



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Resolución No. ^{NO} 3705

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

EL SECRETARIO 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, artículo 35 del Decreto 760 de 2005, y el Decreto Distrital 109 de 2009 y

CONSIDERANDO:

Que el funcionario WILLIAM VALDERRAMA GUTIÉRREZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.327.371 de Bogotá, Profesional Especializado Código 222 Grado 25 en calidad de encargo, mediante escrito del 9 de mayo de 2011, interpuso el recurso de apelación contra la calificación definitiva de evaluación de desempeño correspondiente al periodo 2010-2011, efectuada por el Subsecretario General y de Control Disciplinario, la cual fue de 87 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 el Subsecretario General y de Control Interno Disciplinario, resolvió el recurso de reposición mediante resolución 2558 del 4 de mayo de 2011, confirmando la evaluación de servicios otorgada al funcionario WILLIAM VALDERRAMA GUTIÉRREZ para el periodo 2010 - 2011.



Carrera 6 N° 14-98 Pisos 2°, 5°, 6°, 7° y 9° Bloque A
Pisos 3° y 4° Bloque B

PBX: 444 1030
FAX: 444 1030 ext. 522

BOGOTÁ, D.C. COLOMBIA
www.secretariadeambiente.gov.co





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

Que de conformidad con el artículo 50 del Código Contencioso Administrativo, es procedente conceder el recurso de apelación al recurrente, el cual debe ser resuelto por el inmediato superior del funcionario que tomó la decisión controvertida, con el fin de que se aclare, modifique o revoque.

Que dentro de las funciones asignadas al Despacho de la Secretaría Distrital de Ambiente, el literal i del artículo 8, preceptúa:

"Artículo 8º. Literal i) Conocer en única, primera y segunda instancia de todos los asuntos que sean de su competencia.

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

PRESUPUESTOS DE HECHO.

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

Que el señor **WILLIAM VALDERRAMA GUTIERREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.327.371 de Bogotá, funcionario de carrera administrativa titular del cargo Profesional Especializado 222-20, ocupando en la actualidad el cargo de Profesional Especializado Código 222 Grado 25 adscrito a la Subsecretaría General y de Control Interno Disciplinario en calidad de encargo.

Que mediante escrito radicado 2011ER35312 del 29 de marzo de 2011, el funcionario **WILLIAM VALDERRAMA GUTIERREZ** profesional especializado 222-25 (E), interpuso el "recurso de reposición contra la **Calificación definitiva de servicios – Evaluación de Desempeño Laboral de William Valderrama Gutiérrez. Periodo comprendido entre 1ro de febrero de 2010 al 31 de enero de 2011**".





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

Que de la documentación que reposa en la hoja de vida del funcionario **WILLIAM VALDERRAMA GUTIERREZ**, se observa que el mismo se notificó personalmente de la evaluación definitiva el 22 de marzo del 2011, presentando el escrito del recurso de reposición el día 29 de marzo de los corrientes, encontrándose con el lleno de los requisitos establecidos en los artículos 50 y siguientes del Código contencioso administrativo.

Que el Subsecretario General y de Control Interno Disciplinario jefe inmediato del recurrente, mediante resolución No. 2558 del 04 de mayo de 2011, resolvió el recurso de reposición confirmando la calificación final otorgada para el periodo 2010-2011.

Que por lo anterior el funcionario **VALDERRAMA GUTIERREZ**, interpuso dentro del término legal el recurso de apelación y que se encuentra presentado en los términos y con el lleno de los requisitos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.

