	NOTIFICACIÓN POR AVISO	Código: AAMB_FO_08
		Versión: 2
		Vigente desde: 07/05/2020

20236000000873

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: **20236000000873**

Fecha: **08-03-2023**

Código de dependencia 600

DTAO - DIRECCION TERRITORIAL ANDES OCCIDENTALES

Medellín, Antioquia

Señor,

JOSE JAIR CUSPIAN CHIDICUE

Resguardo del willa, Cauca


Asunto: NOTIFICACIÓN POR AVISO – Resolución **20236000000405** del 08 de marzo 2023 “Por la cual se resuelve un recurso interpuesto en contra de la evaluación de desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa de PNN Nevados del Huila”

Reciba un cordial saludo:

De conformidad con lo establecido en el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, este despacho le notifica por Aviso el Resolución 20236000000405 del 08 de marzo 2023 “Por la cual se resuelve un recurso interpuesto en contra de la evaluación de desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa de PNN Nevados del Huila” proferido por la DIRECCION TERRITORIAL ANDES OCCIDENTALES DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA.

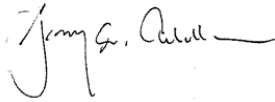
Contra la citada decisión, no procede el recurso de alguno.

Se fija el presente aviso acompañado de una copia íntegra y autentica de la Resolución 20236000000405 del 08 de marzo 2023, a los 08 días del mes de marzo de 2023. en la página web de Parques Nacionales Naturales de Colombia, por un término de cinco (5) días hábiles, acorde a lo establecido en el artículo 69 de

	NOTIFICACIÓN POR AVISO	Código: AAMB_FO_08
		Versión: 2
		Vigente desde: 07/05/2020

la Ley 1437 de 2011. La presente notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente del retiro del aviso.

Atentamente,



JORGE EDUARDO CEBALLOS BETANCUR
Director Territorial Andes Occidentales
Parques Nacionales Naturales de Colombia

Elaboró:

Proyectó. JCEBALLOS

Anexo: Resolución 20236000000405 del 08 de marzo 2023



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

RESOLUCIÓN NÚMERO
(**2023600000405**)

“Por la cual se resuelve un recurso interpuesto en contra de la evaluación de desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa de PNN Nevados del Huila”

EL DIRECTOR DE LA TERRITORIAL ANDES OCCIDENTALES DE PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA

En ejercicio de las facultades que le confiere el Decreto 3572 de 2011, la Resolución 031 de 2011 y

CONSIDERANDO:

Que JOSE JAIR CUSPIAN CHIDICUE, con CC. 76.341.002, se encuentra inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa en el empleo con la denominación OPERARIO CALIFICADO, código 4169, grado 13, adscrito Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia, perteneciendo el empleado a la dependencia DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDES OCCIDENTALES PARQUES NACIONAL NATURAL NEVADO DEL HUILA.

Que, en el proceso de evaluación del desempeño Laboral, para el periodo comprendido entre el 01/02/2022 y el 31/07/2022, entre el evaluador y el evaluado se realizó la concertación de compromisos funcionales y comportamentales, como se indica en el cuadro a continuación de este párrafo, sin que se interpusiera recurso alguno contra esa actuación:

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	Peso porcentual
1	Realizar las actividades de educación ambiental, en, el sector del cauca, resguardos que tienen traslape con el área protegida, (asambleas generales, asambleas veredales, en los espacios de centros educativos del mismo). 30% evidencias: videos, fotos, actas, listado de asistencia todas las evidencias deben ir en los formatos oficiales de Parques Nacionales	30
2	Promover las aperturas de los espacios de relacionamiento con los resguardos que se sobrepone con el área en el sector del cauca, el Consejo Regional Indígena del Cauca CRIC. EVIDENCIAS: Actas, listado de asistencia, fotos videos etc.	30
3	Realizar recorridos de prevención, vigilancia y control en el área protegida, sector Paez -Cauca, en las microcuencas que tienen injerencia con el área protegida. Evidencias: Formato 38 debidamente diligenciado con información recogida en campo, track y gpx de cada recorrido, fotos, videos, como apoyo mensual o trimestral al reporte PAA 2022 del PNN Nevado del Huila. Realizar turnos periódicos en la sede operativa Tarpeya.	40

No.	COMPROMISOS COMPORTAMENTALES – COMPETENCIAS
1	Colaboración - Decreto 815
2	Trabajo en equipo -Decreto 815
3	Compromiso con la organización -Decreto 815
4	Orientación a resultados - Decreto 815

Que los referidos compromisos fueron debidamente cargados en la plataforma EDL de la CNSC.

