



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
AMBIENTE

Resolución No. 3314

***“Por la cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio el de apelación interpuesto por José Vicente Contreras Mojica contra la calificación final de desempeño periodo 2009-2010***

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

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las consagradas en el artículo 28 del Acuerdo 17 de 2008 de la CNSC y artículo 35 del Decreto 760 de 2005, y

**CONSIDERANDO:**

Que al señor JOSE VICENTE CONTRERAS MOJICA funcionario de carrera administrativa y titular del cargo de Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 27, le fueron realizadas dos evaluaciones parciales por parte de la doctora NUBIA CONSUELO MORENO GONZALEZ, Directora de Gestión Corporativa, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero 2009 al 31 de julio con un porcentaje de cumplimiento del 47.50%; entre el 1 de agosto y el 9 de diciembre de 2010, un porcentaje de cumplimiento del 34.04% y por parte de la doctora MATILDE NIETO CONTRERAS en proporción por el periodo comprendido entre el 10 de diciembre de 2009 a 31 de enero de 2010 un porcentaje de cumplimiento del 14.17%, para un porcentaje final de cumplimiento en el periodo 2009-2010 del 95.71% que equivale a un puntaje de 85.2 puntos, ubicándolo en el nivel satisfactorio, evaluación que le fue notificada el 2 de marzo de 2010.

Que el día 9 de marzo de 2010 el funcionario JOSE VICENTE CONTRERAS MOJICA identificado con la cedula de ciudadanía No. 19.260.115 de Bogotá, Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 27, mediante radicado 2010ER12654, encontrándose dentro del término legal interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación ante la Directora de Gestión Corporativa de la Secretaría Distrital de Ambiente contra la calificación definitiva de evaluación del desempeño laboral correspondiente al periodo 2009-2010, según lo dispone el artículo 35 del Decreto 760 de 2005.

Que la Directora de Gestión Corporativa, es la persona facultada por la ley para resolver el recurso interpuesto de conformidad con el artículo 7, numeral 7.5 y artículo 28 del Acuerdo 17 de 2008.

Que en virtud de lo expuesto se procederá a resolver el recurso, previo el análisis de los siguientes hechos y argumentos:

**HECHOS Y ARGUMENTOS DEL RECURSO**

Que el evaluado funcionario JOSE VICENTE CONTRERAS MOJICA, manifiesta en el recurso incoado como argumentos fácticos:

“Notificado el 2 de marzo de 2010 de la Evaluación Definitiva del Desempeño Laboral correspondiente al periodo comprendido entre del 1 de febrero de 2009 al 31 de enero de 2010, dentro del término establecido presento **RECURSO DE REPOSICION** y en subsidio **RECURSO DE APELACION** contra la misma, teniendo que la evaluación de desempeño se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan, lo cual se sustenta en las siguiente motivaciones:





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
AMBIENTE

3314

El sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral, adoptado para el periodo de Evaluación del Desempeño en mención por la entidad, corresponde al que se fijó por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 017 del 22 de enero de 2008, según el cual, en su artículo 1º: "La evaluación es el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de una persona en el marco de las funciones y responsabilidades de su desempeño laboral de acuerdo con las condiciones previas establecidas en la etapa de fijación de compromisos laborales, su aporte al logro de las metas institucionales y la generación del valor agregado que deben entregar las instituciones."

Es así, que la evaluación del desempeño se basará en evidencias, en una verificación objetiva, imparcial y fundada en principios de equidad, no pudiendo ser de manera aislada, sino ligado directamente al cumplimiento de las metas institucionales.

**El artículo 38 de la ley 909 de 2004, determina que:** "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 periodo anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este periodo el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata".*

Teniendo en cuenta que la evaluación definitiva del desempeño es producto del promedio de las evaluaciones semestrales o parciales efectuadas, y que existen diferentes evaluadores durante el periodo, es necesario revisar las inconsistencias que presentan cada una de ellas para que el evaluador en atención al presente recurso proceda a corregirlas, de tal manera que ello conlleve la correcta evaluación definitiva del desempeño del funcionario objeto de evaluación en aplicación de las normas legales vigentes, las cuales no fueron observadas.

**Evaluación parcial semestral del año 2009 comprendido entre el 1 de febrero a 31 de julio de 2009**

**Para este periodo la evaluadora fue la Dra. Nubia Consuelo Moreno González, Directora de Gestión Corporativa de la Secretaría Distrital de Ambiente.**

*Los compromisos laborales fijados para este periodo de evaluación corresponden a labores referidas a archivo cuyas actuaciones se encuentran precisadas y los logros obtenidos relativos al desempeño se encuentran establecidos de acuerdo con los resultados finales esperados por la dependencia y que están reflejados en los informes de gestión presentados por el evaluado.*

*En cuanto a las metas fue registrado en el formato de Acuerdo de Compromisos Laborales una meta por cada compromiso laboral, siendo tres las metas a cumplir de la siguiente manera: "Lograr la depuración de acuerdo a la técnica archivística de los expedientes de la SDA", "Lograr la organización e información de lo expedientes del archivo central de la DSA", "Colaborar a las áreas externas en la solución de temas relacionados con los archivos de los expedientes". Como se puede observar, estas metas fijadas no tienen contemplado un término, tiempo, cantidad, ni otro factor que estableciera los avances o logros requeridos para*





su cumplimiento, como lo regula el Acuerdo 017 de 2008 en su artículo 17. Esto obedece a que los documentos a ser transferidos al archivo central no tuvieron una evaluación previa que permitiera determinar el volumen a ser transferido y el tiempo requerido para ello. En ese sentido, es importante señalar que la totalidad de carpetas recibidas durante el periodo a las cuales se les debía adelantar la adecuación y revisión técnica de los documentos contractuales de acuerdo a la normatividad vigente; organizar y seleccionar los documentos a ser transferidos al archivo central de acuerdo a los procedimientos vigentes, así como la entrega de la información corresponde a las carpetas solicitadas, labor que se cumplió en su totalidad durante el periodo.

Partiendo de que la concertación de compromisos correspondía a la fijada en el periodo anterior (2008-2009), así como de la lectura de las metas fijadas para el presente periodo, se desprende que el cumplimiento de tareas asignadas corresponde a los logros obtenidos con la transferencia documental al archivo central, correspondiente al periodo de evaluación. Ello también se deduce, porque la dependencia no fijó en el formato de Información General metas institucionales aplicables a la ésta (Dirección de Gestión Corporativa) a las cuales debería contribuir el desempeño del evaluado (José Vicente Contreras Mojica).

En cuanto a los criterios se estableció: "Brindar apoyo a las oficinas misionales para que puedan cumplir sus objetivos". Criterios aplicables a todos los compromisos laborales, de manera genérica por tratarse de una dependencia de apoyo a la gestión

Al definir los compromisos laborales para el periodo de valuación se fijaron las evidencias que se requerían para verificar su cumplimiento. **Las evidencias son:** "Expedientes de contratos depurados", base de datos actualizada y planillas de transferencia documental", y "planillas de entrega debidamente diligenciadas".

En este sentido, el funcionario evaluado presentó durante el periodo informes periódicos, informes que dan cuenta de los asuntos asignados y el trámite adelantado a cada uno de ellos, los cuales fueron presentados sin que existiera requerimiento verbal o escrito por parte del Jefe inmediato- el evaluador, simplemente por ejercicio de autocontrol que el funcionario efectúa a las tareas asignadas.

Igualmente, cada asunto que se tramitó, pasó al archivo central con la planilla de transferencia correspondiente, adjuntando los documentos transferidos, correspondientes a las secuencias de documentos contractuales respectivos.

#### **Resultados esperados vs. Resultados alcanzados**

Del informe de gestión presentado por el funcionario evaluado que se tiene como evidencia se puede establecer el cumplimiento del 100% de los compromisos labores asumidos.

Por tanto:

**De los compromisos se registra en su primer numeral un resultado esperado de 40% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados. Por lo tanto, el puntaje que se asigna de 19% no es correcto, debiéndose registrar 40%, para el primer semestre.**

**Se registra en el segundo compromiso laboral un resultado esperado de 30% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados. Por lo tanto, el puntaje que se asigna de 14% no es correcto, debiéndose registrar 30%, para el primer semestre.**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

3314

**Finalmente, se registra en el tercer compromiso laboral un resultado esperado de 30% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados. Por lo tanto, el puntaje que se asigna de 14.50% no es correcto, debiéndose registrar 30%, para el primer semestre.**

No se produjeron requerimientos por parte del jefe inmediato-evaluador por demoras en el trámite de los asuntos asignados, toda vez que se realizaron conforme a las normas de archivo, procedimientos establecidos y dentro de los parámetros correspondientes. Máxime cuando la transferencia documental de contratación al archivo central la viene adelantando únicamente el funcionario evaluado.

**De conformidad con lo establecido en el Artículo 19 del Acuerdo 17 de 2008, las evidencias demostraran con carácter preferencial el desempeño del funcionario en su ambiente laboral, y se produzca una evaluación objetiva, por lo que se solicita se tengan en cuenta los informes presentados por el funcionario evaluado, que son evidencia registrada que determina el cumplimiento de los compromisos laborales del Primer Semestre en un 100% y se asigne el puntaje correcto a los compromisos comportamentales de acuerdo con lo manifestado anteriormente, asignándose el puntaje total correcto de 100% como Resultado Alcanzado durante el Primer Periodo de calificación-Primer semestre.**

**Compromisos Comportamentales.**

Para este primer periodo de evaluación semestral se cumplieron los compromisos comportamentales fijados.

**Evaluación parcial eventual del año 2009 comprendida entre el 1 de agosto a 9 de diciembre de 2009 (Por cambio de evaluador).**

**Para este periodo el evaluador fue la Dra. Nubia Consuelo Moreno González, Directora de Gestión Corporativa de la Secretaría Distrital de Ambiente.**

No se modificaron los **compromisos laborales, metas, criterios, evidencias y resultados esperados** del periodo de evaluación anterior (1 de febrero a 31 de julio de 2009).

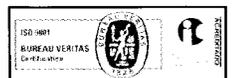
Para este periodo se presentó por el evaluado informe de gestión desarrollada desde el 1 de agosto de 2008 y hasta el 30 de noviembre de 2009, que da cuenta de todas y cada una de las actividades recibidas y adelantadas.

Del informe de gestión presentando por el funcionario evaluado que se tiene como evidencia se puede establecer el cumplimiento del 100% de los compromisos labores asumidos.

Por lo tanto:

**De los Compromisos se registra en su primer numeral un resultado esperado de 40% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados, por lo tanto, el puntaje que se asigna de 13.62% no es correcto, debiéndose registrar 40%, para el primer semestre.**

**Se registra en el segundo compromiso laboral un resultado esperado de 30% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados. Por lo tanto, el puntaje que se asigna de 10.03% no es correcto, debiéndose registrar 30%, para el primer semestre.**





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
AMBIENTE

3314

**Finalmente, se registra en el tercer compromiso laboral un resultado esperado de 30% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados. Por lo tanto, el puntaje que se asigna de 10.39% no es correcto, debiéndose registrar 30%, para el primer semestre.**

No se produjeron requerimientos por parte del jefe inmediato-evaluador por demoras en el trámite de los asuntos asignados, toda vez que se realizaron conforme a las normas de archivo, procedimientos establecidos y dentro de los parámetros correspondientes. Máxime cuando la transferencia documental de contratación al archivo central la viene adelantando únicamente el funcionario evaluado.

**De conformidad con lo establecido en el Artículo 19 del Acuerdo 17 de 2008, las evidencias demostraran con carácter preferencial el desempeño del funcionario en su ambiente laboral, y se produzca una evaluación objetiva, por lo que se solicita se tengan en cuenta los informes presentados por el funcionario evaluado, que son evidencia registrada que determina el cumplimiento de los compromisos laborales durante este periodo en un 100% y se asigne el puntaje correcto a los compromisos comportamentales de acuerdo con lo manifestado anteriormente, asignándose el puntaje total correcto de 100% como Resultado Alcanzado durante el Periodo de calificación Parcial por cambio de Jefe Inmediato.**

#### **Compromisos Comportamentales.**

Para este periodo de evaluación eventual, no se deja registro del cumplimiento de los compromisos comportamentales, se entienden concertados los mismos del periodo anterior que se encuentran cumplidos por el evaluado.

**Evaluación Parcial Eventual comprendida entre el 16 de diciembre de 2009 al 31 de enero de 2010, que corresponde al lapso comprendido entre la última evaluación y el final de la evaluación parcial del segundo semestre.**

**Para este periodo el evaluador fue la Dra. Matilde Nieto Contreras, Directora de Gestión Corporativa de la Secretaría Distrital de Ambiente.**

No se modificaron los **compromisos laborales, metas, criterios, evidencias y resultados esperados** del periodo de evaluación anterior (1 de agosto a 9 de diciembre de 2009).

Para este periodo se presentó por el evaluado Informes de gestión de fechas 18 de diciembre de 2009 y 12 de febrero de 2010 que correspondientes a las actividades recibidas y desarrolladas durante el periodo de calificación.

De los informes de gestión presentados por el funcionario evaluado que se tiene como evidencias se puede establecer el cumplimiento del 100% de los compromisos laborales asumidos.

Por lo tanto:

**De los Compromisos se registra en su primer numeral un resultado esperado de 40% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados. Por lo tanto, el puntaje que se asigna de 19.29% no es correcto, debiéndose registrar 40%, para el primer semestre.**





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

3314

**Se registra en el segundo compromiso laboral un resultado esperado de 30% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados. Por lo tanto, el puntaje que se asigna de 14.28% no es correcto, debiéndose registrar 30%, para el primer semestre.**

**Finalmente, se registra en el tercer compromiso laboral un resultado esperado de 30% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados. Por lo tanto, el puntaje que se asigna de 14.64% no es correcto, debiéndose registrar 30%, para el primer semestre.**

No se produjeron requerimientos por parte del jefe inmediato-evaluador por demoras en el trámite de los asuntos asignados, toda vez que se realizaron conforme a las normas de archivo, procedimientos establecidos y dentro de los parámetros correspondientes. Máxime cuando la transferencia documental de contratación al archivo central la viene adelantando únicamente el funcionario evaluado.

**De conformidad con lo establecido en el Artículo 19 del Acuerdo 17 de 2008, las evidencias demostraran con carácter preferencial el desempeño del funcionario en su ambiente laboral, y se produzca una evaluación objetiva, por lo que se solicita se tengan en cuenta los informes presentados por el funcionario evaluado, que son evidencia registrada que determina el cumplimiento de los compromisos laborales del Periodo parcial de calificación del segundo semestre en un 100% y se asigne el puntaje correcto a los compromisos comportamentales de acuerdo con lo manifestado anteriormente, asignándose el puntaje total correcto de 100% como Resultado Alcanzado durante el Periodo de calificación Parcial eventual final del segundo semestre.**

#### **Compromisos comportamentales:**

Para este periodo de evaluación eventual, no se deja registro del cumplimiento de los compromisos comportamentales, se entienden concertados los mismos del periodo anterior que se encuentran cumplidos por el evaluado.

Dado que de conformidad con el artículo 13 del Acuerdo 17 de 2008 se establece que las evaluaciones parciales eventuales que se realicen tendrán un valor ponderado dentro de la evaluación parcial semestral, en proporción a los días correspondientes al periodo evaluado, este valor deberá ponderarse entonces sobre el 100% del cumplimiento de los compromisos laborales, puesto que se encuentra evidenciado que se ha cumplido en su totalidad durante los periodos parciales eventuales de calificación, tal como se demuestra con las evidencias señaladas, que reposan en el portafolio puesto que han sido presentadas al evaluado con radicación de la SDA y no existen reparos, observaciones en relación con las mismas, como tampoco ningún requerimiento por parte del evaluador.

Las evaluaciones parciales producidas no han contado con reuniones de retroalimentación, en especial en el ultimo periodo, por lo que de manera respetuosa puedo asegurar que el evaluado desconoce en que consisten los compromisos laborales que se han fijado desde periodos anteriores e incluso vigencias anteriores, en las cuales ha sido destacada la labor del funcionario evaluado, por el cumplimiento incluso de planes de mejoramiento generados por auditorias regulares de la Contraloría de Bogotá, que han ameritado reconocimientos a la gestión adelantada.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
Secretaría Distrital  
AMBIENTE

3314

*Por simple que la labor de archivo pueda parecer, esta se realiza con unos rigores, técnicas, parámetros, especificaciones, las cuales el funcionario evaluado viene cumpliendo a cabalidad.*

***Por lo anteriormente expuesto, la Evaluación definitiva del Desempeño laboral del funcionario José Vicente Contreras Mojica, debe ser ajustada a derecho por el evaluador, en atención a las normas y reglamentos de carrera administrativa que le son aplicables, de manera objetiva, basándose en las evidencias existentes, debiéndose registrar en el porcentaje acumulado de cumplimiento el 40% para el primer compromiso laboral, el 30% de cumplimiento para el segundo compromiso laboral y el 30% de cumplimiento para el tercer compromiso laboral. En consecuencia, el total corresponde al 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, que equivalen a 89 puntos de calificación.***

*Efectuada la revisión del puntaje total de calificación, solicito se aplique el reconocimiento de los once puntos adicionales para acceder al Nivel Sobresaliente que regula el Acuerdo 116 de 2009, en su artículo 3º, tomando como factor el literal c) "Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía y celeridad y realización con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.", y atendiendo lo que la mencionada norma dispone: "En todo caso la entidad asignará los 11 puntos como mínimo en dos elementos de calificación adicional entre los que podrá tener en cuenta los aquí señalados", en razón a los aportes permanentes que como Presidente de la Organización Sindical SERAMBIENTE-Sindicado de Servidores Públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente se generan hacia la entidad, gestionando como facilitador en la solución de conflictos laborales, clima organizacional, ejerciendo veeduría sobre las acciones de la administración, generando propuestas (Ej. revisiones normativas), actividades que contribuyen al mejoramiento y fortalecimiento institucional, tal como lo ha reconocido el señor Secretario Distrital de Ambiente en varias oportunidades y mas recientemente en la reunión institucional realizada en febrero del presente año en la Gobernación de Cundinamarca.*

#### CONSIDERACIONES DE LA DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA

Que esta Dirección luego de haber realizado la revisión y el análisis correspondiente a las evidencias citadas por el recurrente, en concordancia con el Acuerdo 17 de 2008 en su artículo 19 el cual dispone: "EVIDENCIAS REQUERIDAS: Al definir los compromisos laborales para el periodo de evaluación se fijarán las evidencias que se requieran para verificar su cumplimiento, Las evidencias podrán referirse al producto, desempeño o conocimiento y comprensión del funcionario y deberán corresponder a lo fijado en la base inicial del proceso de evaluación. Las evidencias demostraran, con carácter preferencial, el desempeño del funcionario en su ámbito laboral. Las evidencias que se incorporen al Portafolio de Evidencias deberán ser veraces, suficientes, actualizadas y pertinentes".

Asimismo, el Artículo 20 ibídem, "PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS: Las evidencias que hagan parte del Portafolio deberán ser representativas de desempeño laboral del funcionario e indicarán el cumplimiento de los criterios definidos para cada uno de los componentes de la evaluación. Estas podrán ser aportadas tanto por el evaluador, responsable directo de su recolección, como por el evaluado o los participantes que se definan al momento de la fijación de los compromisos laborales."

Dado lo anterior y tomando como base que en el portafolio de evidencias no se registran evidencias que aportadas por el jefe inmediato amerite y sustente la valoración asignada por él, para los tres





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
AMBIENTE

3314

compromisos laborales citados en el recurso interpuesto por el funcionario, se procedió a analizar y evaluar las pruebas indicadas por el recurrente en el recurso de reposición presentado.

Previo a lo anterior, se procede a realizar las siguientes precisiones:

1. El recurrente manifiesta: "... En cuanto a los criterios se estableció: "Brindar apoyo a las oficinas misionales para que puedan cumplir sus objetivos". Criterios aplicables a todos los compromisos laborales, de manera genérica por tratarse de una dependencia de apoyo a la gestión."

A este punto se precisa, que: "Brindar apoyo a las oficinas misionales para que puedan cumplir sus objetivos" hace referencia es a la META de la dependencia a la que contribuirá el desempeño del evaluado, según fue registrado debidamente en el formato de información general de la evaluación del desempeño, en ningún caso actúa como CRITERIO aplicable a todos los compromisos laborales, según relaciona en su recurso, ya que cada uno de sus compromisos laborales tiene sus propios criterios establecidos en las metas descritas en el formato " Acuerdo de compromisos laborales".

**2." De los compromisos se registra en su primer numeral un resultado esperado de 40% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados. Por lo tanto, el puntaje que se asigna de 19% no es correcto, debiéndose registrar 40%, para el primer semestre.**

**Se registra en el segundo compromiso laboral un resultado esperado de 30% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados. Por lo tanto, el puntaje que se asigna de 14% no es correcto, debiéndose registrar 30%, para el primer semestre.**

**Finalmente, se registra en el tercer compromiso laboral un resultado esperado de 30% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados. Por lo tanto, el puntaje que se asigna de 14.50% no es correcto, debiéndose registrar 30%, para el primer semestre.**

Con relación a lo anterior, es procedente aclarar:

El 100% de cumplimiento de los compromisos laborales se establece para todo el periodo, es decir, el comprendido entre el 1 de febrero de 2009 al 31 de enero de 2010; si tenemos en cuenta que en el periodo se deben presentar como mínimo dos evaluaciones parciales, es decir, dos semestrales se entendería que para el primer semestre se alcanzaría un porcentaje de cumplimiento del 50% y para el segundo semestre el otro 50% de cumplimiento, lo que al hacer la sumatoria nos proporciona el 100% del cumplimiento de los compromisos en todo el periodo.

Dado lo anterior y al hacer la verificación correspondiente de las evidencias presentadas y que hacen parte de su portafolio, se puede establecer el cumplimiento en los compromisos adquiridos, por lo que y en atención a lo arriba descrito, el porcentaje de cumplimiento para el primer semestre quedaría como sigue:

Primer compromiso: " ADECUAR Y REGISTRAR TÉCNICAMENTE LOS DOCUMENTOS QUE CONFORMAN LAS CARPETAS CONTRACTUALES DE ACUERDO CON LA NORMATIVA VIGENTE AL RESPECTO". **Porcentaje de cumplimiento 20%**





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
AMBIENTE

3314

Segundo compromiso: "ORGANIZAR Y SELECCIONAR LOS DOCUMENTOS HACER TRANSFERIDOS AL ARCHIVO CENTRAL, DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS". **Porcentaje de cumplimiento 15%**

Tercer compromiso: "ENTREGAR OPORTUNAMENTE LA INFORMACION SOBRE LAS CARPETAS CONTRACTUALES QUE LE SEAN SOLICITADAS". **Porcentaje de cumplimiento 15%.**

Que por lo anterior, la primera evaluación parcial quedaría repuesta con un porcentaje de cumplimiento del 50%.

**3. Evaluación parcial eventual del año 2009 comprendida entre el 1 de agosto a 9 de diciembre de 2009 (Por cambio de evaluador).**

*" De los compromisos se registra en su primer numeral un resultado esperado de 40% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados. Por lo tanto, el puntaje que se asigna de 19% no es correcto, debiéndose registrar 40%, para el segundo semestre.*

*Se registra en el segundo compromiso laboral un resultado esperado de 30% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados. Por lo tanto, el puntaje que se asigna de 14% no es correcto, debiéndose registrar 30%, para el segundo semestre.*

*Finalmente, se registra en el tercer compromiso laboral un resultado esperado de 30% que se cumplió en su totalidad es decir con el 100% de los compromisos fijados. Por lo tanto, el puntaje que se asigna de 14.50% no es correcto, debiéndose registrar 30%, para el segundo semestre.*

Por lo anterior y realizada la comprobación de las evidencias allegadas y que hacen parte de su portafolio, se estableció igualmente el cumplimiento del 100% para los ciento veintinueve días (129) correspondiente a la evaluación eventual, por lo que y en atención a la precisión descrita en el segundo punto, el porcentaje de cumplimiento para la proporción del segundo semestre quedaría como sigue:

Primer compromiso: " ADECUAR Y REGISTRAR TÉCNICAMENTE LOS DOCUMENTOS QUE CONFORMAN LAS CARPETAS CONTRACTUALES DE ACUERDO CON LA NORMATIVA VIGENTE AL RESPECTO". **Porcentaje de cumplimiento 14.33%**

Segundo compromiso: "ORGANIZAR Y SELECCIONAR LOS DOCUMENTOS HACER TRANSFERIDOS AL ARCHIVO CENTRAL, DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS". **Porcentaje de cumplimiento 10.75%**

Tercer compromiso: "ENTREGAR OPORTUNAMENTE LA INFORMACION SOBRE LAS CARPETAS CONTRACTUALES QUE LE SEAN SOLICITADAS". **Porcentaje de cumplimiento 10.75%.**

Que por lo anterior, la proporción para el segundo semestre correspondiente a ciento veintinueve días (129) de evaluación parcial eventual por cambio de evaluador, quedaría repuesta con un porcentaje de cumplimiento del 35.83%.

**4. Evaluación Parcial Eventual comprendida entre el 16 de diciembre de 2009 al 31 de enero de 2010, que corresponde al lapso comprendido entre la ultima evaluación y el final de la evaluación parcial del segundo semestre**





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ, D.C.

Secretaría Distrital

AMBIENTE

3314

A este particular se precisa lo siguiente: la evaluación parcial eventual comprendida entre el 16 de diciembre de 2009 al 31 de enero de 2010, que el recurrente relaciona, es inexacta, toda vez que según consta en su evaluación eventual se está tomando desde el 10 de diciembre, aunque la fecha de efectividad en la posesión de la Doctora Nieto Contreras fue del 16 de diciembre según acta de posesión No. 107 a diciembre de 2009, lo anterior en concordancia con el Decreto 1227 de 2005, en su artículo 53.1 párrafo 2 " los periodo inferiores a 30 días serán calificados conjuntamente con el periodo siguiente".

Dado lo anterior el periodo de la evaluación eventual realizada por la Doctora Nieto Contreras, corresponde al periodo comprendido **entre el 10 de diciembre de 2009 y el 31 de enero de 2010 y corresponde a cincuenta y un (51) días del segundo semestre.**

Dado lo precedente, el porcentaje de cumplimiento para la proporción de los cincuenta y un (51) días restante del semestre quedaría como sigue:

Primer compromiso: "ADECUAR Y REGISTRAR TÉCNICAMENTE LOS DOCUMENTOS QUE CONFORMAN LAS CARPETAS CONTRACTUALES DE ACUERDO CON LA NORMATIVA VIGENTE AL RESPECTO". **Porcentaje de cumplimiento 5.67%**

Segundo compromiso: "ORGANIZAR Y SELECCIONAR LOS DOCUMENTOS HACER TRANSFERIDOS AL ARCHIVO CENTRAL, DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS". **Porcentaje de cumplimiento 4.25%**

Tercer compromiso: "ENTREGAR OPORTUNAMENTE LA INFORMACION SOBRE LAS CARPETAS CONTRACTUALES QUE LE SEAN SOLICITADAS". **Porcentaje de cumplimiento 4.25%.**

**Que por lo anterior, la proporción para el segundo semestre correspondiente a cincuenta y un (51) días de evaluación parcial eventual, quedaría confirmada con un porcentaje de cumplimiento del 14.17%.**

**Así las cosas para el consolidado del segundo semestre se debe sumar el 35.83% más el 14.17% correspondiente a 51 días (del 10 de diciembre de 2009 a 31 de enero de 2010), calificado por el ultimo evaluador, para un porcentaje de cumplimiento total del segundo semestre del 50%.**

**Que por otra parte, el funcionario igualmente solicita en el recurso se tenga en cuenta el Decreto 116 de 2009, así:"...solicito se aplique el reconocimiento de los once puntos adicionales para acceder al Nivel Sobresaliente que regula el Acuerdo 116 de 2009, en su artículo 3º, tomando como factor el literal c) "Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía y celeridad y realización con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.", y atendiendo lo que la mencionada norma dispone: "En todo caso la entidad asignará los 11 puntos como mínimo en dos elementos de calificación adicional entre los que podrá tener en cuenta los aquí señalados", en razón a los aportes permanentes que como Presidente de la Organización Sindical SERAMBIENTE-Sindicado de Servidores Públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente se generan hacia la entidad, gestionando como facilitador en la solución de conflictos laborales, clima organizacional, ejerciendo veeduría sobre las acciones de la administración, generando propuestas (Ej. revisiones normativas), actividades que contribuyen al mejoramiento y fortalecimiento institucional, tal como lo ha reconocido el señor Secretario Distrital de Ambiente en varias oportunidades y mas recientemente en la reunión institucional realizada en febrero del presente año en la Gobernación de Cundinamarca..."**





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
AMBIENTE

33 | 4

Que una vez analizadas las actividades indicadas por el recurrente y teniendo en cuenta que como integrante de la Organización Sindical de la Secretaria, tiene una participación activa y evidente en todas las actuaciones que lleva a cabo esta organización y que su actividad no afecta el cumplimiento de las actividades propias de su empleo, se considera viable otorgarle un (1) punto por su participación en grupos o actividades que requieren participación voluntaria, en consonancia con el acuerdo 116 de 2009.

Que en lo que respecta a la petición del recurrente: ***"solicito se aplique el reconocimiento de los once puntos adicionales para acceder al Nivel Sobresaliente que regula el Acuerdo 116 de 2009, en su artículo 3º, tomando como factor el literal c) "Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía y celeridad y realización con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.", y atendiendo lo que la mencionada norma dispone: "En todo caso la entidad asignará los 11 puntos como mínimo en dos elementos de calificación adicional entre los que podrá tener en cuenta los aquí señalados"***.

Es importante aclarar, dado lo solicitado por el recurrente, que el Acuerdo 27 de 2008 en el **INSTRUCTIVO NÚMERO UNO** se establece: ***"PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS. Para acceder al nivel sobresaliente deberán incluirse en el portafolio de evidencias los soportes que permitan identificar y demostrar la superación de las expectativas relacionadas con los compromisos establecidos al inicio del periodo"***.

Que dado lo anterior y teniendo en cuenta que el recurrente no aportó las evidencias que permitan el reconocimiento de la totalidad de los once (11) puntos adicionales, dentro de los términos y al interponer el recurso, no es procedente establecer un mayor **puntaje** en el nivel sobresaliente.

Que en mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO:** Reponer la evaluación y calificación final del periodo correspondiente al 1 de febrero de 2009 a 31 de enero de 2010, en un 100% de cumplimiento de sus compromisos al funcionario JOSE VICENTE CONTRERAS MOJICA, para el primer semestre y proporción del segundo semestre en lo correspondiente al ajuste de una valoración del 20% para el primer compromiso, del 15% para el segundo y del 15% de cumplimiento para el tercer compromiso, quedando así **la evaluación del primer semestre con un porcentaje de cumplimiento del 50%** y la evaluación del segundo semestre con un porcentaje consolidado entre el 35.83% para los tres compromisos ajustándolos de acuerdo a lo descrito anteriormente, y el 14.17% proporcional a la evaluación eventual del 10 de diciembre al 31 de enero de 2010, para una **calificación total del segundo semestre en un porcentaje del 50% de cumplimiento**.

Dado lo precedente, la calificación final del periodo de evaluación del desempeño laboral del funcionario queda repuesta en un **porcentaje del 100% de cumplimiento** en los compromisos establecidos al inicio del periodo, **lo que le permite obtener un puntaje de 89 puntos de acuerdo, con la escala de calificación establecida para el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral**, Acuerdo 17 de 2008 y el párrafo 1º del Acuerdo 116 de 2009 en lo concerniente al **cumplimiento de los compromisos fijados**.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital  
AMBIENTE

3314

**ARTICULO SEGUNDO:** Otorgar adicionalmente al funcionario JOSE VICENTE CONTRERAS MOJICA, Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 27, un (1) punto por su participación en grupos o actividades que requieren participación voluntaria, tomando como base los elementos contenidos en el artículo 3º del Acuerdo 116 de 2009.

**ARTÍCULO TERCERO:** Modificar la evaluación y calificación final del periodo de evaluación 2009-2010, dada al funcionario JOSE VICENTE CONTRERAS MOJICA, Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 27, modificación que será efectuada por esta dependencia disponiéndose en consecuencia y con base en los argumentos expuestos en la parte motiva de esta resolución, que el resultado de la calificación final recusada será del 100% del cumplimiento en los compromisos, lo que corresponde a un puntaje final de **89 puntos**, que lo ubica dentro de la escala de calificación prevista, en el **nivel satisfactorio**.

**ARTICULO CUARTO:** Que como consecuencia de lo anterior y teniendo en cuenta que el cumplimiento del 100% de los compromisos establecidos en el marco de la evaluación del desempeño corresponde a 89 puntos y que de conformidad con el artículo segundo de la presente providencia se le otorga un (1) punto adicional, procede ubicar al funcionario JOSE VICENTE CONTRERAS MOJICA, Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 27, en el **nivel sobresaliente**, con una **calificación final en la Evaluación del Desempeño laboral para el periodo 2009-2010 de 90 puntos**.

**ARTICULO QUINTO:** Comunicar la presente decisión al recurrente señor JOSE VICENTE CONTRERAS MOJICA, identificado con la cedula de ciudadanía No. 19.260.115, titular del cargo de Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 27.

**ARTICULO CUARTO:** Conceder el recurso de apelación en lo que le fuere desfavorable en los términos del artículo 50 del Código Contencioso Administrativo y el Artículo 28 de Acuerdo 17 de 2008, expedido por la Comisión Nacional de Servicio Civil.

**ARTICULO QUINTO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**NOTIFIQUESE Y CUM PLASE.**

Dada en Bogotá D.C., a los

15 ABR 2010

**MATILDE NIETO CONTRERAS**  
Directora de Gestión Corporativa

