



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
Ambiente

RESOLUCION No. ~~2580~~ 2580

**Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño de un servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente**

**LA DIRECTORA DE GESTION CORPORATIVA DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE**

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las conferidas por el Decreto Distrital 561 de 2006, y,

**CONSIDERANDO :**

Que la funcionaria **ARCEFINA BOTERO GIRALDO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 51.582.530, Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 27, mediante escrito del 29 de abril de 2008, interpuso los recursos de reposición y, en subsidio, de apelación contra la calificación definitiva de evaluación del desempeño correspondiente al año 2007- 2008, efectuada por la Jefe de la Oficina Financiera, la cual fue de 890.23 puntos.

Que el artículo 54 del Decreto 1227 de 2005, establece que la calificación definitiva del desempeño de los empleados de carrera será el resultado de ponderar las evaluaciones Semestrales previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

Que la Jefe de la Oficina Financiera, resolvió el recurso de reposición, mediante resolución 1623 del 2 de julio de 2008, confirmando la evaluación de los servicios otorgados a la funcionaria **ARCEFINA GIRALDO BOTERO**, previa corrección aritmética.

Que en el mismo acto administrativo 1623 del 2 de julio de 2008, en su artículo segundo, concedió el recurso de apelación impetrado por la recurrente, en los términos del artículo 50 del Código Contencioso Administrativo, el cual debe ser resuelto por la Directora de Gestión Corporativa de la Secretaría Distrital de



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
Ambiente

2580

Ambiente, de conformidad con la competencia asignada.

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 del Código Contencioso Administrativo, el mencionado recurso de apelación, procede para ante el inmediato superior administrativo del funcionario que tomó la decisión controvertida, con el fin de que se aclare, modifique o revoque.

Que dentro de las funciones asignadas a esta Dirección de Gestión Corporativa, el artículo 21, literal k) del Decreto Distrital 561 de 2006, preceptúa:

*" Artículo 21°. Dirección de Gestión Corporativa. La Dirección de Gestión Corporativa tiene como objeto dirigir y coordinar la gestión administrativa mediante la provisión de los recursos necesarios para lograr el normal funcionamiento de la Secretaría, así como promover y orientar su desarrollo y mejora organizacional. Son funciones de la Dirección de Gestión Corporativa, las siguientes:*

*k) Administrar el talento humano, así como, proyectar y suscribir los actos administrativos, las certificaciones y demás documentos relacionados, con observancia de la normatividad vigente."*

Que de conformidad con la norma antes transcrita, se observa que es competente, esta Dirección de Gestión Corporativa, para resolver de recurso de apelación, por lo tanto este Despacho procederá a pronunciarse sobre la impugnación propuesta por la recurrente, previos los siguientes

### **PRESUPUESTOS DE HECHO.**

Revisados los antecedentes administrativos, objeto del recurso de apelación, se pudo establecer :

Que la señora ARCEFINA BOTERO GIRALDO, identificada con cédula de ciudadanía No. 51.582.530, accedió al cargo de carrera administrativa de Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 2, en la Secretaría de Distrital de Ambiente.

Que mediante escrito radicado 2008ER17902 del 29 de Abril de 2008 la funcionaria **ARCEFINA BOTERO GIRALDO**, Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 27, interpuso **RECURSO REPOSICION Y EN SUBSIDIO DE APELACION**, contra del **"ACTO ADMINISTRATIVO POR MEDIO DEL CUAL SE ME OTORGO EL**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
Ambiente

N.º 2580

**PUNTAJE DEFINITIVO 2007-2008, OBTENIDO EN LA CALIFICACION DE SERVICIOS CORRESPONDIENTE AL AÑO LABORABLE 2007.."**

Que de la documentación que reposa en la hoja de vida de la funcionaria ARCEFINA BOTERO GIRALDO, se observa que la misma se notificó personalmente de la evaluación definitiva el día 22 de Abril del año 2008 y presentó el escrito de recurso el día 29 de Abril del mismo año.

Que por lo expuesto la funcionaria BOTERO GIRALDO, interpuso dentro del término legal, el recurso de reposición y en subsidio de apelación y como quiera que se encuentra presentado en los términos y con el lleno de los requisitos establecidos en los artículos 50 y siguientes del Código Contencioso Administrativo

Que la Jefe de la Oficina Financiera mediante Resolución No. 1623 del 2 de julio de 2008, y profesional a cargo de la evaluación inicial, resolvió el recurso de reposición confirmando la evaluación dada, realizando una corrección aritmética a la misma y concediendo en la segunda instancia, el recurso de apelación tal como da cuenta el artículo segundo del acto en mención.