Que, en el proceso de evaluación del desempeño Laboral, para el periodo comprendido entre el 01/08/2022 y el 31/01/2023, el evaluado no se presentó y se procedió a realizar la evaluación de los compromisos funcionales y comportamentales, como se indica en el cuadro a continuación de este párrafo, sin que se interpusiera recurso alguno contra esa actuación.

No.	COMPROMISOS FUNCIONALES	Peso porcentual
1	Realizar las actividades de educación ambiental, en, el sector del cauca, resguardos que tienen traslape con el área protegida, (asambleas generales, asambleas veredales, en los espacios de centros educativos del mismo). 30% evidencias: videos, fotos, actas, listado de asistencia todas las evidencias deben ir en los formatos oficiales de Parques Nacionales	30
2	Promover las aperturas de los espacios de relacionamiento con los resguardos que se sobreponen con el área en el sector del cauca, el Consejo Regional Indígena del Cauca CRIC. EVIDENCIAS: Actas, listado de asistencia, fotos videos etc.	30
3	Realizar recorridos de prevención, vigilancia y control en el área protegida, sector Paez -Cauca, en las microcuencas que tienen injerencia con el área protegida. Evidencias: Formato 38 debidamente diligenciado con información recogida en campo, track y gpx de cada recorrido, fotos, videos, como apoyo mensual o trimestral al reporte PAA 2022 del PNN Nevado del Huila. Realizar turnos periódicos en la sede operativa Tarpeya.	40

No.	COMPROMISOS COMPORTAMENTALES – COMPETENCIAS
1	Colaboración - Decreto 815
2	Trabajo en equipo -Decreto 815
3	Compromiso con la organización -Decreto 815
4	Orientación a resultados - Decreto 815

Que la Comisión Evaluadora, integrada por el Jefe del Área Protegida PNN NEVADO DEL HUILA y el empleado de libre nombramiento y remoción, Director Territorial de la Dirección Territorial Andes Occidentales—DTAO, realizó la evaluación del periodo comprendido entre el 01 02 2022 y el 31 07 2022, con un resultado de 3.85, así:

VI. RESULTADO CONSOLIDADO EVALUACIÓN 1° SEMESTRE		
	PESO	CALIFICACIÓN
1. TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES	85%	0.85
2. TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	15%	3
EVALUACIÓN TOTAL EVALUACIÓN 1° SEMESTRE		3.85

Que la referida calificación no presenta consideraciones adicionales a la evaluación realizada, distintas a la valoración numérica otorgada por la Comisión Evaluadora.

Que la Comisión Evaluadora, realizó la evaluación del periodo comprendido entre el 01/08/2022 y el 31/01/2023, con un resultado de 14.9, así:

VI. RESULTADO CONSOLIDADO EVALUACIÓN 2° SEMESTRE		
	PESO	CALIFICACIÓN
1. TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES	85%	11.9
2. TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	15%	3
EVALUACIÓN TOTAL EVALUACIÓN 2° SEMESTRE		14.9

Que la referida calificación no presenta consideraciones adicionales a la evaluación realizada, distintas a la valoración numérica otorgada por la Comisión Evaluadora.

