



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital
AMBIENTE

Resolución No. 5727

“Por la cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio el de apelación interpuesto por LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO contra la calificación final de desempeño periodo 2009-2010”

EL JEFE DE LA OFICINA DE PARTICIPACIÓN, EDUCACIÓN Y LOCALIDADES 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 la señora LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO funcionaria de carrera administrativa y titular del cargo Profesional Universitario Código 219 Grado 18, le fueron realizadas dos evaluaciones parciales por parte de el doctor ELBERTH ROBLES ROJAS, Jefe de la Oficina de Gestión Ambiental Territorial hoy Oficina de Participación, Educación y Localidades, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero 2009 al 30 de junio de 2009; y por parte del doctor FRANCISCO ANTONO CORONEL JULIO en proporción para el periodo comprendido entre el 1 de julio hasta el 31 de enero de 2010, para un porcentaje final de cumplimiento en el periodo 2009-2010 del 90% que equivale a un puntaje de 80 puntos, ubicándolo en el nivel satisfactorio, evaluación que le fue notificada el 13 de mayo de 2010.

Que el día 13 de mayo de 2010 la funcionaria LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO identificada con la cedula de ciudadanía No. 22.433.770 de Barranquilla, Profesional Universitario Código 219 Grado 18, mediante radicado 2010ER25951, encontrándose dentro del término legal interpuso recurso de reposición y en subsidio el 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 Dirección de Gestión Corporativa, mediante memorando con número de radicación 2010IE12924 del 18 de mayo de 2010 trasladó a la Oficina de Participación, Educación y Localidades el recurso interpuesto.

Que el Jefe de la Oficina de Participación, Educación y Localidades, 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:





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital
AMBIENTE

5727

Continuación Resolución No. _____

*"Por la cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio el de apelación interpuesto por
LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO contra la calificación final de desempeño periodo 2009-2010"*

HECHOS Y ARGUMENTOS DEL RECURSO

Que la evaluada funcionaria LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO, manifiesta en el recurso incoado:

"Notificada el jueves 6 de mayo de 2010, de la evaluación definitiva del desempeño laboral correspondiente al período comprendido entre el 1 de febrero de 2009 y el 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, y de igual manera para que por su conducto se designe a la persona que por competencia adelantaría la resolución del mismo. La anterior tendríamos que decir:

El sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral, adoptado para el período de Evaluación del Desempeño en mención por la entidad, corresponde al que se fijo 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 la 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 eventuales efectuadas, y que existan 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





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **5727**

"Por la cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio el de apelación interpuesto por **LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO** contra la calificación final de desempeño periodo 2009-2010"

conlleve la correcta evaluación definitiva del desempeño del funcionario objeto de evaluación en aplicación de las normas legales vigentes, las cuales no fueron observadas.

I. Evaluación parcial eventual del año 2009 comprendido entre el 1 de febrero hasta el 31 de junio de 2009 (por cambio de evaluador).

*Para este periodo el evaluador fue el señor **Elberth Robles**, Jefe de la Oficina de Participación, Educación y Localidades de la Secretaría Distrital de Ambiente.*

Así la situación:

A. No es cierto que el señor Elberth Robles, haya podido evaluar el periodo comprendido entre el 1 de febrero y el 30 de junio de 2009, por cuanto:

a.1- La suscrita solamente se reintegró a la entidad el lunes 9 de febrero de 2009, haciéndolo a la Dirección de Gestión Corporativa, en donde me desempeñaba como profesional universitario (**mi cargo estaba designado a esa dependencia**) y después de haber estado al frente del área de bienestar social en la Secretaría de Educación Distrital, en virtud al otorgamiento de una **Comisión de Servicios**.