Que de conformidad con el artículo 50 del Código Contencioso Administrativo, es procedente conceder el recurso de apelación al recurrente, por lo que este despacho procederá a pronunciarse sobre la impugnación propuesta, previo el análisis de los siguientes hechos y argumentos:

1.1. HECHOS DEL RECURSO

Que el evaluado **WILLIAM VALDERRAMA GUTIERREZ**, manifiesta en el recurso incoado como argumentos fácticos los siguientes:

" Yo **WILLIAM VALDERRAMA GUTIERREZ**, mayor de edad, domiciliado en Bogotá D.C., identificado con la Cédula de Ciudadanía número 79.327.371 de Bogotá, como funcionario de esta entidad en el cargo de Profesional Especializado código 222 Grado 25 en calidad de encargo, actuando en nombre propio, con fundamento en el artículo 38 de la ley 909 del 23 de septiembre de 2004, en concordancia con el artículo 58 del Decreto 1227 del 21 de abril de 2005 y el numeral 8 del punto 5-6 del ACUERDO 000137 de 2010 de enero 14, expedido por de la Comisión Nacional del Servicio Civil,





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

encontrándome dentro del término legal establecido por el artículo 51 del decreto 01 de 1984 (Código Contencioso Administrativo), el cual establece que " Los recursos de reposición y de apelación podrán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal , o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella, o a la desfijación del edicto, o a la publicación, según el caso", **presento recurso de apelación, para que derogue, modifique o aclare la Resolución No. 2558 del 4 de mayo de 2011, "por la cual se decide un recurso de Reposición " proferida por el señor Subsecretario General y de Control Disciplinario y por consiguiente se corrija mi calificación de servicios, resultante de la evaluación de mi desempeño laboral, del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2010 al 31 de enero de 2011 para que se me califique con imparcialidad y equidad.**

1.2. ARGUMENTOS DEL RECURSO

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:

Que el recurrente manifiesta como fundamentos del recurso los siguientes:

FUNDAMENTOS DEL PRESENTE RECURSO DE APELACION

ANTECEDENTES

Como funcionario de carrera administrativa, adscrito a la Subsecretaria General y de Control Disciplinario, fui objeto de calificación de servicios correspondiente al periodo 1 de febrero de 2010 al 31 de enero de 2011, obteniendo un puntaje de 87 puntos, que dentro del término legal impugne dicha calificación el día 29 de marzo de 2011, interponiendo recurso de reposición en contra del acto de calificación el cual me fue resuelto mediante la Resolución No. 2558 del 4 de mayo de 2011," por la cual se decide un recurso de Reposición" proferida por el señor Subsecretario General y de Control Interno Disciplinario, notificado el mismo día, en la cual confirma la evaluación de desempeño laboral inicialmente





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

presentada, en consecuencia me permito interponer por escrito el recurso de apelación correspondiente.

Proceso de Evaluación

- 1. CALIFICACIÓN DE SERVICIOS.** La calificación de servicios obtenida en la evaluación de mi desempeño laboral, durante el mencionado periodo fue satisfactoria, reflejando en total de 87 puntos. Calificación de servicios que se compone de la suma de dos aspectos: a.- evaluación del primer periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2010 y el 31 de julio de 2010, periodo en el cual se me calificó con 89 puntos y el segundo periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2010 y el 31 de enero de 2011, periodo en el cual se me asignó de 84 puntos.
- 2. FASES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO** La evaluación del desempeño comprendió las siguientes fases de conformidad con actividades desarrolladas en el Área del Sistema Integrado de Calidad de la Subsecretaría General y de Control Interno Disciplinario para la vigencia 2010-2011.

PRIMERA FASE. Fijación de Compromisos. En esta fase se fijaron los compromisos funcionales medibles, cumplibles, alcanzables, realizables, demostrables y verificables con los resultados o productos. Los cuales aplicaron tanto para el primer periodo de evaluación semestral como para el segundo periodo, y son los siguientes:

1ER COMPROMISO LABORAL: Presentación oportuna de los informes.

3.1 ACCIONES PROYECTADAS

Presentar con la oportunidad debida los informes que tengan relación específica con el Sistema Integrado de Gestión, ya sean requeridos por los diferentes usuarios de la Secretaría o en cumplimiento a la normatividad vigente.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

3.2 CRITERIOS PARA LAS ACCIONES

Informe de avance al Plan de mejoramiento, mapas de riesgos, reporte plan de acción proyecto 321, premio distrital a la gestión.