Que por lo tanto este Despacho procederá a pronunciarse sobre la impugnación propuesta por la recurrente, previo el análisis de los siguientes, hechos y argumentos:

**1. 1. HECHOS DEL RECURSO**

Que la evaluada funcionaria ARCEFINA BOTERO GIRALDO, manifiesta en el recurso incoado como argumentos fácticos los siguientes:

*"Deseo presentar mi inconformidad con el puntaje definitivo asignado como calificación, toda vez que considero que el mismo debe ser el resultado de un proceso objetivo de seguimiento y evaluación del cumplimiento en los objetivos propuestos y por obtener, para el periodo por calificar.*

*No obstante en la calificación otorgada y correspondiente a los periodos objetos de calificación, no se tuvo en cuenta de manera objetiva los factores de eficiencia, eficacia, efectividad y celeridad en el rendimiento por parte de la suscrita, respecto de la concertación de objetivos de desempeño. ..."*

En cuanto hace a la calificación otorgada respecto de los factores de desempeño, su inconformidad radica en los asuntos que se enuncian en los párrafos siguientes.

*[Firma manuscrita]*



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTA D.C.  
Secretaría Distrital  
Ambiente

MS 2580

## 1.2. ARGUMENTOS DEL RECURSO

Que la recurrente manifiesta como fundamentos del recurso los siguientes:

"... En lo que tiene que ver con los factores de desempeño en el área de la OPORTUNIDAD; considero que los puntajes asignados no son acordes a la realidad ya que de la entrega de mi trabajo depende el pago de los contratistas a tiempo y como bien sabe la agilidad en la elaboración de las ordenes de pago ha hecho que los contratistas tengan su pago más expedito. ... En lo relacionado con los factores de desempeño en el área de la CANTIDAD veo con gran decepción que no tiene en cuenta la cuantía de recepción de los formatos E-10 que radican los interventores, los cuales tiene corte a diez de cada mes que son alrededor de 100 diarios durante el cronograma de recepción de cuentas que establece la Oficina Financiera, las órdenes de pago elaboradas se entregan el mismo día de radicación o a más tardar el día siguiente en las horas de la mañana. Lo cual puede ser verificado con las planillas que recibe la señora Cecilia Aconcha. ... En lo que tiene que ver con los factores de desempeño en el área de la CONDUCTA LABORAL; la calificación asignada, no se ve reflejado el verdadero desempeño que he tenido en la institución por lo siguiente:

"**RELACIONES INTERPERSONALES**" el ambiente laboral que he mantenido con mis compañeros ha sido de una comunicación permanente dentro de la cordialidad, respeto y camaradería.

"**ATENCION AL USUARIO**". Respecto a este ítem no he ocasionado ningún enfrentamiento o ambiente mal sano con ninguno de mis compañeros de trabajo, no con usuarios del área de cuentas. Es decir, mis relaciones con los usuarios internos y externos han sido siempre las mejores; en el tiempo que llevo en esta entidad es la primera vez que veo reflejado un porcentaje tan bajo en este factor, ya que me he caracterizado por mi relación con mis compañeros.

Para finalizar respetuosamente le solicito subsanar el error aritmético que presenta la valoración de los objetivos del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2007 al 31 de julio de 2008, cuyo logro fue valorado en un ciento por ciento (100%) y la valoración de cada uno de ellos no corresponde a la operación aritmética de peso logro\_100, tal como lo establece el procedimiento; siendo la calificación real de estos objetivos la suma de 1000 puntos, tal como se detalla a continuación:

Objetivo No.	Peso %	Logro (1-100)	Valoración peso logro 100
1	60	100	60
2	10	100	10
3	10	100	10
4	10	100	10
5	10	100	10
<b>PUNTAJE</b>			<b>100</b>
<b>PUNTAJE X 10</b>			<b>1000</b>



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital

Ambiente L.S. 2580

### **1.3. CONSIDERACIONES JURIDICAS DE LA DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA PARA RESOLVER.**

La evaluación del desempeño tiene por objeto poder hacer una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficiencia con que los funcionarios vinculados a una entidad llevan a cabo las actividades, objetivos y responsabilidades de sus puestos de trabajo.