El 10 de febrero de 2010, mediante **Resolución 0769**, fui comisionado por (1) mes en la **Oficina de Gestión Ambiental Territorial**. No obstante lo anterior, adelanté en esa dependencia, labores recomendadas por la Doctora Nubia Consuelo González Moreno. Tal es el caso del Programa de Prácticas Universitarias y lo relacionado con el acuerdo de la inclusión de la población LGTB, al interior del Distrito Capital. (**ver anexo 1, 2 y 3**). (**No se produjo calificación alguna**).

a.2- Entre el **12 de marzo y el 11 de abril de 2009**, me encontraba en el Jardín Botánico José Celestino Mutis en el área de Bienestar Social, respondiendo igualmente a una **Comisión de Servicios**, otorgada por esta Entidad. (**ver anexo 4**). (**No se produjo calificación alguna**).

a.3- Mediante **Resolución No. 3581 del 20 de marzo de 2009**, mi cargo dependiente de la Dirección de Gestión Corporativa, fue trasladado a la **Subdirección de Proyectos y Cooperación Internacional**, habida cuenta de la reestructuración que adelantó la Secretaría Distrital de Ambiente. (**ver anexo 5**). Hay que hacer observancia entorno al hecho que en este periodo, no se definieron compromisos laborales, habida cuenta que se estaba analizando si la experticia de la suscrita adquirida durante aproximadamente catorce años en la Entidad, era compatible con las exigencias del cargo al interior de esta dependencia.

a.4- Tan solo para el día **5 de mayo de 2009** y mediante **Resolución 3674**, mi cargo fue ubicado en la Oficina de Participación, Educación y Localidades, antigua **Oficina de Gestión Territorial**. (**ver anexo 6**).

BOGOTÁ POSITIVA
GOBIERNO DE LA CIUDAD



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. 5727

"Por la cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio el de apelación interpuesto por LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO contra la calificación final de desempeño periodo 2009-2010"

a.5- Los compromisos laborales, para el 18 de junio de 2009, apenas estaban siendo concertados (ver anexo 7).

No obstante lo anterior y dado que la Resolución del traslado de mi cargo a la Oficina de Participación, Educación y Localidades, tiene fecha 5 de mayo de 2009 y en virtud a que aún no se habían concertado los compromisos laborales que normativamente se ordena para una correcta evaluación de desempeño, el señor Robles ordena a la suscrita que realice actividades mediáticas tal es el caso de la elaboración de una propuesta para la "Escuela de Altos Estudios Ambientales de la Secretaría Distrital de Ambiente", tarea que en los compromisos concertados a 18 de junio de 2009, no se refleja. Por lo que considero que la calificación no es objetiva. (ver anexos 6 y 7).

B- En el proceso evaluativo se viciaron los principios de la transparencia, equidad y objetividad, cuando:

b.1- El señor Eberth Robles, dado lo extraño de mi situación con respecto a la Oficina de Participación, Educación y Localidades, ha debido realizar una evaluación conforme a la realidad existente y no la consignada en el formulario denominado "Compromisos Comportamentales", y sustentarla con argumentos mentirosos, lesivos y tendenciosos, y por demás inaceptables porque ponen en duda y lesionan, una trayectoria transparente y comprometida de mas de catorce (14) años de la suscrita.

ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO, dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la Entidad; frente a este aparte, el señor Robles, dice:... "cuando ha permanecido en su puesto de trabajo ha cumplido con el compromiso adquirido". No he podido entender a que hizo referencia con esta afirmación el señor Robles, ya que desde el mismo momento en que fui comunicada con la Resolución No. 3674 del 5 mayo de 2010, que trasladaba mi cargo a la Oficina de Participación, Educación y Localidades, me hice presente; aún cuando **no tenía un lugar de trabajo asignado**.

TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN, trabajar con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales y comunes, frente a este ítem afirma el señor Robles: ... "es una funcionaria apática en sus labores y poco colaboradora para el trabajo en equipo", como se puede afirmar que soy apática frente a mis labores, el señor Robles jamás asignó a la suscrita tareas de tipo grupal y que a nivel interno de la Oficina le hubiesen permitido realizar este tipo de afirmación. Y lo que es peor, el tiempo que permanecí en contacto con el (Sr. Robles), no le dieron el derecho ni el conocimiento para hacer un análisis de mi persona y mi quehacer al interior de la **Oficina de Participación, Educación y Localidades** y mucho menos con respecto a la Entidad.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. 5727

"Por la cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio el de apelación interpuesto por **LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO** contra la calificación final de desempeño periodo 2009-2010"