2DO COMPROMISO LABORAL: Documentos del Sistema Actualizados

3.1 ACCIONES PROYECTADAS

Coordinar, junto con los integrantes de Equipo Operativo del Sistema Integrado de Gestión, la actualización de los documentos del Sistema de Gestión de Calidad.

3.2 CRITERIOS PARA LAS ACCIONES

Revisión y / o proyección de los actos administrativos necesarios para la adopción o modificación de los documentos del sistema.

3ER COMPROMISO LABORAL: Socialización y mantenimiento del Sistema.

3.1 ACCIONES PROYECTADAS

Orientar con la oportunidad debida, de manera eficiente, a los diferentes servidores asignados por las dependencias de la Secretaría, en el levantamiento, formulación y / o modificación de los documentos del sistema, tales como procedimientos, anexos (guías, formatos, modelos, protocolos), mapas de riesgo, planes de mejoramiento y demás documentos del sistema.

3.2 CRITERIOS PARA LAS ACCIONES

Reuniones de socialización y de mantenimiento del sistema.

SEGUNDA FASE. Seguimiento y Conformación del Portafolio de Evidencias. En esta fase el evaluador debe hacer seguimiento al desempeño laboral del empleado y acopiar las evidencias fijadas y adicionales que





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

permitan validar el cumplimiento de los compromisos laborales previamente establecidos con el evaluado, en términos de oportunidad, calidad, pertinencia, claridad, veracidad, suficiencia y actualización y de esto dejará registro.

Harán parte del portafolio de evidencias los documentos que demuestran el desempeño del servidor a lo largo del periodo, haciendo la retroalimentación de los hallazgos, los cuales quedarán registrados en documento que forma parte integral de la evaluación.

TERCER FASE. Verificación del Cumplimiento de Compromisos. En esta fase se constatarán los resultados obtenidos por el evaluado de acuerdo con las evidencias de producto, desempeño o conocimiento y comprensión.

CUARTA FASE. Resultado de la Evaluación. En esta fase el evaluador, previa verificación del cumplimiento de los compromisos y con base en el portafolio de evidencias y reuniones de retroalimentación, asignará el puntaje que corresponda al cumplimiento de las metas con relación a los compromisos fijados al inicio.

INCONFORMIDAD CON LA CALIFICACION

La calificación obtenida en el segundo periodo de evaluación comprendido entre el 1 de agosto de 2010 y el 31 de enero de 2011 fue de 84 puntos, lo cual no se ajusta a las evidencias que soportan el cumplimiento del 100% de los compromisos laborales fijados para el periodo, correspondiendo una calificación de 89 puntos, específicamente con el compromiso No. 1, ya que no se tiene en cuenta lo acordado en acción proyectada y los criterios que se plantearon para dar cumplimiento a las acciones, los cuales no tienen nada que ver con la evidencia presentada como soporte de la calificación dada a este compromiso.

La evidencia presentada por el evaluador, no corresponde ni al compromiso, ni a la acción, ni a los criterios, e igualmente no corresponde al periodo evaluado, 1 de agosto – 31 de enero de 2011, ya que la evidencia presentada tiene fecha de expedición 12 de febrero de 2010, que correspondería al primer periodo de evaluación, periodo calificado con 89 puntos. Este argumento fue admitido por el evaluador en su respuesta a la decisión del recurso de reposición, pero no es, como él lo indica, un hecho concomitante, ya que la evidencia presentada





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

como el presunto sustento, es posterior al del periodo de la evaluación, y de acuerdo con el artículo 54 del Decreto 1227 de 2005, la calificación definitiva del desempeño de los empleados de carrera es el resultado de ponderar las evaluaciones semestrales previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, es decir dos (2) evaluaciones parciales al año independientes.