Que, como consecuencia de lo anterior, la Comisión Evaluadora, realizando el cómputo de la evaluación de desempeño de la vigencia 2022 en el periodo comprendido entre el 01/02/2022 y el 31/01/2023, otorgó al empleado una calificación definitiva de 9.38; a la cual corresponde la escala de calificación "No satisfactorio", de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del Acuerdo 6176 de 2018 de la CNCS -"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba."-, así:

IV. RESULTADO CONSOLIDADO			
EVALUACIONES	CALIFICACIÓN	PESO	TOTAL
1. Evaluación primer 1er semestre	3.85	50%	1.93
2. Evaluación segundo 2° semestre	14.9	50%	7.45
CALIFICACIÓN CALIFICACIÓN DEFINITIVA			9.38
NIVEL			NO SATISFACTORIO

Que el empleado público presentó recurso de reposición y en subsidio de apelación frente a la calificación definitiva, a través de correo electrónico el día 15/02/2023 en los siguientes términos:

Que, ante el recurso presentado por el empleado público, su Jefe Inmediato Jefe de Área Protegida PNN Nevado del Huila, correo electrónico, manifestó al Director Territorial Andes Occidentales lo siguiente:



**PARQUES NACIONALES
NATURALES DE COLOMBIA**

Caloto, resguardo de Huila

PARA: **JORGE EDUARDO CEBALLOS BETANCUR**
Director territorial Andes Occidentales de Parques Nacionales Naturales de Colombia

CARLOS ARTURO PÁEZ OLAYA
Jefe de Parques Nacionales Naturales de Colombia

DE: **JOSÉ JAIR CUSPIAN CHINDICUE**
Operario calificado del Parque Nacional Natural Nevado de Huila

ASUNTO: Recurso de reposición y apelación vigencia evaluación de desempeño 2022-2023

FECHA: 13-02-2023

Cordial saludo

Yo José Jair Cuspian Chindicue, identificado con la cédula de ciudadanía número 76.341.002 de Páez y actualmente operario calificado del Parque Nacional Natural Nevado de Huila, interpongo el recurso de reposición y apelación por no estar de acuerdo con la calificación realizada el día 10 de febrero en horas de la mañana.

CONTROL Y VIGILANCIA: En virtud de los principios de autonomía y autodeterminación de los pueblos, debidamente reconocido en los órdenes normativos nacional y otros reconocimientos como el convenio 169 de la OIT, la autoridad tradicional del resguardo indígena de Huila, prohibió la georreferenciación dentro del ámbito territorial, es decir, sólo se permiten realizar recorridos en los lugares permitidos por la autoridad tradicional. Por este motivo no se pudo cumplir a cabalidad el compromiso laboral de control y vigilancia con Trak. Cabe resaltar que este compromiso no depende sólo José Jair, sino que hay que tener en cuenta otras miradas sobre todo mandato de la comisión evaluadora, se anexa la solicitud de georreferenciación hecha por José Jair Cuspian Chindicue y la respuesta de la autoridad en su momento.

RELACIONAMIENTO: Este compromiso laboral es otro aspecto que es muy indispensable conocer más afondo, en este orden no son mejores las relaciones entre el cabildo, el liderazgo local-zonal y en los asuntos de límites, es por esta razón no fue posible cumplir cabalmente este compromiso laboral, sin embargo, se estuvo conversando con uno de los consejeros mayores del Consejo

Que, en razón del recurso presentado por el empleado público, y lo manifestado por su Jefe inmediato se procede a realizar un análisis detallado del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, desde el punto de vista normativo y jurisprudencial, partiendo de la concertación de objetivos, con

miras a determinar si existe o no mérito para conservar la calificación No Satisfactoria del Empleado, como sigue a continuación.

La ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, respecto al contenido de las decisiones, como la Calificación definitiva del Desempeño Laboral, dispone en su Artículo 42 *lo siguiente*:

“Artículo 42. Contenido de la decisión. Habiéndose dado oportunidad a los interesados para expresar sus opiniones, y con base en las pruebas e informes disponibles, se tomará la decisión, que será motivada.

La decisión resolverá todas las peticiones que hayan sido oportunamente planteadas dentro de la actuación por el peticionario y por los terceros reconocidos.”

Debe resaltarse al respecto que el procedimiento administrativo dicta que las decisiones administrativas deben ser motivadas, situación que redundaría en la concreción del artículo 29 constitucional del Debido Proceso, pues solo conociendo la motivación, las razones de hecho y derecho que dan lugar a la determinación de la administración, el administrado puede hacer un ejercicio adecuado de defensa para controvertirlas; por lo cual, la falta de motivación o una motivación insuficiente en la actuación administrativa es vulneratoria del Debido Proceso, garantía fundamental y constitucional.