APRENDIZAJE CONTINUO, adquirir y desarrollar permanentemente conocimientos, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacional, vuelve el señor Robles a realizar afirmaciones tendenciosas e inaceptables y sin ningún sustento real, al manifestar en el formulario ya citado: "**Es poco interesada en desarrollar y aplicar este tipo de compromisos**". Esto contradice de tajo lo que el señor Robles detalla como una fortaleza de la suscrita: "**Es una funcionaria capacitada y de mucha experiencia en el área que ha sido asignada**". Teniendo en cuenta lo anterior se puede afirmar que en los escasos dos (2) meses de permanencia intermitente, en la Oficina de Participación, Educación y Localidades y sin haber definido compromisos laborales, no fui designada para capacitación, inducción o reinducción alguna; así como también tampoco se me hizo observación evidente ni verbalmente y mucho menos por escrito en este sentido. Luego entonces, no se puede afirmar que yo me mostré poco interesada en desarrollar este tipo de compromisos, si los mismos no se dieron y por lo que la suscrita rechaza la anterior afirmación de manera contundente.

Teniendo en cuenta lo anterior, y en lo que ya se constituye en un juicio de valor que atenta contra la honra y bien, de quien por cerca de catorce años ha desempeñado al interior de la Entidad con lujo todas y cada una de las tareas que le han sido asignadas (**ver en mi hoja de vida y mis antecedentes laborales**), es el afirmar de manera peligrosa, tendenciosa y dañina, que: "**La profesional debe estar más comprometida con la Institución y aportar todo el conocimiento que posee en mejorar las estrategias para la participación de los compañeros de oficina y generar cambios relevantes en actitud y compromisos sociales a cambio de generar un ambiente de confrontación y malquerencia contra la Entidad y los jefes en general**". (el subrayado es mío).

Es inaudito y por demás poco coherente que si el señor Robles afirma en algún aparte de la evaluación comportamental, que **soy poco colaboradora en el trabajo en equipo..**" quien me explica como puedo tener ascendencia sobre los compañeros de oficina al punto de: **generar un ambiente de confrontación y malquerencia contra la Entidad y los jefes en general..**".

De todas formas quiero traer a colación que una persona que le cueste interrelacionarse con los demás y no tenga sentido de pertinencia institucional, no puede haber permanecido por espacio de catorce (14) años en la Entidad y mucho menos tener las responsabilidades de asistir al Jefe de la Unidad de Gestión Local- UGLU-, (hoy Oficina de Participación, Educación y Localidades) y manejar el Área de Bienestar Social, Capacitación y Salud Ocupacional del DAMA y de la Secretaría Distrital de Ambiente, de la Secretaría de Educación Distrital y del Jardín Botánico José Celestino Mutis (estas dos (2) últimas en comisión de servicio); observándose una vez más la mala fe del señor Helberth Robles, que desde su Jefatura, se endilga el derecho de emitir conceptos, sobre supuestos modelos de comportamiento, que no han hecho más que atentar con el buen nombre y honra de quien por mucho tiempo, solo se ha dedicado a consolidar un buen quehacer laboral en el escenario del servicio público, como su única herencia.

BOG B O G O T Á
P O S I T I V A
GOBIERNO DE LA CIUDAD



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **5727**

"Por la cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio el de apelación interpuesto por LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO contra la calificación final de desempeño periodo 2009-2010"

Es importante resaltar que sobre las anteriores afirmaciones no existe evidencia alguna que las corrobore.

II- Evaluación Parcial eventual del año 2009, comprendida entre el 7 de julio hasta el 31 de enero de 2010 (Por cambio de evaluador).

Para este período el evaluador fue el doctor Francisco Antonio Coronel Julio, Jefe de la Oficina de Participación, Educación y Localidades de la Secretaría Distrital de Ambiente.

