			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	02/2022	02/2022	\$ 2,792,944	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	03/2022	03/2022	\$ 2,996,069	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	04/2022	04/2022	\$ 2,995,712	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	05/2022	05/2022	\$ 2,957,920	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	06/2022	08/2022	\$ 2,995,712	90			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	09/2022	09/2022	\$ 4,044,211	30			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	10/2022	11/2022	\$ 2,995,712	60			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	12/2022	01/2023	\$ 2,995,713	60			
NIT	899999239	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMI	02/2023	03/2023	\$ 2,995,712	60			

**Total de semanas cotizadas:**   
**1075.7**

 Para tus  
 solicitudes  
 consulta


 Servifácil  
 porvenir




ORGANIZACIÓN ELECTORAL  
REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL  
DIRECCION NACIONAL DE REGISTRO CIVIL

NUIP ALH0253925-----

**REGISTRO CIVIL DE NACIMIENTO**

Indicativo Serial 35003373



Datos de la oficina de registro - Clase de oficina

Registraduría  Notaría  Número 50 Consulado  Corregimiento  Inspección de Policía  Código 1054---

País - Departamento - Municipio - Corregimiento e/o Inspección de Policía

COLOMBIA CUNDINAMARCA BOGOTA D.C.

Datos del inscrito

Primer Apellido ARGINIEGAS Segundo Apellido QUIMBAY

Nombre(s) LORENA STEPHANIA

Fecha de nacimiento Año 2003 Mes 10 Día 06 Sexo (en letras) FEMENINO Grupo sanguíneo O..... Factor RH +.....

Lugar de nacimiento (País - Departamento - Municipio - Corregimiento e/o Inspección)

COLOMBIA CUNDINAMARCA BOGOTA D.D.X.

Tipo de documento antecedente o Declaración de testigos CERTIFICADO MEDICO Número certificado de nacido vivo A 4912141

Datos de la madre

Apellidos y nombres completos QUIMBAY HERRERA MIRYAN YOLANDA

Documento de identificación (Clase y número) c.c.no. 51871328 DE BOGOTA Nacionalidad COLOMBIANA

Datos del padre

Apellidos y nombres completos ARGINIEGAS ZAMORA PEDRO HUMBERTO

Documento de identificación (Clase y número) c.c.no. 79578340 DE BOGOTA Nacionalidad COLOMBIANA

Datos del declarante

Apellidos y nombres completos ARGINIEGAS ZAMORA PEDRO HUMBERTO

Documento de identificación (Clase y número) c.c. no. 79578340 DE BOGOTA

Firma *[Handwritten Signature]*

Datos primer testigo

Apellidos y nombres completos

Documento de identificación (Clase y número)

Firma

Datos segundo testigo

Apellidos y nombres completos

Documento de identificación (Clase y número)

Firma

Fecha de inscripción Año 2003 Mes 10 Día 27

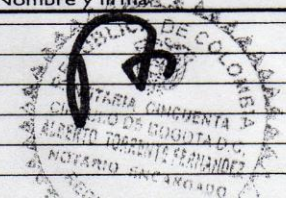
Nombre y firma del funcionario que autoriza GERMAN VARGAS ESPINOSA

Reconocimiento paterno

Nombre y firma del funcionario ante quien se hace el reconocimiento

Firma *[Handwritten Signature]* Nombre y firma *[Handwritten Signature]*

ESTA FOTOCOPIA COINCIDE CON EL ORIGINAL QUE SE HALLA EN LOS ARCHIVOS DEL REGISTRO CIVIL PARA NOTARÍA. SE EXPIDE A SOLICITUD DEL INYENISADO: *Miryam Yolanda Quimbay Herrera* VÁLIDO PARA ACREDITAR PARENTESCO (Artículo 115 Decreto 1253 de 1970)



- ORIGINAL PARA LA OFICINA DE REGISTRO -







76/624791/1

Fecha: 05/11/2021 09:16:14 a.m.  
Paciente: LORENA STEFHANIA ARCINIEGAS QUIMBAY  
Examen: ECO TIROIDES  
Empresa: UT COMPENSAR IPS

Sede: BOG COMPENSAR AV 1 DE MAY  
Estudio: 80282511 624791  
Documento: 1000066014  
Edad: 18 a 0 m 29 d

## ECOGRAFÍA DE TIROIDES

Estudio realizado con transductor de alta frecuencia de (14) Mhz, se realizó exploración ecográfica de la región tiroidea con los siguientes hallazgos:

Glándula tiroides de forma, tamaño y situación habitual, con parénquima de ecogenicidad discretamente disminuida e irregular.

Lóbulo derecho: 48 x 15 x 12 mm para un volumen de 4.9 cc. Con presencia de imagen hipoecóica, ovalada en el tercio medio y cara posterior que mide 5 x 3 x 2 mm. Hacia el polo inferior se aprecia imagen hipoecóica, ovalada 5 x 2 x 2 mm. Hacia el polo inferior y cara posterior se aprecia imagen hipoecóica, ovalada que mide 7 x 5 x 5 mm. Se aprecian además imágenes quísticas no mayores de 2 mm.  
Lóbulo izquierdo: 51 x 11 x 11 mm para un volumen de 3.8 cc. Con presencia de imagen hipoecóica, ovalada en el tercio medio y cara anterior que mide 4 x 2 x 3 mm. En el tercio medio y cara posterior se aprecia imagen hipoecóica, ovalada que mide 4 x 3 x 2 mm.

Istmo de 2.8 mm.

Glándulas submandibulares y parótidas normales.

No hay adenopatías sospechosas.

### OPINION:

NODULOS EN AMBOS LOBULOS TIROIDEOS.

MICROQUISTES COLOIDES EN EL LOBULO TIROIDEO DERECHO.

GLANDULA TIROIDES CON CAMBIOS SECUNDARIOS QUE SUGIEREN HIPOTIROIDISMO (A CORRELACIONAR CON HORMONAS TIROIDEAS).

TI-RADS 3.

### CLASIFICACIÓN COLEGIO AMERICANO DE RADIOLOGÍA (TI- RADS)

TI-RADS 1. Lesión de aspecto benigno.

TI-RADS 2. Nódulo sin signos de sospecha.

TI-RADS 3. Nódulo con sospecha baja.

TI-RADS 4. Nódulo con sospecha moderada.

TI-RADS 5. Nódulo con sospecha alta.

ACR Thyroid Imaging, Reporting and Data System (TI-RADS): White Paper of the ACR TI-RADS Committee. J Am Coll Radiol 2017;14:587-595. Copyright 2017 American College of Radiology

NOTA: El estudio se practicó de conformidad con las normas establecidas por el Ministerio de salud y la OMS con la debida utilización de elementos de protección personal y protocolo de bioseguridad pertinente para la pandemia.

DIDIER JAVIER PÉREZ OCHOA

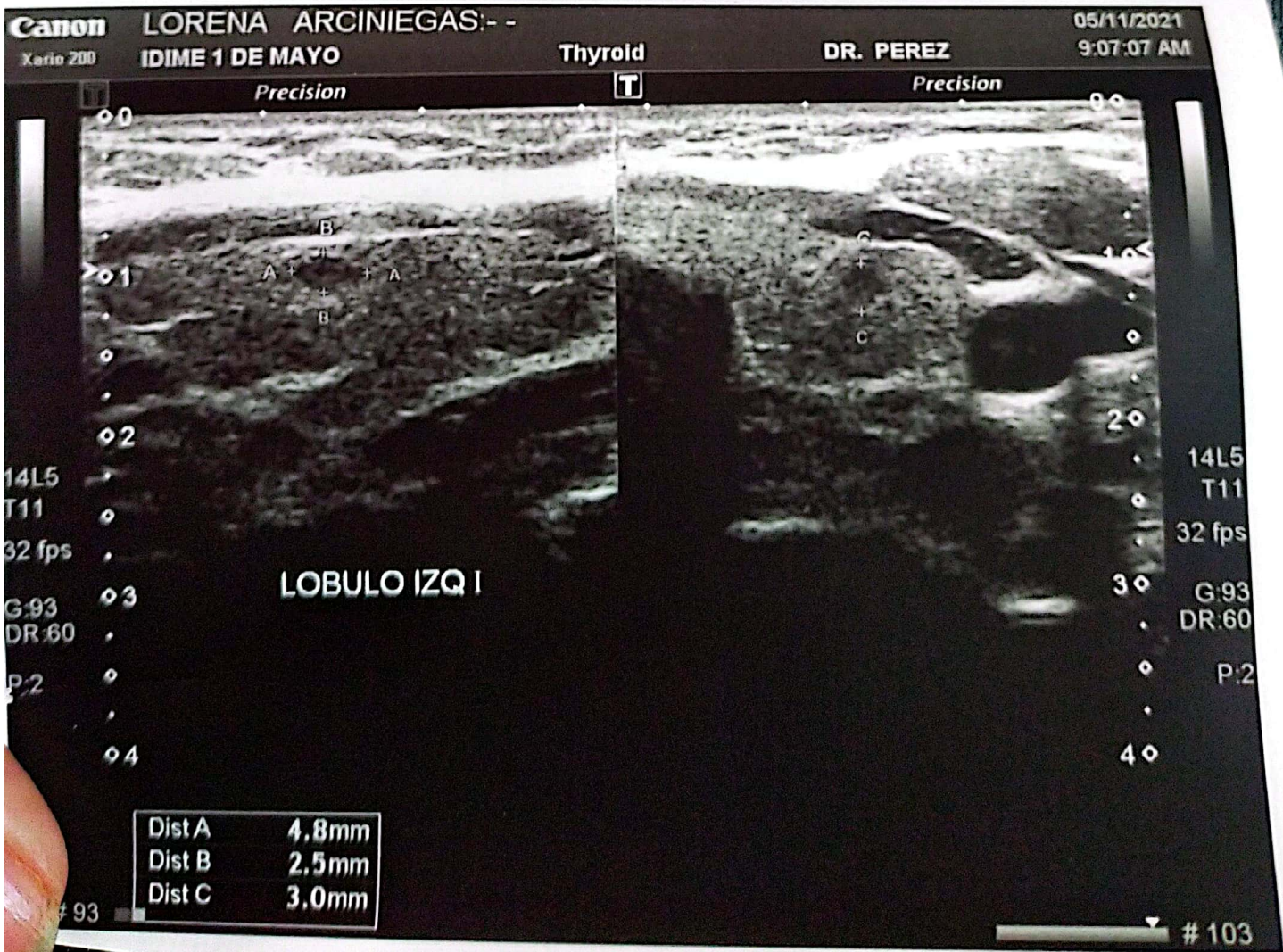
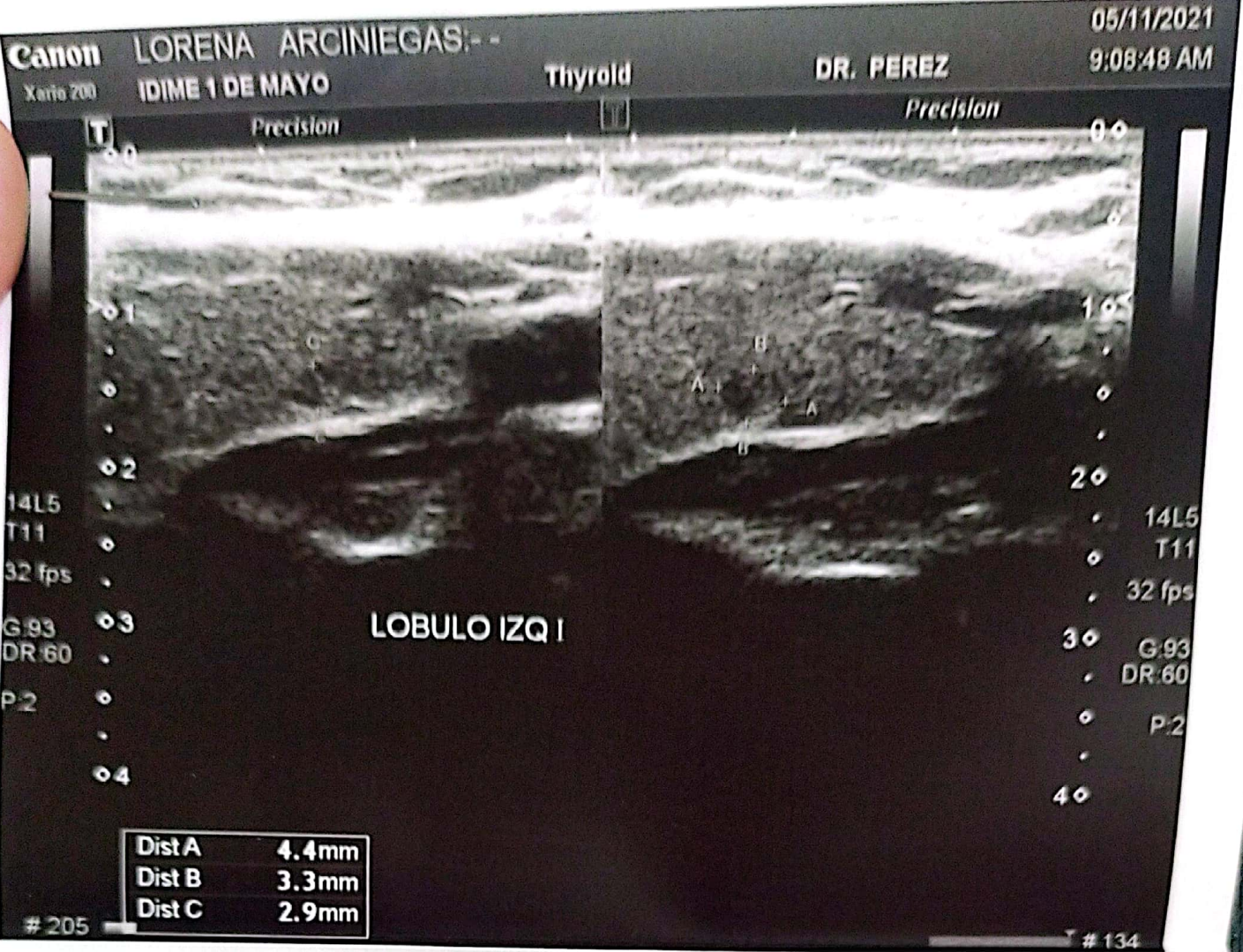
M.D. RADIOLOGO

