



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Código: 10010  
No requiere respuesta  
Referencia: E2019022256

Bogotá D.C., 22 de julio de 2019

Servidora  
**NIDIA ESPERANZA MENJURA GUALTEROS**  
Recurrente  
Calle 18 No. 8-30 Apartamento 502  
Ciudad

## PUBLICACIONES SIAC

Revisado SIAC: 1  
No. Publicación: 393  
Fijado por: [Firma]  
Fecha de fijación: Julio 22 - 2019  
No. Requerimiento SSGS: \_\_\_\_\_  
Revisado SIAC: \_\_\_\_\_  
Fecha de Desfijación: Julio 26 - 2019

ASUNTO: Notificación por aviso de la Resolución 1391 del 11 de julio de 2019

Respetada señora nidia Esperanza:

En cumplimiento del artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, en mi calidad de Subsecretaria de la Secretaría Distrital de Integración Social y actuando dentro del trámite del recurso de reposición interpuesto por usted, contra la calificación obtenida en el periodo de prueba en la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, comedidamente me permito notificarla por aviso de la Resolución No. 1391 del 11 de julio de 2019, mediante la cual fue resuelto dicho recurso.

Con fundamento en esa misma disposición, se anexa copia íntegra del acto administrativo y le informo que contra el mismo fue concedido el recurso de apelación, interpuesto por usted en subsidio al de reposición, el cual será resuelto por la Secretaría de Despacho de la Secretaría Distrital de Integración Social.

En tercer lugar, se le advierte que la presente notificación se entenderá surtida al finalizar el día siguiente al de la fijación del aviso, en un lugar visible de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, en la página web de la entidad y en la dirección de notificaciones empleada para efectos de esta actuación administrativa.

Cordialmente,

[Firma]  
**MARITZA DEL CARMEN MOSQUERA PALACIOS**  
Subsecretaria  
Secretaría Distrital de Integración Social



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN No. **1391** DE 2019 **11 JUL 2019** F-RES-003B

*"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública Nidia Esperanza Menjura Gualteros, frente a la calificación No Satisfactoria de su evaluación de desempeño en periodo de prueba".*

## LA SUBSECRETARIA DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

En ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 8° numeral 8 literal m) del Acuerdo No. 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil; 2° de la Resolución No. 1367 de 8 de julio de 2019 expedida por la Secretaria de Despacho de la Secretaría Distrital de Integración Social, y con base en los siguientes antecedentes:

### I. CONSIDERACIONES:

Que la señora Nidia Esperanza Menjura Gualteros, fue nombrada en periodo de prueba en el marco de la Convocatoria No. 431 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Integración Social, mediante la Resolución No. 1423 de 10 de septiembre de 2018.

Que en la Entidad fue adoptado el Sistema de Evaluación de Desempeño establecido por el Acuerdo 6176 de 2018<sup>1</sup> de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, el cual, en su artículo 23, estableció un periodo de transición para su aplicación, señalando, en el párrafo 3°, que: "(...) para la Evaluación del Desempeño Laboral a realizar en el periodo de evaluación comprendido entre el 1° de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Acuerdo No. 565 de 2016 y en los acuerdos que lo modifiquen o adicionen".

Que en concordancia con las normas aplicables a la evaluación de desempeño en periodo de prueba, se concertaron entre la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano y la servidora Nidia Esperanza Menjura, las siguientes actividades y responsabilidades:

Como compromisos laborales:

*"Validar, procesar y liquidar las solicitudes de cesantías parciales y definitivas de los servidores públicos de la SDIS ante los fondos privados, FNA y Foncep.  
Gestionar y tramitar oportunamente los recursos necesarios ante la Secretaria de Hacienda y Foncep para el pago de las cesantías parciales y definitivas de los servidores públicos con régimen de retroactividad.  
Proyectar las respuestas a derechos de petición y requerimientos relacionados con el trámite de cesantías parciales y definitivas" (Formato F 11- Evaluación del Periodo de Prueba).*

<sup>1</sup> Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba

Continuación de la Resolución No. **1391** de 2019

**11 JUN 2019**

*"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública Nidia Esperanza Menjura Gualteros frente a la calificación No Satisfactoria de su evaluación de desempeño en periodo de prueba".*

Pág. 2 de 29

Como compromisos comportamentales, se concertaron los siguientes:

*"Orientación a resultados  
Orientación al usuario y al ciudadano  
Trabajo en equipo y colaboración  
Compromiso con la organización" (Formato F11)*

Que la servidora recurrente, Nidia Menjura Gualteros presentó una queja por acoso laboral, remitida al Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Distrital de Integración Social, mediante oficio con radicado E2019016546 del 1 de abril de 2019, contra el Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, doctor Giovanni González Zapata y contra la Profesional Especializada, Código 222, Grado 28, de la misma dependencia, servidora Aurora Amado Cadena.

