

Por cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio de apelación interpuesto por Adriana del Pilar Rodríguez Amador contra la calificación final de desempeño periodo 2008 - 2009

LA SUBDIRECTORA CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE

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

CONSIDERANDO

Que a la señora ADRIANA DEL PILAR RODRÍGUEZ AMADOR funcionaria de carrera administrativa y titular del cargo de Profesional Universitario Código 219 Grado 15 le fue realizada evaluación semestral por el Doctor Juan Camilo Ferrer Tobón, Jefe de la Oficina de Gestión Contractual, para el período comprendido entre el 1° de febrero de 2008 y el 31 de Julio de 2008, con 90 puntos, evaluación que fue comunicada a la evaluada a través del correo electrónico institucional el día 2 de septiembre de 2008.

Que la segunda evaluación correspondiente al período comprendido entre el 1° de agosto de 2008 y el 9 de octubre de 2008 fue realizada por la Doctora Luz Mónica Acevedo Talero, Jefe de la Oficina de Gestión Contractual para la época, con un total de 95 puntos, evaluación que le fue comunicada a la evaluada el día 9 de octubre de 2008.

Que como resultado de la ponderación correspondiente, la calificación final definitiva de la funcionaria ADRIANA DEL PILAR RODRÍGUEZ AMADOR correspondió a un total de noventa y dos punto cinco (92.5) puntos, calificación que no fue posible notificar personalmente a la evaluada.

Que en concordancia con lo dispuesto en el Artículo 44 del Código Contencioso Administrativo, mediante comunicación No. 2009EE23589 del 2 de junio de 2009, recibida por la funcionaria en la misma fecha, fue citada por la Dirección de Gestión Corporativa para notificarle personalmente la evaluación del desempeño laboral definitiva, correspondiente al período comprendido entre el 1° de febrero de 2008 y el 31 de enero de 2009 sin que en el término dispuesto hubiere comparecido para surtir dicha notificación.

Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34 del Decreto 760 de 2005 que establece: "*La calificación definitiva anual o la extraordinaria se notificará personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzca. Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto en el inciso anterior, se enviará por correo certificado una copia de la misma a la dirección que opere en la hoja de vida del evaluado y se dejará constancia escrita de ello, caso en el cual la notificación se entenderá surtida en la fecha en la cual aquella fue entregada*"; mediante oficio

Resolución No. 4 2 6 3

Por cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio de apelación interpuesto por Adriana del Pilar Rodríguez Amador contra la calificación final de desempeño periodo 2008 - 2009

No. 2009EE25409 del 10 de junio de 2009 le fue enviada por correo certificado copia de la calificación definitiva al domicilio registrado por la funcionaria en la hoja de vida, comunicación que fue devuelta por el servicio de correo, con la observación de que no había persona que la recibiera.

Que no obstante lo anterior, el día 19 de junio de 2009, la funcionaria ADRIANA DEL PILAR RODRÍGUEZ AMADOR se notificó personalmente de la calificación final del periodo 2008-2009 según consta en el oficio radicado No. 2009EE25409, en el cual aparece la firma en señal de recibido.

Que el día 30 de junio la funcionaria ADRIANA DEL PILAR RODRÍGUEZ AMADOR identificada con cédula de ciudadanía No. 51.866.105 de Bogotá, Profesional Universitario Código 219 Grado 15, mediante radicado No. 2009ER30301, 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 2008-2009, según lo dispone el artículo 35 del Decreto 760 de 2005.

Que la Dirección de Gestión Corporativa, mediante memorando con número de radicación 2009IE14846 del 6 de julio de 2009 trasladó a la Subdirección Contractual el recurso interpuesto, teniendo en cuenta que el Jefe de Oficina de Gestión Contractual de la época en que se produjo la calificación final de la recurrente, es la persona idónea para resolver el recurso interpuesto.

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

1.1 HECHOS DEL RECURSO

Que la evaluada, ADRIANA DEL PILAR RODRÍGUEZ AMADOR, manifiesta en el recurso

"De manera respetuosa, y una vez efectuada en debida forma la notificación de la evaluación de Desempeño Laboral correspondiente al periodo 01 de febrero de 2008 al 31 de enero de 2009, en oportunidad legal presento RECURSO DE REPOSICIÓN y en subsidio RECURSO DE APELACIÓN contra la misma, ante su despacho, teniendo en cuenta que durante el periodo en mención se produjeron dos evaluaciones parciales por diferente evaluador, dado el cambio de Jefe de la Dependencia, y teniendo que la evaluación del desempeño se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regula, lo cual se sustenta en las siguientes motivaciones:

El Sistema tipo de Evaluación del 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 17 y 18 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

Resolución No. _____

Por cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio de apelación interpuesto por Adriana del Pilar Rodríguez Amador contra la calificación final de desempeño periodo 2008 - 2009

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 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....”

