



ORSC

202518500005066

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

LA Jefe de Oficina de Relaciónamiento y Servicio a la Ciudadanía DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por el acuerdo 006 de 2021 y la resolución número 2205 de 2024 y,

CONSIDERANDO QUE:

Que el artículo 209 de la Constitución Política y el artículo 3 de la Ley 489 de 1998 establecen como principios de la función administrativa: la buena fe, la igualdad, la moralidad, la celeridad, la economía, la imparcialidad, la eficacia, la eficiencia, la participación, la publicidad, la responsabilidad y la transparencia, los cuales deberán ser tenidos en cuenta al evaluar el desempeño de las entidades y los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios.

Que el artículo 125 de la Constitución Política señala que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y que el retiro se hará: a) por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; b) por violación del régimen disciplinario y c) por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

Que el numeral 3 del artículo 2 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, establece dentro de los criterios básicos para el logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, entre otros : a) la profesionalización del talento humano al servicio de la administración pública como mecanismo de consolidación del principio del mérito, b) la flexibilidad de la gestión pública para ajustarse a las cambiantes necesidades de la sociedad y c) la responsabilidad de los servidores públicos en el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.

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

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC expidió el Acuerdo 6176 de 2018 “*Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba*”, junto con su Anexo Técnico.

1



ORSC
202518500005066
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

Que la Evaluación del Desempeño Laboral se constituye en la herramienta que le permite al instituto, evidenciar el nivel de cumplimiento e idoneidad profesional del servidor público durante el desarrollo de cada una de sus funciones y si estas aportan efectivamente al cumplimiento de los fines y metas institucionales.

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

I. ANTECEDENTES

Que el 15 de enero de 2010 el servidor publico **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** identificado con la cédula de ciudadanía No. 17.643.656, tomó posesión del empleo **Profesional Especializado Código 222 Grado 06** para el cual fue nombrado mediante Resolución 6456 del 31 de diciembre de 2009, asignado a la Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad de la Dirección Técnica Administrativa y Financiera.

Mediante Resolución N° 003 del 02 de enero de 2012, le fue otorgada por seis (06) meses una Comisión de Servicios en la Oficina Asesora De Planeación de la Dirección General del Instituto.

Mediante Resolución No. 1756 del 22 de junio de 2012 se otorgó una comisión por el término de seis (6) meses al señor Gallego Londoño, para brindar apoyo en la Oficina Asesora de Planeación de la Dirección General.

Con Resolución No. 1463 del 16 de agosto de 2024 por necesidades del servicio, se reubicó el empleo de Profesional Especializado, Código 222, Grado 06 que desempeña el señor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** de la Oficina Asesora de Planeación en la Oficina de relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía donde ejercerá las funciones contenidas en el Manual de Funciones Ficha 272-OTC.

Que el servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** concertó compromisos para el empleo **Profesional Especializado Código 2022 Grado 06** en el cual, concerto dos



ORSC
202518500005066
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

(2) compromisos funcionales y cuatro (4) compromisos comportamentales para el periodo comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de julio de 2024.

Que el 23 de agosto de 2024, según registra el formato correspondiente, al servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** le fue generada la calificación del primer semestre por parte de la jefe de oficina asesora de planeación **LILIANA PULIDO VILLAMIL** en calidad de evaluador, obteniendo una calificación de **65.25%** que lo ubicó en el nivel **Satisfactorio**.

Que el 10 de septiembre de 2024, según registra el formato correspondiente, al servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** le fue generada la calificación parcial eventual por parte de la jefe de oficina asesora de planeación **LILIANA PULIDO VILLAMIL** en calidad de evaluador, obteniendo una calificación de **65.25%** que lo ubicó en el nivel **Satisfactorio**.

Que el 21 de febrero de 2025 le fue notificada la calificación definitiva al servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** de acuerdo con lo señalado en el formato correspondiente.