Ley 909 de 2004 -*“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*- establece en su Art. 38 requisitos y parámetros de la evaluación del desempeño laboral así:

“ARTÍCULO 38. Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación. ...”

Se resalta sobre esta norma que la evaluación del desempeño laboral se realiza con base en *“parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales”*. Por ello, al momento de concertar los compromisos laborales, debe tenerse presentes que estos deben no solo apuntar al desarrollo de las metas institucionales, sino que deben permitir la realización de un juicio objetivo sobre la conducta laboral y aportes del empleado público a las metas. Quiere ello decir que la concertación de compromisos debe realizarse de tal manera que los resultados sean medibles, verificables por el evaluador y demostrables por el evaluado, y, caso contrario se torna inaplicable en la evaluación ante la inminencia de posibles arbitrariedades.

Además de ello el artículo 122 de Constitución estipula: *“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento (...).”* Por lo tanto, es importante recordar que la evaluación de desempeño se debe realizar y estructurar en las funciones estipuladas en el manual de funciones establecido para cada empleo de la entidad, por consiguiente, resulta inadecuado evaluar y/o desempeñar funciones no asignadas al empleo desempeñado y del cual se es titular.

De acuerdo con lo anterior, es fundamental hacer referencia a algunos aspectos básicos que se deben

observar en la evaluación por quienes en ella intervienen, en primer lugar, que se estén evaluando funciones que estén dentro del manual de funciones, que las funciones se hayan realizado en el periodo correspondiente a evaluar, que se realice por quien tiene la función de evaluar, que no existan diferencias, conflictos laborales o personales marcados por el evaluador y evaluado, en el caso anterior se sugiere solicitar cambio de evaluador o declararse impedido exponiendo los motivos con el fin de evitar controversias al momento de la evaluación.

Por su parte el Decreto 1083 de 2015 –“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”- en sus Artículos 2.2.8.1.1 y 2.2.8.1.2, contempla la definición, características y parámetros de la evaluación del desempeño laboral, así:

“ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

ARTÍCULO 2.2.8.1.2 Características de la evaluación del desempeño laboral. Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:

- 1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas; y*
- 2. Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.*

ARTÍCULO 2.2.8.1.3 Parámetros de la evaluación del desempeño laboral. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.”

Es importante resaltar que la referida normatividad hace especial hincapié en la objetividad e imparcialidad de la evaluación que, como se indicó anteriormente, debe partir de criterios verificables y demostrables, que permitan verificar la correspondencia entre el desempeño del empleado y el desempeño institucional.

Al respecto ha señalado la jurisprudencia, mediante sentencia del Consejo de Estado, sala de lo contencioso administrativo, sección segunda, subsección A, con ponencia del Dr. Luis Rafael Vergara Quintero, Radicación 05001-23-31-000-1999-03276-01(0002-10) de mayo 17 de 2012 lo siguiente:

“Del formulario D – 1 (fl. 4) se observa que si bien se realizó la reseña de los objetivos concertados, el evaluador no realizó la descripción de los resultados alcanzados por la actora conforme a la normatividad antes reseñada y por ser el procedimiento indispensable para que la funcionaria evaluada hubiera conocido con certeza las razones por las cuales no alcanzó los resultados esperados, así como las dificultades que presentó durante la consecución de los objetivos trazados. Conforme a lo anterior, se observa que la calificación realizada a la actora resulta equivocada, pues al no tener la certeza de los aspectos en los cuales la entidad basó su calificación, difícilmente podía controvertir la evaluación, vulnerándose de esta forma el derecho al debido proceso, en la medida en que no basta una valoración simplemente numérica en donde no se plasmen los motivos o las razones de su cuantificación.