Que mediante oficio con radicado No. I2019020202 de 8 de abril de 2019, el Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, manifestó su impedimento, ante la Secretaria Distrital de Integración Social, para realizar la evaluación del desempeño en periodo de prueba de la servidora Nidia Esperanza Menjura Gualteros, indicando:

*"Por mandato legal corresponde al suscrito, efectuar la evaluación de desempeño en periodo de prueba de la servidora NIDIA ESPERANZA MENJURA, identificada con la cédula de ciudadanía N° 46677421, quien se desempeña en la Secretaría Distrital de Integración Social como Profesional Universitario, código 219 grado 11; teniendo en cuenta la queja de presunto acoso laboral, interpuesta en mi contra por la referida servidora ante el Comité de Convivencia Laboral, comedidamente me permito declararme impedido para llevar a cabo dicha evaluación, según lo establecido en el artículo 48 del Acuerdo 565 de 2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

*En este sentido, solicito se designe un evaluador de igual o mayor jerarquía al suscrito, para que haga la correspondiente evaluación definitiva".*

Que, en consecuencia de lo anterior, mediante la Resolución No. 0898 del 15 de abril de 2019, proferida por la Secretaria Distrital de Integración Social, se aceptó el impedimento manifestado por el por Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano y se designó a la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, para realizar la evaluación en periodo de prueba de la servidora Nidia Esperanza Menjura.

Que la doctora Jennifer Andrea Bermúdez Dussán, en calidad de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, realizó la evaluación de desempeño en periodo de prueba de la servidora Nidia Esperanza Menjura, el 26 de abril de 2019.

Que como resultado de la evaluación del periodo de prueba, la servidora pública Nidia Esperanza Menjura Gualteros, obtuvo una calificación No Satisfactoria de 47,55%, con

*"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública Nidia Esperanza Menjura Gualteros frente a la calificación No Satisfactoria de su evaluación de desempeño en periodo de prueba"*

Pág. 3 de 29

base en los antecedentes obrantes en las carpetas remitidas para el efecto por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, frente a la cual, interpone el recurso de reposición y en subsidio apelación, que nos ocupa.

Que en aplicación de lo dispuesto por el artículo 79 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, mediante Auto del 17 de junio, la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, decretó pruebas de oficio, las cuales fueron practicadas entre el 18 y el 25 de junio de 2019 y estableció las que quedaban incorporadas y excluidas del expediente.

Que la doctora Jennifer Andrea Bermúdez Dussán, presentó su renuncia al cargo de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica y esta fue debidamente aceptada por la Secretaria de Despacho de la Secretaría Distrital de Integración Social, a partir del 25 de junio de 2019, siendo nombrada como Jefe de la Oficina Asesora Jurídica de la Entidad, la doctora María Carmenza Valverde Pineda, a partir de esa misma fecha, a quien en su calidad de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica de esta Secretaría, en principio le correspondía resolver el recurso de reposición interpuesto por la señora Nidia Esperanza Menjura Gualteros, en contra de la calificación obtenida en su periodo de prueba.

Que la doctora María Carmenza Valverde Pineda, mediante memorando con radicado No. de I2019030675 de 5 de julio de 2019, manifestó ante la Secretaria Distrital de Integración Social, su impedimento para resolver el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública Nidia Esperanza Menjura Gualteros, frente a la calificación No Satisfactoria de su evaluación de desempeño en periodo de prueba, argumentando lo siguiente:

"(...)

6. *Mediante Resolución No. 1262 del 25 de junio de 2019 se realizó mi nombramiento como Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, y en consecuencia, en cumplimiento de la Resolución No. 0898 del 15 de abril de 2019 de la Secretaria de Integración Social, me correspondería en principio resolver el recurso de reposición del asunto en mención.*
7. *No obstante lo anterior, en los términos del artículo 3º de la Resolución No. 1792 de 2018 de la Secretaria Distrital de Integración Social, fui designada como una de las representantes principales de la Entidad ante el Comité de Convivencia Laboral y en tal calidad, avoqué conocimiento de la queja presentada en su oportunidad por la servidora Nidia Esperanza Menjura por presunto acoso laboral, que dio lugar a la aceptación del impedimento manifestado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, para efectuar la respectiva calificación.*