Que el 25 de febrero de 2025 encontrándose dentro del término legal, el servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** interpuso recurso de reposición en subsidio del de apelación en contra de la calificación definitiva ante su evaluador, **PAULA ANDREA RADA PINZON**, Jefe de la oficina de Relacionamiento y Servicios a la Ciudadanía.

II. COMPETENCIA

La jefe de la oficina de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía **PAULA ANDREA RADA PINZON**, en calidad de evaluador, tiene competencia para resolver el recurso de reposición interpuesto en contra de la calificación definitiva del periodo comprendido entre el 1 de febrero y el 20 de agosto de 2024, obtenida por el servidor público **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**, en virtud de las competencias asignadas por el Acuerdo 6176 de 2018, proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, que en su artículo 17 establece que “*Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el*

3



ORSC
202518500005066
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan (...)

III. OBJETO DEL RECURSO DE RESPOSICIÓN

El 25 de febrero de 2025, dentro del término legal señalado por el Acuerdo 6176 de 2018 – CNSC, el servidor público **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** interpuso recurso de reposición ante su evaluador en contra de la calificación definitiva en los siguientes términos:

(...)

La evaluadora Dra. Liliana Pulido Villamil jefe de la OAP calificó sin demostrar el cumplimiento normativo de **SEGUIMIENTO Y EVIDENCIAS**, Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DE 2018”

ARTICULO 4°. **SEGUIMIENTO**. Consiste en la verificación que realiza el **evaluador** del **avance**, **cumplimiento** o **incumplimiento** de los compromisos durante la **totalidad del período de evaluación** (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

Artículo 21. ANEXO TÉCNICO DEL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERÍODO DE PRUEBA, I

Definiciones, -. **EVIDENCIAS**: Son los elementos que permiten establecer de manera **objetiva**, **equitativa** y **transparente** el **avance**, **cumplimiento** o, **INCUMPLIMIENTO** de los compromisos que se han generado durante el período de evaluación (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

La Dra. Pulido no presentó **EL SEGUIMIENTO Y LAS EVIDENCIAS** para la expedición de la evaluación por tres motivos:



ORSC
202518500005066
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

i) Que la Dra. Pulido como jefe de la Oficina Asesora de Planeación- OAP, no tuvo contacto y relación laboral cotidiana permanente con el funcionario afectado, toda vez, que desde su vinculación e inicio de funciones como jefe de la OAP, estableció en su dependencia una estructura especial de gestión a través de la que, la relación directa, diaria, cotidiana, se realizaría a través de la asesora de la dirección general D.G.Dra. ALEXANDRA RIVERA y la contratista asignada como líder del grupo de presupuesto – en el que me desempeñe dentro de la OAP- LEIDY JURANNY CRUZ MORENO, Contratista de prestación de servicios, contrato No. IDU-28-2024 con acta de inicio el 26 de febrero de 2024, sin embargo, no utilizó estos terceros para hacer seguimiento objetivo, equitativo y transparente del avance y cumplimiento o incumplimiento, sustentación necesaria como base para la emisión de una calificación del periodo en cuestión.

Como sustentación del presente numeral consulte, en el link de pruebas <https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1NPM2mHhwc4da3tAtZ5FiPpfIXJEajk->, los chat adjuntos como comunicaciones diarias con la asesora de DG Alexandra Rivera y con la líder del grupo de presupuesto Juranny Cruz;

ii) La Dra. Pulido no dispuso del tiempo suficiente para buscar, socializar, analizar, preguntar y evaluar objetivamente el desempeño de los funcionarios de planta de la OAP (aproximadamente 9 funcionarios), toda vez que realizó el ejercicio de evaluación de desempeño el último día 23 de agosto de 2024, en horas ya pasada la tarde, a pesar que, el funcionario Edynzon Gallego Londoño, en su caso particular, cargó evidencias en el aplicativo EDL de la CNSC desde el 2 de agosto de 2024;

iii) La Dra. Pulido no realizó seguimiento, realimentación, ni evidenció, ni solicitó producto alguno, ni solicitó corrección de los productos concertados, ni felicitó, ni objetó, ni definió acciones de mejora en ningún momento de la totalidad del periodo a evaluar 1 de febrero de 2024 a 31 de julio de 2024 como lo establece el ARTICULO 4°. SEGUIMIENTO del Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DE 2018. (...)