Así la situación:

A- Considero que mi evaluación eventual de desempeño cuantitativa, no refleja realmente lo sucedido, sobre todo lo relacionado con el período comprendido entre el 7 y el 31 de julio de 2009.

a.1- No encuentro una explicación coherente y enmarcada en la norma que explique quien evaluó el período comprendido entre el 1 y el 6 de julio de 2009, más aún cuando la Primera evaluación de desempeño eventual, mostraba tantas **inexactitudes e incoherencias; así como ninguna transparencia, objetividad e imparcialidad.**

b.2- Considero igualmente que todos los compromisos asignados en este período se cumplieron cabalidad por lo que deben obtener como evaluación cuantitativa de desempeño un 100%.

c.3- Una actividad tan importante a tener en cuenta y no se hizo, fue el diseño de la propuesta del **Convenio Policía Nacional de Colombia y la Secretaría Distrital de Ambiente** (próximo a ser firmado), aún cuando estaba por fuera de los compromisos laborales acordados, fue una tarea realizada por suscrita.

Finalmente y teniendo en cuenta lo anterior, le solicito aclararse que períodos de evaluación de acuerdo a las normas son válidos, y proceder a corregir las inconsistencias, que se presentan en la primera evaluación parcial eventual efectuada por el señor Elberth Robles, lo que en consecuencia considero arrojaría una evaluación definitiva anual de ochenta y nueve (89) puntos.

CONSIDERACIONES DE LA OFICINA DE PARTICIPACIÓN, EDUCACIÓN Y LOCALIDADES

Que 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.*





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. 5727

"Por la cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio el de apelación interpuesto por LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO contra la calificación final de desempeño período 2009-2010"

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".

Así mismo, 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."

Esta Oficina luego de haber realizado el análisis correspondiente a los argumentos y evidencias presentadas por la recurrente procede a realizar las siguientes precisiones:

1. El recurrente manifiesta: "... No es cierto que el señor Elberth Robles, haya podido evaluar el período comprendido entre el 1 de febrero y el 30 de junio de 2009, por cuanto..."

Frente a este punto se precisa, que:

El Decreto 1227 de 2005 Título IV Evaluación del desempeño y calificación de servicios – Capítulo I Evaluación del desempeño laboral:

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

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

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

Así las cosas, como quiera que los períodos relacionados por la funcionaria en dependencias diferentes a la Oficina de Gestión Ambiental Territorial hoy Oficina de Participación, Educación y Localidades – OPEL fueron inferiores a 30 días, éstos se calificaron conjuntamente con el período siguiente y superior, es decir correspondió al Dr. Elberth Robles Rojas realizar dicha evaluación ya que éste la hizo desde el 05 de mayo de 2010 fecha a partir de la cual el cargo que la funcionaria desempeña fue adscrito a la OPEL.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **5727**

"Por la cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio el de apelación interpuesto por **LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO** contra la calificación final de desempeño periodo 2009-2010"

2. La funcionaria manifiesta: "... En el proceso evaluativo se viciaron los principios de la transparencia, equidad y objetividad, cuando...".

"...Es importante resaltar que sobre las anteriores afirmaciones no existe evidencia alguna que las corrobore...".

Frente a este se precisa, que:

Que el Decreto 2539 de 2005 Departamento Administrativo de la Función Pública "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005".

"Artículo 8. Competencias Comportamentales. POR NIVEL JERÁRQUICO. Las siguientes son las competencias comportamentales que, como mínimo, deben establecer las entidades para cada nivel jerárquico de empleos; cada entidad con fundamento en sus particularidades podrá adicionarlas:

Nivel profesional.

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aprendizaje continuo	Adquirir y desarrollar permanente conocimientos, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Aprende de la experiencia de otros y de la propia. • Se adapta y aplica nuevas tecnologías que se implanten en la organización. • Aplica los conocimientos adquiridos a los desafíos que se presentan en el desarrollo del trabajo. • Investiga, indaga y profundiza en los temas de su entorno o área de desempeño. • Reconoce las propias limitaciones y las necesidades de mejorar su preparación. • Asimila nueva información y la aplica correctamente.
Trabajo en equipo y colaboración	Trabajar con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales comunes.	<ul style="list-style-type: none"> • Coopera en distintas situaciones y comparte información. • Aporta sugerencias, ideas y opiniones. • Expresa expectativas positivas del equipo o de los miembros del mismo. • Planifica las propias acciones teniendo en cuenta la repercusión de las mismas para la consecución de los objetivos grupales. • Establece diálogo directo con los miembros del equipo que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad. • Respeta criterios dispares y distintas opiniones del equipo.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. 5727

"Por la cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio el de apelación interpuesto por LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO contra la calificación final de desempeño periodo 2009-2010"

Que según lo dispuesto en el Decreto 1227 de 2005 Título IV Evaluación del desempeño y calificación de servicios – Capítulo I Evaluación del desempeño laboral:

"Artículo 50. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio".