<sup>2</sup> Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaria Distrital de Integración Social para el periodo 2018-2020"

*“Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública Nidia Esperanza Menjura Gualteros frente a la calificación No Satisfactoria de su evaluación de desempeño en periodo de prueba”.*

Pág. 4 de 29

8. Dentro del trámite de la queja en mención, adelantado por el Comité de Convivencia Laboral, recibí la declaración de la hoy recurrente, del doctor Giovanni Arturo González Zapata - Subdirector de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, y de la Profesional Especializada Código 222 Grado 28 Aurora Amado Cadena, quien en calidad de líder del Procedimiento de Nómina, realiza la revisión del trabajo de la recurrente.

*Por lo anterior, al haber tenido conocimiento previo de la queja por presunto acoso laboral, antes mencionada, debo manifestar mi declaratoria de impedimento para resolver el recurso de reposición interpuesto por la servidora Nidia Esperanza Menjura, en contra de la calificación obtenida en su evaluación de desempeño durante el periodo de prueba.*

*En consecuencia, solicito comedidamente la designación de un (a) servidor(a) de la Entidad, de igual o mayor jerarquía, para resolver el recurso de reposición en comento”.*

Que mediante la Resolución No. 1367 de 8 de julio de 2019 fue aceptado el impedimento manifestado por la doctora Maria Carmenza Valverde Pineda, Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, para resolver el recurso de reposición a que se refiere el presente acto administrativo y, en consecuencia, fue designada para resolverlo la doctora Maritza del Carmen Mosquera Palacios, quien se desempeña como Subsecretaria de la Secretaria Distrital de Integración Social.

## II. COMPETENCIA

Adicionalmente a lo establecido por el artículo 2° de la Resolución No. 1367 de 2019, mediante la cual fue designada la doctora Maritza del Carmen Mosquera Palacios para resolver este recurso de reposición, el artículo 8° del Acuerdo Nacional 565 de 2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece:

### **“ARTICULO 8° RESPONSABLES EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.**

(...)

*Las obligaciones que deben cumplir, los responsables arriba mencionados, en el marco del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral son las siguientes*

(...)

#### **8. Evaluadores (...)**

(...)

Continuación de la Resolución No. **1391** de 2019 **11** de **2019** F-RES 003B

*"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública Nidia Esperanza Menjura Gualteros frente a la calificación No Satisfactoria de su evaluación de desempeño en periodo de prueba"*

Pág. 5 de 29

*"m) Resolver los recursos de reposición que se presentan contra la evaluación definitiva en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo"*

De acuerdo con lo anterior, la Subsecretaria de Integración Social - doctora Maritza del Carmen Mosquera Palacios, es la servidora competente para resolver el recurso de reposición interpuesto por la servidora Menjura Gualteros.

### III. OPORTUNIDAD Y PRETENSIONES DEL RECURSO DE REPOSICIÓN Y EN SUBSIDIO APELACIÓN.

1. La evaluación de desempeño con calificación no satisfactoria fue notificada personalmente a la señora Menjura, el 26 de abril de 2019, y los recursos de reposición y en subsidio apelación contra la misma fueron interpuestos mediante oficio con radicado No. E2019022256 del 6 de mayo de 2019, con lo que se evidencia que fueron presentados dentro de los términos establecidos por el Numeral 7 del artículo 8° del Acuerdo Nacional 565 de 2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que con respecto a las obligaciones de los evaluados, dispone:

#### **7. Evaluados (...)**

(...)

*"e) Interponer de manera personal, por escrito y sustentado, en la diligencia de notificación o dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a ella, el recurso de reposición y en subsidio el de apelación frente a la calificación definitiva (...)"*

2. La recurrente obra por intermedio de la doctora María del Pilar Ortiz López, en calidad de abogada suya y en el recurso expone las siguientes pretensiones:

*"PRIMERA; Revocar la calificación de la evaluación de desempeño en periodo de prueba de Nidia Esperanza Menjura Gualteros, de fecha 26 de abril de 2019, (...) por no tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas, haberse referido a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el periodo evaluado.*

*SEGUNDA: Se excluya del proceso de calificación del periodo de pruebas (sic) las quejas presentadas con posterioridad a la fecha en que se cumplía el término de 6 meses del respectivo periodo del 8 de octubre de 2018 al 07 de abril de 2019 toda vez que estas no hacen parte del periodo evaluado y por si mismas no constituyen prueba de los hechos o de la responsabilidad.*



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Continuación de la Resolución No.