Lo anterior en concordancia con el artículo 51 del Decreto 1227 de 2005, que en sus numerales 51.1 y 51.2 establece que las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:

51.1 Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tener 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 apreciado dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

Es importante tener en cuenta y resaltar que el compromiso por el cual estoy siendo evaluado con una calificación menor a la acordada, se le dio cumplimiento en toda su extensión, tal fue así que los informes relacionados con el Sistema Integrado de Gestión, fueron presentados completos y con la debida oportunidad como son los avances al plan de mejoramiento, mapas de riesgo, reporte plan de acción proyecto 321, del premio distrital a la gestión, criterios por los cuales debo ser evaluado.

Durante el periodo evaluado no se presenta evidencia que demuestre algún requerimiento del jefe inmediato, encargado de la evaluación que determine el incumplimiento de compromisos, acciones o criterios de evaluación, o que hubiese solicitado su mejoramiento o ajuste, como tampoco se formuló observación alguna en este sentido sobre los resultados alcanzados. Máxime cuando se encuentran evidenciados los resultados concretos obtenidos y cumplidas las metas institucionales fijadas en la planeación estratégica para la dependencia en el tema funcional que me corresponde en un 100%.

Tan fue así mi aporte al ejercicio y las funciones de la Subsecretaria General y de Control Disciplinario que se logró mantener la certificaciones de Calidad en





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

NTGP: 1000, en ISO 9000 y se alcanzó la certificación ambiental en ISO 14000 y en ningún momento se vio afectada o perjudicada la gestión e igual no se me realizó observación alguna.

Adicional a lo anterior, la calificación viene acompañada de un plan de mejoramiento que no corresponde con el compromiso acordado, ni con la evidencia presentada, es decir no hay consistencia entre lo acordado, lo evaluado y lo propuesto a mejorar. La evaluación realizada para el segundo periodo no es objetiva, justa, imparcial y no está fundada en principios de equidad; ni referida a hechos concretos que se hayan producido durante dicho periodo, incumpliendo con la normatividad vigente, además de no reflejar ni la calidad, ni la cantidad y mucho menos la puntualidad de la labor por mi desempeñada en el periodo evaluado, es injusta porque desconoce mis aportes adicionales al cumplimiento de los compromisos laborales acordados.

El funcionario obligado a realizar mi evaluación, no cumplió con la obligación establecida en el artículo 39 de la Ley 909 de 2004, de seguir la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señala el reglamento para el efecto de evaluación de desempeño que la entidad adopto. Este incumplimiento se puede constituir en falta grave y puede ser sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado, este incumplimiento en la respuesta al recurso de reposición se admite, aunque se insinúen otras instancias para resolverlo. Asimismo, se me reconoce la razón en lo recurrido; sin embargo, no se corrige la calificación, sin sustentación consecuente, ni consistente, trasladándome las falencias del evaluador cuando se me indilga falta de diligencia, exclusivamente en un asunto, la recolección del total de unas firmas en un documento de integración del equipo operativo del sistema integrado de gestión, documento que no está contemplado en los criterios de la evaluación del compromiso 1, fue situación que a pesar de señalarse extemporáneamente por el evaluador directamente en la calificación (más de trece meses después del hecho de su ocurrencia), por informativo de otra dependencia, no me fue objeto de requerimiento por parte del evaluador omitiéndose el derecho al debido proceso.

Teniendo en cuenta que la situación referenciada fue señalada solo directamente en la calificación de desempeño correspondiente al segundo periodo, en el recurso interpuesto presenté las justificaciones correspondientes



Carrera 6 N° 14-98 Pisos 2°, 5°, 6°, 7° y 9° Bloque A
Pisos 3° y 4° Bloque B

PBX: 444 1030
FAX: 444 1030 ext. 522

BOGOTÁ, D.C. COLOMBIA
www.secretariadeambiente.gov.co





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

sobre el estado y aplicación del documento, las cuales no fueron siquiera objeto de análisis por el evaluador al responder el recurso, ratificándose simplemente en quitarme en la calificación del segundo periodo 5 puntos respecto del primer compromiso, con una evidencia que como le he referenciado no corresponde a dicho periodo sino al primero ya calificado y no recurrido, que además no es consecuente con el resto de la calificación, y sobre todo que por su naturaleza no generó afectación en el resultado de la gestión, de ello haber sido así se hubieran presentado hallazgos u observaciones por las Auditorías realizadas al respecto, y hubieren sido objeto de acciones correctivas inmediatas lo cual no ocurrió, máxime en un proceso tan riguroso como es la certificación del sistema.