Dicho lo anterior, y, sin evidencias objetivas la Dra. Pulido para el periodo comprendido entre el 1 de febrero a 31 de julio de 2024, evaluación periódica primer semestre 2024 – 2025, calificó mínimamente al funcionario con 65.25 % de 100% posibles, sin haber demostrado seguimiento y evidencias objetivas.

FALTA DE OBJETIVIDAD.

5



ORSC
202518500005066
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

Según lo cargado, en el sistema EDL, por la EVALUADORA, lo que se puede considerar su sustentación y evidencia - se podría concluir que la evaluadora NO EVIDENCIÓ OBJETIVAMENTE la calificación emitida para los compromisos funcionales, ni los comportamentales.

A la fecha no he sido notificado: La forma y modo de notificación se encuentra en el contenido del ARTÍCULO 16. COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES del Acuerdo 20181000006176 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período"(...) Las comunicaciones y notificaciones se llevarán a cabo en los términos de los artículos 33 y 34 del Decreto Ley 760 de 2005 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan La Ley 760 de 2005, Título. VII PROCEDIMIENTO PARA LA NOTIFICACION DE LA CALIFICACION DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA, art. 34 La calificación definitiva anual o la extraordinaria se notificará personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzca. Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto en el inciso anterior, se enviará por correo certificado una copia de la misma a la dirección que obre en la hoja de vida del evaluado y se dejará constancia escrita de ello, caso en el cual la notificación se entenderá surtida en la fecha en la cual aquella fue entregada.

Las evaluaciones **PARCIALES** y semestrales serán comunicadas por escrito al evaluado, **dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzca.**

IV. CONSIDERACIONES DEL EVALUADOR

1. El servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** tomó posesión del empleo **Profesional Especializado Código 222 Grado 06** el 31 de diciembre de 2009 de acuerdo con el Acta de Posesión 010, empleo asignado Subdirección Técnica de Presupuesto y Contabilidad de la Dirección Técnica Administrativa y Financiera.



ORSC
202518500005066
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

En ese sentido, el servidor público recurrente concertó compromisos laborales en esta subdirección.

Fueron concertados los siguientes compromisos laborales:

No	COMPROMISOS FUNCIONALES	PESO
1	Elaborar el documento del anteproyecto de presupuesto de inversión de acuerdo con los objetivos y metas institucionales	70%
2	Atender las solicitudes de información de los entes de control, administración, fiscalización frente a la preparación del anteproyecto de presupuesto del IDU,	30%

No.	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
1	Orientación a resultados
2	Orientación al usuario y al ciudadano
3	Aprendizaje continuó

Como insumo para esta etapa de la evaluación del desempeño se tuvo en cuenta el propósito principal del empleo para el cual fue nombrado en el área funcional de acuerdo con el Manual de Funciones de la entidad, el cual corresponde al siguiente:

III. PROPÓSITO PRINCIPAL

Contribuir en la gestión para la definición, control y seguimiento del anteproyecto de presupuesto de inversión hacer seguimiento y facilitar su ejecución, diseñar políticas, estrategias y programas para el despliegue de la plataforma estratégica en el marco del sistema integrado de gestión con el fin de poder desarrollar de manera eficiente los objetivos y metas institucionales.

Igualmente se tuvieron en cuenta las funciones esenciales del empleo descritas en el Manual de funciones:



ORSC
202518500005066
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Viabilizar la posibilidad de financiación de proyectos a través de fuentes externas o a través de convenios de cooperación Nacional o Internacional para garantizar la adecuada financiación de los proyectos a cargo de la entidad, conforme a la normatividad vigente.
2. Coordinar la formulación, inscripción, registro y actualización de proyectos en el Banco de Proyectos de la Secretaría Distrital de Planeación, al igual que en el Banco de proyectos de la entidad de acuerdo con el plan de ordenamiento territorial, los planes maestros, el plan de desarrollo distrital, y el plan estratégico de la Entidad.
3. Realizar el seguimiento a la ejecución de los programas y proyectos especiales financiados con recursos de crédito con Banca Multilateral, cooperación internacional o recursos provenientes de la nación, de acuerdo con la normatividad vigente en esta materia y así garantizar que la ejecución eficiente de los recursos.
4. Participar en la formulación del plan de desarrollo Distrital, en el marco de la competencia del Instituto, de acuerdo con los lineamientos institucionales.
5. Coordinar el proceso de armonización presupuestal de los proyectos de Inversión en el marco del plan de desarrollo vigente, conforme a los parámetros de calidad y oportunidad establecidos.
6. Identificar las inversiones a ejecutar en el marco de los proyectos de inversión de la Entidad en coordinación con las áreas ejecutoras y analizar las posibles fuentes para su financiación de acuerdo con las normas existentes.
7. Coordinar con la SHD y SDP que la elaboración del plan operativo anual de inversiones cumpla con los lineamientos establecidos por las mismas y la presentación ante el Concejo de Bogotá.
8. Participar en la conformación y elaboración del presupuesto de inversión de la Entidad, de acuerdo con el procedimiento establecido.

8



ORSC
202518500005066
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

9. Coordinar la estructuración del plan operativo plurianual del Instituto, en el cual se establecen las metas físicas de los proyectos y su esquema de financiación, en el marco de lo establecido en los instrumentos de planeación vigentes.
10. Coordinar el seguimiento físico y financiero de los proyectos de inversión del Instituto tendiente a buscar una eficiente ejecución de los recursos asignados a los diferentes proyectos de inversión del Instituto, de acuerdo con el procedimiento establecido.
11. Orientar la estructuración, generación y reporte de las estadísticas e indicadores referentes a la gestión del área y la entidad que servirán de instrumento para la toma de decisiones, de acuerdo con el procedimiento establecido.
12. Coordinar la preparación de la información requerida para la rendición de cuentas de la información del Instituto para el sector movilidad, con la calidad y oportunidad requeridas.
13. Realizar el apoyo en la supervisión de contratos que le sean asignados por parte del Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
14. Asesorar técnicamente y resolver consultas sobre temáticas de competencia de la Oficina, de manera veraz y oportuna.

La calificación otorgada al servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** correspondiente a los periodos comprendidos entre el **1 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024**, así como del **1 al 20 de agosto de 2024**, se fundamenta en la verificación objetiva del cumplimiento de sus **compromisos funcionales y comportamentales**. Dicho proceso de evaluación se sustenta en las evidencias documentadas y en los resultados del seguimiento efectuado durante el período evaluado.

Es importante resaltar que la **evaluación del desempeño laboral** es un instrumento de gestión orientado a garantizar la eficiencia y calidad en la función pública, basado en los principios de **mérito, igualdad, imparcialidad y transparencia**, conforme a lo dispuesto en la **Ley 909 de 2004** y sus normas reglamentarias, en particular aquellas establecidas por la **Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)**.



ORSC
202518500005066
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

El propósito de esta evaluación es valorar la **contribución del servidor al logro de los objetivos institucionales**, su desempeño en relación con las funciones asignadas y su alineación con los principios y valores de la entidad. En este sentido, la calificación otorgada responde estrictamente a los criterios establecidos en el **Esquema de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL)**, el cual determina que la puntuación obtenida debe reflejar:

1. **El nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas**, en concordancia con el manual de funciones del cargo.
2. **La calidad y efectividad del trabajo desempeñado**, basada en indicadores objetivos de productividad y eficiencia.
3. **El grado de alineación con los objetivos estratégicos de la entidad**, garantizando que su labor contribuya al cumplimiento de la misión institucional.

Dado lo anterior, la calificación asignada se encuentra debidamente soportada en los lineamientos normativos y técnicos aplicables, así como en el análisis riguroso de la evidencia recabada durante el período evaluado.