**1391**

de 2019

F-RES-003B

**11 JUL 2019**

*"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública Nidia Esperanza Menjura Gualteros frente a la calificación No Satisfactoria de su evaluación de desempeño en periodo de prueba".*

Pág. 6 de 29

**TERCERO:** *Se excluyan las quejas presentadas dentro del periodo de prueba y que no han tenido su correspondiente trámite probatorio, toda vez que estas no han sido verificadas y controvertidas por mi poderdante, dentro del agotamiento del debido proceso que contempla la Ley y la Entidad para este tipo de actuaciones y que carecen de validez probatoria para la calificación del desempeño laboral, dado que por sí mismas no constituyen prueba de los hechos o de la responsabilidad.*

**CUARTO:** *Exceptuar el informe presentado por la señora Blanca Aurora Amado Cadena, quien desempeña el cargo de Profesional Especializado 222-28, del área de nómina, dado que éste carece de imparcialidad, sustento probatorio y legitimidad, esto en tanto contra la misma mi poderdante interpuso una queja por acoso laboral que se encuentra en trámite, la persona no tiene como función el rol de líder de nómina y emite acusaciones sin que se presenten las pruebas correspondientes.*

**QUINTO:** *Se evalúe el portafolio de evidencias que al presente se anexan de conformidad a lo establecido en el artículo 38 de la Ley y el artículo 2 del acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (en adelante CNSC), que den fe del trabajo realizado entre el 8 de octubre de 2018 tiempo en el cual se dio el periodo de prueba para alcanzar el nombramiento en carrera administrativa y que no fue tenido en cuenta dentro de la evaluación de desempeño al no trasladarse dentro del expediente" (Folios 1 y 2 del Recurso).*

#### IV. ARGUMENTOS DE LA RECURRENTE

En lo que respecta al compromiso laboral de reconocimiento, liquidación, validación y sustanciación del auxilio de cesantías parciales o definitivas, la servidora recurrente manifiesta que ha actuado de acuerdo a las normas legales vigentes, dando respuesta al 100% de las solicitudes presentadas dentro del periodo de prueba, comprendido entre el 8 de octubre de 2018 al 7 de abril de 2019, dichas liquidaciones y su respectivo reconocimiento fueron resueltas en término, como consta en el informe de gestión para seguimiento de la evaluación del periodo de prueba presentado mediante radicado No. E2019013206 el 15 de marzo de 2019. Además de ello, sobre los documentos proyectados se lleva a cabo una revisión por parte de otros servidores del área y "(...) en algunas ocasiones se puede evidenciar que estos fueron validados aun existiendo errores lo cual implica una falla del área y no exclusivamente de la funcionaria evaluada, caso en el cual la responsabilidad es compartida y que la mayor responsabilidad corresponde a quien tenga el cargo de mayor grado, pero sin embargo, (...) dichos errores fueron subsanados de manera inmediata" (folio 3 del Recurso).

En cuanto al segundo compromiso laboral, consistente en verificar que se cuente

*"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública Nidia Esperanza Menjura Gualteros frente a la calificación No Satisfactoria de su evaluación de desempeño en periodo de prueba".*

Pág. 7 de 29

con los recursos para efectuar los pagos ante la Secretaría Distrital de Hacienda, con el fin de dar cumplimiento al reconocimiento y pago del auxilio de cesantías parciales y/o definitivas de los servidores públicos afiliados al FONCEP, de acuerdo a la normatividad legal vigente, "(...) esta tarea fue efectuada al 100%, toda vez a la fecha no ha existido la necesidad de solicitar de recursos a la Secretaría de Hacienda Distrital de Bogotá D.C" (Sic). (Numeral 6, folio 3 del Recurso).

En lo que se refiere al tercer compromiso laboral, consistente en dar respuesta oportuna a las solicitudes de los servidores de la Entidad sobre el auxilio de cesantías parciales o definitivas, de acuerdo con los tiempos estipulados por la normativa legal vigente, la servidora manifiesta que "(...) cumplió al 100% con su trabajo, prueba de ellos son las respuestas a 33 funcionarios, dadas a través del correo electrónico" (folio 4 del Recurso).

En relación con el compromiso comportamental de orientación a resultados, la servidora hace alusión a que ha cumplido al 100% "(...) toda vez que de conformidad con la descripción de esta competencia Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficiencia y calidad, se destaca que todas las solicitudes hechas en el periodo de prueba a cargo de la funcionaria se dieron en tiempo, lo cual demuestra la eficiencia y calidad del funcionario" "(...) Es de resaltar que de manera irregular y faltando a lo estipulado en el Decreto 1083 y código Único Disciplinario, la señora Amado a delegado parte de su trabajo de supervisión en el señor Carlos López Mariño, quien está vinculado a la institución como Técnico Operativo" (folio 6 del Recurso) (sic).