También se desconocen por el evaluador los aportes adicionales presentados por el evaluado, los cuales generaron valor agregado a la gestión y que superan el cumplimiento de los compromisos laborales acordados, tales como:

- Apoyo en el seguimiento de los contratos del personal de apoyo en la meta Sistema de Gestión de Calidad del Proyecto 321, específicamente los asignados a la Subsecretaria General en los Procesos de Gestión Documental, Direccionamiento Estratégico y apoyo para la certificación en Ambiental, 2 puntos Adicionales.
- Se participó y aprovechó la capacitación relacionada con la norma de carácter Ambiental, ISO 18001:2001 y actualización de la norma de Calidad NTGP 1000:2009, aplicando los conocimientos adquiridos en el logro de la meta. Para 2 puntos Adicionales.
- Participación en la proyección del acto administrativo que adopta el manual de contratación que busca contribuir (sic) a las metas y logros de la Entidad dentro de proceso de Gestión Recursos Físicos. Para 4 puntos Adicionales.



Carrera 6 N° 14-98 Pisos 2°, 5°, 6°, 7° y 9° Bloque A
Pisos 3° y 4° Bloque B

PBX: 444 1030
FAX: 444 1030 ext. 522

BOGOTÁ, D.C. COLOMBIA
www.secretariadeambiente.gov.co





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

PRETENSION:

Por lo anterior, la calificación definitiva debe ser ajustada, siendo la calificación definitiva correcta 97 puntos, es decir, la calificación resultante obtenida entre el puntaje obtenido en el primer periodo semestral de 89 puntos y la calificación que debe ajustarse para el segundo periodo semestral correspondiente a 89 puntos, más 8 puntos por aspectos adicionales, de acuerdo con lo sustentado y el sistema de Evaluación establecido.

1.3 CONSIDERACIONES JURIDICAS DEL DESPACHO 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 debe ir quedando documentado y que sirve en su momento 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 entre evaluador y evaluado.

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.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

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 exacto 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. Lealtad, eficacia, honradez, objetividad, economía, diligencia y compromiso 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.

De este modo el artículo 2º numeral 3 literales c y d de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 consagra, entre otros los principios de la función pública así:

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

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.

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 merito como principio sobre el cual se fundamenta la permanencia en el servicio.

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



Carrera 6 N° 14-98 Pisos 2°, 5°, 6°, 7° y 9° Bloque A
Pisos 3° y 4° Bloque B

PBX: 444 1030
FAX: 444 1030 ext. 522

BOGOTÁ, D.C. COLOMBIA
www.secretariadeambiente.gov.co





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

"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 ibidem 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 cómo deberá surtir la evaluación de desempeño, a lo cual el artículo 53 ibidem establece lo siguiente:

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

53.1 *Por el periodo 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 periodo y que será la sumatoria de dos evaluaciones semestrales, realizadas una por el periodo comprendido entre el*





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **Nº 3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

evaluación el funcionario fue calificado con 89 puntos y en particular, para el primer compromiso objeto de este proceso, le fue evaluado con el 100% de cumplimiento; por lo que tal como la norma lo contempla, se debe evaluar al funcionario por las labores realizadas dentro del periodo correspondiente de conformidad con las evidencias presentadas en su oportunidad.

Si tal como se señala en la evaluación del segundo periodo se evidencio tal falencia con posterioridad a ella, no es posible retrotraer el tiempo para la significación del mismo.