De la misma forma la evaluación del desempeño es un proceso continuo a través del cual el Jefe y subordinado analizan como se va desarrollando el trabajo y van corrigiendo desviaciones, proceso que va quedando documentado y que sirve en últimas para soportar la toma de decisiones. Para efectos de la evaluación sea parcial o definitiva, debe realizarse una revisión global en términos fundamentales de verificar si el resultado obtenido coincide con la propia percepción de la realidad de los objetivos propuestos y concertados.

Es ineludible que tanto el evaluador como el evaluado deben conocer de ante mano los criterios cualitativos y cuantitativos con los que serán medidos sus resultados laborales. Por ende al evaluarse los niveles de cumplimiento de las distintas actividades concertadas con el evaluado y que se desarrollaran de manera habitual, es claro que la evaluación debe apuntar al grado de consecución de los diferentes objetivos propuestos y fijados por mutuo acuerdo.

De otra parte para que la evaluación sea objetiva deben apreciarse por el evaluador las diversas acepciones del concepto de desempeño: Nivel de rendimiento laboral, contribución al trabajo asignado, productividad individual, observancia precisa de las normas laborales vigentes, así como la dedicación, empeño, laboriosidad y demás atributos que da un trabajo individual dedicado y escrupuloso de conformidad con los estándares y cometidos definidos.

Además de los anteriores conceptos de evaluación, el evaluador debe observar otro número de variables determinadas por la conjunción de diversos atributos del trabajo que son exigibles a un empleado al servicio del Estado: Legalidad, eficacia, honradez, objetividad, economía, diligencia y lealtad institucional, entre otros, de ahí que resulta importante situar los formatos de la evaluación del desempeño para comprender sus factores de análisis y considerar que al evaluar a servidores públicos es imprescindible considerar el contexto legal y organizativo de su desempeño.

*Handwritten signature or mark*



De este modo el artículo 1º de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, establece lo siguiente:

*"Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, **la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.**"*

En concordancia el artículo 2º ibídem consagra **los principios de la función pública así:**

*"1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.*

*2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integran la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.*

*3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:*

*a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;*

*b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;*

*c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;*

*d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia."*

Que de conformidad con las normas expresadas se puede concluir entre otros aspectos los siguientes: 1) Que en la evaluación del desempeño se valora la conducta laboral demostrada por el servidor público durante determinado lapso de tiempo y 2) Verifica el cumplimiento eficaz, eficiente y diligente de los indicadores o actividades previamente concertadas.



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
Ambiente

2580

A su turno el artículo 50 del Decreto 1227 del 25 de Abril de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, señala que la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta la permanencia en el servicio.

Como base en este principio los artículos 51 y 52 del Decreto 1227 de 2005 señalan lo siguiente:

*"Artículo 51. Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:*

*51.1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas; y*

*51.2. 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 52. 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."*

A su vez el artículo 54 ibídem prescribe:

*"La calificación definitiva del desempeño de los empleados de carrera será el resultado de ponderar las evaluaciones semestrales previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004..."*

Quedando claros los principios y objetivos que orientan la permanencia y desempeño de los empleados de carrera, el Decreto 1227 del 25 de Abril de 2005 ha señalado expresamente como deberá surtir la evaluación de desempeño, a lo cual el artículo 53 ibídem establece lo siguiente:

*"Artículo 53. Los empleados de carrera deberán ser evaluados y calificados en los siguientes casos:*

*53.1 Por el período anual comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho período y que será la sumatoria de dos evaluaciones semestrales, realizadas una por el período comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de julio y otra por el período comprendido entre el 1º de agosto y el 31 de enero del siguiente año.*



*Quando el empleado no haya servido la totalidad del año se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando este sea superior a treinta (30) días. Los períodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el período siguiente.*

*53.2. Cuando así lo ordene, por escrito, el jefe del organismo, en caso de recibir la información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente. Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de efectuada la última calificación y deberá comprender todo el período no calificado hasta el momento de la orden, teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que hayan podido producirse.*

*Si esta calificación resultare satisfactoria, a partir de la fecha en que se produjo y el 31 de enero del siguiente año, se considerará un nuevo período de evaluación, para lo cual será necesario diligenciar nuevamente los instrumentos que estén siendo utilizados en la respectiva entidad...."*

Que con base en el artículo 33 del Decreto 760 de 2005 "por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones", es obligación y responsabilidad de los Jefes y Directores evaluar a los empleados de carrera dentro de los plazos y en casos establecidos por la ley, de no hacerlo podrán estar inmersos en una investigación de carácter disciplinario.