Artículo 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.

De las evidencias aportadas se advirtió que los compromisos laborales con el jefe de oficina que evalúa el período comprendido entre el 01 de febrero y el 30 de junio de 2010, fueron concertados sólo hasta el 18 de junio de 2010, por lo que esta Oficina considera que se debe ajustar la valoración parcial del primer semestre ajustando los compromisos como sigue:

- Compromiso No.1: 8.33% de cumplimiento.
- Compromiso No.2: 12.50% de cumplimiento
- Compromiso No.3: 10.42% de cumplimiento.
- Compromiso No.4 10.42% de cumplimiento

Al realizar la sumatoria de los porcentajes de cumplimiento para este periodo correspondiente a ciento cincuenta (150) días, la evaluación eventual en el primer semestre quedaría en el 41.67% de cumplimiento.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. 5727

"Por la cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio el de apelación interpuesto por LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO contra la calificación final de desempeño periodo 2009-2010"

Así mismo, se encontró que la funcionaria presentó propuesta para la creación de una escuela y/o instituto ambiental dependiente de la Secretaría Distrital de Ambiente; esta Oficina considera que a través del desarrollo de este documento se verifica un aporte para el fortalecimiento de las estrategias que en materia de educación ambiental lidera la Secretaría Distrital de Ambiente.

Dado lo anterior y tomando como base que en el portafolio de evidencias no se registran evidencias que sustenten el juicio del evaluador; por lo que esta Oficina considera procedente la eliminación definitiva de la recomendación de mejoramiento frente a los compromisos comportamentales, para la evaluación del desempeño laboral para el periodo correspondiente al 01 de febrero al 30 de junio de 2009, por cuanto carece de objetividad y asertividad, lo que genera un juicio errado de las conductas y comportamiento laborales que han caracterizado a la funcionaria durante el transcurrir de su vinculación a la entidad, quien entre otros coordinó el Área de Bienestar Social, Capacitación y Salud Ocupacional de la Entidad.

3. *La funcionaria manifiesta:* "...Considero que mi evaluación eventual de desempeño cuantitativa, no refleja realmente lo sucedido, sobre todo lo relacionado con el periodo comprendido entre el 7 y el 31 de julio de 2009..."

"... No encuentro una explicación coherente y enmarcada en la norma que explique quien evaluó el periodo comprendido entre el 1 y el 6 de julio de 2009"

Con relación a lo anterior, es procedente aclarar:

Que a folio 13 de la carpeta contentiva de la evaluación de desempeño 2009-2010 de la funcionaria LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO, se advierte que la EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN FINAL DEL PERÍODO comprende desde el día 01 del mes 7 año 2009 hasta el 31 del mes 1 año 2010, lo que corresponde a un total de doscientos diez (210) días para el segundo semestre.

4. *La recurrente manifiesta:* "...Considero igualmente que todos los compromisos asignados en este periodo se cumplieron a cabalidad por lo que deben obtener como evaluación cuantitativa de desempeño un 100%..."

"... Una actividad tan importante a tener en cuenta y no se hizo, fue el diseño de la propuesta del Convenio Policía Nacional de Colombia y la Secretaría Distrital de Ambiente (próximo a ser firmado), aún cuando estaba por fuera de los compromisos laborales acordados, fue una tarea realizada por suscrita..."