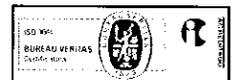
Adicionalmente es de tener en cuenta en este proceso que la fecha en la cual se notifica al funcionario de su evaluación del segundo semestre y calificación final del periodo 2010-2011, es posterior a lo que determina la norma¹ 22 de marzo de 2011 para este proceso, esto es 35 días posteriores a la fecha ultima que determina la normatividad a saber, febrero 15 de 2011.

Que igualmente y teniendo en cuenta lo contemplado en la guía de evaluación del desempeño de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-, se relaciona que las evidencias deben: *son fuente de información sobre las circunstancias que pueden afectar el desempeño del evaluado, para su validez, deben ser elaboradas y recolectadas de manera oportuna, con la suficiente inmediatez que garantice su confiabilidad y objetividad*. "Las evidencias aportan información en diferentes niveles, el más común de ellos está asociado a los resultados; sin embargo otras opciones dan cuenta de los procesos mediante los cuales los resultados son alcanzados y es tal vez en este punto en el que el evaluador deberá prestar especial atención, ya que éste proceso más que obedecer a una evaluación de resultados, es como su nombre lo indica, una evaluación de desempeño laboral, es decir, debería este proceso permitir valorar los aportes, esfuerzos y participación en la construcción y el crecimiento institucional y no limitarse a la calificación de resultados finales desconociendo el desempeño cotidiano del evaluado"².

Aunado a lo anterior, y dentro de lo establecido en el sistema propio de evaluación del desempeño de la Secretaría Distrital de Ambiente para este proceso, se establece particularmente en la ETAPA 3: Seguimiento al desempeño durante el periodo entre los cuales se establece entre otros, "la

¹ Decreto 760 de 2005 Artículo 33 Responsables: Los responsables de evaluar a los empleados de carrera y en periodo de prueba deberán hacerlo dentro de los plazos y casos establecidos en el reglamento. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.

² GUIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL CNSC Pág.: 11 y 12.





"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

verificación y cumplimiento de las actividades que se van desarrollando de los compromisos adquiridos y las dificultades que se hayan generado, con el propósito de realizar correctivos o ajustes a tiempo³, verificación que está a cargo del jefe inmediato, al igual que lo establecido en el reglamento del portafolio de evidencias que está contenido en el instructivo del manual del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño. Lo anterior se expone con el propósito de contextualizar la importancia del seguimiento al desempeño laboral por parte del jefe inmediato a sus evaluados a fin de garantizar un acopio de evidencias oportunas que permitan evaluar de manera objetiva el desempeño durante el periodo correspondiente.

Que por las razones expuestas, se considera que la evidencia presentada: correo interno emitido por la oficina de control interno y de fecha 8 de marzo de 2011, no aplica para la valoración dada al compromiso No. 1: PRESENTACION OPORTUNA DE INFORMES debido a:

1. La evidencia de incumplimiento relacionada, se presenta por fuera del término que establece la norma para la evaluación y calificación final del periodo 2010-2011⁴.
2. La evidencia tiene fecha de realización 12 de febrero de 2010, la cual no aplicaría por no pertenecer al lapso que se está evaluando, sin embargo dado lo anterior se resalta que para el primer periodo ese compromiso fue valorado con el cumplimiento al 100% del mismo⁵.

En consecuencia y de acuerdo con lo precedente, se considera que el puntaje determinado para el primer compromiso en la evaluación del segundo periodo del funcionario se debe ajustar al 100% de cumplimiento, esto es se le debe otorgar y ajustar el puntaje obtenido de (20 puntos) al funcionario el puntaje esperado para ese compromiso el cual corresponde a 25 puntos.

Sin embargo no se desconoce que se dejó de realizar una obligación, por lo que se debe proyectar un plan de mejoramiento individual en el cual se deben establecer las acciones de mejora requeridas y las fechas de seguimiento respectivo.

³ MARCO CONCEPTUAL DEL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA SDA, Pág 43 a 45.