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 uno de ellas para que evaluador en atención al presente recurso proceda a corregirlas, de tal manera que ello conlleve la correcta evaluación definitiva del desempeño de la funcionaria en aplicación de las normas legales vigentes, y en especial por FALTA DE OBJETIVIDAD, contraviniendo el Artículo 50 del Decreto 1227 de 2005, que establece que la evaluación del desempeño deberá ser realizada con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.”

En cuanto hace a la calificación otorgada al respecto, su inconformidad radica en los asuntos que enuncia en los párrafos siguientes.

1.2 ARGUMENTOS DEL RECURSO

Que la recurrente manifiesta como fundamentos del recurso los siguientes:

Sobre la Evaluación Parcial Semestral del año 2008 comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de julio de 2008:

“Se fijaron como compromisos laborales los mismos fijados para el periodo de evaluación anterior (1 de agosto de 2007 a de enero de 2009), teniendo en cuenta las actuaciones realizadas durante el mismo y los logros obtenidos relativos al desempeño.

En cuanto a las metas fue registrado en el formato de Acuerdo de Compromisos Laborales: “Cumplir con las tareas asignadas en relación con el compromisos correspondiente y en el tiempo dado” (sic) Meta que se fijó de la misma manera para todos los compromisos laborales. No se fijó un término, tiempo, cantidad, ni otro factor que estableciera los avances o logros requeridos para su cumplimiento, como lo regula el Acuerdo 17 de 2008 en su artículo 17.

En cuanto a los criterios se estableció: “Apuntar a la consecución de los objetivos misionales de la entidad”, criterios que se aplicaron a todos los compromisos laborales, de manera genérica, lo cual se presupone que fue por tratarse de una dependencia de apoyo a la gestión. Se brindó apoyo de acuerdo a las necesidades institucionales. (...)

Resolución No. 4 2 6 3

Por cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio de apelación interpuesto por Adriana del Pilar Rodríguez Amador contra la calificación final de desempeño periodo 2008 - 2009

Las evidencias las consignadas son: "Cordis, informes, reparto, minutas, oficios, conceptos", aplicadas a todos los compromisos laborales.

En este sentido, la funcionaria evaluada presentó durante el periodo informes periódicos, mensuales o quincenales, 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 (...)

En cuanto al sistema Cordis, en varios de los informes presentados se indica que éste no se encuentra actualizado y por lo tanto, no es confiable la información que este genera, al respecto se hicieron varios seguimientos que confirmaron dicha situación.

*Al finalizar el periodo como es costumbre de la funcionaria evaluada presentó informe de gestión correspondiente con un anexo de 80 folios en el que se registra el seguimiento a los asuntos asignados, el cual fue recepcionado el 31 de julio de 2008. **Del mencionado informe se puede concluir que los asuntos pendientes de trámite al final de periodo corresponde a un 1% de las tareas asignadas durante el periodo de evaluación, y que se refieren al compromiso laboral número 1 exclusivamente**, de cuyo porcentaje, la mitad fueron tramites asignados y decepcionados a finales de julio de 2008, que se encontraban pendientes de entrega de carpetas por parte del archivo para revisión de antecedentes, requeridos a otras dependencias y en trámite; y el resto de asuntos que se encontraban requeridos y pendientes de respuesta de otras dependencias."*

Por lo anterior la recurrente solicita se revise contra evidencias la calificación del primer periodo ya que considera haber alcanzado para el compromiso Número 1 el 99% de gestión y para el compromiso número 3 haber alcanzado el 100% de la gestión.

Sobre la Evaluación Parcial Semestral del año 2008 comprendido entre el 1° de agosto al 9 de octubre de 2008:

Considera la recurrente que la recomendación registrada en el acuerdo de compromisos comportamentales, en lo que hace referencia a las recomendaciones de mejoramiento: *"Mejorar la actitud hacia criterios diferentes procurando mayor respeto y entendimiento de otras posiciones y opiniones, para lograr acuerdos y el logro de las metas propuestas"*, se debe eliminar por cuanto *"carece de toda objetividad y asertividad, lo que genera un juicio errado de las conductas y comportamientos laborales que me han caracterizado durante el transcurrir de mi vinculación a la entidad"*.