De la misma forma, en el formato D – 3 correspondiente a la Evaluación del Desempeño Laboral (fl. 5 y vuelto) se echan de menos las motivaciones del funcionario evaluador que sirvieron de fundamento a la calificación obtenida por la actora, por cuanto no se dejó la debida constancia respecto a los puntos positivos o negativos, ni las recomendaciones para el mejoramiento en el cumplimiento de sus funciones. Como se observó, contra esta evaluación la parte actora interpuso recurso de reposición (fls. 7 – 8) en donde expuso que los objetivos no fueron concertados conforme lo ordena la ley y que la calificación fue el fruto de un criterio subjetivo que realizó el evaluador donde no se le permitió su participación como evaluada considerando su calificación como injusta, parcializada y carente de objetividad, decisión que fue confirmada mediante Resolución 002 del 26 de marzo de 1999 (fl. 9).

La Sala observa que respecto a los objetivos concertados plasmados en los formularios de calificación antes referenciados, no se indicaron los resultados o las dificultades que presentó la actora para el logro de los objetivos durante el período objeto de calificación. Se repite, el evaluador omitió plasmar los puntos débiles o fuertes que impiden establecer si se cumplió o no con los objetivos concertados, lo cual a simple vista demuestra que el carácter objetivo de la evaluación no se llevó a cabo, circunstancia que hace imposible establecer los criterios tenidos en cuenta al momento de la calificación.”

En la referida jurisprudencia, el Consejo de Estado ha establecido que la calificación no puede ser estrictamente numérica, sino que, por el contrario, debe señalar con precisión las razones por las cuales se otorga al evaluado una calificación numérica determinada, en otras palabras, la motivación a que se refiere el Art. 42 de la ley 1437/11; lo cual permitirá al evaluado conocer estas circunstancias con detalle, emprender las actuaciones en su conducta que corrijan los errores para futuras evaluaciones parciales o finales, o bien controvertir los argumentos planteados por el evaluador mediante la interposición de recursos y presentación de las evidencias correspondientes.

Ahora, en el análisis del caso concreto, se procede entonces con la verificación del proceso de evaluación del desempeño a la luz del ordenamiento jurídico y la normatividad aplicable, previamente desarrollada.

Para realizar la evaluación del funcionario se debe verificar el cumplimiento de las funciones propias del cargo con las evidencias suministradas que permitan medir las metas institucionales y el desempeño del empleado.

Es de anotar que la evaluación de desempeño se realizó frente a los parámetros establecidos en la normatividad vigente y frente a los compromisos adquiridos por el señor Jose Jair Cuspian Chidique, en acta 001 del 24 de mayo de 2022, en donde se establece cargar las evidencias de los compromisos laborales en el DRIVE, establecido por el jefe inmediato para la verificación del cumplimiento de los compromisos y funciones propias del cargo, sin embargo las mismas podrían ser enviadas al correo institucional o por correo físico, pero para la facilidad de todos los funcionarios se creó y compartió el DRIVE y se envió a los correos electrónicos un memorando bajo el radicado 20226210000693, informado hasta que fecha se podían cargar las evidencias y formatos establecidos por la Entidad para el cumplimiento de las funciones.

Al momento de realizar la evaluación de desempeño del primer semestre se evidencia que el señor José Jair Cuspian, no se hallaban en el DRIVE las evidencias, no existía correo alguno con las mismas y no llegó correspondencia con las mismas, además de ello no se hizo presente en la evaluación indicando que en el sector donde se encontraba no tenía luz, sin presentar evidencias de lo efectuado se realizó evaluación de desempeño teniendo en cuenta los compromisos funcionales y comportamentales concertados.

Que el señor José Jair Cuspian, no presentó ningún recurso frente a la evaluación efectuada, ni dio a conocer las evidencias que dieran a la verificación del cumplimiento de las metas institucionales y compromisos laborales.

Para el segundo semestre en el momento de realizar la evaluación de desempeño del señor José Jair, se verifico que las evidencias estuviesen en el DRIVE, para la verificación del cumplimiento de las metas establecidas por la institución, teniendo en cuenta lo siguiente:

Frente a lo evaluado en los compromisos funcionales 1. Educación Ambiental, el funcionario debe presentar actas en donde se especifique que capacitación se brinda a los asistentes, una planilla diligenciada con el listado de asistencia, fotos y videos de las misma. para medir en cumplimiento de las metas, lo presentado por el funcionario no cumple a cabalidad.

Con relación a la concertación del compromiso 2. Promover apertura de los espacios de relacionamiento, con los diferentes cabildos, no se aporta muchas acciones que permitan medir este tipo de aperturas.

Frente al compromiso 3. Recorridos de prevención de vigilancia y control, el señor Jair maneja un dispositivo móvil GPS, el cual traza la trayectoria desde el punto inicial al punto en donde se encuentre puntos de observación y de interés para la institución, diligenciando en su totalidad el formato 38, en donde evidencie la información recogida en campo, track y gps, además de ello el registro fotográfico para que pueda ser reportado mensualmente o trimestralmente a PAA.

Verificando las evidencias suministradas por el funcionario se evidencia que el formato 38 no contiene los puntos georreferenciados, que las actas de capacitación y los listados de asistencia no tienen un orden cronológico y no evidencian el cumplimiento de sus funciones.

Es necesario aclarar que si bien, en el momento de la evaluación definitiva se contaba con las evidencias del primer trimestre las mismas fueron cargadas de forma extemporánea a la evaluación del desempeño y posterior al corte en el que debían ser publicadas, esto es inoportunamente; como evidencia de ello, solo se supo de las evidencias en el momento de recibir el recurso de apelación en subsidio de reposición interpuesto por el funcionario, toda vez que no se compartió en el DRIVE establecido por el jefe inmediato sino que el evaluado creo un DRIVE que en ningún momento fue compartido por el funcionario al jefe inmediato, es necesario igualmente indicar que el reporte tardío de esta información puede conllevar a la determinación de hallazgos administrativos y disciplinarios por parte de los entes de control, razón por la cual es indispensable contar con los soportes documentales actualizados para el seguimiento interno y externo de las gestiones.

Que la evaluación y calificación consiste en que el evaluador es decir el jefe inmediato de acuerdo con las evidencias estime de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el periodo respectivo, y con las evidencias suministradas no se puede efectuar una evaluación distinta.

Que la calificación corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento. El puntaje obtenido en la calificación definitiva a uno de los niveles de cumplimiento.

Que realizadas las anteriores consideraciones, la Comisión Evaluadora considera que existe Mérito para mantener la Calificación No Satisfactoria del empleado público para el periodo comprendido entre el 01/02/2021 y el 31/01/2022.

Que de acuerdo con las consideraciones la Comisión Evaluadora, integrada por el Jefe del Área Protegida PNN NEVADO DEL HUILA y el empleado de libre nombramiento y remoción, Director Territorial de la Dirección Territorial Andes Occidentales—DTAO.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- No reponer la decisión y puntaje de la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral, para el periodo comprendido entre 01/02/2022 y el 31/01/2023 del empleado

público JOSE JAIR CUSPIAN CHIDICUE, con CC. 76.341.002, se encuentra inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa en el empleo con la denominación OPERARIO CALIFICADO, código 4169, grado 13, adscrito Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia, perteneciendo el empleado a la dependencia PARQUES NACIONAL NATURAL NEVADO DEL HUILA.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Notificar de esta decisión al funcionario, JOSE JAIR CUSPIAN CHIDICUE, identificado con cedula de ciudadanía No en su calidad de OPERARIO CALIFICADO, código 4169, grado 13, adscrito Unidad Administrativa Especial Parques Nacionales Naturales de Colombia, perteneciendo el empleado a la dependencia PARQUES NACIONAL NATURAL NEVADO DEL HUILA.

ARTÍCULO TERCERO. - Conceder el recurso de apelación y remitir el expediente al competente para el respectivo tramite.

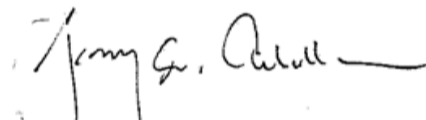
ARTÍCULO CUARTO. - La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Medellín, a los ocho (08) días del mes de marzo de 2023.



CARLOS ARTURO PAEZ OLAYA
Jefe PNN Nevado del Huila



JORGE EDUARDO CEBALLOS BETANCUR
Director Territorial

Proyectó: Tatiana Alzate Muñoz- Abogada de contratos DTAO *Tatiana Alzate*

Revisó: Karol Viviana Ramos- Coordinadora Administrativa y Financiera DTAO 