La evaluación de los compromisos comportamentales, que incluyen **orientación a resultados, orientación al usuario y ciudadano, aprendizaje continuo y trabajo en equipo**, reflejó un desempeño clasificado dentro del nivel **"Satisfactorio"**.

Este resultado indica que, si bien el servidor cumplió con los criterios mínimos establecidos, no alcanzó un nivel óptimo en la aplicación y desarrollo de dichas competencias.

En consecuencia, su desempeño no generó un impacto significativo en la eficiencia institucional ni en el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

Durante el proceso de evaluación, se realizó un análisis riguroso de la **información documental y registros disponibles**. Se evidenció que los archivos almacenados en las carpetas compartidas **no correspondían exclusivamente al período evaluado en 2024**, sino que incluían documentos de años anteriores. Esta situación dificultó la trazabilidad y verificación de las acciones ejecutadas por el evaluado dentro del período de evaluación.



ORSC
202518500005066
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

Adicionalmente, a pesar de la remisión de nuevos enlaces de acceso a documentos, la revisión de los mismos permitió identificar **información desactualizada y carente de trazabilidad suficiente**. En consecuencia, no fue posible establecer de manera objetiva el cumplimiento efectivo de los compromisos evaluados ni justificar una calificación superior dentro de la escala de desempeño.

Con base en el análisis de las evidencias recopiladas y en la aplicación de los criterios normativos vigentes, se otorgó una calificación de **65.25** para el período evaluado.

Dicha puntuación se ubica dentro del nivel "**Satisfactorio**", conforme a la escala normativamente establecida (**superior al 65% e inferior al 90%**).

Justificación de la calificación

La calificación asignada se sustenta en los siguientes aspectos:

- **Deficiencia en la evidencia documental:** No se presentó información clara y suficiente que permitiera comprobar con certeza el cumplimiento efectivo de los compromisos funcionales.
- **Inconsistencias en la autoría de documentos:** Se identificó la inclusión de archivos elaborados por otros servidores de planta y contratistas, presentados como de autoría propia, afectando la validez de los aportes individuales del evaluado.
- **Baja calidad en los productos entregados:** Se evidenció que los documentos y resultados generados en el marco de las tareas asignadas durante el período evaluado no cumplieron con los estándares esperados.
- **Cumplimiento básico de las competencias comportamentales:** Si bien el desempeño se ajustó a los parámetros mínimos requeridos, no reflejó un nivel de excelencia ni un impacto significativo en la gestión institucional.

Es fundamental destacar que la valoración de las **competencias comportamentales** y de las **conductas asociadas a cada compromiso** debe estar sustentada en la **evidencia objetiva aportada por el evaluado**.



ORSC
202518500005066
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

El hecho de que un servidor sea calificado con la categoría "**FRECUENTEMENTE**" en el cumplimiento de una competencia **no implica, por sí solo, un desarrollo extraordinario** de la misma.

Esto se debe a que, conforme a los lineamientos del **Esquema de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL)**, la valoración de un nivel superior exige la demostración de un impacto significativo y verificable en el desempeño institucional, evidenciado a través de criterios de calidad, eficiencia y aporte excepcional a los objetivos estratégicos de la entidad.

En este sentido, el **evaluador** tiene la responsabilidad de asignar la calificación correspondiente a cada **compromiso comportamental** de manera objetiva, en cumplimiento de los principios de **imparcialidad y transparencia** que rigen el proceso de evaluación. Así, al responder las preguntas calificadoras y otorgar un valor a cada compromiso, debe basarse exclusivamente en **las evidencias documentadas y verificables** que permitan sustentar el nivel de desarrollo observado en el desempeño del servidor.

En relación con el recurso interpuesto por el evaluado, y tras el análisis de las **evidencias presentadas**, no se identifican elementos que permitan justificar una **reclasificación de la valoración otorgada**. La información suministrada **no demuestra** de manera objetiva que el nivel de desempeño comportamental haya superado el rango valorado por el evaluador.