Sobre la Evaluación Definitiva de Desempeño Laboral

La recurrente reponen la evaluación definitiva en lo concerniente a la motivación de la calificación definitiva *"La calificación final obedeció a la demora en la proyección de algunos actos administrativos y otros documentos, debido a otras ocupaciones"*, pues considera que dicha observación es producto de la falta de objetividad y asertividad del evaluador, además señala: *"No se entiende tampoco,*

Resolución No. 4 2 6 3

Por cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio de apelación interpuesto por Adriana del Pilar Rodríguez Amador contra la calificación final de desempeño periodo 2008 - 2009

porque el evaluador señala que las demoras se debieron a otras ocupaciones dejando sin claridad que clase de ocupaciones: institucionales, sindicales, personales, otras que desconozco, lo que en ningún sentido es asertivo, objetivo, ni concreto, y deja en un sinsabor que no se encuentra evidenciado.” y que en consecuencia solicita que sea objetiva y asertiva, producto de la determinación de los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que pose la evaluada y que se encuentran demostradas por la funcionaria evaluada en el ejercicio de su labor.

CONSIDERACIONES DE LA SUBDIRECCIÓN CONTRACTUAL

Que ésta Subdirección luego de haber realizado la revisión y el análisis correspondiente a las evidencias citadas por la recurrente, en concordancia con el Acuerdo 17 de 2008 en su Artículo 19º el cual dispone: **“EVIDENCIAS REQUERIDAS: Al definir los compromisos laborales para el período 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 fase inicial del proceso de evaluación. Las evidencias demostrarán, 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.”.

Así mismo, el Artículo 20º Ibidem, **“PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS: Las evidencias que hagan parte del Portafolio deberán ser representativas del 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 registra evidencias que aportadas por el jefe inmediato amerite y sustente la valoración otorgada por él, para el primer y tercer compromiso citado en el recurso de la funcionaria, se considera pertinente reponer la evaluación parcial del primer semestre ajustando para el primer compromiso una valoración de 49 puntos y para el tercer compromiso una valoración de 20 puntos, quedando así la **evaluación del primer semestre en un puntaje de 99 puntos.**

Atendiendo la segunda parte del recurso interpuesto, en lo que hace referencia a la evaluación parcial eventual ocurrida por separación temporal del ejercicio de las funciones por más de treinta (30) días, por comisión de servicios en un cargo de libre nombramiento y remoción en el periodo comprendido entre el 1º de agosto y el 09 de octubre de 2008.

Resolución No. 4 2 6 3

Por cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio de apelación interpuesto por Adriana del Pilar Rodríguez Amador contra la calificación final de desempeño periodo 2008 - 2009

Esta dependencia considera pertinente proporcionar mayor claridad en la motivación de la calificación registrada en la evaluación del desempeño laboral de la funcionaria evaluada.

Texto original “La calificación final obedeció a la demora en la proyección de algunos actos administrativos y otros documentos, debido a otras ocupaciones”.

Texto ajustado: “La calificación final obedeció a la demora en la proyección de algunos actos administrativos y otros documentos, debido a otras ocupaciones propias de las actividades sindicales que como Secretaria General del Sindicato de Servidores Públicos de la Secretaria Distrital de Ambiente SERAMBIENTE debe atender”.

Que en merito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Reponer la evaluación dada inicialmente a la funcionaria ADRIANA DEL PILAR RODRÍGUEZ AMADOR, para el primer semestre en lo correspondiente al ajuste de una valoración de 49 puntos para el primer compromiso y una valoración de 20 puntos para el tercer compromiso, quedando así **la evaluación del primer semestre en un puntaje total de 99 puntos**. Cabe resaltar que los demás compromisos no tienen ninguna variación en el puntaje evaluado.

ARTÍCULO SEGUNDO: Modificar la evaluación y calificación final del periodo de evaluación 2008-2009, dada a la funcionaria ADRIANA DEL PILAR RODRÍGUEZ AMADOR, Profesional Universitario Código 219 Grado 15, 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 recusada corresponde a un puntaje total en el **nivel sobresaliente de 97.0 puntos**.

ARTICULO TERCERO: No se considera procedente la eliminación de la recomendación de mejoramiento en la evaluación eventual de la funcionaria, pero se realiza un ajuste aclaratorio, quedando el texto final así: “**Se recomienda al funcionario una mayor apertura³, hacia criterios, posiciones y conceptos jurídicos diferentes con relación a los temas cuyo estudio son de su competencia**”.