Que el Decreto 760 de 2005 en el título VII, artículo 33 y siguientes contiene un procedimiento administrativo especial para la calificación de los empleados de carrera, en el cual dispone que "contra la calificación definitiva expresa o presunta se podrá interponer el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el inmediato superior de este, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan." Además señala la norma "que 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, y que el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo."

Que remitiéndose al Artículo 56 del Código Contencioso Administrativo dispone que los recursos de reposición y de apelación siempre deberán resolverse de plano, a no ser que al interponer este último se haya solicitado la práctica de pruebas, o que el funcionario que ha de decidir el recurso considere necesario decretarlas de oficio.

Que sobre el particular, la Dirección de Gestión Corporativa, mediante memorando 2008IE13355 del 12 de agosto de 2008 solicitó a la recurrente, con el fin de analizar y entrar a resolver el citado recurso aportara, documentación que



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
Ambiente

LD 2580

eventualmente pueda analizar la apelante como evidencia que lleve a revisar la calificación dada a los diferentes factores y dentro de lo cual se le solicitó:

- Estadísticas soportadas de trabajo asignado en comparación con el efectivamente realizado.
- Registro de devoluciones por parte de Tesorería Distrital de Hacienda.
- Quejas de los contratistas por no trámite oportuno de las cuentas radicadas.

Que como respuesta a este requerimiento la apelante mediante memorando 2008IE del 13 de agosto de 2008, anexó, doscientos sesenta folios de las planillas donde se relacionan, el recibo de la solicitud de pago, número de la orden de pago, contratista, entrega a la Oficina Financiera y observaciones, por el periodo comprendido entre el 23 de enero de 2007 y el 26 de diciembre de 2007, periodo este que corresponde al ciclo objeto de evaluación, en relación con las estadísticas de trabajo asignado y el efectivamente realizado.

Que en lo concerniente con el registro de devoluciones por parte de la Secretaría de Hacienda, la recurrente señaló: *"... La Tesorería Distrital de Hacienda durante el periodo del año 2007 informó el rechazo de pago de 18 ordenes de pago de las cuales 3 fueron por error en la digitación del número de cuenta en las ordenes de pago, las quince restantes los contratistas registraron mal la cuenta a consignar."*

Que en lo pertinente con la radicación de quejas por parte de los contratistas por no trámite oportuno de las cuentas radicadas, la recurrente manifestó: *"..Revisado el sistema CORDIS y el correo interno de la entidad a la fecha no se registra queja alguna por el no tramite de las cuentas o demora por parte de la suscrita en las cuentas radicadas."*

Que analizados los documentos aportados, se verificó que la funcionaria ARCEFINA BOTERO GIRALDO ha cumplido con las funciones asignadas. Que no obstante lo anterior se DETECTA según registro de CORDIS, la emisión de oficios dirigidos a la Secretaría de Hacienda por concepto de devolución de cuentas de ordenes de pago por diferentes causales, tales como mala digitación de cuenta, error en el nombre del beneficiario del pago, el banco, descuentos mal aplicados, conclusión ésta que se encuentra de hecho respaldada en parte por la apelante en la respuesta que da a la petición de remisión de evidencias, y cuyo hallazgo, hasta tanto no se supere enfrenta a la entidad con riesgos tales como el desgaste administrativo, mala imagen, malestar y eventuales perjuicios a los usuarios por el retraso en los pagos (contratistas, o proveedores), que si bien frente al volumen de ordenes que genera la funcionaria podría parecer pequeña, sí afecta la prestación del servicio, a la entidad encomendada.

*Arcefin Botero Giraldo*



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital **N.º 2580**  
Ambiente

Que por las razones expuestas se considera que la calificación inicialmente dada el factor productividad se debe mantener, no sin antes advertir que el puntaje asignado por el evaluador inicial, siempre estuvo **en los niveles de ejecución catalogados como en el formato "por encima"**.

Que además de lo anterior, es relevante destacar la voluntad que acompaña a la trabajadora para apoyar y atender los compromisos que la oficina financiera debe atender basado en exigencias de necesidades del servicio, aptitud que se precisa debe consignarse y generar el reconocimiento que en la evaluación significó el factor CONDUCTA LABORAL, "COMPROMISO INSTITUCIONAL", lo cual se refleja cuando se evalúa por encima, con 70 PUNTOS, pues se precisa destacar la actitud y comportamiento de la trabajadora con sentido de pertenencia hacia la entidad.

Que así mismo es del caso citar que se procede a realizar una revisión oficiosa y detallada de cada uno de los factores evaluados en primera instancia a la funcionaria ARCEFINA BOTERO GIRALDO y se concluye en lo que respecta a la del segundo semestre y en el formato Uno de concertación de objetivos, de su evaluación se debe obtener una valoración parcial de **1000 puntos** tal como lo manifestó en su momento la recurrente y como la Jefe de la Oficina Financiera subsanó una vez desató el recurso de reposición frente al puntaje asignado inicialmente.

Que en el formato dos, de la evaluación del **segundo semestre**, en el ítem final CALIFICACION DE SERVICIOS se debe corregir en sus literales los cuales quedarán así:

A. EVALUACION DEL LOGRO DE OBJETIVOS ( Formulario 1).		
<b>1000</b> x 65%	=	<b>650</b>
B. EVALUACION DE FACTORES DE DESEMPEÑO (Formulario 2)		
843 X 35%	=	295,05
CALIFICACION ( A + B )	=	<b>945.05</b>

Que en resumen una vez revisada nuevamente la evaluación del **primer semestre** esta es:

EVALUACION DE LOGROS = 855

*Calina*



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
Ambiente

2580

A. EVALUACION DEL LOGRO DE OBJETIVOS ( Formulario 1).		
855 x 65%	=	555,75
B. EVALUACION DE FACTORES DE DESEMPEÑO (Formulario 2)		
835 X 35%	=	292,25
CALIFICACION ( A + B )	=	<b>848</b>

TOTAL CALIFICACION ANUAL PERIODO 1 DE FEB DE 2007 A 31 DE ENERO DE 2008= 848 + 945.05/2= **896.5**

Que como consecuencia de las normas que sobre evaluación del desempeño regulan esta evaluación, se puede colegir que con base en el nuevo puntaje de servicio obtenido consecuencia del resultado analítico de cada uno de los factores evaluados, se debe generar la corrección aritmética que es de **896,5**, con lo que se tiene que el nuevo grado de la evaluación de servicios de la funcionaria **ARCEFINA BOTERO GIRALDO** corresponde al de **SOBRESALIENTE**, que comprende entre 884 a 1000 puntos, cambiando la otorgada en la calificación inicial y la cual por estar en los 859.27 la colocaba hasta ese entonces en el grado de **SUPERIOR**.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Revocar parcialmente la Resolución 1623 del 2 de julio de 2008 " *Por la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por Arcefin Botero Giraldo contra la calificación de servicios*, a través de la cual la Jefe de la Oficina Financiera, confirmó la **EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE FEBRERO DE 2007 Y EL 31 DE ENERO DE 2008**, por la funcionaria ARCEFINA BOTERO GIRALDO identificada con la cédula de ciudadanía No. 51.582.530, Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 27.

**ARTICULO SEGUNDO.** - Modificar la evaluación dada inicialmente a la funcionaria ARCEFINA BOTERO GIRALDO, identificada con la cédula de ciudadanía No. 51.582.530 por el periodo de servicios 2007 - 2008, la cual efectuará la Jefe de la

ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.Secretaría Distrital  
Ambiente

L. S. 2580

Oficina Financiera disponiéndose en consecuencia y con base en los argumentos expuestos en la parte motiva de esta Resolución que el resultado de la calificación apelada corresponde a un puntaje en el nivel sobresaliente de **896.5**.

**ARTICULO TERCERO.-** Comunicar la presente decisión a la recurrente señora **ARCEFINA BOTERO GIRALDO**, identificada con cédula de ciudadanía Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 27, adscrita a la Oficina Financiera de la Dirección de Gestión Corporativa.

**ARTICULO CUARTO:** Contra la presente decisión no procede recurso alguno, quedando así agotada la vía gubernativa.

**ARTICULO QUINTO. VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE.**

Dada en Bogotá, D.C. 14 AGO 2008

  
**NUBIA CONSUELO MORENO GONZALEZ**  
Directora de Gestión Corporativa