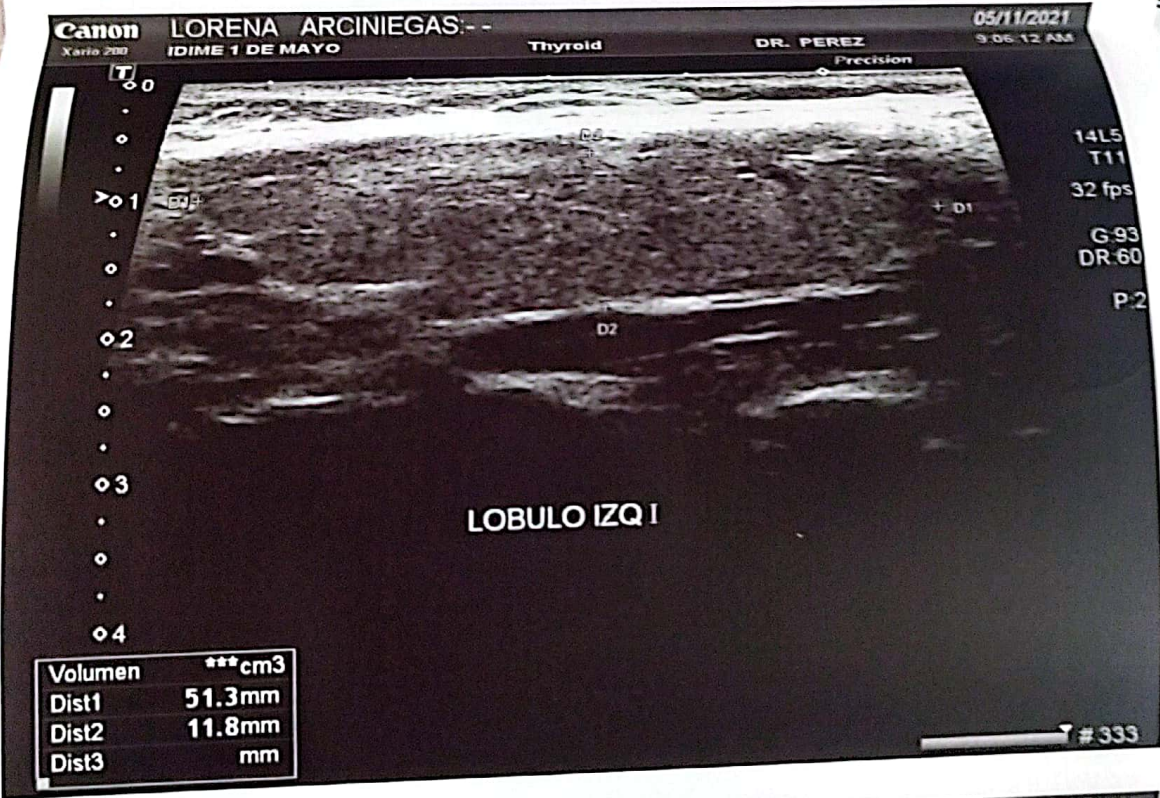
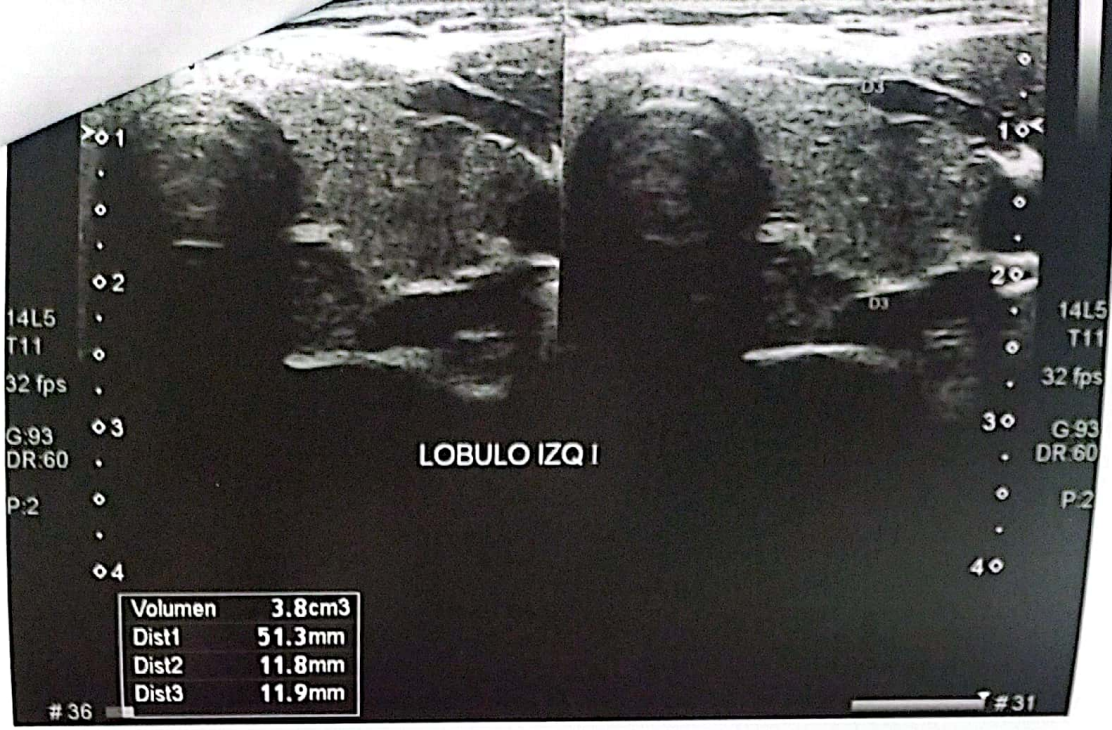
R.M. 412572013

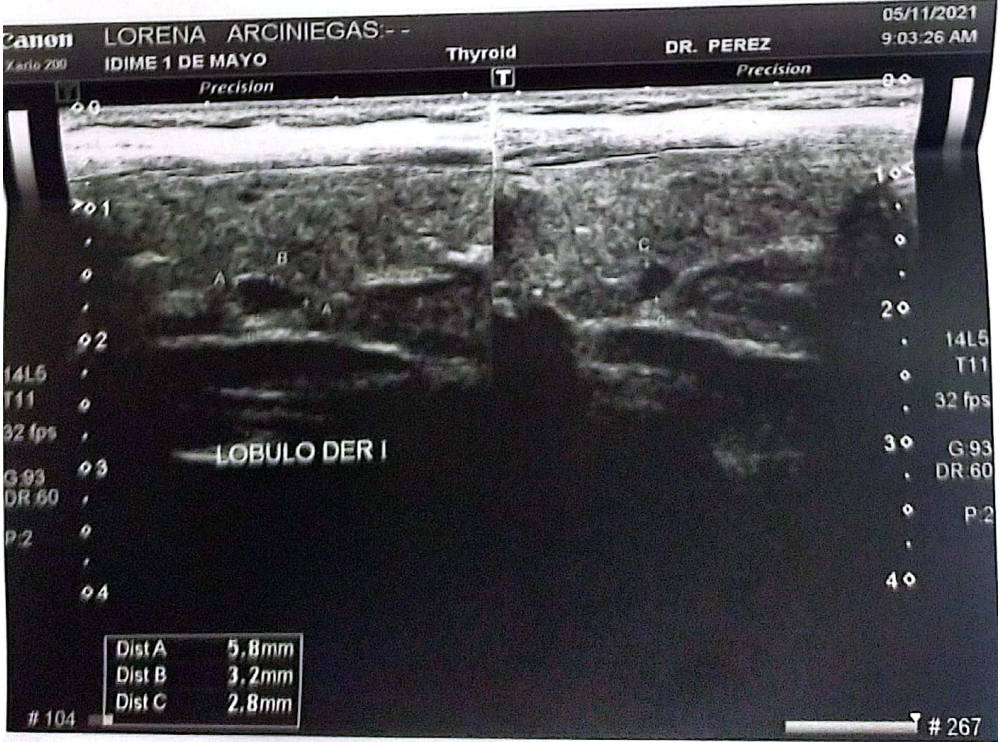
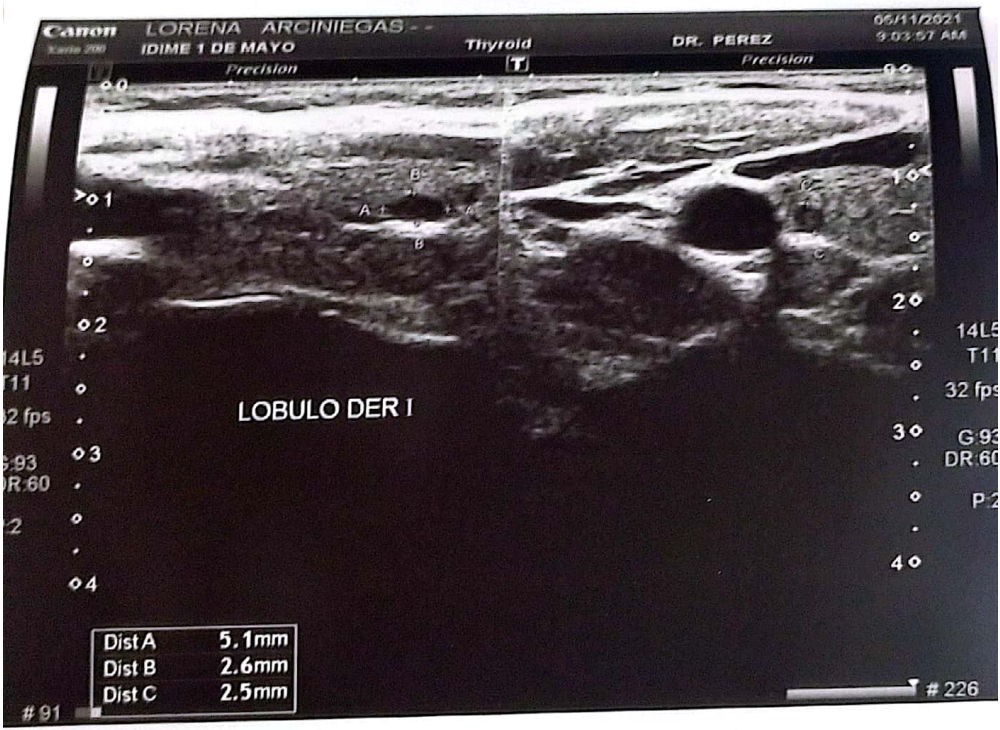
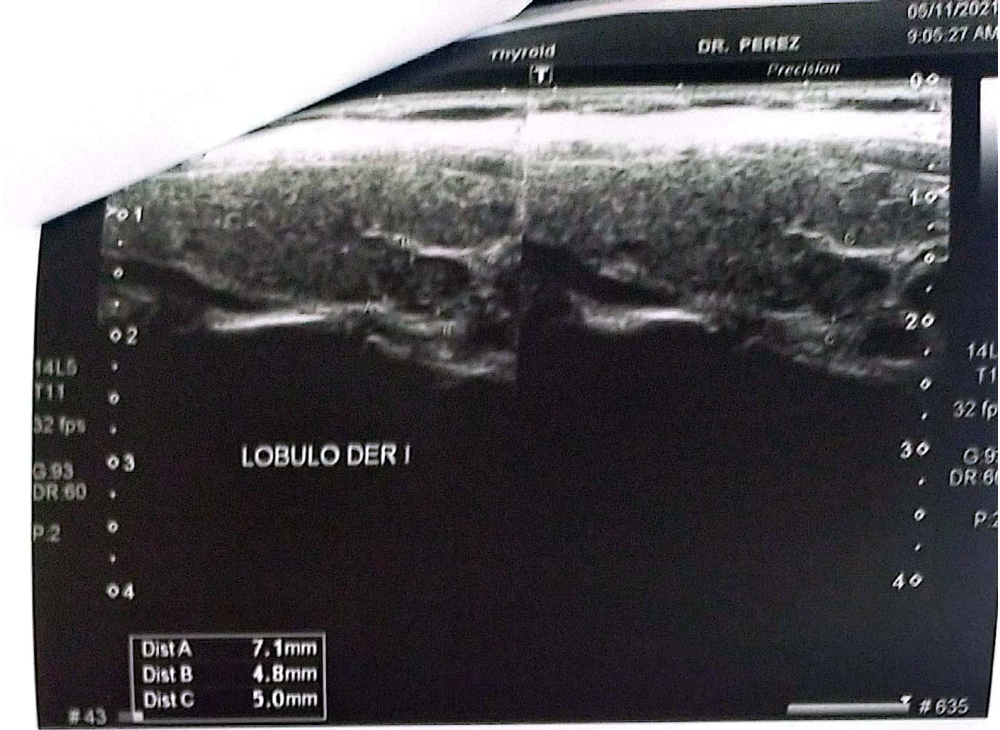
CC 78693652

Transcrito por: SILJEI

IMPORTANTE: La recomendación de estudios complementarios es de tipo técnico, de acuerdo a la modalidad de imagen diagnóstica realizada, por lo que la competencia para definir la necesidad de estudios complementarios es del equipo médico tratante del paciente, de acuerdo al contexto clínico y ayudas diagnósticas previas.