³ entendiéndose éste término como: la capacidad para aceptar nuevas demandas, nuevos actores, y nuevas formas de resolución a los problemas etc.



Resolución No. 4 2 6 3

Por cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio de apelación interpuesto por Adriana del Pilar Rodríguez Amador contra la calificación final de desempeño periodo 2008 - 2009

La recurrente hace claridad *"que en esta evaluación existe coherencia entre los resultados esperados y los resultados alcanzados para un puntaje total asignado de 95 puntos". Sin embargo considera que la recomendación de mejoramiento "no es de buen recibo para la evaluada el juicio del evaluador en cuanto a la recomendación de mejoramiento" por lo que solicita "se elimine la recomendación de mejora formulada por cuanto carece de toda objetividad y asertividad, lo que genera un juicio errado de las conductas y comportamientos laborales que me han caracterizado durante el transcurrir de mi vinculación a la entidad".*

Los Acuerdos 17 y 18 de 2008, en sus artículos 22 y 11 respectivamente, establecen: *"Los compromisos laborales solo podrán valorarse con fines ligados a planes de mejoramiento y su evaluación no incidirá en la calificación de servicios del empleado".*

De igual manera el Acuerdo 18 de 2008, en su artículo 37 determina: *"Además de los usos señalados en la Ley, la evaluación del desempeño laboral de los empleados debe tenerse en cuenta como indicador de gestión, para revisar o modificar los manuales de funciones y competencias laborales, para diseñar y reorientar planes, programas y proyectos del área o de la entidad, y para adoptar planes de programas de bienestar e incentivos para los empleados."*

Que la entidad en consonancia con la norma citada, proyecta sus planes de bienestar y capacitación teniendo en cuenta no solamente el diagnóstico, sino las recomendaciones y sugerencias aportadas por los evaluadores a los evaluados, en el proceso de evaluación del desempeño laboral. Partiendo de lo anterior y sobre esta base, para el periodo 2009-2010 la Secretaría Distrital de Ambiente a través de la Dirección de Gestión Corporativa, proyectó entre otros, el taller *"Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales"* para todos los funcionarios con el ánimo de propender por el fortalecimiento del clima laboral de la entidad.

Que el evaluador está siendo asertivo en su recomendación, entendiéndose éste término como: *"una forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar nuestras ideas y sentimientos o defender nuestros legítimos derechos sin la intención de herir o perjudicar, actuando desde un estado interior de autoconfianza"*¹.

Que dado lo anterior, esta Subdirección no considera procedente la eliminación definitiva de la recomendación sino la misma se replanteé, de la siguiente forma: **"Se recomienda al funcionario una mayor apertura², hacia criterios, posiciones y conceptos jurídicos diferentes con relación a los temas cuyo estudio son de su competencia"**.

Con respecto a la solicitud de la recurrente en cuanto a que *"la motivación de la evaluación definitiva del desempeño laboral sea objetiva y asertiva, producto de la determinación de los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes de la evaluada y que se encuentran demostradas por la funcionaria en el ejercicio de su labor"*.

¹ <http://es.wikipedia.org/wiki/Asertividad>

² entendiéndose éste término como: la capacidad para aceptar nuevas demandas, nuevos actores, y nuevas formas de resolución a los problemas etc. <http://www.google.com.co/search?hl=es&q=define%3Aapertura&meta=cr%3DcountryCO>.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

Resolución No. 4 2 6 3

Por cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio de apelación interpuesto por Adriana del Pilar Rodríguez Amador contra la calificación final de desempeño periodo 2008 - 2009

ARTICULO CUARTO: Se considera procedente proporcionar mayor claridad en la motivación de la calificación final quedando el texto final así: ***“La calificación final obedeció a la demora en la proyección de algunos actos administrativos y otros documentos, debido a otras ocupaciones propias de las actividades sindicales que como Secretaria General del Sindicato de Servidores Públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente SERAMBIENTE debe atender”.***

ARTICULO QUINTO: Comunicar la presente decisión a la recurrente señora ADRIANA DEL PILAR RODRÍGUEZ AMADOR, identificada con cédula de ciudadanía No. 51.866.105, titular del cargo de Profesional Universitario Código 219 Grado 15.

ARTICULO SEXTO: Compulsar copia de lo actuado y resuelto a la Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Distrital de Ambiente para lo de su competencia.

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

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los **09 JUL 2009**


LUZ MÓNICA ACEVEDO TALERO
Subdirectora Contractual