⁴ Artículo 53 del Decreto 1227 de 2005

⁵ Artículo 8 del Acuerdo 18 de 2008





"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

Que así mismo es del caso citar que se procede o procedió a realizar una revisión oficiosa y detallada de cada uno de los factores evaluados en primera instancia al funcionario WILLIAM VALDERRAMA GUTIERREZ y se concluye en lo que respecta a la evaluación del segundo semestre y en el formato de COMPROMISOS LABORALES que se debe obtener una valoración parcial de 89 puntos tal como lo manifestó en su momento el recurrente, ante la implicancia oportuna por parte del evaluador inicial de la evaluación en el primer periodo calificable por la evidencia de la falencia al no tramitar en debida forma un documento de responsabilidad.

Que en el formato CONSOLIDACIÓN DE LAS EVALUACIONES Y AJUSTES A COMPROMISOS EN EL PERIODO, la evaluación del segundo semestre debe corresponder a 89 puntos,

Que en el formato CALIFICACIÓN FINAL DEL PERIODO, se deben corregir las puntuaciones correspondientes al segundo periodo (Numeral 6.1.2) a 89 puntos y la calificación final (Numeral 6.1.3) se debe ajustar al resultado del promedio de las dos evaluaciones, es decir 89 puntos.

Igualmente y teniendo en cuenta que para poder acceder al nivel sobresaliente el funcionario debe haber alcanzado el máximo satisfactorio, que para el caso de la Secretaría Distrital de Ambiente es de 89 puntos⁶, se considera pertinente proceder a considerar los aportes adicionales relacionados por el funcionario, conjuntamente con lo establecido en el instructivo de la entidad página 27.

Los aportes que relaciona el funcionario son lo siguientes:

- Apoyo en el seguimiento de los contratos del personal de apoyo en la meta Sistema de Gestión de calidad del Proyecto 321, específicamente los signados a la Subsecretaria General en los Procesos de Gestión Documental, Direccionamiento Estratégico y apoyo para la certificación en Ambiental, 2 puntos Adicionales.
- Se participo y aprovecho la capacitación relacionada con la norma de carácter Ambiental, ISO 18001:2001 y actualización de la norma de Calidad NTGP 1000:2009, aplicando los conocimientos adquiridos en el logro de la meta. Para 2 puntos Adicionales.

⁶ Instructivo del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño numeral 7.3 Calificación final, pág 26



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

- Participación en la proyección del acto administrativo que adopta el manual de contratación que busca contribuir (sic) a las metas y logros de la Entidad dentro de proceso de Gestión Recursos Físicos. Para 4 puntos Adicionales.

Que como consecuencia de las normas que sobre evaluación del desempeño regula esta evaluación, se puede colegir que con base en el nuevo puntaje de servicio obtenido consecuencia del resultado analítico realizado, se debe generar la corrección aritmética que es de 89 puntos, con lo que se tiene que el nuevo grado de la evaluación de servicios del funcionario WILLIAM VALDERRAMA GUTIERREZ corresponde al máximo satisfactorio, que comprende hasta 89 puntos, ajuste que le permite al funcionario acceder al nivel sobresaliente, de conformidad con lo establecido en el sistema propio de evaluación de desempeño, correspondiéndole al evaluador inicial (jefe inmediato), otorgar la valoración pertinente a los aportes presentados por el recurrente.

Que en merito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Revocar la Resolución No. 2558 del 4 de mayo de 2011 "Por la cual se da respuesta al recurso de reposición interpuesto por WILLIAM VALDERRAMA GUTIÉRREZ contra la calificación de servicios, a través de la cual el Subsecretario General y de Control Disciplinario, confirmó la EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DURANTE EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE FEBRERO DE 2010 Y EL 31 DE ENERO DE 2011, al funcionario WILLIAM VALDERRAMA GUTIERREZ identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.327.371, Profesional Especializado Código 222 Grado 25.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Modificar la evaluación y calificación final del periodo de evaluación 2010-2011, dada al funcionario WILLIAM VALDERRAMA GUTIERREZ, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.327.371 Profesional Especializado Código 222 Grado 25 (E), modificación que será efectuada por el Subsecretario General y de Control Disciplinario





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

1º. de febrero y el 31 de julio y otra por el periodo comprendido entre el 1º de agosto y el 31 de enero del siguiente año.