Respecto a lo anterior, se precisa a la recurrente que en el anexo 4 del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral "Evaluaciones Eventuales", se evidencia que el periodo antes relacionado (01/07/2009-31/01/2010) fue evaluado por el jefe inmediato sobre el 100% de cumplimiento de los

BOG BOGOTÁ
POSITIVA
GOBIERNO DE LA CIUDAD



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. **5727**

"Por la cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio el de apelación interpuesto por **LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO** contra la calificación final de desempeño periodo 2009-2010"

compromisos pactados, equivalente al 58.33% de cumplimiento en los doscientos diez (210) días del segundo periodo. Cabe resaltar que esta evaluación fue tomada desde el 01 de julio de 2009 hasta el 31 de enero de 2010, teniendo en cuenta que en el mes de julio no se realizó evaluación eventual porque el rango no supera los 30 días, en consecuencia se calificó conjuntamente con el periodo siguiente.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Reponer la evaluación y calificación final del periodo correspondiente al 1 de febrero de 2009 a 30 de junio de 2009, en lo correspondiente a los ajustes realizados en los cuatro (4) compromisos así:

- Compromiso No.1: 8.33% de cumplimiento.
- Compromiso No.2: 12.50% de cumplimiento
- Compromiso No.3: 10.42% de cumplimiento.
- Compromiso No.4 10.42% de cumplimiento

Por lo que la evaluación de los porcentajes de cumplimiento para este periodo correspondiente a ciento cincuenta (150) días, quedaría repuesta en el **41.67% de cumplimiento**.

Para la evaluación y calificación final, correspondiente a doscientos diez (210) días comprendido entre el 01 de julio de 2009 al 31 de enero de 2010, arroja un porcentaje de cumplimiento del **58.33%** el cual no varía con respecto a lo evaluado en su momento.

Dado lo precedente, la calificación final del periodo de evaluación del desempeño laboral de la funcionaria queda repuesta en un **porcentaje del 100% de cumplimiento** en los compromisos establecidos, siendo este resultado la sumatoria del 41.67% del parcial del primer semestre y el 58.33% del final del segundo semestre, 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**, y que está contemplada en el Acuerdo 17 de 2008 y el parágrafo 1° del Acuerdo 116 de 2009 en lo concerniente al **cumplimiento de los compromisos fijados**.

ARTÍCULO SEGUNDO: Modificar la evaluación y calificación final del periodo de evaluación 2009-2010, dada a la funcionaria **LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO**, Profesional Universitario Código 219 Grado 18, 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 la ubica dentro de la escala de calificación prevista, en el nivel **satisfactorio**.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría Distrital
AMBIENTE

Continuación Resolución No. 5727

*"Por la cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio el de apelación interpuesto por
LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO contra la calificación final de desempeño periodo 2009-2010"*

ARTÍCULO TERCERO: Otorgar adicionalmente a la funcionaria LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO, Profesional Universitario Código 219 Grado 18, un (1) punto por la propuesta para la creación de una escuela y/o instituto ambiental dependiente de la Secretaría Distrital de Ambiente; esta Oficina considera que a través del desarrollo de este documento se verifica un aporte para el fortalecimiento de las estrategias que en materia de educación ambiental lidera la Secretaría Distrital de Ambiente, elemento contenido en el artículo 3º del Acuerdo 116 de 2009.

ARTÍCULO 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 tercero de la presente providencia se le otorga un (1) punto por su aporte adicional, procede ubicar a la funcionaria LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO, Profesional Universitario Código 219 Grado 18, en el **nivel sobresaliente, con un calificación final en la evaluación del Desempeño laboral para el periodo 2009-2010 de 90 puntos.**

ARTICULO QUINTO: Eliminar la recomendación de mejoramiento consignada en la evaluación eventual de la funcionaria para el periodo comprendido entre el 01 de febrero al 30 de junio de 2010, conforme a lo expuesto.

ARTICULO SEXTO: Comunicar la presente decisión a la recurrente señora LUDDY PATRICIA BOSSIO DE MANZANO, identificada con la cedula de ciudadanía No. 22.433.770 de Barranquilla, titular del cargo de Profesional Universitario - Código 219 - Grado 18.

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

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los

13 JUL 2010

OSCAR GIOVANNY BALAGUERA MORA
Jefe Oficina de Participación, Educación y Localidades

Proyectó: Iris Patricia Cabrera Montoya/abogada OPEL
Revisó: Oscar Giovanni Balaguera Mora / Jefe Oficina de Participación, Educación y Localidades.
Aprobó: Oscar Giovanni Balaguera Mora / Jefe Oficina de Participación, Educación y Localidades.