Adicionalmente, de conformidad con lo establecido en el **artículo 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA)**, la interposición de recursos debe cumplir con requisitos específicos, entre ellos, la **aportación de pruebas suficientes que respalden la pretensión del recurrente**.

Dicho artículo establece lo siguiente:

Artículo 77. Requisitos

Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:

- 1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.*
- 2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.*

12



ORSC
202518500005066
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

3. **Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.**
4. *Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio.*

En este contexto, la falta de **pruebas suficientes y objetivamente verificables** por parte del recurrente impide que se pueda considerar la modificación de la calificación asignada. La evaluación del desempeño no puede basarse en percepciones subjetivas o apreciaciones personales, sino en **criterios técnicos y normativos** que garanticen la equidad y la transparencia del proceso.

Ahora bien, frente a la falta de notificación de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 34 de la normativa aplicable, la calificación definitiva anual o extraordinaria debe ser notificada personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a su emisión.

Este plazo debe interpretarse conforme a lo establecido en el artículo 62 de la Ley 4ª de 1913, el cual determina que, salvo disposición en contrario, los plazos en días señalados en las leyes y actos oficiales deben entenderse como días hábiles, excluyendo los días feriados y de vacantes. De esta manera, la notificación realizada dentro de los dos días hábiles posteriores a la emisión de la calificación definitiva se encuentra dentro del marco legal.

Asimismo, conforme a la regulación establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la normativa vigente en materia de evaluación del desempeño laboral, las evaluaciones parciales semestrales tienen un carácter meramente instrumental.

Estas sirven como insumo para la calificación definitiva, sin que constituyan actos administrativos con efectos jurídicos individuales, razón por la cual no son impugnables de manera autónoma, sino que hacen parte del proceso integral de calificación del desempeño.

Adicionalmente, resulta pertinente aplicar el principio de notificación por conducta concluyente, consagrado en la jurisprudencia administrativa y en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA).

Dicho principio establece que cuando un funcionario conoce un acto administrativo y actúa en consecuencia, se configura su notificación tácita.



ORSC
202518500005066
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

En el caso concreto, la interposición del recurso de reposición y, en subsidio, de apelación por parte del servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** evidencia su conocimiento tanto de la calificación definitiva como de las evaluaciones parciales registradas en el aplicativo EDL. El hecho de ejercer los mecanismos de impugnación previstos en la normativa vigente ratifica la configuración de la notificación por conducta concluyente, lo que impide alegar desconocimiento o falta de notificación formal de dichas evaluaciones.

Por lo anterior, se concluye que la notificación de la calificación definitiva se efectuó dentro del término legal establecido y que las evaluaciones parciales no constituyen actos administrativos autónomos susceptibles de impugnación. En consecuencia, no existen fundamentos para acceder a la pretensión del recurrente.

Por lo tanto, y en atención a lo dispuesto en el **Esquema de Evaluación del Desempeño Laboral**, así como en el **CPACA**, se concluye que la calificación asignada **se encuentra debidamente sustentada** y no existen elementos probatorios que justifiquen su modificación.

En consideración de lo anteriormente expuesto;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NEGAR el cambio de la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral del servidor público **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** nombrado en el empleo Profesional Especializado Código 222 Grado 06, realizada entre 1 de febrero y el 20 de agosto de 2024.



ORSC
202518500005066
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 506 DE 2025

“Por medio de la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por el funcionario Edynzon Gallego Londoño a través de correo electrónico el 25 de febrero de 2025”

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR la presente Resolución al servidor público **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**, en los términos previstos en los artículos 66 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO TERCERO: CONCEDER el recurso de apelación ante el superior jerárquico y remitir el expediente administrativo.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



PAULA ANDREA RADA PINZON

Jefe de Oficina de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía

Firma mecánica generada el 18-03-2025 04:49:53 PM autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

Con Copia a: PEDRO ORLANDO MOLANO PÉREZ-Dirección General
Con Copia a: EDDER HARVEY RODRIGUEZ LAITON-Subdirección Técnica de Recursos Humanos

Elaboró: PAULA ANDREA RADA PINZON-Oficina de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía