



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

EL Director General DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO -IDU, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por el Acuerdo 004 de 2025 del Consejo Directivo del IDU y en especial, las previstas en los artículos 35 del Decreto-Ley 760 de 2005 y 17 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

CONSIDERANDO:

I. COMPETENCIA

El Director General del Instituto de Desarrollo Urbano tiene competencia para resolver el recurso de apelación interpuesto en contra de la calificación definitiva del periodo comprendido entre el **1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025**, obtenida por el servidor público **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**, en virtud de las competencias asignadas por el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y el artículo 35 del Decreto-Ley 760 de 2005¹ y el Acuerdo 04 de 2025 del Consejo Directivo del IDU, específicamente el artículo 3, “Estructura Organizacional”, que permite determinar que el Director General del Instituto, como representante legal del IDU, funge como superior jerárquico de las Jefaturas de las Oficinas Asesora de Planeación y de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía.

Por lo anterior, le asiste la facultad para resolver en segunda instancia el recurso de apelación objeto de la presente resolución

II. ANTECEDENTES

Que de conformidad con la información remitida por la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, el servidor público **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** identificado

¹ **Acuerdo 6167 de 2018, artículo 17:** *Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan (...)*

Decreto Ley 760 de 2005, artículo 35: *“Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación para ante el inmediato superior de este, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.*

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.”



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

con la cédula de ciudadanía No. 17.643.656, fue nombrado en periodo de prueba, el 15 de enero de 2010, en el empleo denominado PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 06 de la Oficina Asesora de Planeación de la Dirección General Del Instituto; mediante Resolución IDU-1463 del 16 de agosto de 2024, este empleo fue reubicado en la Oficina Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía de la Dirección General del Instituto, a partir del 21 de agosto de 2024.

Que consultado el sistema EDL- APP, el 23 de agosto de 2024, le fue realizada por la JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN, LILIANA PULIDO VILLAMIL, una evaluación del primer semestre en el periodo comprendido entre el **01 de febrero de 2024 al 31 de julio de 2024**, para el servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** en el empleo Profesional Especializado Código 222 Grado 06 de la OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN, la evaluación integró la revisión de dos (2) compromisos funcionales y cuatro (4) compromisos comportamentales, obteniendo una evaluación total del primer semestre de **65.25%**.

Que de conformidad con el sistema EDL- APP, el 10 de septiembre de 2024, le fue realizada por la JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN LILIANA PULIDO VILLAMIL, una evaluación parcial eventual por cambio de empleo por traslado o reubicación, por el periodo comprendido entre el **01 de agosto de 2024 al 28 de agosto de 2024**, al servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**, la cual integró la revisión de las evidencias para dos (2) compromisos funcionales y cuatro (4) compromisos comportamentales, obteniendo una evaluación total parcial eventual de **65.25%**.

Que el sistema EDL-APP arroja una calificación definitiva del **21 de febrero de 2025** al servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** en el empleo Profesional Especializado Código 222 Grado 06 de la OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN, efectuada por la JEFE DE LA OFICINA DE RELACIONAMIENTO Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA PAULA ANDREA RADA PINZON, que abarca el periodo del **01 de febrero de 2024 al 20 de agosto de 2024**, evaluación que, sumados los resultados del primer y segundo semestre concluye una calificación definitiva del **65.25%** reflejando un nivel **SATISFACTORIO**.

Que durante el periodo del **1 de febrero al 31 de enero de 2025**, según lo informado por la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, el recurrente radicó 9 incapacidades médicas, 2 de ellas en el primer período parcia evaluado, y 7 en el segundo período por evaluar, a saber:

2



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

- del 18 de marzo al 20 de marzo de 2024, (3 días)
- del 20 de mayo al 21 de mayo de 2024, (2 días)
- del 02 de septiembre al 04 de septiembre de 2024, (3 días)
- del 05 de septiembre al 06 de septiembre de 2024, (2 días)
- del 9 de septiembre al 10 de septiembre del 2024, (2 días)
- del 19 de septiembre al 23 de septiembre de 2024, (5 días)
- del 21 de octubre al 19 de noviembre de 2024,(30 días)
- del 19 de noviembre al 18 de diciembre de 2024, (30 días)
- del 18 de diciembre de 2024 al 16 de enero de 2025, (30 días)

Que el periodo septiembre de 2024 a 31 de enero de 2025 no fue evaluado el servidor público **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**, dado que se encontró inmerso en 7 incapacidades que no permitieron que se realizara ningún tipo de evaluación parcial, por lo anterior la evaluación del primer período terminó constituyéndose en su calificación definitiva por el año de servicios.

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

Que mediante Resolución IDU- 506 de 2025, notificada el 18 de marzo de 2025, **PAULA ANDREA RADA PINZON**, Jefe de la Oficina de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía, se resolvió **NEGAR** el cambio de la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral del servidor público **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**, realizada por el periodo entre 1 de febrero y el 30 de enero de 2025, y **CONCEDER** el recurso de apelación ante el superior jerárquico.

Que el 25 de marzo de 2025 el servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**, remitió al correo electrónico del Director General, PEDRO ORLANDO MOLANO PÉREZ, un documento que en su asunto expresa: “Alcance recurso de apelación”, el cual al tenor del artículo 17 del **Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 de 2018** y consecuente con el artículo 35 del **Decreto Ley 760 de 2005**², es extemporáneo.

² **Acuerdo 6167 de 2018, artículo 17:** *Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan (...)*

Decreto Ley 6167 de 2018, artículo 35: *“Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación para ante el inmediato superior de este, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la*



DG
202510500007866
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

III. PRUEBAS APORTADAS

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

Por parte del evaluado:

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 el “Recurso de reposición y en subsidio el de apelación contra presunta evaluación del desempeño laboral definitiva del periodo anual comprendido desde 1 de febrero 2024 y el 31 de enero de 2025,(...)”, ante su evaluador presentando como evidencias lo siguiente:

(...) Como sustentación del presente numeral consulte, en el link de pruebas <https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1NPM2mHhwc4da3tAtZ5FiPpfXIXJEajk->, los chat adjuntos como comunicaciones diarias con la asesora de DG Alexandra Rivera y con la líder del grupo de presupuesto Juranny Cruz;(…)

Link en comentario que integra los siguientes documentos:

Nombre	Propietario	Última modificación	Tamaño del i
1. ENERO A AGOSTO _ DIARIO OPERATIVO_evidencia_fun 1 y comport	Edynzon Gallego Londono	5 feb 2025 Edynzon Gallego...	—
7.31 CURSO_PRESUPUESTO_PUBLICO_24092024_DIPLOMA_evidencia_comporta. CAPACITACION_CURSO PPTO_PU...	Edynzon Gallego Londono	5 feb 2025 Edynzon Gallego...	212 KB
3.4 SHD_CAPACITA_BPC_JULIO_evidencia_fun 1 y comport.pdf	Edynzon Gallego Londono	5 feb 2025 Edynzon Gallego...	154 KB
3.3 SHD_CAPACITA_ANTEPROYECTO 2025_JULIO_evidencia_fun 1 y comport.pdf	Edynzon Gallego Londono	5 feb 2025 Edynzon Gallego...	2.2 MB
3.2 EVIDENCIA_MODIFICACIONES_PRESUPUESTALES_JULIO_evidencia_fun 1 y comport.pdf	Edynzon Gallego Londono	5 feb 2025 Edynzon Gallego...	138 KB
3.1 Soporte SAP - BPC Anteproyecto de ppto 2025_JULIO_evidencia_fun 1 y comport.pdf	Edynzon Gallego Londono	5 feb 2025 Edynzon Gallego...	89 KB
3. CORREO_JEFATURA_OAP_INFORMA_CIR_011_2024_JULIO_evidencia_fun 1 y comport.pdf	Edynzon Gallego Londono	5 feb 2025 Edynzon Gallego...	117 KB
2.2 SDP_APRUEBA_ARMONIZACION_JUNIO_evidencia_fun 1 y comport.pdf	Edynzon Gallego Londono	5 feb 2025 Edynzon Gallego...	75 KB
2.1 IDU - JAL FONTIBON - Respuesta_JUNIO_evidencia_fun 2 y comport.pdf	Edynzon Gallego Londono	5 feb 2025 Edynzon Gallego...	285 KB
2. Archivos para Armonización_JUNIO_evidencia_fun 1 y comport.pdf	Edynzon Gallego Londono	5 feb 2025 Edynzon Gallego...	675 KB
1.EVIDENCIA_DIRE_001_ANTEPROYEC_2025_MAYO_evidencia_fun 1.docx	Edynzon Gallego Londono	5 feb 2025 Edynzon Gallego...	301 KB
0. RECURSO_REPOSICION_APELACION_Ver_final_.pdf	Edynzon Gallego Londono	27 feb 2025 Edynzon Gallego...	4.5 MB
0. EVIDENCIAS_PRESENTADAS_02082024.docx	Edynzon Gallego Londono	3 feb 2025 Edynzon Gallego...	255 KB

regulan.

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.

4



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

Así mismo, dentro del escrito de recurso interpuesto, el evaluado incluye información que reposa en aplicativo EDL-APP de la Comisión Nacional del Servicio Civil referente a las compromisos pactados, evidencias allí cargadas, calificaciones resultantes, así como, correos electrónicos del 23 de agosto de 2024 intercambiados con su evaluador, finalizando con el memorando No. **202411500278833** mediante el cual se solicitó a los funcionarios de la Oficina Asesora de Planeación el cargue de evidencias aplicables para la evaluación parcial del segundo semestre 2024.

Por parte del evaluador:

Al remitir el expediente administrativo, el Evaluador adjunto, el siguiente memorando:

1. Memorando 202511500068823 del 4 de marzo de 2025 suscrito por la Doctora LILIANA PULIDO VILLAMIL Jefe Oficina Asesora de Planeación remitido a la Doctora PAULA ANDREA RADA PINZON en su calidad de Jefe de la Oficina de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía, manifestado lo siguiente:

“Respetada Jefe de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía:

En atención a su solicitud de información recibida por correo electrónico el 26 de febrero de 2025, referente al recurso de reposición y, en subsidio, apelación interpuesto por el señor EDYNZON GALLEGO LONDOÑO contra la calificación definitiva emitida el 21 de febrero de 2025, me permito dar respuesta en relación con el período evaluado del 1 de febrero al 31 de julio de 2024 y la evaluación parcial eventual correspondiente al traslado o reubicación del período comprendido entre el 1 y el 20 de agosto de 2024, conforme a lo solicitado, de la siguiente manera:

1. **Evidencias tenidas en cuenta para el proceso de evaluación**

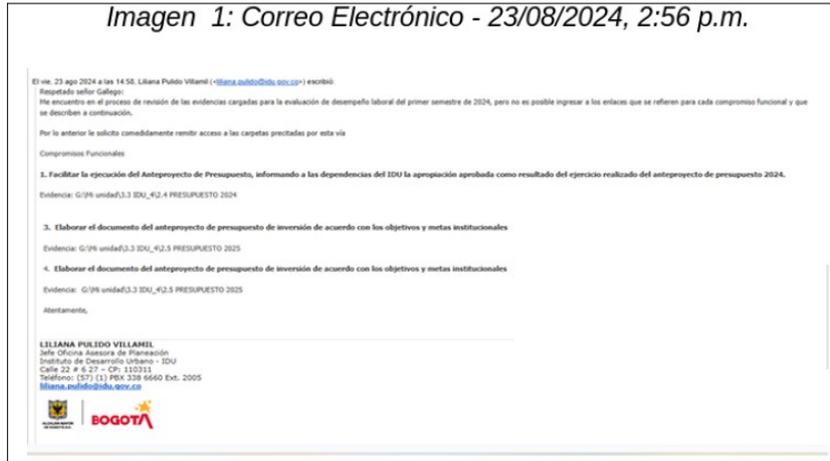
La evaluación parcial del desempeño del señor Edynzon Gallego Londoño se sustentó en las evidencias disponibles y presentadas por el señor Gallego según requerimiento de la Jefatura de la Oficina Asesora de Planeación, de acuerdo a la descripción que se realiza a continuación: Primero. – El día 23 de agosto de 2024, a las 2:58 p.m., mediante correo electrónico, se informa al servidor que, durante el proceso de revisión de las evidencias cargadas para la evaluación del desempeño laboral del primer semestre de 2024, no fue posible acceder a los enlaces que contienen los documentos correspondientes a cada compromiso funcional.



DG
202510500007866
Información Pública

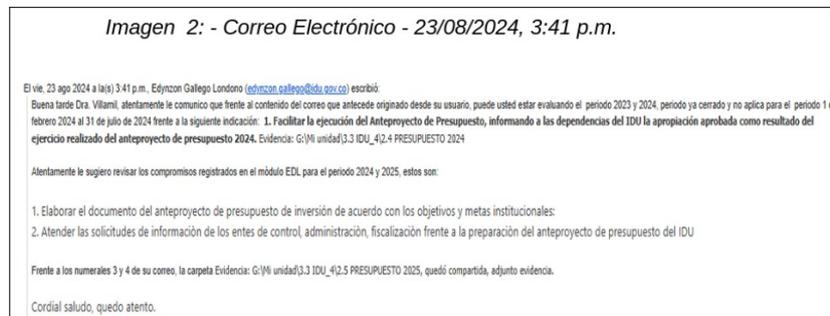
RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

Imagen 1: Correo Electrónico - 23/08/2024, 2:56 p.m.



Segundo. – Se remite respuesta por el servidor el día 23 de agosto de 2024 a las 3:41 p.m., en la cual se indica que el periodo en evaluación corresponde a los años 2023 y 2024, los cuales ya han sido cerrados y, por lo tanto, no aplican para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024.

Imagen 2: - Correo Electrónico - 23/08/2024, 3:41 p.m.



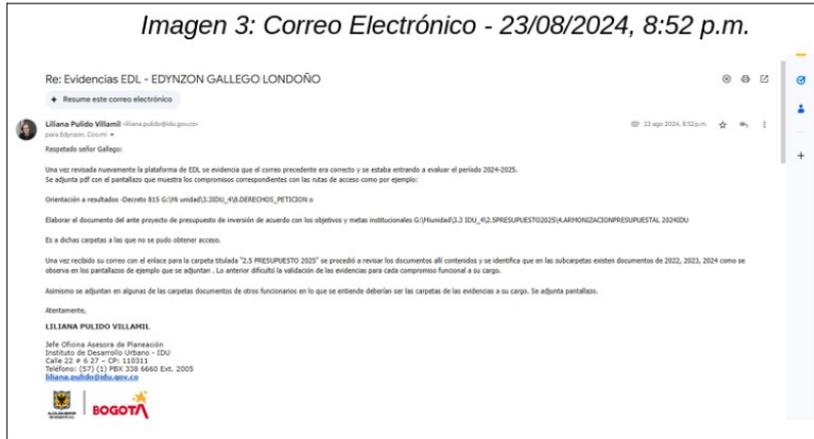
Tercero. – El 23 de agosto de 2024 a las 8:52 p.m., mediante correo electrónico, se emite comunicación en respuesta a la remisión efectuada por el servidor Edyrzon Gallego Londoño, en la cual se expone que, tras una nueva verificación en la plataforma EDL, se constató que la evaluación corresponde a los periodos 2024-2025.

Cuarto. – Se deja constancia de que, a pesar de esta revisión, persiste la imposibilidad de acceder a las carpetas indicadas. Y, tras la recepción de un nuevo enlace correspondiente a la carpeta “2.5 PRESUPUESTO 2025”, se verificó la existencia de subcarpetas con documentos de los años 2022, 2023 y 2024. Sin embargo, continúan las restricciones de acceso a los documentos específicos requeridos para cada compromiso funcional.



DG
202510500007866
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”



En consecuencia, se adjuntan capturas de pantalla que evidencian el contenido de las carpetas y la estructura documental presentada por el servidor con titularidad (propietario) de los archivos a su nombre.

De acuerdo con las obligaciones funcionales, dichas carpetas deberían contener exclusivamente las evidencias elaboradas por el servidor evaluado y no archivos o productos generados por otros funcionarios de planta o contratistas de la Oficina Asesora de Planeación y archivos de otras vigencias que no soportan el cumplimiento de compromisos funcionales del periodo evaluado, como fue la situación presentada en la evaluación del servidor Gallego.

A modo de ejemplo, se citan los siguientes archivos que estaban en la carpeta de evidencias para el proceso de evaluación del servidor Gallego, con titularidad a su nombre, pero sin embargo, eran archivos que correspondían en su elaboración a otras personas como se evidencia en el nombre de los archivos y que cuya autoría fue constada durante el proceso de evaluación casos que fueron revisados:

- “8.3.1.CADENA DE VALOR MISIONALES_LINA 31052024.xlsx”. En este caso el archivo fue elaborado por la funcionaria Lina Guzmán, pero fue cargado por el servidor Gallego como evidencia de una labor que el no desarrolló.
- “8.3.2 TERRI_2024_2027_13062024 BASE CONSOLIDADA LEIDY.xlsx.”. En este caso el archivo fue elaborado por otros funcionarios y la versión corresponde a la elaboración de la contratista Leidy Cruz y no por el servidor en evaluación.
- “ARMONIZACION 2004 mayo 28”. Este documento no corresponde a la vigencia evaluada, es del año 2004.
- “Acuerdo 06 de 2012”. Este documento no corresponde a la vigencia evaluada, es del año 2012. e. “Armonización 08 -junio 2012”. Este documento no corresponde a la vigencia evaluada, es del año 2012.
- “Armonización 06 mayo de 2020 Esquema PDD”. Este documento no corresponde a la vigencia evaluada, es del año 2020.
- “Armonización 06 mayo de 2020 Esquema PDD POAI”. Este documento no corresponde a la vigencia evaluada, es del año 2020.

Esto es un ejemplo de lo evidenciado por la Jefatura de la Oficina Asesora de Planeación al realizar la evaluación y no encontrar productos elaborados por el servidor en la carpeta de evidencias que el señor Gallego presentó para su evaluación.



DG
202510500007866
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

2. Seguimiento a las actividades realizadas por el funcionario

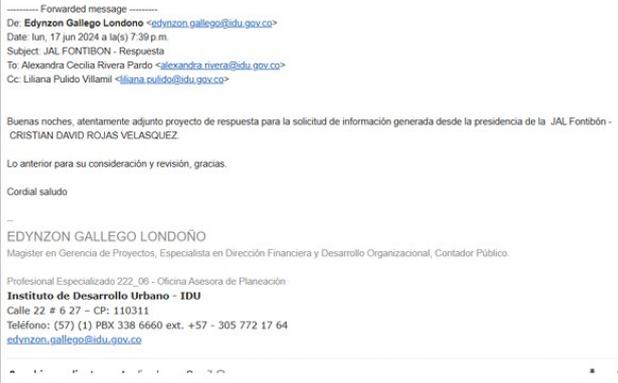
Durante el período mencionado, el seguimiento a las actividades del señor EDYNZON GALLEGO LONDOÑO se realizó conforme a lo previsto por la normatividad de la CNSC.

Del análisis de las evidencias disponibles, se concluye que no se identificó participación activa del servidor Edynzon Gallego Londoño en la entrega de productos que permitan una calificación superior a la otorgada, elementos esenciales en el proceso de valoración. La ausencia de estos factores fue considerada dentro de la evaluación, conforme a los lineamientos establecidos en la norma EDL.

Asimismo, en atención a la naturaleza de la evaluación del desempeño laboral como herramienta de gestión orientada a valorar la contribución del servidor al cumplimiento de las metas institucionales, se llevó a cabo un proceso de evaluación objetivo, continuo y permanente, garantizando la aplicación de los principios de imparcialidad, mérito y transparencia.

Uno de los ejemplos de las actividades realizadas por el señor Gallego y que sirvió de soporte para la calificación otorgada correspondió a la elaboración de una respuesta a la solicitud oficio JAL de Fontibón 190/2024, con la respectiva consolidación de la información en una presentación de Power Point. Esta tarea solicitada al funcionario fue devuelta para corrección en varias oportunidades, pero ante el vencimiento de los términos de ley para dar respuesta a la misma, esta jefatura tuvo que acometer el ajuste a la respuesta y de la presentación, como se evidencia a continuación:

Imagen 4: Correo Electrónico - 17/06/2024, 7:39 p.m.





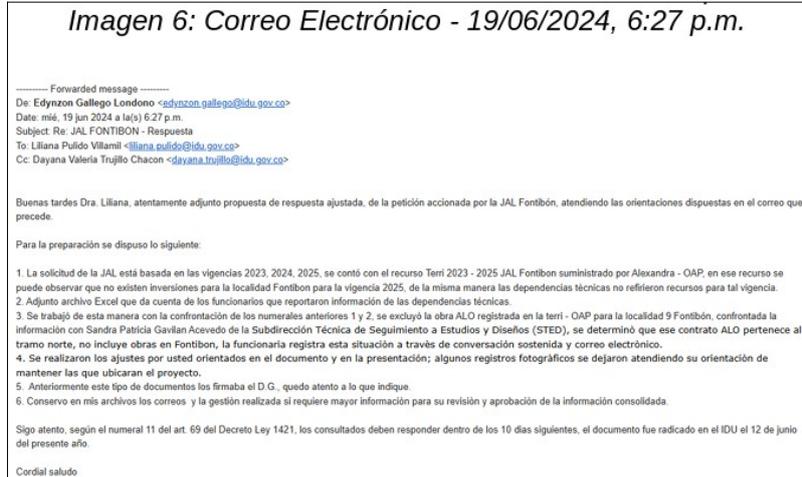
DG
202510500007866
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

Imagen 5: Correo Electrónico - 19/06/2024, 12:00 p.m.



Imagen 6: Correo Electrónico - 19/06/2024, 6:27 p.m.

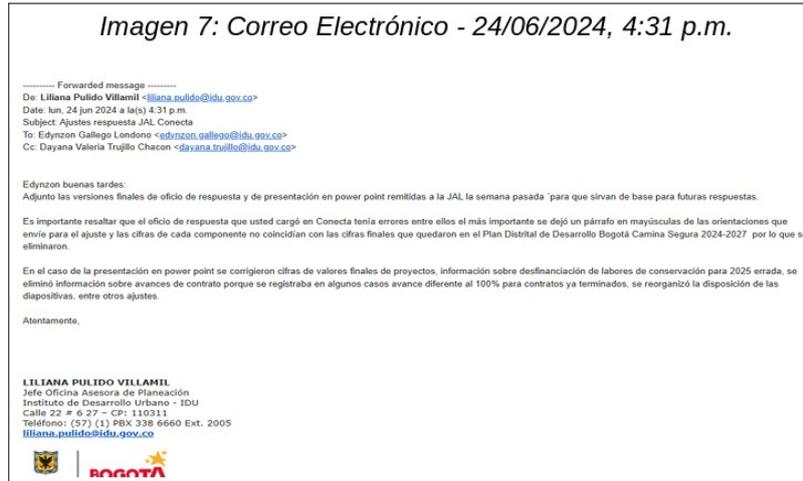




DG
202510500007866
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

Imagen 7: Correo Electrónico - 24/06/2024, 4:31 p.m.



Como lo refleja la trazabilidad de los pantallazos, esta Jefatura tuvo que rehacer el documento, en particular como se indica en correo del 24 de junio de 2024 donde se indicó:

“Edynzon buenas tardes: Adjunto las versiones finales de oficio de respuesta y de presentación en power point remitidas a la JAL la semana pasada para que sirvan de base para futuras respuestas.

Es importante resaltar que el oficio de respuesta que usted cargó en Conecta tenía errores entre ellos el más importante se dejó un párrafo en mayúsculas de las orientaciones que envía para el ajuste y las cifras de cada componente no coincidían con las cifras finales que quedaron en el Plan Distrital de Desarrollo Bogotá Camina Segura 2024-2027 por lo que se eliminaron. En el caso de la presentación en power point se corrigieron cifras de valores finales de proyectos, información sobre desfinanciación de labores de conservación para 2025 errada, se eliminó información sobre avances de contrato porque se registraba en algunos casos avance diferente al 100% para contratos ya terminados, se reorganizó la disposición de las diapositivas, entre otros ajustes”. (Subrayado fuera de texto)

Resultado de este proceso, se otorgó una calificación total de 65.25 para el primer semestre, enmarcándose dentro del nivel “Satisfactorio”, conforme a la escala normativa que establece dicho rango para calificaciones superiores al 65% e inferiores al 90%.

De acuerdo con la normativa vigente, la calificación obtenida tiene los siguientes usos: “(...)

- Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
- Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera.
- Posibilidad de ser encargado, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. Siempre que no exista en la planta de personal, un servidor con derecho preferencial a ser encargado”.

En consecuencia, la calificación otorgada se ajusta a la normatividad aplicable, reflejando de manera técnica y jurídica el desempeño evidenciado durante el período evaluado.

3. Fundamento de la motivación de la calificación



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

La calificación correspondiente a los periodos comprendidos entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de julio de 2024, así como el 1 al 20 de agosto de 2024, otorgada al servidor Edynzon Gallego Londoño, se fundamenta en la verificación objetiva del cumplimiento de sus compromisos funcionales y comportamentales, sustentada en las evidencias presentadas y en los resultados del seguimiento efectuado durante el período evaluado.

Es importante tener en cuenta que la evaluación del desempeño laboral es un instrumento de gestión basado en los principios de mérito, igualdad, imparcialidad y transparencia, conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, y las disposiciones reglamentarias de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Su objetivo es valorar la contribución del servidor al logro de los objetivos institucionales y su idoneidad en el ejercicio del cargo.

La calificación se otorgó en cumplimiento de los parámetros establecidos en el Esquema de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), el cual determina que la puntuación obtenida debe reflejar el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas, la calidad del trabajo desempeñado y el grado de alineación con los objetivos estratégicos de la entidad.

Evaluación de los Compromisos Comportamentales: 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". Esto indica que, si bien se cumplieron los criterios mínimos establecidos, no se alcanzó un nivel óptimo en la aplicación y desarrollo de estas competencias, afectando la contribución efectiva del servidor al logro de los objetivos institucionales.

A partir de la verificación de la información documental y los registros disponibles, se determinó que los archivos en las carpetas compartidas no correspondían exclusivamente al periodo evaluado en 2024, sino que contenían documentos de años anteriores, lo que impidió establecer con claridad la relación de las acciones ejecutadas por el evaluado dentro del periodo en evaluación.

Además, a pesar de la remisión de nuevos enlaces de acceso a documentos, la revisión de los mismos evidenció la presencia de información desactualizada y carente de trazabilidad suficiente para demostrar el cumplimiento efectivo de los compromisos evaluados, que permitiera otorgar una calificación superior.

Con base en el análisis de las evidencias recopiladas y en la aplicación de los criterios normativos, se otorgó una calificación de 65.25 para el periodo evaluado, ubicándose dentro del nivel "Satisfactorio", conforme a la escala normativamente establecida (superior al 65% e inferior al 90%). Esta calificación se justifica en:

- La falta de evidencia clara y suficiente sobre el cumplimiento de los compromisos funcionales.
- La presentación de archivos elaborados por otros servidores de planta y contratistas como de autoría propia.
- La baja calidad de los productos entregados cuando se le designaron diferentes tareas a lo largo del periodo evaluado.
- El nivel de cumplimiento de las competencias comportamentales evaluadas, que, si bien se ajusta a los parámetros mínimos requeridos, no refleja un desempeño destacado.

4. Constancia de notificación de los períodos evaluados correspondientes al año 2024

Conforme a lo dispuesto 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 instrumental, sirviendo exclusivamente como insumo para la calificación definitiva, sin constituir un acto administrativo con efectos jurídicos individuales.

No obstante, se debe destacar que el servidor Edynzon Gallego Londoño tuvo acceso permanente al aplicativo EDL, lo que le permitió estar informado sobre sus evaluaciones. Además, durante el proceso se garantizó la interacción con el



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

evaluado mediante la solicitud de información relevante para la determinación de su calificación, como lo evidencia los correos electrónicos en los que esta jefatura le solicitó en varias oportunidades acceso a la carpeta de evidencias.

También es pertinente señalar que, conforme al principio de notificación por conducta concluyente, cuando un funcionario tiene conocimiento de un acto administrativo y actúa en consecuencia, se configura su notificación tácita, como se evidencia en el presente caso, la interposición del recurso de reposición y, en subsidio, apelación por parte del servidor Edynzon Gallego Londoño no solo demuestra su conocimiento sobre la calificación definitiva, sino también sobre las calificaciones parciales registradas en el aplicativo EDL. Al ejercer los mecanismos legales de impugnación disponibles, se ratifica la configuración de la notificación por conducta concluyente, conforme a la jurisprudencia y la normativa aplicable.

Por lo tanto, se reitera que se cumplieron íntegramente los requisitos normativos y procesales exigidos por la CNSC y el ordenamiento jurídico vigente. (...)

IV. RECURSO DE RECURSO DE REPOSICIÓN Y EN SUBSIDIO APELACIÓN

El servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** el 25 de febrero de 2025, encontrándose dentro del término legal, 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 Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía en los siguientes términos:

(...)

*“Edynzon Gallego Londoño identificado con cédula de ciudadanía No 17.643.656 expedida en Florencia Caquetá, Profesional Especializado código 222 grado 06 del Instituto de Desarrollo Urbano – IDU, inscrito actualmente para desempeñar funciones a la oficina ORSC – Oficina de Relacionamento y Servicio a Ciudadanía bajo su jefatura y direccionamiento, con toda atención y respeto presento recurso de reposición y en subsidio el de apelación CONTRA evaluación anual del desempeño laboral definitiva del periodo 1 de febrero 2024 al 31 de enero de 2025 con resultado de **65,25%** de 100% posibles, sin notificación según la normativa legal vigente, con presunta evaluación definitiva al término del periodo 1 de febrero 2024 al 31 de enero de 2025 y su fecha máxima de evaluación el 21 de febrero de 2025 (15 días hábiles) situación laboral vigente en la oficina a la que fui trasladado en agosto 16 de 2024. Este recurso de reposición y en subsidio el de apelación por considerar que he cumplido con la totalidad de los compromisos funcionales y comportamentales y actividades laborales conexas requeridas en su momento por la jefatura correspondiente, así las cosas, una vez cumplido los compromisos funcionales y comportamentales la evaluación debe estar en el nivel sobresaliente (100%) y así poder recuperar derechos de carrera administrativa que este tipo de calificaciones y niveles, permite o no, a los funcionarios registrados en carrera administrativa, obtenerlos o limitarse de ellos; en el presente caso presunta evaluación del 65.25% con posible afectación al acceso de derechos laborales. (...)*



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

(...) 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:

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/1NPM2mHhwc4da3tAtZ5FiPpfXlxJEajk> -, 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;

13



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
**“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”**

iii) La Dra. Pulido no realizó seguimiento, realimentación, ni evidenció, ni solicitó producto alguno, ni solicitó corrección de los productos concertados, ni felicitó, no 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 - 2018100006176 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.

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.

Acuerdo 2018100006176 de 2018, en su 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 (Mayúsculas sostenidas, negrilla y subrayado fuera del texto original). Por lo contrario, El EVALUADO si cargó oportunamente EVIDENCIAS en el aplicativo EDL de la CNSC, el 2 de agosto de 2024 y LA EVALUADORA inicio la evaluación el 23 de agosto de 2024 (último día establecido en la norma) 2:58 pm, a las 8:52 pm cargó UNA ÚNICA EVIDENCIA NO OBJETIVA como se observa a continuación: USUARIO REGISTRO en el aplicativo EDL de la CNSC: LILIANA PULIDO.



DG
202510500007866
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

Evidencias						
Fecha de registro	Compromiso o Competencia	Descripción	Ubicación	Observación	Usuario Registro	Opción
2024-08-23	Elaborar el documento del anteproyecto de presupuesto de inversión de acuerdo con los objetivos y metas institucionales	No se tuvo acceso a las rutas de acceso de las evidencias registradas en la plataforma, se remitió correo al funcionario evidenciando la situación y solicitando acceso a la carpeta.	El funcionario envió el 23 de agosto a las 3:28 enlace a la carpeta titulada 2.5 presupuesto2025https://drive.google.com/drive/folders/1uAOS0IG9FUTX1eIT04E-Yk0ApegrL	Se responde el correo electrónico del funcionario enviado a las 3:41 en el que informaba que se estaba haciendo la evaluación en el periodo equivocado, con la evidencia de que si se estaba evaluando correctamente y con el análisis de la evidencia.	LILIANA PULIDO	

Las evidencias registradas por el EVALUADO – Edynzon Gallego Londoño, desde el 02 de agosto de 2024 son las siguientes:

2024-08-02	Elaborar el documento del anteproyecto de presupuesto de inversión de acuerdo con los objetivos y metas institucionales	Apoyo las solicitudes realizadas para el proceso de Armonización presupuestal, base de proyecciones del cierre 2024 y de las proyecciones presupuestales vigencias siguientes	Correo institucional, chats, cel, escritorio virtual G:\Mi unidad\3.3 IDU_4\2.5 PRESUPUESTO 2025\4. ARMONIZACION PRESUPUESTAL 2024 IDU	no aplica	EDYNZON GALLEGO	
2024-08-02	Elaborar el documento del anteproyecto de presupuesto de inversión de acuerdo con los objetivos y metas institucionales	Atendió los apoyos solicitados y sesiones realizadas para la estructuración del presupuesto requerido por la institución matriz PDD 4 años.	Correo institucional, agenda sesiones, chats, escritorio virtual	no aplica	EDYNZON GALLEGO	
2024-08-02	Elaborar el documento del anteproyecto de presupuesto de inversión de acuerdo con los objetivos y metas institucionales	Directiva 001 del 27 de marzo de 2024, lineamientos de políticas para el presupuesto anual 2025 _ socialización	Correo institucional IDU para la STPC, la jefatura QAP, escritorio virtual G:\Mi unidad\3.3 IDU_4\2.5 PRESUPUESTO 2025	no aplica	EDYNZON GALLEGO	

2024-08-02	Elaborar el documento del anteproyecto de presupuesto de inversión de acuerdo con los objetivos y metas institucionales	informa a la jefatura QAP sobre la existencia de la circular externa SDH No. 000011 del 12 de julio de 2024, asistió a las sesiones programadas por la SDH, propuso cronograma de gestión.	Correo institucional, escritorio virtual G:\Mi unidad\3.3 IDU_4\2.5 PRESUPUESTO 2025	no aplica	EDYNZON GALLEGO	
2024-08-02	Atender las solicitudes de información de los entes de control, administración, fiscalización frente a la preparación del anteproyecto de presupuesto del IDU.	Atendió las solicitudes asignadas	Conecta IDU	No aplica	EDYNZON GALLEGO	



DG
202510500007866
Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
**“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”**

2024-08-02	Aprendizaje continuo - Decreto 815	Disposición en sesiones orientadoras para el nuevo PDD, atendió invitación de capacitaciones institucionales y entidades de administración SDH, entre otras.	Escritorio virtual, agenda institucional, chat, cel,	no aplica	EDYINZON GALLEGO
2024-08-02	Trabajo en equipo - Decreto 815	Atendió las solicitudes y llamadas de sesiones de trabajo conjunto, participó la información histórica, participó en la capacitación de nuevos funcionarios, apoyo modificaciones internas y externas, apoyo frente a información de V.F.	Chats, correo institucional, agenda institucional, cel, comunicación directa con funcionarios.	no aplica	EDYINZON GALLEGO
2024-08-02	Orientación al usuario y al ciudadano - Decreto 815	Atendió las solicitudes y capacitaciones requeridas de los usuarios internos.	Chats, cel, correo institucional, escritorio virtual	no aplica	EDYINZON GALLEGO
2024-08-02	Orientación a resultados - Decreto 815	Presentó disposición para la atención de requerimientos de usuarios internos y externos	Chats, correo institucional, cel, escritorio virtual G/M/ unidades 3.3 IDU, 4.6. DERECHOS_PETICION	no aplica	EDYINZON GALLEGO

Como prueba de lo contextualizado, el Acuerdo 20181000006176 de 2018 ARTÍCULO 2°. FASES, define 4 fases:

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

LA EVALUADORA no realizó SEGUIMIENTO, ni EVIDENCIÓ el cumplimiento del ARTÍCULO 2. FASES. Fase segunda – Seguimiento y al no demostrar seguimientos y evidencias no pudo ser OBJETIVA según el siguiente marco normativo: > Acuerdo 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

> Acuerdo 20181000006176 de 2018, en su 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.



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 "POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO"

1.4. POSIBLE FALTA DE COHERENCIA ENTRE LA EVALUACIÓN DE LOS COMPROMISOS FUNCIONALES FRENTE AL RESULTADO DE LA MEDICIÓN DE LOS COMPROMISOS COMPORTAMENTALES

Si consideramos la calificación emitida por la Dra. Pulido para los compromisos funcionales y comportamentales de 65.25%, esto es una calificación de cumplimiento mínima, direccionada también hacia el mínimo cumplimiento o talvez al NO cumplimiento de los compromisos pactados, ahora bien, si revisamos la evaluación separando funcionales y comportamentales, esto es: Calificación funcionales: 55.25% (No satisfactoria) Calificación comportamentales: 10.00% Total 65.25% i. La interpretación visual y matemática para el resultado del agregado funcional (55.25 %) es hacia el nivel mínimo de la tabla de niveles, esto es, hacia el incumplimiento. (NIVEL NO SATISFACTORIO)

La interpretación matemática para el resultado del agregado comportamental (10% de 15% posibles) puede tener una posición que se pueda considerar positiva. iii. Al revisar cada uno de los segmentos de la evaluación de las actividades comportamentales son todas positivas (Resultado ALTO y que contribuyen siempre al logro de los compromisos laborales acordados), entonces, se puede deducir que no existe coherencia entre lo evaluado por la Dra. Pulido como resultado de los comportamentales (positivos) frente al resultado de los compromisos funcionales (negativos) tendencia a la pérdida de derechos de carrera administrativa.

La medición entregada por la Dra. Pulida es inversamente proporcional, comportamentales con tendencia positiva y funcionales con tendencia negativa....

1.5. OTRAS POSIBLES FALTAS NORMATIVAS Se puede considerar las siguientes posibles faltas normativas en la evaluación y notificación, por parte de la Dra. Liliana Pulido Villamil, de acuerdo a los hechos que se resaltan a continuación:

> No cumplió con el debido proceso, NO NOTIFICÓ: Evaluación parcial periódica semestral, sin notificación a la fecha de hoy, conozco el resultado por visualización de la plataforma EDL de la CNSC... Evaluación a la que no pude acceder en las fechas definidas, establecidas en la normativa, para consultar el detalle.

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, Titulo. VII PROCEDIMIENTO PARA LA NOTIFICACION DE LA CALIFICACION DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA, art. 34 La calificación definitiva anual o la extraordinaria se

17



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

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.**”*

**CONCLUSIONES – NUMERAL 1 EVALUACIÓN PARCIAL PRIMER SEMESTRAL-
Periodo 1 de febrero de 2024 al 31 de julio de 2024**

- *Es una presunta evaluación, el evaluado no ha sido notificado, la evaluación no surtió el debido proceso en NOTIFICACIÓN;*
- *La Dra. Pulido como jefe de la Oficina Asesora de Planeación- OAP, no tuvo contacto laboral cotidiana y permanente frente a las funciones y compromisos pactados 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 otros funcionarios y contratistas del IDU;*
- *La Dra. Pulido NO realizó SEGUIMIENTO que MOTIVARA el resultado y calificación en 65.25;*
- *La Dra. Pulido no presentó EVIDENCIAS OBJETIVAS que MOTIVARAN el resultado y calificación en 65.25;*
- *La Dra. Pulido no formuló PLANES DE MEJORAMIENTO en la etapa SEGUNDA – SEGUIMIENTO ni en la etapa TERCERA – EVALUACIÓN PARCIAL según el 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”...*

El funcionario evaluado – Edynzon Gallego Londoño cargó oportunamente las evidencias de su gestión y comportamiento.

- *La proporcionalidad entre la evaluación de compromisos funcionales y comportamentales son inversamente proporcional, por lo que se considera posible falta de coherencia...*

2.3. POSIBLES FALTAS NORMATIVAS *Se puede considerar las siguientes posibles faltas normativas en la evaluación y notificación, por parte de la Dra. Liliana Pulido Villamil, de acuerdo a los hechos que se resaltan a continuación:*

- *No evaluó en las fechas establecidas en el Acuerdo 20181000006176 de 2018 **ARTÍCULO 5°. EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERÍODO ANUAL**, debió evaluar dentro de los siguientes 10 días hábiles, esto es, considerando que la fecha de terminación del periodo fuera el 20 de agosto, debió evaluar hasta el 3*



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

de septiembre de 2024, la evaluadora subió una supuesta evaluación del 65.25 el 10 de septiembre de 2024...

> Acuerdo 20181000006176 de 2018 ARTÍCULO 5°. EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERÍODO ANUAL. Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran: (...) Evaluaciones parciales eventuales. En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones: (...) b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo. (...) Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste. (Negrita y subrayada fuera del texto original de la Dra. Pulido)

> No cumplió con el debido proceso, NO NOTIFICÓ: Evaluación PARCIAL EVENTUAL POR REUBICACIÓN DEL EMPLEO, sin notificación a la fecha de hoy, conozco el resultado por visualización de la plataforma EDL de la CNSC, con evaluación definitiva 65.25 de acuerdo al siguiente detalle: Incluso se puede observar que en ese momento de hacer la evaluación parcial eventual por reubicación del empleo, cargó una evaluación definitiva para el segundo semestre del periodo 2024 – 2025 sin corresponder a su gestión emitir la evaluación definitiva del 2 semestre, gestión que corresponde, una vez terminado el segundo semestre a 31 de enero de 2025, a la jefatura de la ORSC.

2. EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL POR REUBICACIÓN DEL EMPLEO DE LA OAP A LA ORSC - Periodo 1 al 20 de agosto de 2024:...

2.3. POSIBLES FALTAS NORMATIVAS Se puede considerar las siguientes posibles faltas normativas en la evaluación y notificación, por parte de la Dra. Liliana Pulido Villamil, de acuerdo a los hechos que se resaltan a continuación:

> No evaluó en las fechas establecidas en el Acuerdo 20181000006176 de 2018 ARTÍCULO 5°. EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERÍODO ANUAL, debió evaluar dentro de los siguientes 10 días hábiles, esto es, considerando que la fecha de terminación del periodo fuera el 20 de agosto, debió evaluar hasta el 3 de septiembre de 2024, la evaluadora subió una supuesta evaluación del 65.25 el 10 de septiembre de 2024...

No cumplió con el debido proceso, NO NOTIFICÓ: Evaluación PARCIAL EVENTUAL POR REUBICACIÓN DEL EMPLEO, sin notificación a la fecha de hoy, conozco el resultado por visualización de la plataforma EDL de la CNSC, con evaluación definitiva 65.25 de acuerdo al siguiente detalle...



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

CONCLUSIONES – NUMERAL 2 EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL POR REUBICACIÓN DEL EMPLEO DE LA OAP A LA ORSC - Periodo 1 al 20 de agosto de 2024

- *Es una presunta evaluación, el evaluado no ha sido notificado, la evaluación no surtió el debido proceso en NOTIFICACIÓN;*
- *La fecha de vigencia de la Resolución es a partir del 16 de agosto de 2024, el periodo evaluado debió ser del 1 al 16 de agosto de 2024 y no del 1 al 20 de agosto de 2024;*
- *La Dra. Pulido como jefe de la Oficina Asesora de Planeación- OAP, no tuvo contacto laboral cotidiana y permanente frente a las funciones y compromisos pactados 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 otros funcionarios y contratistas del IDU;*
- *La Dra. Pulido NO realizó SEGUIMIENTO que MOTIVARA el resultado y calificación en 65.25;*
- *La Dra. Pulido no presentó EVIDENCIAS que MOTIVARA el resultado y calificación en 65.25;*
- *La Dra. Pulido no formuló PLANES DE MEJORAMIENTO en la etapa SEGUNDA – SEGUIMIENTO ni en la etapa TERCERA – EVALUACIÓN PARCIAL según el 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"...*

CONCLUSIÓN DE LA PETICIÓN

Con 65.25% como calificación de la evaluación del desempeño laboral del periodo comprendido del 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025 la funcionaria evaluadora menoscaba y limita el disfrute de derechos importantes, fundamentales, esenciales de carrera administrativa.

Resaltado lo anterior, como efecto de una evaluación en el nivel satisfactorio o no satisfactorio, y de acuerdo al contexto de la presente solicitud considero he podido sustentar el cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales del periodo evaluado 1 de febrero de 2024 y 31 de enero de 2025, por lo tanto, la evaluación debe otorgarse en el nivel sobresaliente, con 100% de cumplimiento, y de esta manera, recuperar los derechos de carrera administrativa que este tipo de evaluaciones y niveles otorgan.”

El recurso de reposición fue resuelto por **PAULA ANDREA RADA PINZON**, Jefe de la Oficina de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía mediante Resolución número 506 de 2025, notificada el 18 de marzo de 2025, a través del cual resolvió **NEGAR** el cambio de la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral del servidor público **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** nombrado en el empleo Profesional

20



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

Especializado Código 222 Grado 06, realizada entre 1 de febrero y el 20 de agosto de 2024, y **CONCEDER** el recurso de apelación ante el superior jerárquico.

El día 25 de marzo de 2025 el servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**, remitió vía correo electrónico al Director General un documento que en su asunto expresa: “*Alcance recurso de apelación*”, documento que es considerado por este despacho como extemporáneo, al tenor del artículo 17 del **Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 de 2018** y consecuente con el artículo 35 del **Decreto Ley 760 de 2005**, toda vez que, expresa un solo término para la interposición de tal recurso y su oportunidad, sin advertir posibles alcances al mismo, a saber:

“ARTÍCULO 35. Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación para ante el inmediato superior de este, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo”

V. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

La servidora pública **PAULA ANDREA RADA PINZON**, Jefe de la Oficina de Relacionamiento y Servicio a la Ciudadanía, en condición de evaluadora desde el 21 de agosto de 2024 al 31 de enero de 2025, resolvió el recurso de reposición, a través de la Resolución IDU-506 del 18 de marzo de 2025, confirmando la calificación de **65.25%**, que ubicó al recurrente en un nivel **SATISFACTORIO**, sustentado en las siguientes consideraciones:

*(...) “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.***

21



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

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.*
- 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

22



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

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

*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 (...)*

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Teniendo en cuenta los elementos, documentos y pruebas antes relacionadas este Despacho procede a determinar si existe razón suficiente y objetiva de conformidad con las circunstancias de hecho y derecho, para confirmar o modificar la calificación obtenida por el servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**, que desempeña el cargo Profesional Especializado Código 222 Grado 06, durante el periodo comprendido entre el **1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025**.

Revisado el sistema EDL-APP, se evidenció que el servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**, para el periodo antes señalado le fueron evaluados los siguientes compromisos:

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%

23



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

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

Dichos compromisos fueron objeto de evaluación en las siguientes oportunidades:

(i) El 23 de agosto de 2024, le fue realizada por la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, **LILIANA PULIDO VILLAMIL**, una evaluación del primer semestre en el periodo comprendido entre el **01 de febrero de 2024 al 31 de julio de 2024**, para el servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** en el empleo Profesional Especializado Código 222 Grado 06 de la OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN, obteniendo una evaluación total del 1er semestre de **65.25%**.

ii) el 10 de septiembre de 2024, le fue realizada por la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, **LILIANA PULIDO VILLAMIL**, evaluación parcial eventual por cambio de empleo por traslado o reubicación, para el periodo comprendido entre el **01 de agosto de 2024 al 28 de agosto de 2024**, el servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** fue evaluado en el empleo Profesional Especializado Código 222 Grado 06 de la OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN, obteniendo una evaluación total parcial eventual de **65.25%**.

III) Como resultado de lo anterior, el sistema EDL-APP, realizó la compilación de las evaluaciones, generando una evaluación definitiva el **21 de febrero de 2025** al servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**, que abarca el periodo del **01 de febrero de 2024 al 20 de agosto de 2024**, evaluación que, sumados los resultados del primer y segundo semestre concluye una calificación definitiva del **65.25%** reflejando un nivel **SATISFACTORIO**.

El servidor **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO** el 25 de febrero de 2025, encontrándose dentro del término legal, interpuso “*recurso de reposición en subsidio del de apelación en contra de la calificación definitiva ante su evaluador*”, ante **PAULA ANDREA RADA PINZON, JEFE DE LA OFICINA DE RELACIONAMIENTO Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA**, requerimiento este citado en el acápite previo denominado: “**IV. RECURSO DE RECURSO DE REPOSICIÓN Y EN SUBSIDIO APELACIÓN**”, quien mediante **Resolución IDU-506 del 2025**, notificada el **18 de marzo de 2025**, resolvió **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,

24



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

realizada entre 1 de febrero y el 20 de agosto de 2024, y **CONCEDER** el recurso de apelación ante el superior jerárquico.

En atención a las inconformidades expuestas por el recurrente en las fases de seguimiento, evaluaciones parciales y notificación este Despacho hará un análisis normativo de la reglamentación en la que se enmarca la Evaluación de Desempeño Laboral, y una valoración rigurosa del material probatorio allegado por las partes a este proceso administrativo, con el ánimo de establecer si le asiste razón al recurrente en su inconformidad, o si por el contrario ratifica la calificación de la evaluación definitiva, tal como se decidió en primera instancia por parte de la Evaluadora.

De conformidad con lo anterior, este Despacho procederá a revisar cada uno de los argumentos expuestos por el recurrente, así:

1. Falta de notificación según la normativa legal vigente:

El recurrente informa en su recurso no haber sido notificado respecto de la evaluación definitiva cuya calificación fue de 65.25%.

Al respecto este Despacho trae a colación lo estipulado en el Artículo 72 del CPACA, a saber:

“Artículo 72. Falta o irregularidad de las notificaciones y notificación por conducta concluyente. Sin el lleno de los anteriores requisitos no se tendrá por hecha la notificación, ni producirá efectos legales la decisión, a menos que la parte interesada revele que conoce el acto, consienta la decisión o interponga los recursos legales.” (Negrita y subrayado fuera del texto original).

Así mismo, en Sentencia **T-081/09** la Corte Constitucional define la Conducta concluyente así:

(...) “La modalidad de notificación por conducta concluyente en virtud del otorgamiento de poder, busca, por resultado de la ley, comunicar los proveídos proferidos con anterioridad a la llegada de la parte o interviniente al proceso. Tiene como resultado que éstos asuman el proceso en el estado en que se encuentre, para, a partir ese momento, emprender acciones futuras en el mismo. (...).”



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
**“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”**

Lo anterior se destaca, toda vez que, el recurrente, como se ha informado, interpuso mediante oficio del 25 de febrero de 2025, recurso de reposición en subsidio de apelación, aspecto aquel que, permite denotar que la notificación se concluye fue efectuada por conducta concluyente, recurso interpuesto como se expresa en oportunidad, al conocer el resultado de su evaluación definitiva, aunado, se expone que, el servidor público tiene acceso permanente a sus compromisos y evaluaciones mediante el aplicativo EDL-APP ingresando su usuario y contraseña.

Afirmación previa, considerada correctamente por el *a quo* al indicar:

“(…) 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.

26



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

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.” (...)

2. Falta de SEGUIMIENTO Y EVIDENCIAS de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DE 2018” y falta de OBJETIVIDAD:

El recurrente en el comprendido de su recurso expresó lo siguiente:

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

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/1NPM2mHhwc4da3tAtZ5FiPpfXIXJEajk> -, los chat adjuntos como comunicaciones diarias con la asesora de DG Alexandra Rivera y con la líder del grupo de presupuesto Juranny Cruz;

27



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

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, no 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.**”*

Al respecto y de cara con la fase de SEGUIMIENTO, es perentorio traer a colación lo señalado en el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la define en los siguientes términos:

“ARTICULO 4°. SEGUIMIENTO. Consiste en la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación”.

En el mismo sentido se estipula en el Anexo Técnico del Acuerdo en mención:

“Seguimiento. Para el desarrollo de la segunda fase el evaluador podrá tener en cuenta los siguientes criterios para realizar el seguimiento del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos:

- El avance de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- Las evidencias que sean aportadas por el evaluador, evaluado o un tercero sobre el desarrollo de los compromisos concertados. El evaluador informará al evaluado el resultado del seguimiento, destacando sus avances, aportes, aspectos de mejora o

28



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

incumplimiento en los compromisos”.

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

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

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

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

Como se puede observar en la norma antes citada, la suscripción de los **COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO** es facultativa por parte del evaluador frente a los aspectos a mejorar basados en el seguimiento, así las cosas, esto es, no son de carácter obligatorio.

De lo anterior se puede establecer que la fase de seguimiento está compuesta por todas las actuaciones realizadas por el evaluador, con el ánimo de verificar el desarrollo de los compromisos funcionales y comportamentales concertados con el evaluado; de las cuales se puede concluir la necesidad de aplicar acciones preventivas o correctivas acorde con el criterio del evaluador.

Es importante advertir, además, que en la fase de seguimiento intervienen de igual forma, junto con el evaluador, todos los demás actores involucrados en el desarrollo de las actividades propias de la entidad y que guardan relación directa con el ejercicio funcional del evaluado. En este sentido y de conformidad con el memorando 202511500068823, citado en el acápite de pruebas del presente acto administrativo se observa que, la evaluadora desde el 23 de agosto del 2024 informa mediante correo electrónico al servidor la imposibilidad de acceder a los enlaces dispuestos por su

29



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 **“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”**

parte en el EDL, seguidamente por este medio, se informó por su parte que, verificada la existencia de subcarpetas, estos documentos corresponden a los años 2022, 2023 y 2024. Sin embargo, para ese momento, continúan las restricciones de acceso a los documentos específicos requeridos para cada compromiso funcional.

Así mismo, en correo electrónico del 23 de agosto de 2024, la evaluadora concluye que:

(...) “dichas carpetas deberían contener exclusivamente las evidencias elaboradas por el servidor evaluado y no archivos o productos generados por otros funcionarios de planta o contratistas de la Oficina Asesora de Planeación y archivos de otras vigencias que no soportan el cumplimiento de compromisos funcionales del periodo evaluado, como fue la situación presentada en la evaluación del servidor Gallego- (...)”

Es así como, este Despacho evidencia con claridad que los correos electrónicos dirigidos al recurrente por la evaluadora **LILIANA PULIDO VILLAMIL** como **JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN**, son resultado y prueba suficiente de la ejecución de la fase de **SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN** y presentan **OBJETIVIDAD** al fundamentar su análisis únicamente a la luz de los compromisos comportamentales y funcionales concertados con el evaluado, de esta forma, los compromisos de mejora individual, por su naturaleza dispositiva, no son la única forma de probar el seguimiento, reiterando que su formulación es facultativa.

3. Falta de Coherencia entre la Evaluación de los Compromisos Funcionales Frente al Resultado de la Medición de los Compromisos Comportamentales:

Sobre este aspecto, es necesario precisar los siguientes conceptos, establecidos en el Decreto 815 de 2018, a saber:

“ARTÍCULO 2.2.4.5. Competencias funcionales. Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:

1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
2. Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo.

30



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

3. *Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.*

4. *Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.*

ARTÍCULO 2.2.4.6. Competencias comportamentales. *Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:*

1. *Responsabilidad por personal a cargo.*
2. *Habilidades y aptitudes laborales.*
3. *Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.*
4. *Iniciativa de innovación en la gestión.*
5. *Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.”*

“ARTÍCULO 2.2.4.7. Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos. *Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral. (...)*”

En virtud de lo expuesto, el Departamento Administrativo de la Función Pública fue claro en definir con certeza y exponer sin duda alguna las diferencias entre las competencias comportamentales y funcionales, las cuales, al tenor de los artículos precedentes, no exigen la coherencia de evaluación de cara con un porcentaje asignado, de esta forma, las consideraciones del evaluador deben integrar criterios objetivos basados en evidencia medible, exigiéndole así concluir su concepto en una calificación porcentual determinada para cada una de ellas; de esta forma, este Despacho, considera que, la evaluadora en memorando 202511500068823, expone con claridad las evidencias analizadas en el ejercicio de su evaluación, justificando el porcentaje resultante de 65.25%, en atención de los compromisos funcionales y comportamentales, en los siguientes términos:

- *“(...) La falta de evidencia clara y suficiente sobre el cumplimiento de los compromisos funcionales.*
- *La presentación de archivos elaborados por otros servidores de planta y contratistas como de autoría propia.*

31



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

- *La baja calidad de los productos entregados cuando se le designaron diferentes tareas a lo largo del periodo evaluado.*
- *El nivel de cumplimiento de las competencias comportamentales evaluadas, que, si bien se ajusta a los parámetros mínimos requeridos, no refleja un desempeño destacado.(...)”*

Lo anterior evidencia para este Despacho que, existen observaciones resultantes para las evidencias aportadas, tanto en las competencias comportamentales como funcionales, sin unificar concepto alguno permitiendo otorgar porcentajes de cumplimiento para cada una de las competencias.

4. *Extemporaneidad en la EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES por reubicación del empleo.*

Revisado lo recurrido en este acápite, este Despacho evidencia en memorando 202511500068823 que, su evaluadora desde el 23 de agosto de 2024 empezó a evaluar las evidencias cargadas por el recurrente en el sistema EDL-APP, momento en el cual se informó la dificultad de acceso a las mismas, ahora bien y como quiera que, al margen de las dificultades expresadas por la evaluadora frente al acceso a las evidencias y posteriormente al contenido de las mismas dadas las inconsistencias encontradas por su parte, el ejercicio de evaluación fue efectuado, tanto la evaluación del primer semestre como la evaluación eventual por reubicación del servidor público.

Concluidas las exposiciones anteriores, atendiendo a lo manifestado por el servidor público, este despacho se pronuncia sobre las evidencias del recurrente, a saber:

Consultado el sistema EDL-APP, específicamente en la pestaña de *Evidencias* del aplicativo, para el periodo 2024-2025, se observa lo siguiente:



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

				posible realizar la evaluación.	
2024-08-23	Elaborar el documento del anteproyecto de presupuesto de inversión de acuerdo con los objetivos y metas institucionales	No se tuvo acceso a las rutas de acceso de las evidencias registradas en la plataforma, se remitió correo al funcionario evidenciando la situación y solicitando acceso a la carpeta.	El funcionario envió el 23 de agosto a las 3:28 enlace a la carpeta titulada 2.5 presupuesto2025https://drive.google.com/drive/folders/1uAOs0IG9iFUTX1eJT04E-Yk0ApfegxL	Se responde el correo electrónico del funcionario enviado a las 3:41 en el que informaba que se estaba haciendo la evaluación en el periodo equivocado, con la evidencia de que si se estaba evaluando correctamente y con el análisis de la evidencia.	LILIANA PULIDO

Así mismo, es preciso aclarar que no fue posible acceder a la carpeta de evidencias cargada por el servidor público, toda vez que la misma presenta error, de la misma manera se advierte que, los siguientes enlaces e información citada por el recurrente en el aplicativo EDL-APP, no pudieron ser consultados por corresponder a carpetas previstas en el computador utilizado por el recurrente:

- G:\Mi unidad\3.3 IDU_4\2.5 PRESUPUESTO 2025\4. ARMONIZACION PRESUPUESTAL 2024 IDU
- Correo institucional IDU para la STPC, la jefatura OAP, escritorio virtual G:\Mi unidad\3.3 IDU_4\2.5 PRESUPUESTO 2025
- Correo institucional, escritorio virtual G:\Mi unidad\3.3 IDU_4\2.5 PRESUPUESTO 2025
- Escritorio virtual, agenda institucional, chat, cel,
- Chats, correo institucional, agenda institucional, cel, comunicación directa con funcionarios.
- Correo institucional, agenda sesiones, chats, escritorio virtual
- Conecta IDU

Teniendo en cuenta lo anterior, y con el propósito de evaluar las evidencias presentadas, este Despacho se remitió al link indicado por el recurrente

33



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1NPM2mHhwc4da3tAtZ5FiPpfXixJEajk->, en su oficio del 25 de febrero de 2025, encontrando que, para el 15 de abril de 2024, reposan las siguientes carpetas:

1. “ENERO A AGOSTO _ DIARIO OPERATIVO_evidencia_fun 1 y comport”, carpeta que integra 10 subcarpetas contentivas de archivos de Excel que indican cifras.
2. “CHAT_ALEXAN_RIVERA_evidencia_fun 1 y comport”, presenta imágenes de conversaciones vía WhatsApp con la funcionaria Alexandra Rivera, quien fungía como JEFE DE LA OFICINA DE RELACIONAMIENTO Y SERVICIO A LA CIUDADANÍA (E); así como, historial de correos del 7 de marzo de 2024, el cual en su asunto se tituló “TRASLADO EXTERNO – P.E”.
3. “CHAT_EQUIPO_PRESUPUESTO_evidencia_fun 1 y comport” integra imágenes de conversaciones vía WhatsApp de un grupo creado denominado “PRESUPUESTO – IDU”, así como imágenes de reuniones convocadas relacionadas con: Definición de roles Grupo Presupuesto, capacitaciones Grupo presupuesto y sesión de revisión roles Grupo Presupuesto.
4. “PRESUPUESTO 2025_evidencia_fun 1 y comport”, presenta 7 subcarpetas, que integran Circulares, Decretos, presentaciones en power point y documentos expedidos por: Secretaría de Hacienda, Secretaría Distrital de Planeación, Secretaría Jurídica Distrital, así como, memorandos expedidos por la Subdirección General de Gestión Corporativa del IDU.

Sobre esta carpeta en particular, se observó lo siguiente: los memorandos y documentos que reposan en la carpeta, presentan documentos que, i) las fechas de expedición corresponden al periodo mencionado por el recurrente, ii) la información que integra está relacionada con temas de anteproyecto, temática prevalente en los compromisos concertados por el evaluado; sin embargo, este Despacho no lo logró identificar al servidor público en la elaboración de los mismos, a saber:

- **202411501338341 del 17 de octubre de 2024**, Elaboró: LEIDY JURANNY CRUZ MORENO-Oficina Asesora de Planeación.
- **202400001052001 del 16 de octubre de 2024**, Elaboró: LEIDY JURANNY CRUZ MORENO-Oficina Asesora de Planeación.