Que con base en el artículo 33 del Decreto 760 de 2005 "por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse 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 de apelación ante el inmediato superior de este, cuando considere 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 lo cinco (5) días siguiente a ella, y que en el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo."*

Que analizados los documentos aportados, se verificó que el funcionario WILLIAM VALDERRAMA GUTIÉRREZ cumplió con los compromisos laborales y funciones asignadas para el periodo de evaluación. Que no obstante y aunque dentro de las evidencias establecidas, se refiere específicamente a la entrega de informes en particular del 1er compromiso establecido, se detecta que se dejó de conseguir algunas firmas en el DOCUMENTO DE INTEGRACIÓN DEL GRUPO OPERATIVO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD, fechado el 12 de febrero de 2010, las cuales tiene la relevancia de no tenerse como suscritos por carecer de ellas y por lo tanto deja como manifiesta un posible hallazgo que recaería en una no conformidad dentro de las evaluaciones de auditoría realizadas, sin embargo del resultado obtenido, es manifiesto que se dejó de realizar un deber, una obligación depositada en un funcionario de manejo y confianza en quien la administración delegó tal encargo precisamente por su grado de responsabilidad.

Que si bien es cierto se dejó de realizar este deber encomendado, también lo es que éste hallazgo se evidenció en el momento de realizar la evaluación del segundo periodo y la calificación final del mismo, lo que quiere decir que no se tuvo en cuenta en el periodo respectivo, esto es en el primer periodo comprendido entre el 01 de febrero a 31 de julio de 2010. En esta primera



Carrera 6 N° 14-98 Pisos 2°, 5°, 6°, 7° y 9° Bloque A
Pisos 3° y 4° Bloque B

PBX: 444 1030
FAX: 444 1030 ext. 522

BOGOTÁ, D.C. COLOMBIA
www.secretariadeambiente.gov.co





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **3705**

"Por la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto contra la evaluación definitiva del desempeño del servidor de la Secretaría Distrital de Ambiente William Valderrama Gutiérrez"

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 de 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**.

ARTÍCULO TERCERO.-Remitir copia del presente documento al evaluador inicial Subsecretario General y de Control Disciplinario, para que se proceda a la verificación de los aportes adicionales que presenta y solicita el recurrente con el propósito de acceder al nivel sobresaliente, teniendo en cuenta que se encuentra en el máximo puntaje establecido por la norma.

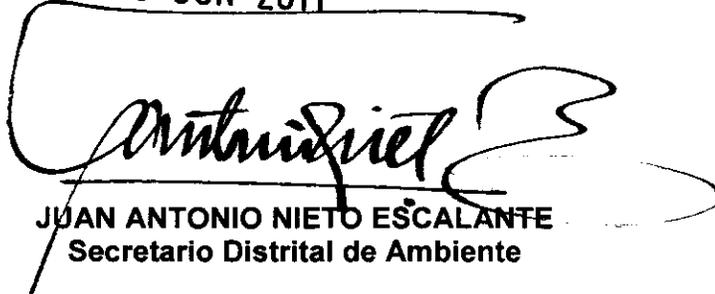
ARTÍCULO CUARTO.- Comunicar la presente decisión al recurrente señor WILLIAM VALDERRAMA GUTERREZ identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.327.371, profesional Especializado Código 222 Grado 25 (E) adscrito a la Subsecretaría General y de Control Disciplinario.

ARTÍCULO QUINTO.- Contra la presente decisión no procede recurso alguno, quedando así agotada la vía gubernativa.

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

NOTIFIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. 16 JUN 2011


JUAN ANTONIO NIETO ESCALANTE
Secretario Distrital de Ambiente