52/1853656/1

Fecha: 30/03/2021 08:30:36 a.m.  
Paciente: LORENA STEFHANIA ARCINIEGAS QUIMBAY  
Examen: ECOCARDIOGRAMA TRANSTORACICO  
Empresa: UT COMPENSAR IPS

Sede: BOG CALLE 77  
Estudio: 73486161 1853656  
Documento: 1000066014  
Edad: 17 a 5 m 24 d

INDICACION DEL EXAMEN: Control médico

DESCRIPCION ANATOMICA:

Situs solitus auricular, concordancia auriculoventricular, drenaje de venas pulmonares normal a la aurícula izquierda.  
Drenaje de venas sistémicas normal a la aurícula derecha.  
Septum interauricular integro.  
Valvulas auriculoventriculares de morfología, implantación y función normal.  
Valvula Mitral: Insuficiencia Mitral ligera excéntrica. V. máx 2.0 m/seg. Onda E 50 cm/seg, onda A 44 cm/seg. Relación E/A 1.1  
Septum interventricular integro.  
Tracto de salida de ambos ventrículos libre de obstrucción.  
Válvula aortica trivalva, simétrica con apertura y cierre adecuados.  
No se visualiza imagen de ductus arterioso.  
Arco aórtico izquierdo, vasos del cuello normal, no se visualiza imagen de coartación.  
Válvula pulmonar normal tronco y rama sin alteraciones.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES:

Con Doppler pulsado continuo y color se aprecia gradiente de 16 mmHg. Por insuficiencia tricúspide ligera se estima presión sistólica pulmonar de 21 mmHg. TAPSE 20 mm

DATOS CUANTITATIVOS:

Raíz aórtica	25mm	Aurícula izquierda	26mm
Ventrículo Derecho:	25mm		
Septum en Diástole:	7.0mm	Fracción de Acortamiento:	50%
Ventrículo Izquierdo en Diástole:	44mm	Fracción de Eyección:	81%
Ventrículo Izquierdo en Sístole:	22mm	Pared posterior	7.0mm

CONCLUSIONES:

1. INSUFICIENCIA MITRAL LIGERA SIN SIGNOS DE PROLAPSO.
2. NO HAY SIGNOS DE HIPERTENSION PULMONAR.
3. BUENA FUNCION SISTOLICA VENTRICULAR.

**idime**

INSTITUCIÓN DIAGNÓSTICO MÉDICO

NIT. 800.035.398-2

Dra. ACELIA BETANCOURT  
Medico Cardiólogo  
R.M. 375720

**ACELIA BETANCOURT PEREZ**

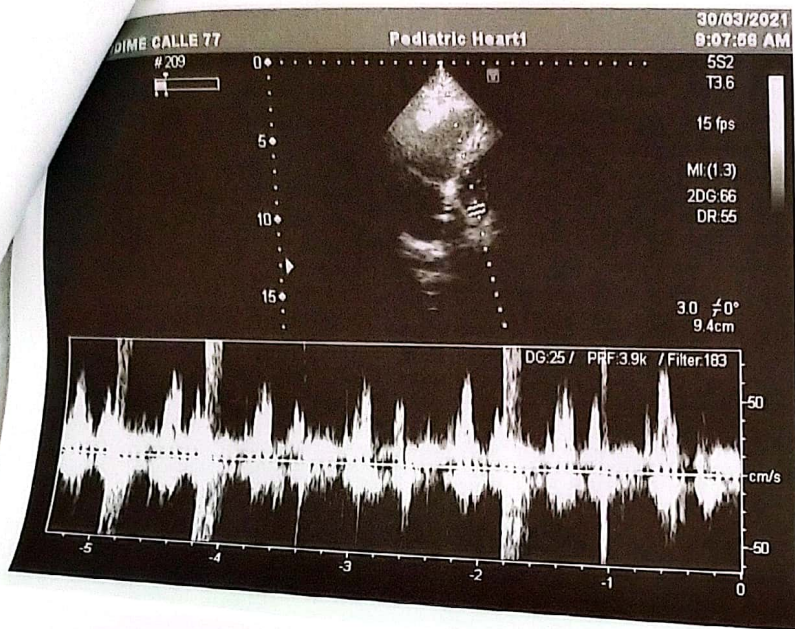
M.D. CARDIOLOGÍA PEDIATRA

R.M. 375720

CE 375720

Transcrito por: ALVMAR10

IMPORTANTE: La recomendación de estudios complementarios es de tipo técnico, de acuerdo a la modalidad de imagen diagnóstica realizada, por lo que la competencia para definir la necesidad de estudios complementarios es del equipo médico tratante del paciente, de acuerdo al contexto clínico y ayudas diagnósticas previas.



## Consulta Admitidos para Matrícula Pregrado Admisiones Uicolmayor

Ingrese No Documento...

Hemos encontrado 1 registros,

Tipo Doc	Documento	Programa	Puntaje mínimo de los admitidos	Su puntaje obtenido fue:	Resultado
CC	1000066014	ECONOMÍA	52.18	54.04	ADMITIDO Mayor información Etapa de Matricula <a href="https://www.unicolmayor.edu.co/admisiones/inscripciones-pregrado/matricula-aspirantes-admitidos-2023-2">https://www.unicolmayor.edu.co/admisiones/inscripciones-pregrado/matricula-aspirantes-admitidos-2023-2</a>

Hemos encontrado 1 registros

Cualquier inquietud con gusto será atendida a través del  
Correo electrónico: [admisiones@unicolmayor.edu.co](mailto:admisiones@unicolmayor.edu.co)  
Horario de atención: Lunes a viernes 8:00 a.m a 5:00 p.m. Jornada Continua

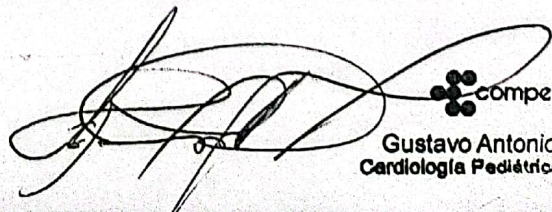
02/2019

## SINCOPE MEDIADO NEURALMENTE

1. El síncope o desmayo es una pérdida temporal de la conciencia, causado por una alteración en el flujo sanguíneo cerebral resultado de una disminución en la presión arterial o la frecuencia cardíaca. Ocurre con una relativa frecuencia en personas sanas o enfermas.
2. Entre los síntomas que presentan los pacientes encontramos: Debilidad, mareo seguido de disminución de la audición, visión borrosa, dolor a nivel de abdomen y la garganta; también se presentan náuseas e incluso algunas personas manifiestan sacudidas de corta duración, que no deben ser confundidas con una epilepsia. Si el paciente se cae puede lastimarse sufriendo heridas o fracturas.
3. La causa más frecuente es una alteración en el reflejo nervioso que interviene en el control de la frecuencia cardíaca y la presión arterial. También es llamado vasovagal y se relaciona con cambios en la posición corporal produciendo una disminución del ritmo cardíaco y/o descenso en la presión arterial. También estos desmayos pueden desencadenarse durante la evacuación de la vejiga, el esfuerzo durante la deposición, al toser o reír a carcajadas.
4. Los desmayos posturales ocurren cuando una persona está por tiempo prolongado sentada o de pie. Puede predisponer a estos síncope la deshidratación o la toma de medicamentos para el manejo de la tensión arterial.
5. El examen que se le ha practicado confirma que usted padece de un síncope vasovagal. Por favor siga estas recomendaciones:

- Evite permanecer por tiempos prolongados de pie (filas de bancos, cines, etc).
- Permanezca bien hidratado: Tome bebidas con electrolitos especialmente si va a practicar algún deporte, si se encuentra en clima cálido o si va a permanecer en un recinto cerrado.
- Evite el ayuno. No ingiera alcohol; si lo hace que sea en cantidades moderadas y manténgase hidratado.
- No realice cambios súbitos de posición después de haber permanecido acostado.
- En la noche tenga precaución al incorporarse de la cama, mantenga una bebida cerca para hidratarse, antes de levantarse.
- Realice deporte a diario. Le ayudara a que su cuerpo mantenga una mejor condición y disminuirá los episodios sincopales.
- Su dieta debe ser normal o alta en sal, su médico le indicará.
- Siga las indicaciones del médico en cuanto a medicamentos, tenga mucho cuidado con los antihipertensivos.
- Si su síncope no da síntomas previos que lo alerten es recomendable no conducir o practicar deportes u oficios de alto riesgo (Parapente, nadar, pilotear, laborar en las alturas).
- Avise a sus familiares o amigos más cercanos e instrúyalos en como ayudarlo en caso de sentir los síntomas o presentar el síncope, indíquele que haga lo siguiente:

**ACOSTARLO EN POSICIÓN BOCA ARRIBA Y LEVANTARLE LAS PIERNAS.  
ADMINISTRAR BEBIDAS HIDRATANTES UNA VEZ RECUPERE EL ESTADO DE  
CONCIENCIA.**

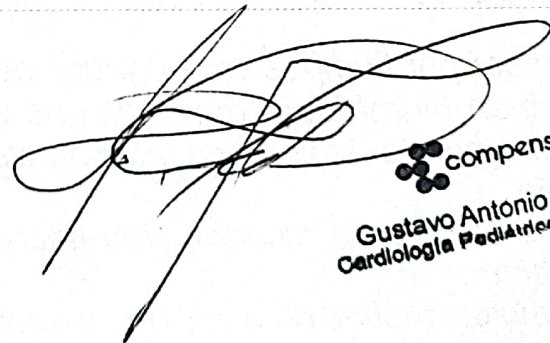




## SINCOPE VASOVAGAL. ANEXO

### RECOMENDACIONES:

- NO PUEDE REALIZAR EJERCICIOS FUERTES NI DE COMPETICION.
- QUEDA PROHIBIDO REALIZAR TEST DE COOPER O SIMILARES.
- NO PERMANECER EN LA MISMA POSICION DE PIE POR MAS DE 10 MINUTOS.
- MOVERSE CON FRECUENCIA MIENTRAS SE ENCUENTRE DE PIE.
- EVITAR FILAS LARGAS O POR TIEMPO PROLONGADO
- EVITAR SITIOS CONGESTIONADOS O MAL VENTILADOS.
- EN CASO DE SINTOMAS ACOSTARSE EN SUPERFICIE DURA Y ELEVAR LOS MIEMBROS INFERIORES.
- DEBE HIDRATARSE ADECUADAMENTE CON BEBIDAS ESPECIALES QUE CONTENGAN ELECTROLITOS MIENTRAS HACE EJERCICIO.
- EVITAR IGLESIAS O SITIOS DE ORACION DONDE HAYAN VELAS ENCENDIDAS.



compensar | salud  
Gustavo Antonio Carrillo Ángel  
Cardiología Pediátrica - C.G. 19.130.375

CENTRO DE PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD CARDIOVASCULAR  
Recomendaciones Generales en Presencia de Síncope

El ejercicio programado y regular juega un papel importante en la prevención del síncope

1. La actividad física debe ser progresiva
2. Practique ejercicio diariamente
3. La duración de cada sesión debe ser de 45 minutos de ejercicio continuo. Su distribución es la siguiente :  
5 a 10 minutos de calentamiento,  
30 min de ejercicio más intenso  
y 10 a 15 minutos de enfriamiento o recuperación.
4. Suspenda el ejercicio en forma lenta y progresiva.
5. Recuerde tener en cuenta su frecuencia cardíaca de protección permitida para el ejercicio la cual es de \_\_\_ por minuto, aumente ó disminuya el ejercicio según la frecuencia cardíaca indicada.
6. Si presenta mareo disminuya la intensidad del ejercicio. Y si el mareo es intenso acuéstese, eleve las piernas y practique respiración diafragmática. Mientras la realiza, mentalmente repita y dígame a usted mismo :  
"Mi respiración cada vez es más lenta y regular "  
" Mi corazón late lenta y regularmente ".  
" Mi mente está tranquila, todo mi cuerpo lo siento relajado "  
"•Yo estoy cada vez más calmado y relajado ".

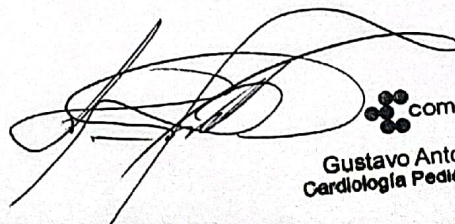
Si LOS SÍNTOMAS PERSISTEN :


"Tosa ".

"Consuma una bebida salada".

Posteriormente podrá reiniciar-la actividad de una intensidad más baja de la que practicaba antes de suspenderla ó de acuerdo a la indicación de su médico tratante.

**NO LEVANTARSE BRUSCO**



 **compensar | salud**  
Gustavo Antonio Carrillo Ángel  
Cardiología Pediátrica - C.C. 19.130.375



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL  
FORMATO N° 1 INFORMACIÓN GENERAL Y CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES

F1.P35.GTH

10/02/2021

Versión 3

Página 1 de 7

Clasificación de la información:  
Pública

Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa

PERÍODO DE VALORACIÓN			DÍA	MES	AÑO	al	DÍA	MES	AÑO	FECHA CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS				
			1	2	2021		31	1	2022		DÍA	MES	AÑO	
				X	AJUSTES A LOS COMPROMISOS FIJADOS						19	2	2021	
EVALUADO	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA						EVALUADOR	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ				
	Documento de Identidad	51.871.328							Documento de Identidad	31.383.644				
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7							Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8				
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA							Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA				
<b>PROPOSITO DEL EMPLEO</b>														
Adelantar acciones propias de su profesión según lo requiera el servicio, de acuerdo con la normatividad vigente y a los lineamientos trazados por la Dirección General, con el fin de contribuir al logro de los propósitos y el cumplimiento de la misión institucional.														

## COMPROMISOS LABORALES

Metas de la Dependencia a las cuales contribuye el empleo		Compromisos Laborales Pactados con sus Condiciones de Resultado	Evidencias	Porcentaje de Cumplimiento Pactado	Valoración Primer Semestre	Valoración Segundo Semestre	
Seleccione Sede Nacional, Regional o Centro zonal	CENTRO.ZONAL						
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Realizar las actuaciones ordenadas por el Defensor de Familia de acuerdo con lo establecido en el Artículo 52 de la Ley 1098 de 2006.	La servidora pública adelantó el 100% de las actuaciones ordenadas por la autoridad administrativa	30%	100%	100%	
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Emitir dictámenes periciales dentro de los procesos asignados a la Defensoría de Familia, de acuerdo con el contenido del Artículo 79 y lo establecido en los artículos 100 y 103 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018, aplicando en la producción de documentos las tablas de retención documental.	la servidora pública adelantó el 100% de los dictámenes periciales dentro de los procesos asignados a la Defensoría de Familia	25%	100%	100%	
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Efectuar el seguimiento a los Procesos Administrativos de Restablecimiento de Derechos asignados a la Defensoría de Familia según las competencias de su profesión, en concordancia con el Artículo 103, 26 y 105 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018 y el Decreto 1069 de 2015.	La servidora pública adelantó el 100% de seguimientos a los PARD cursados a favor de los NNA	30%	64%	100%	
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Registrar todas sus actuaciones en el aplicativo SIM, manteniendo actualizado el estado de cada proceso.	La servidora pública registró el 100% de las actuaciones en el aplicativo SIM	15%	100%	100%	
				<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>91%</b>	<b>100%</b>

FIRMA DEL EVALUADO

FIRMA DEL EVALUADOR

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.  
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL  
FORMATO N° 2: CONCERTACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

F1.P35.GTH  
Versión 3

10/02/2021  
Página 2 de 7

Clasificación de la información:  
Pública

Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa

<b>EVALUADO</b>	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	<b>EVALUADOR</b>	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES			VALORACION			
Tipo de Competencia (Comunes o Por Nivel Jerárquico)	Competencia	Conducta Asociada	I SEMESTRE		II SEMESTRE	
			Observaciones	Calificación	Observaciones	Calificación
COMUNES	Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asume la responsabilidad por sus resultados</li> <li>Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas</li> <li>Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos</li> <li>Adopta medidas para minimizar riesgos</li> <li>Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados</li> <li>Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados</li> <li>Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad</li> <li>Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos</li> <li>Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad</li> <li>Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos</li> </ul>	Deberá tener en cuenta las alertas que se envían frente a los seguimientos a los NNA que se encuentran en la defensoría de familia. Y presentando como evidencia lo informes en físico como en sim	BASICO	La servidora pública realiza las funciones y cumple los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad	SUPERIOR
				9		14
COMUNES	Orientación al usuario y al ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna</li> <li>Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros</li> <li>Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos</li> <li>Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo</li> <li>Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente</li> <li>Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano</li> </ul>	La servidora pública tiene escucha activa y atención a las solicitudes requeridas por los usuarios.	SUPERIOR	La servidora pública tiene escucha activa y atención a las solicitudes requeridas por los usuarios y ciudadanos.	SUPERIOR
				15		15
PROFESIONAL	Aporte técnico-profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos</li> <li>Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucren aspectos de su especialidad</li> <li>Anticipa problemas previsible que advierte en su carácter de especialista</li> <li>Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles.</li> </ul>	La servidora pública aporta desde su experticia a los procesos que se adelantan en la Defensoría de Familia.	SUPERIOR	La servidora pública aporta desde su experticia a los procesos que se adelantan en la Defensoría de Familia.	SUPERIOR
				14		14
PROFESIONAL	Gestión de procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos</li> <li>Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas</li> <li>Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos</li> </ul>	La servidora pública emplea y aplica los procedimientos establecidos por la entidad	SUPERIOR	La servidora pública desarrolla las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes	SUPERIOR
				14		13
			<b>Valoración 1er. Semestre</b>	<b>13</b>	<b>Valoración 2do.Semestre</b>	<b>14</b>

FIRMA DEL EVALUADO

FIRMA DEL EVALUADOR

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Copyright © 2018. Todos los derechos reservados. Este documento es propiedad de Bienestar Familiar. Se prohíbe la reproducción o el uso no autorizado sin el consentimiento escrito de Bienestar Familiar. Los datos proporcionados serán tratados de acuerdo a la política de tratamiento de datos personales del CBF y a la Ley 1581 de 2010.



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL**  
**FORMATO Nº 3 REGISTRO DE EVIDENCIAS**

F1.P35.GTH

10/02/2021

Versión 3

Página 3 de 7

Clasificación de la información:  
Pública

**Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa**

<b>EVALUADO</b>	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	<b>EVALUADOR</b>	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

**EVIDENCIAS**

Compromiso Laboral al que apunta la Evidencia	Descripción de la Evidencia	Fecha de Inclusión en el Portafolio (dd/mm/aa)	Observaciones	Evidencia Aportada por
Realizar las actuaciones ordenadas por el Defensor de Familia de acuerdo con lo establecido en el Artículo 52 de la Ley 1098 de 2006.	La servidora pública adelantó el 100% de las actuaciones ordenadas por la autoridad administrativa	1/08/2021 AL 31/01/2022	La servidora pública aporta las evidencias de acuerdo al compromiso. Cumplido	EVALUADO
Emittir dictámenes periciales dentro de los procesos asignados a la Defensoría de Familia, de acuerdo con el contenido del Artículo 79 y lo establecido en los artículos 100 y 103 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018, aplicando en la producción de documentos las tablas de retención documental.	la servidora pública adelantó el 100% de los dictámenes periciales dentro de los procesos asignados a la Defensoría de Familia	1/08/2021 AL 31/01/2022	La servidora pública aporta las evidencias de acuerdo al compromiso. Cumplido	EVALUADO
Ejecutar el seguimiento a los Procesos Administrativos de Restablecimiento de Derechos asignados a la Defensoría de Familia según las competencias de su profesión, en concordancia con el Artículo 103, 26 y 105 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018 y el Decreto 1069 de 2015	La servidora pública adelantó el 100% de seguimientos a los PARD cursados a favor de los NNA	1/08/2021 AL 31/01/2022	La servidora pública aporta las evidencias de acuerdo al compromiso. Cumplido	EVALUADO
Registrar todas sus actuaciones en el aplicativo SIM, manteniendo actualizado el estado de cada proceso.	La servidora pública registró el 100% de las actuaciones en el aplicativo SIM	1/08/2021 AL 31/01/2022	La servidora pública aporta las evidencias de acuerdo al compromiso. Cumplido	EVALUADO
0	0			
<b>FIRMA DEL EVALUADOR</b>		<b>FIRMA DEL EVALUADO</b>		

**Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!**

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.  
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL  
FORMATO N° 4 CONSOLIDACIÓN VALORACIÓN PARCIAL PRIMER Y SEGUNDO SEMESTRE

F1.P35.GTH

10/02/2021

Versión 3

Página 4 de 7

Clasificación de la información:  
Pública

Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa

<b>EVALUADO</b>	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	<b>EVALUADOR</b>	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

## VALORACIÓN DEL PRIMER SEMESTRE

## VALORACIÓN DEL SEGUNDO SEMESTRE

<b>Tiempo efectivamente laborado (días)</b>	<b>180</b>	<table border="1"> <tr><th colspan="3">Fecha de Comunicación</th></tr> <tr><th>DIA</th><th>MES</th><th>AÑO</th></tr> <tr><td>6</td><td>8</td><td>2021</td></tr> </table>	Fecha de Comunicación			DIA	MES	AÑO	6	8	2021	<b>Tiempo efectivamente laborado (días)</b>	<b>180</b>	<table border="1"> <tr><th colspan="3">Fecha de Comunicación</th></tr> <tr><th>DIA</th><th>MES</th><th>AÑO</th></tr> <tr><td>17</td><td>2</td><td>2022</td></tr> </table>	Fecha de Comunicación			DIA	MES	AÑO	17	2	2022
Fecha de Comunicación																							
DIA	MES	AÑO																					
6	8	2021																					
Fecha de Comunicación																							
DIA	MES	AÑO																					
17	2	2022																					
<b>% Valoración Compromisos Laborales (sobre 100)</b>	<b>91%</b>		<b>% Valoración Compromisos Laborales (sobre 100)</b>	<b>100%</b>																			
<b>% Valoración Competencias Comportamentales (sobre 15)</b>	<b>13%</b>		<b>% Valoración Competencias Comportamentales (sobre 15)</b>	<b>14%</b>																			

Firma del Evaluado

Firma del Evaluado

Firma del Evaluador

Firma del Evaluador

## VALORACIÓN DEFINITIVA

<b>% valoración correspondiente al 85%</b>	<b>81,18%</b>
--	---------------

<b>% valoración de las Competencias Comportamentales correspondiente al 15%</b>	<b>13,50%</b>
---	---------------

<b>Valoración Definitiva</b>	<b>94,68%</b>
------------------------------	---------------

<b>Nivel de cumplimiento</b>	<b>SOBRESALIENTE</b>
------------------------------	----------------------

Fecha de la Notificación		
DIA	MES	AÑO
17	2	2022

Firma del Evaluado

Firma del Evaluador

## MOTIVACIÓN DE LA VALORACIÓN DEFINITIVA

## INTERPONE RECURSOS

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.  
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL**  
**FORMATO Nº 1 INFORMACIÓN GENERAL Y CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES**

F1\_P35\_GTH  
 Versión 3

10/02/2021  
 Página 1 de 7

Clasificación de la información:  
 Pública

**Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa**

PERÍODO DE VALORACIÓN	DÍA	MES	AÑO	al	DÍA	MES	AÑO	FECHA CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS	DÍA	MES	AÑO
	1	2	2022		31	1	2023		26	5	2022

<b>CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS</b>		<b>AJUSTES A LOS COMPROMISOS FIJADOS</b>	X	<b>Cambios en los planes, programas o proyectos que sirvieron de base para la fijación de los compromisos.</b>
------------------------------------	--	--	---	--

EVALUADO	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	EVALUADOR	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

**PROPÓSITO DEL EMPLEO**

Adelantar acciones propias de su profesión según lo requiera el servicio, de acuerdo con la normatividad vigente y a los lineamientos trazados por la Dirección General, con el fin de contribuir al logro de los propósitos y el cumplimiento de la misión institucional.

**COMPROMISOS LABORALES**

Metas de la Dependencia a las cuales contribuye el empleo		Compromisos Laborales Pactados con sus Condiciones de Resultado	Evidencias	Porcentaje de Cumplimiento Pactado	Valoración Primer Semestre	Valoración Segundo Semestre
Seleccione Sede Nacional, Regional o Centro zonal	CENTRO.ZONAL					
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Realizar las actuaciones ordenadas por el Defensor de Familia de acuerdo con lo establecido en el Artículo 52 de la Ley 1098 de 2006.	Actuaciones archivadas en la Historias de atención	30%		100%
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Emitir dictámenes periciales dentro de los procesos asignados a la Defensoría de Familia, de acuerdo con el contenido del Artículo 79 y lo establecido en los artículos 100 y 103 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018, aplicando en la producción de documentos las tablas de retención documental.	Dictámenes periciales, archivados en la Historias de Atención	25%		100%
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Efectuar el seguimiento a los Procesos Administrativos de Restablecimiento de Derechos asignados a la Defensoría de Familia según las competencias de su profesión, en concordancia con el Artículo 103, 26 y 105 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018 y el Decreto 1069 de 2015.	Informes de seguimiento y entrevista a los NNA y sus familias, archivados en la Historias de atención	30%		97%
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Registrar todas sus actuaciones en el aplicativo SIM, manteniendo actualizado el estado de cada proceso manteniendo actualizadas diariamente las bandejas de entrada, salida e interna del aplicativo de gestión documental	Actuaciones registradas en el aplicativo SIM	15%		100%
<b>TOTAL</b>				<b>100%</b>	<b>#¡DIV/0!</b>	<b>99%</b>

**FIRMA DEL EVALUADO**

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!**

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.  
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL  
FORMATO N° 2 CONCERTACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

F1\_P35.GTH  
Versión 3

10/02/2021  
Página 2 de 7

Clasificación de la información:  
Pública

Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa

<b>EVALUADO</b>	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	<b>EVALUADOR</b>	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

Tipo de Competencia (Comunes o Por Nivel Jerárquico)	Competencia	Conducta Asociada	VALORACIÓN			
			I SEMESTRE		II SEMESTRE	
			Observaciones	Calificación	Observaciones	Calificación
COMUNES	Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asume la responsabilidad por sus resultados</li> <li>Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas</li> <li>Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos</li> <li>Adopta medidas para minimizar riesgos</li> <li>Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados</li> <li>Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados</li> <li>Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad</li> <li>Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos</li> <li>Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad</li> <li>Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos</li> </ul>			La servidora pública emplea estrategias para alcanzar los resultados de acuerdo a las metas y objetivos institucionales.	<b>SUPERIOR</b>
						14
COMUNES	Orientación al usuario y al ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna</li> <li>Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros</li> <li>Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos</li> <li>Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo</li> <li>Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente</li> <li>Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano</li> </ul>			La servidora pública emplea estrategias para alcanzar los resultados de acuerdo a las metas y objetivos institucionales.	<b>SUPERIOR</b>
						14
PROFESIONAL	Aporte técnico-profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos</li> <li>Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad</li> <li>Anticipa problemas previsible que advierte en su carácter de especialista</li> <li>Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles.</li> </ul>			La servidora pública adelanta únicamente las funciones que están asignadas a su rol profesional	<b>ALTO</b>
						12
PROFESIONAL	Gestión de procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos</li> <li>Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas</li> <li>Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos</li> </ul>			La servidora pública desarrolla las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes.	<b>SUPERIOR</b>
						14

<b>Valoración 1er. Semestre</b>			<b>0</b>	<b>Valoración 2do.Semestre</b>			<b>14</b>
---------------------------------	--	--	----------	--------------------------------	--	--	-----------

FIRMA DEL EVALUADO			FIRMA DEL EVALUADOR				

**Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!**





**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL  
FORMATO N° 3 REGISTRO DE EVIDENCIAS

F1.P35.GTH

10/02/2021

Versión 3

Página 3 de 7

Clasificación de la información:  
Pública

Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa

<b>EVALUADO</b>	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	<b>EVALUADOR</b>	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

**EVIDENCIAS**

Compromiso Laboral al que apunta la Evidencia	Descripción de la Evidencia	Fecha de Inclusión en el Portafolio (dd/mm/aa)	Observaciones	Evidencia Aportada por
Realizar las actuaciones ordenadas por el Defensor de Familia de acuerdo con lo establecido en el Artículo 52 de la Ley 1098 de 2006.	Actuaciones archivadas en la Historias de atención	01/08/2022 AL 31/01/2023	La servidora pública adelanta actuaciones ordenadas por el defensor de familia	EVALUADO
Emitir dictámenes periciales dentro de los procesos asignados a la Defensoría de Familia, de acuerdo con el contenido del Artículo 79 y lo establecido en los artículos 100 y 103 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018, aplicando en la producción de documentos las tablas de retención documental.	Dictámenes periciales, archivados en la Historias de Atención	01/08/2022 AL 31/01/2023	La servidora pública, adelanta informes periciales solicitados por la autoridad administrativa	EVALUADO
Efectuar el seguimiento a los Procesos Administrativos de Restablecimiento de Derechos asignados a la Defensoría de Familia según las competencias de su profesión, en concordancia con el Artículo 103, 26 y 105 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018 y el Decreto 1069 de 2015.	Informes de seguimiento y entrevista a los NNA y sus familias, archivados en la Historias de atención	01/08/2022 AL 31/01/2023	La servidora pública adelanta seguimientos aunque 14 pard cuentan con más de 3 meses sin seguimiento	EVALUADO
Registrar todas sus actuaciones en el aplicativo SIM, manteniendo actualizado el estado de cada proceso manteniendo actualizadas diariamente las bandejas de entrada, salida e interna del aplicativo de gestión documental	Actuaciones registradas en el aplicativo SIM	01/08/2022 AL 31/01/2023	La servidora pública registra todas las actuaciones en SIM	EVALUADO
0	0			
<b>FIRMA DEL EVALUADOR</b>		<b>FIRMA DEL EVALUADO</b>		

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.  
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
 SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL  
 FORMATO N° 4 CONSOLIDACIÓN VALORACIÓN PARCIAL PRIMER Y SEGUNDO SEMESTRE

F1.P35.GTH

10/02/2021

Versión 3

Página 4 de 7

Clasificación de la información:  
Pública

**Nota:** La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa

<b>EVALUADO</b>	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	<b>EVALUADOR</b>	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

**VALORACIÓN DEL PRIMER SEMESTRE**

**VALORACIÓN DEL SEGUNDO SEMESTRE**

<i>Tiempo efectivamente laborado (días)</i>	<b>180</b>	<table border="1"> <tr><th colspan="3">Fecha de Comunicación</th></tr> <tr><th>DIA</th><th>MES</th><th>ANO</th></tr> <tr><td>19</td><td>8</td><td>2022</td></tr> </table>	Fecha de Comunicación			DIA	MES	ANO	19	8	2022	<i>Tiempo efectivamente laborado (días)</i>	<b>180</b>	<table border="1"> <tr><th colspan="3">Fecha de Comunicación</th></tr> <tr><th>DIA</th><th>MES</th><th>ANO</th></tr> <tr><td>15</td><td>2</td><td>2023</td></tr> </table>	Fecha de Comunicación			DIA	MES	ANO	15	2	2023
Fecha de Comunicación																							
DIA	MES	ANO																					
19	8	2022																					
Fecha de Comunicación																							
DIA	MES	ANO																					
15	2	2023																					
<i>% Valoración Compromisos Laborales (sobre 100)</i>	<b>98%</b>		<i>% Valoración Compromisos Laborales (sobre 100)</i>	<b>99%</b>																			
<i>% Valoración Competencias Comportamentales (sobre 15)</i>	<b>13%</b>		<i>% Valoración Competencias Comportamentales (sobre 15)</i>	<b>14%</b>																			
Firma del Evaluado			Firma del Evaluado																				
Firma del Evaluador			Firma del Evaluador																				

**VALORACIÓN DEFINITIVA**

<i>% valoración correspondiente al 85%</i>	<b>83,73%</b>	<i>% valoración de las Competencias Comportamentales correspondiente al 15%</i>	<b>13,50%</b>
<i>Valoración Definitiva</i>	<b>97,23%</b>	<i>Nivel de cumplimiento</i>	<b>SOBRESALIENTE</b>

Fecha de la Notificación		
DIA	MES	ANO
15	2	2023

Firma del Evaluado

Firma del Evaluador

**MOTIVACIÓN DE LA VALORACIÓN DEFINITIVA**

**INTERPONE RECURSOS**

**NO**

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.  
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y LA LEY 1581 DE 2012



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL**  
**FORMATO N° 1 INFORMACIÓN GENERAL Y CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES**

F1\_P35.GTH  
 Versión 3

10/02/2021  
 Página 1 de 7

Clasificación de la información:  
 Pública

**Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa**

PERÍODO DE VALORACIÓN	DÍA	MES	AÑO	al	DÍA	MES	AÑO	FECHA CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS	DÍA	MES	AÑO
	1	2	2022		31	1	2023		26	5	2022

<b>CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS</b>		<b>AJUSTES A LOS COMPROMISOS FIJADOS</b>	X	<b>Cambios en los planes, programas o proyectos que sirvieron de base para la fijación de los compromisos.</b>
------------------------------------	--	--	---	--

EVALUADO	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	EVALUADOR	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

**PROPÓSITO DEL EMPLEO**

Adelantar acciones propias de su profesión según lo requiera el servicio, de acuerdo con la normatividad vigente y a los lineamientos trazados por la Dirección General, con el fin de contribuir al logro de los propósitos y el cumplimiento de la misión institucional.

**COMPROMISOS LABORALES**

Metas de la Dependencia a las cuales contribuye el empleo		Compromisos Laborales Pactados con sus Condiciones de Resultado	Evidencias	Porcentaje de Cumplimiento Pactado	Valoración Primer Semestre	Valoración Segundo Semestre
Seleccione Sede Nacional, Regional o Centro zonal	CENTRO.ZONAL					
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Realizar las actuaciones ordenadas por el Defensor de Familia de acuerdo con lo establecido en el Artículo 52 de la Ley 1098 de 2006.	Actuaciones archivadas en la Historias de atención	30%		100%
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Emitir dictámenes periciales dentro de los procesos asignados a la Defensoría de Familia, de acuerdo con el contenido del Artículo 79 y lo establecido en los artículos 100 y 103 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018, aplicando en la producción de documentos las tablas de retención documental.	Dictámenes periciales, archivados en la Historias de Atención	25%		100%
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Efectuar el seguimiento a los Procesos Administrativos de Restablecimiento de Derechos asignados a la Defensoría de Familia según las competencias de su profesión, en concordancia con el Artículo 103, 26 y 105 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018 y el Decreto 1069 de 2015.	Informes de seguimiento y entrevista a los NNA y sus familias, archivados en la Historias de atención	30%		97%
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Registrar todas sus actuaciones en el aplicativo SIM, manteniendo actualizado el estado de cada proceso manteniendo actualizadas diariamente las bandejas de entrada, salida e interna del aplicativo de gestión documental	Actuaciones registradas en el aplicativo SIM	15%		100%
<b>TOTAL</b>				<b>100%</b>	<b>#¡DIV/0!</b>	<b>99%</b>

**FIRMA DEL EVALUADO**

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!**

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.  
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL  
FORMATO N° 2 CONCERTACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

F1\_P35.GTH 10/02/2021  
Versión 3 Página 2 de 7

Clasificación de la información:  
Pública

Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa

EVALUADO	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	EVALUADOR	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

Tipo de Competencia (Comunes o Por Nivel Jerárquico)	Competencia	Conducta Asociada	VALORACIÓN			
			I SEMESTRE		II SEMESTRE	
			Observaciones	Calificación	Observaciones	Calificación
COMUNES	Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asume la responsabilidad por sus resultados</li> <li>Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas</li> <li>Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos</li> <li>Adopta medidas para minimizar riesgos</li> <li>Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados</li> <li>Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados</li> <li>Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad</li> <li>Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos</li> <li>Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad</li> <li>Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos</li> </ul>			La servidora pública emplea estrategias para alcanzar los resultados de acuerdo a las metas y objetivos institucionales.	SUPERIOR
						14
COMUNES	Orientación al usuario y al ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna</li> <li>Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros</li> <li>Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos</li> <li>Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo</li> <li>Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente</li> <li>Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano</li> </ul>			La servidora pública emplea estrategias para alcanzar los resultados de acuerdo a las metas y objetivos institucionales.	SUPERIOR
						14
PROFESIONAL	Aporte técnico-profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos</li> <li>Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad</li> <li>Anticipa problemas previsible que advierte en su carácter de especialista</li> <li>Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles.</li> </ul>			La servidora pública adelanta únicamente las funciones que están asignadas a su rol profesional	ALTO
						12
PROFESIONAL	Gestión de procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos</li> <li>Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas</li> <li>Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos</li> </ul>			La servidora pública desarrolla las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes.	SUPERIOR
						14

<b>Valoración 1er. Semestre</b>	<b>0</b>	<b>Valoración 2do.Semestre</b>	<b>14</b>
---------------------------------	----------	--------------------------------	-----------

FIRMA DEL EVALUADO	FIRMA DEL EVALUADOR

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL  
FORMATO N° 3 REGISTRO DE EVIDENCIAS

F1.P35.GTH

10/02/2021

Versión 3

Página 3 de 7

Clasificación de la información:  
Pública

Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa

<b>EVALUADO</b>	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	<b>EVALUADOR</b>	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

**EVIDENCIAS**

Compromiso Laboral al que apunta la Evidencia	Descripción de la Evidencia	Fecha de Inclusión en el Portafolio (dd/mm/aa)	Observaciones	Evidencia Aportada por
Realizar las actuaciones ordenadas por el Defensor de Familia de acuerdo con lo establecido en el Artículo 52 de la Ley 1098 de 2006.	Actuaciones archivadas en la Historias de atención	01/08/2022 AL 31/01/2023	La servidora pública adelanta actuaciones ordenadas por el defensor de familia	EVALUADO
Emitir dictámenes periciales dentro de los procesos asignados a la Defensoría de Familia, de acuerdo con el contenido del Artículo 79 y lo establecido en los artículos 100 y 103 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018, aplicando en la producción de documentos las tablas de retención documental.	Dictámenes periciales, archivados en la Historias de Atención	01/08/2022 AL 31/01/2023	La servidora pública, adelanta informes periciales solicitados por la autoridad administrativa	EVALUADO
Efectuar el seguimiento a los Procesos Administrativos de Restablecimiento de Derechos asignados a la Defensoría de Familia según las competencias de su profesión, en concordancia con el Artículo 103, 26 y 105 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018 y el Decreto 1069 de 2015.	Informes de seguimiento y entrevista a los NNA y sus familias, archivados en la Historias de atención	01/08/2022 AL 31/01/2023	La servidora pública adelanta seguimientos aunque 14 pard cuentan con más de 3 meses sin seguimiento	EVALUADO
Registrar todas sus actuaciones en el aplicativo SIM, manteniendo actualizado el estado de cada proceso manteniendo actualizadas diariamente las bandejas de entrada, salida e interna del aplicativo de gestión documental	Actuaciones registradas en el aplicativo SIM	01/08/2022 AL 31/01/2023	La servidora pública registra todas las actuaciones en SIM	EVALUADO
0	0			
<b>FIRMA DEL EVALUADOR</b>		<b>FIRMA DEL EVALUADO</b>		

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.  
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL  
FORMATO N° 4 CONSOLIDACIÓN VALORACIÓN PARCIAL PRIMER Y SEGUNDO SEMESTRE

F1.P35.GTH

10/02/2021

Versión 3

Página 4 de 7

Clasificación de la información:  
Pública**Nota:** La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa

<b>EVALUADO</b>	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	<b>EVALUADOR</b>	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

**VALORACIÓN DEL PRIMER SEMESTRE****VALORACIÓN DEL SEGUNDO SEMESTRE**

<b>Tiempo efectivamente laborado (días)</b>	<b>180</b>	<table border="1"> <tr><th colspan="3">Fecha de Comunicación</th></tr> <tr><th>DIA</th><th>MES</th><th>ANO</th></tr> <tr><td>19</td><td>8</td><td>2022</td></tr> </table>	Fecha de Comunicación			DIA	MES	ANO	19	8	2022	<b>Tiempo efectivamente laborado (días)</b>	<b>180</b>	<table border="1"> <tr><th colspan="3">Fecha de Comunicación</th></tr> <tr><th>DIA</th><th>MES</th><th>ANO</th></tr> <tr><td>15</td><td>2</td><td>2023</td></tr> </table>	Fecha de Comunicación			DIA	MES	ANO	15	2	2023
Fecha de Comunicación																							
DIA	MES	ANO																					
19	8	2022																					
Fecha de Comunicación																							
DIA	MES	ANO																					
15	2	2023																					
<b>% Valoración Compromisos Laborales (sobre 100)</b>	<b>98%</b>		<b>% Valoración Compromisos Laborales (sobre 100)</b>	<b>99%</b>																			
<b>% Valoración Competencias Comportamentales (sobre 15)</b>	<b>13%</b>		<b>% Valoración Competencias Comportamentales (sobre 15)</b>	<b>14%</b>																			
Firma del Evaluado			Firma del Evaluado																				
Firma del Evaluador			Firma del Evaluador																				

**VALORACIÓN DEFINITIVA**

<b>% valoración correspondiente al 85%</b>	<b>83,73%</b>	<b>% valoración de las Competencias Comportamentales correspondiente al 15%</b>	<b>13,50%</b>
<b>Valoración Definitiva</b>	<b>97,23%</b>	<b>Nivel de cumplimiento</b>	<b>SOBRESALIENTE</b>

Fecha de la Notificación		
DIA	MES	ANO
15	2	2023

Firma del Evaluado

Firma del Evaluador

**MOTIVACIÓN DE LA VALORACIÓN DEFINITIVA****INTERPONE RECURSOS****NO****Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!**

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.  
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y LA LEY 1581 DE 2012



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL**  
**FORMATO Nº 1 INFORMACIÓN GENERAL Y CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES**

F1\_P35.GTH  
 Versión 3

10/02/2021  
 Página 1 de 7

Clasificación de la información:  
 Pública

**Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa**

PERÍODO DE VALORACIÓN	DÍA	MES	AÑO	al	DÍA	MES	AÑO	FECHA CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS	DÍA	MES	AÑO
	1	2	2022		31	1	2023		26	5	2022

<b>CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS</b>		<b>AJUSTES A LOS COMPROMISOS FIJADOS</b>	X	<b>Cambios en los planes, programas o proyectos que sirvieron de base para la fijación de los compromisos.</b>
------------------------------------	--	--	---	--

<b>EVALUADO</b>	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	<b>EVALUADOR</b>	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

**PROPÓSITO DEL EMPLEO**

Adelantar acciones propias de su profesión según lo requiera el servicio, de acuerdo con la normatividad vigente y a los lineamientos trazados por la Dirección General, con el fin de contribuir al logro de los propósitos y el cumplimiento de la misión institucional.

**COMPROMISOS LABORALES**

Metas de la Dependencia a las cuales contribuye el empleo		Compromisos Laborales Pactados con sus Condiciones de Resultado	Evidencias	Porcentaje de Cumplimiento Pactado	Valoración Primer Semestre	Valoración Segundo Semestre
Seleccione Sede Nacional, Regional o Centro zonal	CENTRO.ZONAL					
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Realizar las actuaciones ordenadas por el Defensor de Familia de acuerdo con lo establecido en el Artículo 52 de la Ley 1098 de 2006.	Actuaciones archivadas en la Historias de atención	30%		100%
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Emitir dictámenes periciales dentro de los procesos asignados a la Defensoría de Familia, de acuerdo con el contenido del Artículo 79 y lo establecido en los artículos 100 y 103 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018, aplicando en la producción de documentos las tablas de retención documental.	Dictámenes periciales, archivados en la Historias de Atención	25%		100%
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Efectuar el seguimiento a los Procesos Administrativos de Restablecimiento de Derechos asignados a la Defensoría de Familia según las competencias de su profesión, en concordancia con el Artículo 103, 26 y 105 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018 y el Decreto 1069 de 2015.	Informes de seguimiento y entrevista a los NNA y sus familias, archivados en la Historias de atención	30%		97%
1. Garantizar intervenciones pertinentes y de calidad, dirigidas a los niños , niñas, adolescentes y jóvenes fortaleciendo el componente de familia bajo un enfoque diferencial y territorial		Registrar todas sus actuaciones en el aplicativo SIM, manteniendo actualizado el estado de cada proceso manteniendo actualizadas diariamente las bandejas de entrada, salida e interna del aplicativo de gestión documental	Actuaciones registradas en el aplicativo SIM	15%		100%
<b>TOTAL</b>				<b>100%</b>	<b>#¡DIV/0!</b>	<b>99%</b>

**FIRMA DEL EVALUADO**

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!**

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.  
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL  
FORMATO N° 2 CONCERTACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

F1\_P35.GTH  
Versión 3

10/02/2021  
Página 2 de 7

Clasificación de la información:  
Pública

Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa

<b>EVALUADO</b>	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	<b>EVALUADOR</b>	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES			VALORACIÓN			
Tipo de Competencia (Comunes o Por Nivel Jerárquico)	Competencia	Conducta Asociada	I SEMESTRE		II SEMESTRE	
			Observaciones	Calificación	Observaciones	Calificación
COMUNES	Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asume la responsabilidad por sus resultados</li> <li>Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas</li> <li>Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos</li> <li>Adopta medidas para minimizar riesgos</li> <li>Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados</li> <li>Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados</li> <li>Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad</li> <li>Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos</li> <li>Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad</li> <li>Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos</li> </ul>			La servidora pública emplea estrategias para alcanzar los resultados de acuerdo a las metas y objetivos institucionales.	<b>SUPERIOR</b>
						14
COMUNES	Orientación al usuario y al ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna</li> <li>Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros</li> <li>Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos</li> <li>Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo</li> <li>Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente</li> <li>Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano</li> </ul>			La servidora pública emplea estrategias para alcanzar los resultados de acuerdo a las metas y objetivos institucionales.	<b>SUPERIOR</b>
						14
PROFESIONAL	Aporte técnico-profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos</li> <li>Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad</li> <li>Anticipa problemas previsibles que advierte en su carácter de especialista</li> <li>Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles.</li> </ul>			La servidora pública adelanta únicamente las funciones que están asignadas a su rol profesional	<b>ALTO</b>
						12
PROFESIONAL	Gestión de procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos</li> <li>Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas</li> <li>Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos</li> </ul>			La servidora pública desarrolla las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes.	<b>SUPERIOR</b>
						14

			<b>Valoración 1er. Semestre</b>	<b>0</b>	<b>Valoración 2do.Semestre</b>	<b>14</b>
--	--	--	---------------------------------	----------	--------------------------------	-----------

FIRMA DEL EVALUADO			FIRMA DEL EVALUADOR			

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!





**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL  
FORMATO N° 3 REGISTRO DE EVIDENCIAS

F1.P35.GTH

10/02/2021

Versión 3

Página 3 de 7

Clasificación de la información:  
Pública

Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa

<b>EVALUADO</b>	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	<b>EVALUADOR</b>	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

**EVIDENCIAS**

Compromiso Laboral al que apunta la Evidencia	Descripción de la Evidencia	Fecha de Inclusión en el Portafolio (dd/mm/aa)	Observaciones	Evidencia Aportada por
Realizar las actuaciones ordenadas por el Defensor de Familia de acuerdo con lo establecido en el Artículo 52 de la Ley 1098 de 2006.	Actuaciones archivadas en la Historias de atención	01/08/2022 AL 31/01/2023	La servidora pública adelanta actuaciones ordenadas por el defensor de familia	EVALUADO
Emitir dictámenes periciales dentro de los procesos asignados a la Defensoría de Familia, de acuerdo con el contenido del Artículo 79 y lo establecido en los artículos 100 y 103 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018, aplicando en la producción de documentos las tablas de retención documental.	Dictámenes periciales, archivados en la Historias de Atención	01/08/2022 AL 31/01/2023	La servidora pública, adelanta informes periciales solicitados por la autoridad administrativa	EVALUADO
Efectuar el seguimiento a los Procesos Administrativos de Restablecimiento de Derechos asignados a la Defensoría de Familia según las competencias de su profesión, en concordancia con el Artículo 103, 26 y 105 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018 y el Decreto 1069 de 2015.	Informes de seguimiento y entrevista a los NNA y sus familias, archivados en la Historias de atención	01/08/2022 AL 31/01/2023	La servidora pública adelanta seguimientos aunque 14 pard cuentan con más de 3 meses sin seguimiento	EVALUADO
Registrar todas sus actuaciones en el aplicativo SIM, manteniendo actualizado el estado de cada proceso manteniendo actualizadas diariamente las bandejas de entrada, salida e interna del aplicativo de gestión documental	Actuaciones registradas en el aplicativo SIM	01/08/2022 AL 31/01/2023	La servidora pública registra todas las actuaciones en SIM	EVALUADO
0	0			
<b>FIRMA DEL EVALUADOR</b>		<b>FIRMA DEL EVALUADO</b>		

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.  
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
 SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL  
 FORMATO N° 4 CONSOLIDACIÓN VALORACIÓN PARCIAL PRIMER Y SEGUNDO SEMESTRE

F1.P35.GTH

10/02/2021

Versión 3

Página 4 de 7

Clasificación de la información:  
Pública

**Nota:** La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa

<b>EVALUADO</b>	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	<b>EVALUADOR</b>	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

**VALORACIÓN DEL PRIMER SEMESTRE**

**VALORACIÓN DEL SEGUNDO SEMESTRE**

<i>Tiempo efectivamente laborado (días)</i>	<b>180</b>	<table border="1"> <tr><th colspan="3">Fecha de Comunicación</th></tr> <tr><th>DIA</th><th>MES</th><th>ANO</th></tr> <tr><td>19</td><td>8</td><td>2022</td></tr> </table>	Fecha de Comunicación			DIA	MES	ANO	19	8	2022	<i>Tiempo efectivamente laborado (días)</i>	<b>180</b>	<table border="1"> <tr><th colspan="3">Fecha de Comunicación</th></tr> <tr><th>DIA</th><th>MES</th><th>ANO</th></tr> <tr><td>15</td><td>2</td><td>2023</td></tr> </table>	Fecha de Comunicación			DIA	MES	ANO	15	2	2023
Fecha de Comunicación																							
DIA	MES	ANO																					
19	8	2022																					
Fecha de Comunicación																							
DIA	MES	ANO																					
15	2	2023																					
<i>% Valoración Compromisos Laborales (sobre 100)</i>	<b>98%</b>		<i>% Valoración Compromisos Laborales (sobre 100)</i>	<b>99%</b>																			
<i>% Valoración Competencias Comportamentales (sobre 15)</i>	<b>13%</b>		<i>% Valoración Competencias Comportamentales (sobre 15)</i>	<b>14%</b>																			
Firma del Evaluado			Firma del Evaluado																				
Firma del Evaluador			Firma del Evaluador																				

**VALORACIÓN DEFINITIVA**

<i>% valoración correspondiente al 85%</i>	<b>83,73%</b>	<i>% valoración de las Competencias Comportamentales correspondiente al 15%</i>	<b>13,50%</b>
<i>Valoración Definitiva</i>	<b>97,23%</b>	<i>Nivel de cumplimiento</i>	<b>SOBRESALIENTE</b>

Fecha de la Notificación		
DIA	MES	ANO
15	2	2023

Firma del Evaluado

Firma del Evaluador

**MOTIVACIÓN DE LA VALORACIÓN DEFINITIVA**

**INTERPONE RECURSOS**

**NO**

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.  
 LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y LA LEY 1581 DE 2012



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL  
FORMATO Nº 3 REGISTRO DE EVIDENCIAS

F1.P35.GTH

10/02/2021

Versión 3

Página 3 de 7

Clasificación de la información:  
Pública**Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa**

<b>EVALUADO</b>	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	<b>EVALUADOR</b>	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

**EVIDENCIAS**

Compromiso Laboral al que apunta la Evidencia	Descripción de la Evidencia	Fecha de Inclusión en el Portafolio (dd/mm/aa)	Observaciones	Evidencia Aportada por
Realizar las actuaciones ordenadas por el Defensor de Familia de acuerdo con lo establecido en el Artículo 52 de la Ley 1098 de 2006.	Actuaciones archivadas en la Historias de atención	26/05/2022 AL 31/07/2022	La servidora pública adelanta actuaciones ordenadas por el defensor de familia	EVALUADO
Emitir dictámenes periciales dentro de los procesos asignados a la Defensoría de Familia, de acuerdo con el contenido del Artículo 79 y lo establecido en los artículos 100 y 103 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018, aplicando en la producción de documentos las tablas de retención documental.	Dictámenes periciales, archivados en la Historias de Atención	26/05/2022 AL 31/07/2022	La servidora pública, adelanta informes periciales solicitados por la autoridad administrativa	EVALUADO
Efectuar el seguimiento a los Procesos Administrativos de Restablecimiento de Derechos asignados a la Defensoría de Familia según las competencias de su profesión, en concordancia con el Artículo 103, 26 y 105 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018 y el Decreto 1069 de 2015.	Informes de seguimiento y entrevista a los NNA y sus familias, archivados en la Historias de atención	26/05/2022 AL 31/07/2022	La servidora pública adelanta seguimientos ordenados por el defensor de familia excepto a 2 pard	EVALUADO
Registrar todas sus actuaciones en el aplicativo SIM, manteniendo actualizado el estado de cada proceso manteniendo actualizadas diariamente las bandejas de entrada, salida e interna del aplicativo de gestión documental	Actuaciones registradas en el aplicativo SIM	26/05/2022 AL 31/07/2022	La servidora pública registra todas las actuaciones en SIM	EVALUADO
0	0			
<b>FIRMA DEL EVALUADOR</b>		<b>FIRMA DEL EVALUADO</b>		

**Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!**

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
SISTEMA VALORACIÓN SERVIDORES VINCULADOS BAJO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL  
FORMATO N° 4 CONSOLIDACIÓN VALORACIÓN PARCIAL PRIMER Y SEGUNDO SEMESTRE

F1.P35.GTH

10/02/2021

Versión 3

Página 4 de 7

Clasificación de la información:  
Pública

Nota: La valoración efectuada a través de este sistema no otorga derechos de carrera administrativa

<b>EVALUADO</b>	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	<b>EVALUADOR</b>	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

## VALORACIÓN DEL PRIMER SEMESTRE

## VALORACIÓN DEL SEGUNDO SEMESTRE

<b>Tiempo efectivamente laborado (días)</b>	<b>180</b>	<table border="1"> <tr><th colspan="3">Fecha de Comunicación</th></tr> <tr><th>DIA</th><th>MES</th><th>AÑO</th></tr> <tr><td>19</td><td>8</td><td>2022</td></tr> </table>	Fecha de Comunicación			DIA	MES	AÑO	19	8	2022	<b>Tiempo efectivamente laborado (días)</b>		<table border="1"> <tr><th colspan="3">Fecha de Comunicación</th></tr> <tr><th>DIA</th><th>MES</th><th>AÑO</th></tr> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	Fecha de Comunicación			DIA	MES	AÑO			
Fecha de Comunicación																							
DIA	MES	AÑO																					
19	8	2022																					
Fecha de Comunicación																							
DIA	MES	AÑO																					
<b>% Valoración Compromisos Laborales (sobre 100)</b>	<b>98%</b>		<b>% Valoración Compromisos Laborales (sobre 100)</b>																				
<b>% Valoración Competencias Comportamentales (sobre 15)</b>	<b>13%</b>		<b>% Valoración Competencias Comportamentales (sobre 15)</b>																				

Firma del Evaluado \_\_\_\_\_ Firma del Evaluado \_\_\_\_\_

Firma del Evaluador \_\_\_\_\_ Firma del Evaluador \_\_\_\_\_

## VALORACIÓN DEFINITIVA

<b>% valoración correspondiente al 85%</b>		<b>% valoración de las Competencias Comportamentales correspondiente al 15%</b>	
<b>Valoración Definitiva</b>		<b>Nivel de cumplimiento</b>	

Fecha de la Notificación		
DIA	MES	AÑO

Firma del Evaluado

Firma del Evaluador

## MOTIVACIÓN DE LA VALORACIÓN DEFINITIVA

## INTERPONE RECURSOS

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.  
LOS DATOS PROPORCIONADOS SEÑAN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

EVALUADO	Nombre Completo	MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA	EVALUADOR	Nombre Completo	ESPERANZA BORJA FLOREZ
	Documento de Identidad	51.871.328		Documento de Identidad	31.383.644
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF. UNIVERSITARIO - CODIGO 2044 GRADO 7		Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	PROF.UNIVERSITARIO-CODIGO2044GRADO8
	Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA		Dependencia o Área Funcional	C.Z.TUNJUELITO REGIONAL BOGOTA

CIRCUNSTANCIA DE LA EVALUACIÓN		Por el lapso comprendido entre la última evaluación y el final del periodo semestral a evaluar											
Periodo valorado de manera parcial	DÍA	26	MES	5	AÑO	2022	al	DÍA	31	MES	7	AÑO	2022

VALORACIÓN PARCIAL EVENTUAL					
Compromisos Laborales Pactados	Observaciones de los Evaluadores	Porcentaje de Cumplimiento Pactado	No. De Dias A evaluar	Porcentaje de Cumplimiento Esperado	Porcentaje de Cumplimiento Alcanzado
Realizar las actuaciones ordenadas por el Defensor de Familia de acuerdo con lo establecido en el Artículo 52 de la Ley 1098 de 2006.	La servidora pública adelanta actuaciones ordenadas por el defensor de familia	30%	65	5,4%	100%
Emitir dictámenes periciales dentro de los procesos asignados a la Defensoría de Familia, de acuerdo con el contenido del Artículo 79 y lo establecido en los artículos 100 y 103 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2016.	La servidora pública, adelanta informes periciales solicitados por la autoridad administrativa	25%	65	4,5%	100%
Efectuar el seguimiento a los Procesos Administrativos de Restablecimiento de Derechos asignados a la Defensoría de Familia según las competencias de su profesión, en concordancia con el Artículo 103, 26 y 105 de la Ley 1098 de 2006.	La servidora pública adelanta seguimientos ordenados por el defensor de familia	30%	65	5,4%	95%
Registrar todas sus actuaciones en el aplicativo SIM, manteniendo actualizado el estado de cada proceso manteniendo actualizadas diariamente las bandejas de entrada, salida e interna del aplicativo de gestión documental	La servidora pública registra todas las actuaciones en SIM	15%	65	2,7%	98%
0		0%		0,0%	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>			<b>98%</b>

TIPO DE COMPETENCIA (Comunes o Por Nivel Jerárquico)	COMPETENCIA	CONDUCTA ASOCIADA	OBSERVACIONES	RANGO DE VALORACIÓN	NIVEL DESARROLLO
COMUNES	Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assume la responsabilidad por sus resultados</li> <li>Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas</li> <li>Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos</li> <li>Adopta medidas para minimizar riesgos</li> <li>Planea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados</li> <li>Se fija metas y define los resultados institucionales esperados</li> <li>Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los</li> </ul>	La servidora pública emplea estrategias para alcanzar los resultados de acuerdo a las metas y objetivos institucionales.	14	SUPERIOR
COMUNES	Orientación al usuario y al ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna</li> <li>Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros</li> <li>Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos</li> <li>Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo</li> <li>Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente</li> </ul>	La servidora pública dirige las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	14	SUPERIOR
PROFESIONAL	Aporte técnico-profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos</li> <li>Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad</li> <li>Anticipa problemas previsible que advierte en su carácter de especialista</li> <li>Assume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles.</li> </ul>	La servidora pública adelanta únicamente las funciones que están asignadas a su rol profesional	12	ALTO
PROFESIONAL	Gestión de procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos</li> <li>Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas</li> <li>Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos</li> </ul>	La servidora pública desarrolla las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes.	13	SUPERIOR
<b>TOTAL</b>				<b>13</b>	<b>SUPERIOR</b>

<b>COMUNICACIÓN DE LA VALORACIÓN PARCIAL EVENTUAL</b>		Consolidado Valoración Parciales Eventuales														
		Número de Valoración Parcial Eventual 1º Semestre	2	# Dias	%Alcanzado Compromisos Laborales	Competencias Comportamentales										
<table border="1"> <tr> <th colspan="3">Fecha de la Valoración</th> </tr> <tr> <th>DÍA</th> <th>MES</th> <th>AÑO</th> </tr> <tr> <td align="center">19</td> <td align="center">8</td> <td align="center">2022</td> </tr> </table>		Fecha de la Valoración			DÍA	MES	AÑO	19	8	2022	Firma del Evaluado _____ Firma del Evaluador _____	Primer Semestre	Febrero			
		Fecha de la Valoración														
		DÍA	MES	AÑO												
		19	8	2022												
		Marzo														
		Abril														
Mayo	115	98%	13													
Junio																
Julio	65	98%	13													
<b>TOTAL</b>		<b>180</b>	<b>98%</b>	<b>13</b>												

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Bogota, 28 de junio de 2023

Señor:

**JUEZ DE (Reparto)**

E. S. D.

**Ref.** Acción de Tutela

**ACCIONANTE:** MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA

**ACCIONADO:** INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR

**MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA**, mayor y vecino(a) de esta ciudad, identificado(a) como aparece al pie de mi firma, actuando en nombre propio, mediante este escrito me permito presentar Acción de Tutela contra EL **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR**, representada legalmente por quien haga sus veces, por violación a los derechos Constitucionales a la Dignidad humana, mínimo vital y protección estabilidad laboral reforzada por **CONDICION DE PREPENSIONADA**. Constituyen fundamento de esta acción constitucional, los siguientes:

## **HECHOS**

**PRIMERO:** Que soy una madre cabeza de familia, como siempre lo he expresado y ha sido conocedor el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR, donde con mi esfuerzo y dedicación he procurado el bienestar y la superación de mis dos hijas, donde si bien es cierto las dos son mayores de edad, Lorena, cuenta con 19 años de edad, sin embargo, y a pesar de esta situación de responsabilidad, ella ha venido afrontando algunas situaciones de salud relacionadas con problemas cardíaco, insuficiencia mitral y síncope vasovagal, así mismo recientemente culminó su bachillerato, y se prepara para ingresar a la educación superior, donde aun y de acuerdo con la ley dependerá de mi por lo menor mientras termina su formación académica, donde requiere de los mínimos vitales (alimentación, vestuario, salud, educación, techo), donde espero poder garantizar estos como lo he hecho siempre.

**SEGUNDO** Que en el mes de octubre de 2007 inicié mi vinculación con el ICBF por intermedio de temporal APTOS, luego en el cargo de supernumerario y en el año 2017 inicié mi vinculación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, en el cargo: Profesional universitario grado 2044-7 en nombramiento provisional de la planta global del ICBF, asignada a la Regional Bogotá en el Centro Zonal Tunjuelito en la ciudad de Bogotá.

**TERCERO:** Que con fecha 09 de mayo de 2023, vía correo electrónico institucional de ICBF dependencia Gestión Humana de la sede nacional allegué documentación frente soporte para acreditar la condición de estabilidad laboral reforzada en condición de pre pensionada, (historia laboral de Fondo de pensiones y copia del documento de identidad cedula de ciudadanía), esto con el fin de que se tuviera en cuenta teniendo en cuenta los nombramientos que se preveía ocupar la entidad, como consecuencia de la recién convocatoria adelantada por la comisión nacional del servicio civil.

**CUARTO:** Que con fecha 17 de mayo de 2023 recibí respuesta vía correo electrónico institucional por parte del ICBF con oficio de fecha 2023-04-05 donde se me notifica que me reconoce la estabilidad laboral reforzada como prepensionada en el escrito referen

*“En el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, por medio de la cual se modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, señala como requisitos para acceder a la*

*pensión de vejez el cumplimiento de los siguientes requisitos:*

- 1. Haber cumplido cincuenta y siete (57) años si es mujer o sesenta y dos (62) años si es hombre.*
- 2. Haber cotizado 1300 semanas.*

*En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, el artículo 65 de la Ley 100 de 1993, señala como requisitos para acceder a la garantía de pensión mínima de vejez, el haber cotizado al menos 1.150 semanas y tener 62 años de edad si son hombres y 57 si son mujeres.*

*De acuerdo con los requisitos exigidos por la Ley, así como lo preceptuado en la jurisprudencia vista en precedencia, para ostentar la condición de prepensionado, se requiere estar a tres (3) años o menos de cumplir los requisitos para adquirir el derecho pensional”.*

**QUINTO:** Que el 23 de junio de 2023, via correo electrónico institucional me remiten copia de la resolución No 3555-12 de mayo del 2023, donde se me notifica que se da por terminado mi nombramiento provisional en cargo como Profesional universitario grado 2044-7 de la planta global del ICBF en el centro Zonal Tunjuelito de la Regional Bogota

**SEXTO:** El día 23 de junio de 2023 vía correo electrónico de ICBF, solicito a la dirección de Gestión Humana sede Nacional de ICBF y a la Coordinadora (e) Gestión Humana Regional Bogota la directriz frente al trámite a seguir, teniendo en cuenta el correo enviado donde aparece resolución de terminación de mi cargo como provisional, donde ademas anexo nuevamente los soportes en el cual el ICBF me reconoce la condición de estabilidad Laboral reforzada como prepensionada.

**SEPTIMO** El dia 26 de Junio de 2023 me comunico telefonicamente con el Dr Jhon Fernando Guzman Uparela quien me informa que en la actualidad el ICBF no cuenta con vacantes disponibles para suplir a las personas que nos encontramos en la condicion de estabilidad laboral reforzada que anteriormente fue avalado por el ICBF, situacion esta que sin duda alguna, genera una inestabilidad, desigualdad y vulneracion a los derechos constitucionales, mas aun cuando la entidad debio prever esta situacion, con antelacion esto con el fin de no afectar no solo mis derechos fundamentals sino la de todas las personas que nos encontramos cobijadas con una estabilidad reforzada.

**OCTAVO:** El dia 26 de junio de 2023 recibo una comunicacion, a traves del correo eletronico de ICBF proveniente del Dr Jhon Fernando Guzman Uparela Coordinador Grupo de Gestion Humana Sede Nacional informandome que dara traslado del correo al Grupo de Registro y Control, puesto que desde este Grupo carece de competencia en el asunto planteado.

**NOVENO;** que a la fecha cuento con 55 años y 1075 semanas de cotizacion al Sistema general de pensiones confirmada en el Fondo de pensiones Porvenir, lo que me incluye dentro de las personas en condicion de prepensionada

**DECIMO** Que el sustente del Sistema general de pensiones es poder garantizar a todos los ciudadanos que hemos cotizado durante el tiempo que establece la ley esto es poder garantizar los derechos minimos vitals, y que nuestra calidad de vida y la vida en si misma no se vaya a ver deteriorada, como consecuencia del retiro de la entidad

**DECIMO PRIMERO;** Que a la fecha mi unico sustento economico y el de mi hija Lorena Estefhania Arciniegas Quimbay, son producto de mi Trabajo, el cual he desarrollado con el mayor compromiso institucional y profesionalismo, donde en mi hoja de vida no existen llamados de atencion, memorandos o sanciones, puesto que he dado lo mejor de mi para honrar el Trabajo que me ha sido designado, obteniendo en todas las valoraciones calificacion sobresaliente

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**Artículo 05 de la constitución Política de Colombia**; El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad

**Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia**. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

**Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia**; igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

**ARTÍCULO 12 de la ley 190 de 2002; Protección especial.** De conformidad con la reglamentación que establezca el Gobierno Nacional, **no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica**, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley. **Texto subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-044 de 2004, en el entendido de que la protección debe extenderse a los padres que se encuentren en la misma situación, en aras de proteger la prevalencia de los derechos de los niños y el grupo familiar al que pertenecen.**

**Artículo 12, Decreto Nacional 190 de 2003; Destinatarios.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, dentro del Programa de Renovación de la Administración Pública no podrán ser retirados del servicio las madres cabezas de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de tres (3) años, según las definiciones establecidas en el artículo 1° del presente decreto

d) **Personas próximas a pensionarse:** Sin perjuicio de que el servidor público que considere encontrarse en este grupo adjunte los documentos que acreditan la condición que invoca, los jefes de personal o quienes hagan sus veces deben verificar que a los servidores que puedan encontrarse en estas circunstancias en efecto les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez, y expedir constancia escrita en tal sentido.

El jefe del organismo o entidad podrá verificar la veracidad de los datos suministrados por el destinatario de la protección.

Que de la estabilidad laboral reforzada se señala en la sentencia **Sentencia T-357/16 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS PROXIMAS A PENSIONARSE**-Garantía



*Tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez. En el caso de los prepensionados, la Corte ha protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico. Y mas adelante se menciona; Tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez. En el caso de los prepensionados, la Corte ha protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico.*

### **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS SERVIDORES NOMBRADOS EN PROVISIONALIDAD DERIVADA DE SUS CONDICIONES DE PREPENSIÓN:**

Lo primero es precisar el alcance del concepto de prepensionado, en los términos de la Corte Constitucional en la Sentencia SU 003 de 2018:

*“Acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requeridos en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.*

*La propensión “protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad de la cotización*

En segundo término, deviene necesario referir las reglas previstas para determinar si un trabajador tiene o no la calidad de pre-pensionado, conforme lo previsto por la H. Corte Constitucional en Sentencia T-055 de 2020, con ponencia del Magistrado Luis Guillermo Guerrero Pérez:

*“4.6. Sin embargo, el alcance de esta regla fue delimitado —para quienes se encuentran afiliados al RPM— por la Sala Plena de esta Corporación en la Sentencia SU-003 de 2018. En esa providencia, es/e Tribunal se propuso resolver dos problemas jurídicos. En uno de ellos, buscaba definir si: “(...) cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, puede considerarse que la persona en esta situación es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable”.*

*Al abordar de manera directa la cuestión planteada, la Sala Plena consideró que, en tales eventos, la persona no podrá ser beneficiaria del fuero mencionado dado que (i) el requisito de la edad podrá cumplirlo de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente y, en consecuencia, (ii) el empleador, con el despido, no está frustrando el acceso a la prestación de vejez (párrafo 59). Esta interpretación se fundó en que “la “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización e/ecl/v'z al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones (...)”(párrafo 62).*

A quienes sea reconocida condición de estabilidad laboral reforzada con

fundamento en enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad serán los últimos servidores en ser desvinculados y tienen prioridad frente a quienes acreditaron su condición de madre o padre cabeza de hogar; a su vez éstos últimos se encuentran priorizados frente a quienes acreditan condición de pre pensionados y; de igual manera éstos últimos tienen prelación respecto de aforados sindicales.

Cuando el número de elegibles sea el mismo o superior al número de cargos ofertados, las medidas afirmativas son las descritas en el parágrafo tercero del mismo artículo el cual dispone:

*"PARÁGRAFO 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el parágrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo. "*

*"La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en situación de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo, cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida, pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador".*

- Sentencia SU-070 de 2013 ESTABILIDAD REFORZADA.
- Convenio 3 de 1921, Convenio 95 y 183 de 1952 de la OIT.
- La indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST (sentencias T-305 de 2009, T-699 de 2010, T-054 de 2010, T-886 de 2011.
- La indemnización por despido discriminatorio del artículo 239 del CST (sentencias T-181 de 2009, T-371 de 2009, T-088 de 2010, T-1000 de 2010, T-054 de 2011, T-120 de 2011, T-707 de 2011, T-126 de 2012 y T-184 de 2012
- El pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir (sentencias T-181 de 2009, T-635 de 2009, T-1005 de 2010, T-667 de 2010, T-021 de 2011, T-054 de 2011, T-184 de 2012.
- reintegro (sentencias T-181 de 2009, T-305 de 2009, T-371 de 2009, T-105 de 2011, T-120 de 2011, T-707 de 2011, T-886 de 2011, T-126 de 2012, T-184 de 2012.
- Sentencia de T-673 de 10 de septiembre de 2014, procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad reforzada.

## **PRETENSIONES:**

Con base en los hechos narrados, me permito solicitar muy respetuosamente:

**PRIMERO:** Se tutelen los derechos fundamentales a la: Dignidad humana, mínimo vital y protección especial por encontrarse en estado de condición de estabilidad Laboral reforzada como prepensionada avalado por el ICBF

**SEGUNDO:** Se le ordene al ICBF me reconozca mediante acto administrativo motivado mi condición frente a la estabilidad laboral reforzada, y como sujeto especial de protección, por mi condición ya mencionada además por ser madre cabeza de familia, de acuerdo con las pruebas que he allegado con oportunidad a la entidad.

**TERCERO;** Que la entidad del ICBF, provea los mecanismos que se consideren pertinentes y necesarios, para garantizar mi continuidad laboral y de esta manera garantizar mis derechos fundamentales mencionados al inicio del documento, donde es importante tener en cuenta que esta vinculación se realice en un cargo de la mismo grado o equivalente al que he venido ocupando, durante los últimos años, con lo cual además genera una estabilidad para mí hija quien depende económicamente de mí, la cual se encuentra estudiando y la tengo afiliada como beneficiaria en el SGSSS, además presenta una condición de salud que requiere control y seguimiento por especialistas.

## **DERECHOS VULNERADOS**

Bajo los anteriores hechos, considero que el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR, accionada vulneró mis derechos fundamentales a: A LA VIDA, A LA DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO, LA IGUALDAD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y AL MÍNIMO VITAL al no garantizarme la continuidad de vinculación laboral en las condiciones actuales en las que me encuentro.

## **PRUEBAS**

Documentales:

1. Cedula de ciudadanía
2. Solicitud al reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada
3. Respuesta a solicitud de estabilidad laboral reforzada
4. anexo oficios enviados por el ICBF donde se reconoce mi condición de estabilidad laboral reforzada propensión
5. Historial Laboral
6. Registro civil de mi hija.
7. Copia de la historia clínica de mi hija
8. Afiliación SGSSS de mi hija
9. Valoraciones calificaciones servidores públicos en provisionalidad

## **JURAMENTO**

**CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 37 DE DECRETO 2591/91:** Manifiesto bajo la gravedad del juramento que no se ha presentado ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos.

## **ANEXOS**

- Copia de la tutela para el archivo del Juzgado
- Copia de los documentos relacionado en el acápite de pruebas

## **NOTIFICACIONES**

**ACCIONANTE:**

**MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA**

**C.C No 51.871.328**

**CORREO ELETRONICO INSTITUCIONAL:** [Miryan.Quimbay@icbf.gov.co](mailto:Miryan.Quimbay@icbf.gov.co)  
[myqh19@hotmail.com](mailto:myqh19@hotmail.com)

**ACCIONADO: INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR**

Atentamente,



**MIRYAN YOLANDA QUIMBAY HERRERA**

**C.C No 51.871.328**

**CORREO ELETRONICO**

**INSTITUCIONAL:**

**[Miryan.Quimbay@icbf.gov.co](mailto:Miryan.Quimbay@icbf.gov.co)**

**[myqh19@hotmail.com](mailto:myqh19@hotmail.com)**

Sede Dirección línea gratuita nacional ICBF 01 8000 91  
General Avenida 8080  
carrera 68 No.64c -  
75





**JUZGADO TREINTA Y TRES DE FAMILIA DE BOGOTÁ D.C.**  
Bogotá D.C, veintitrés (23) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

**REF: 33-2023-00171**

OBEDÉZCASE y CÚMPLASE lo resuelto por el **H. TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C., Sala de Familia**, en proveído adiado 15 de agosto de 2023, que declaró la nulidad de la Sentencia de fecha 14 de julio del hogaño, para que previo a proferir decisión de fondo se vincule a los **MINISTERIOS DE CULTURA, DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO y DE RELACIONES EXTERIORES**, así como a **LOS 496 SERVIDORES PÚBLICOS DEL I.C.B.F. QUE OSTENTAN ALGUNA DE LAS CONDICIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL**, así como a **todos AQUELLOS QUE CREAN puedan resultar AFECTADOS con la decisión que se tome en esta acción constitucional**. En consecuencia, se **DISPONE**:

1. VINCULAR a las presentes diligencias a:

- Los MINISTERIOS DE CULTURA, DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO y DE RELACIONES EXTERIORES.
- LOS 496 SERVIDORES PÚBLICOS DEL I.C.B.F. QUE OSTENTAN ALGUNA DE LAS CONDICIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL, así como a todos AQUELLOS QUE CREAN puedan resultar AFECTADOS con la decisión que se tome en esta acción constitucional, para lo que deberá adelantarse el trámite por aviso, el cual debe fijarse a través de la publicación de esta decisión en el micrositio asignado en la página web de la Rama Judicial, así como el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (I.C.B.F.) deberá publicar aviso en su página web y remitir esta decisión al correo electrónico de cada uno de los funcionarios relacionados en su escrito de contestación de tutela (Doc. 13 del C. 01). Aclarando tanto a secretaría como al ICBF que en el aviso deberán estar consignados los nombres de los 496 servidores judiciales.

2. Indicar a los vinculados que cuenta con el término de **un (1) día**, para que se pronuncien respecto de los hechos y pretensiones contenidos en el escrito tutelar.

3. Requerir al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (ICBF), para que allegue la constancia de la publicación del aviso de vinculación de LOS 496 SERVIDORES PÚBLICOS DEL I.C.B.F. QUE OSTENTAN ALGUNA DE LAS CONDICIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL y a TODO AQUELLOS QUE SE CREAN AFECTADOS CON LAS RESULTAS DE ESTE TRÁMITE TUTELAR, así como la constancia de remisión de la presente acción de amparo a cada uno de los correos de los funcionarios públicos que aquí se ordenan vincular, en el término de **un (1) día**.

Por Secretaría, comuníquese lo aquí dispuesto a las entidades requeridas y cumplido el término otorgado, ingresen las diligencias al Despacho a fin de disponer lo pertinente.

**CÚMPLASE,**  
**La Juez**

**GLORIA VEGA FLAUTERO**

**Firmado Por:**  
**Gloria Vega Flautero**  
**Juez**  
**Juzgado De Circuito**  
**De 033 Familia**  
**Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **0004f47def4e9498d716044625643555d94dab3c747387fd2e037611354391**

Documento generado en 23/08/2023 08:26:22 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**