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

- **202400001051911 del 16 de octubre de 2024**, Elaboró: LEIDY JURANNY CRUZ MORENO-Oficina Asesora de Planeación.
- **202411500227273 del 31 de julio de 2024**, Elaboró: YENNY PATRICIA BOHORQUEZ LEAL-Oficina Asesora de Planeación
- **Resolución No 1289 del 24 de julio de 2024**, Elaboró: CAROLINA DEL PILAR TORRES MONTANA-Oficina Asesora de Planeación.
- **202411500237513 del 9 de agosto de 2024**, Elaboró: KELLY GERALDINE ROMERO ROMERO-Oficina Asesora de Planeación

Continuando con la revisión documental de esta carpeta, se evidenció que, los siguientes oficios fueron generados en otras vigencias al periodo debatido (**1 de febrero 2024 al 31 de enero de 2025**):

- Memorando **202311500215313 del 05 de julio de 2023**,
- Oficio **202311501813201 del 09 de octubre de 2023**,
- Oficio, **202311501813181 del 09 de octubre de 2023**,

(...)

5. “MODIFICACIONES 2024_evidencia_fun 1 y comport”, que contiene dos subcarpetas de archivos en Excel en su mayoría denominados anexos DTC, SGDU y SGGC, así como memorandos expedidos por la Subdirección General de Infraestructura.
6. “V.F 2021 - 2024_evidencia_fun 1 y comport”, integra 4 subcarpetas relacionadas con normativa sobre vigencias futuras, oficio radicado 202454600026341 del 09 de enero de 2024, (generado fuera del término objeto del recurso) y, archivos en Excel que integran cifras y reportes del sistema STONE.

Así las cosas, se advierte con total claridad que, las pruebas aportadas por el recurrente, no son pertinentes³ ya que no tienen una relación directa con el objeto del debate, afirmación fundamentada de cara con la revisión de las pruebas aportadas a la

³ Sentencia Consejo de Estado, Sección Segunda, Radicación número: 25000-23-25-000-2007-01109-02(1732-10) del 17 de enero de 2011, Consejero Ponente GUSTAVO EDUARDO GOMEZ ARANGUREN: “(...) la pertinencia, tiene que ver con que dicha prueba no solo sea permitida por la Ley, como ya se anotó, si no que la misma tenga una relación directa con lo que es objeto de debate. Lo anterior significa, que para efectos de determinar la pertinencia, el Juez debe estudiar si verdaderamente existe una relación directa entre la prueba y el hecho objeto de debate, para luego de ello rechazar aquellos medios probatorios que no resultan idóneos frente al problema jurídico a resolver. (...)”.



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

luz de los compromisos concertados con el recurrente, en ese sentido, es pertinente señalar que este Despacho no logró identificar un documento que evidencie la elaboración del anteproyecto de presupuesto de inversión de acuerdo con los objetivos y metas institucionales, así como los oficios donde el recurrente haya atendido solicitudes de informes de entes de control, administración, fiscalización frente a la preparación del anteproyecto de presupuesto del IDU.

De acuerdo con lo anterior, se considera preciso reiterar el argumento concluido por el *a quo*, en instancia de reposición, el cual señala 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.”*

Este Despacho encuentra coherente la afirmación del *a quo*, al concluir que no existen elementos que logren demostrar que se debe modificar la evaluación realizada al servidor público, toda vez que no se aportaron dentro del plazo legal las pruebas conducentes y pertinentes a efectos de probar el cumplimiento al 100% de los compromisos funcionales concertados.

Concepto previo, también consecuente con el memorando 202511500068823 del 4 de marzo de 2025, que integra el expediente administrativo en conocimiento de este Despacho, el cual fue generado por la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación LILIANA PULIDO VILLAMIL, mediante el cual, manifestó las razones por las cuales se concluyó la calificación del primer semestre y evaluación parcial eventual de 65.25%, a saber:



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025 “POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

“(…) Con base en el análisis de las evidencias recopiladas y en la aplicación de los criterios normativos, se otorgó una calificación de 65.25 para el periodo evaluado, ubicándose dentro del nivel "Satisfactorio", conforme a la escala normativamente establecida (superior al 65% e inferior al 90%). Esta calificación se justifica en:

- *La falta de evidencia clara y suficiente sobre el cumplimiento de los compromisos funcionales*
 - *La presentación de archivos elaborados por otros servidores de planta y contratistas como de autoría propia.*
 - *La baja calidad de los productos entregados cuando se le designaron diferentes tareas a lo largo del periodo evaluado.*
- El nivel de cumplimiento de las competencias comportamentales evaluadas, que, si bien se ajusta a los parámetros mínimos requeridos, no refleja un desempeño destacado.(…)”.*

También, en el memorando citado, se evidenció que, al recurrente le fue informado mediante correo electrónico las falencias detectadas en las evidencias cargadas al sistema EDL – APP, a saber: **i)** imposibilidad de acceder a las carpetas, **ii)** luego de subsanar el aspecto anterior, las subcarpetas encontradas presentan documentos de 2022, 2023 y 2024 dificultando la labor de análisis y calificación **iii)** documentos cargados fueron proyectados por otros funcionarios de la dependencia.

En este orden de ideas, se evidencia conforme lo señala el *a quo* que durante el proceso de calificación se realizó un análisis juicioso de la información documental y registros disponibles, con los cuales 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, al respecto es importante tener en cuenta que la función pública debe desarrollarse conforme a los principios de eficacia, eficiencia y responsabilidad, en relación con la evaluación del desempeño, la Ley 909 de 2004 en su artículo 2 establece, como principio de la función pública, que: «[l]a responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado [...] se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión». Tal como lo destaca la misma norma, este criterio, «se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio»⁴

⁴ CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN A CONSEJERO PONENTE: RAFAEL FRANCISCO SUÁREZ VARGAS Bogotá, D.C., cuatro (4) de agosto de dos mil veintidós (2022)



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
**“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”**

Este Despacho considera igualmente pertinente referirse a la evaluación parcial del segundo semestre, esto es, “al período comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente”, tal como lo prevé el artículo 5° del Acuerdo 6176 de 2018, en la medida que la calificación definitiva del período anual comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales.

En este punto, es preciso señalar que durante el segundo semestre a ser evaluado, el servidor público **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**, no pudo ser objeto de evaluaciones parciales dado que se encontró inmerso en 7 incapacidades que no permitieron que se realizara ningún tipo de evaluación parcial, que hubiera procedido en el caso en los que el empleado se hubiera desempeñado por un tiempo superior a treinta (30) días calendario en el mismo empleo, supuesto que no se presentó durante el segundo período a evaluar. Por lo anterior la evaluación del primer período terminó constituyéndose en su calificación definitiva por el año de servicios.

Así las cosas, este Despacho considera que, la calificación resultante de **65,25%** para el periodo comprendido del **1 de febrero 2024 al 31 de enero de 2025**, ubicando la puntuación dentro del nivel **"Satisfactorio"**, conforme a la escala normativamente establecida (superior al 65% e inferior al 90%), **se encuentra debidamente sustentada** y no existen elementos probatorios que justifiquen su recalificación,

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. **CONFIRMAR** la calificación definitiva de 65,25% para el periodo comprendido del 1 de febrero 2024 al 31 de enero de 2025 del servidor público **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 17.643.656 expedida en Florencia Caquetá, quien desempeña el empleo Profesional Especializado código 222 grado 06 del Instituto de Desarrollo Urbano –IDU, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º. **ORDENAR** a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos del IDU notificar la presente Resolución al servidor público **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**, en los términos previstos por los artículos 66 y 67 del Código del Proceso

38



DG

202510500007866

Información Pública

RESOLUCIÓN NÚMERO 786 DE 2025
“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN CONTRA
UNA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE DESEMPEÑO”

Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Copia de dicha actuación deberá allargarse al Despacho de la Dirección General.

ARTÍCULO 3º. **ORDENAR** a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos del IDU, comunicar el presente acto administrativo a PAULA ANDREA RADA PINZÓN, Jefe Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía y a LILIANA PULIDO VILLAMIL, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, en su calidad de Evaluadoras.

ARTÍCULO 4º. **ORDENAR** a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos del IDU, remitir copia de la presente Resolución a la hoja de vida del servidor público **EDYNZON GALLEGO LONDOÑO**.

ARTÍCULO 5º. Contra el presente acto administrativo no procede recurso alguno.

Dada en Bogotá D.C., en Mayo 06 de 2025.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



PEDRO ORLANDO MOLANO PÉREZ
Director General

Firma mecánica generada el 06-05-2025 06:21:55 PM autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

Con Copia a: PAULA ANDREA RADA PINZON-Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía
Con Copia a: LILIANA PULIDO VILLAMIL-Oficina Asesora de Planeación

Aprobó: MARTHA LILIANA GONZÁLEZ MARTÍNEZ-Subdirección General Jurídica
Revisó: JUAN MANUEL RUSSY ESCOBAR – Contratista Subdirección General Jurídica
Elaboró: ANDREA DEL PILAR TORRES OCHOA-Dirección General