En cuanto al compromiso comportamental de orientación al usuario y al ciudadano, la servidora Menjura manifiesta que ha cumplido al 100%, "(...) como se evidencia en los documentos se anexan (Folios 19 a 131 aportados en medio físico como soportes del Recurso) y que dan cuenta de la atención brindada a los servidores de la entidad, de igual manera en el correo institucional se encuentran correos que dan cuenta de su vocación de servicio toda vez que en muchas ocasiones la funcionaria a sido objeto de palabras de gratitud por parte de muchos más funcionarios de los que se quejan" (folio 10 del Recurso) (sic)

En lo referente a los compromisos comportamentales de trabajo en equipo y colaboración, así como compromiso con la organización, la servidora Nidia Menjura, indica que "tiene una relación de trabajo en colaboración con los miembros de su proceso a excepción de la funcionaria Aurora Amado Cadena, quien a acosado y amenazado a la funcionaria Menjura desde que llegó, como prueba de ellos se anexan correos electrónicos que dan fe esta situación, así como la denuncia por acoso laboral que actualmente reposa en contra de la señora Amado" (Folio 10 del Recurso) (sic)

Además, manifiesta que frente a las quejas y reclamos de los usuarios, "ya se rindieron



Continuación de la Resolución No. **1391** de 2019 **11** de **2019**

*"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública Nidia Esperanza Menjura Gualteros frente a la calificación No Satisfactoria de su evaluación de desempeño en periodo de prueba".*

Pág. 8 de 29

los correspondientes descargos" (Folio 10 del Recurso)

Finalmente, la recurrente manifiesta que: "Los seguimientos a la evaluación del desempeño laboral no se dieron en las fechas 8 de diciembre y febrero, si no de forma extemporánea los días 10 de enero y 20 de marzo de 2019. Nunca se levantó el plan de mejoramiento individual el cual se debió realizar dentro del seguimiento y verificación de las evidencias indagando las causas y planteando acciones de mejoramiento, para corregir, prevenir y mejorar el desempeño, de la funcionaria, esto de conformidad con los artículos 33 y 8, numeral 8, literal d, del acuerdo 565 de 2016 expedido por la CNSC. Solo hasta el día 1 de abril de 2019 se notificaron y trasladaron las quejas presentadas por los usuarios a la funcionaria Esperanza Menjura, lo cual impidió su legítimo derecho a la defensa "(...). En cambio si se envió informe presentado por la señora Blanca Aurora Amado Cadena quien desempeña el cargo de Profesional Especializado 222-28, del área de nómina y quien sin que se conozca resolución de encargo de funciones y sin que existan grupos trabajo internos dentro de la organización, asumió el rol de líder de nómina" (folio 12 del Recurso).

## V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

### 1. Frente al primer compromiso laboral: validación, procesamiento y liquidación de las solicitudes del auxilio de cesantías.

En primer lugar, encuentra el Despacho que el informe de gestión para seguimiento de la evaluación del período de prueba presentado mediante radicado E2019013206 el 15 de marzo de 2019, no necesariamente es una evidencia de que el primer compromiso laboral se cumplió, pues si bien en el mismo la servidora Menjura argumenta que: "En cuanto al puesto de trabajo prácticamente se mantiene al día, las solicitudes se resuelven en orden de llegada, tal y como lo indica la norma, y aunque el trabajo no es complicado si, en ocasiones hay picos altos de solicitudes", éste no contiene ninguna referencia a fechas específicas en que se hayan tramitado casos concretos, ni tampoco ninguna valoración cualitativa del cumplimiento sino que, por el contrario, hace referencia a dificultades y recomendaciones para el mejoramiento en el trámite del auxilio de las cesantías (folios 29 a 32), y si bien puede ser válido que las haya puesto en conocimiento de la Entidad, al finalizar el período de prueba no aporta evidencias de acciones específicas para la materialización de esas recomendaciones.

Por ello, como la recurrente afirma que el cumplimiento del primer compromiso laboral puede ser establecido con base en "(...) otros informes que se remitieron a través de correo electrónico a los funcionarios Aurora Amado Cadena y Giovanni Arturo Zapata. La anterior información puede ser constado en el CD que se aportó con el informe, las hojas de vida de los funcionarios solicitantes y los documentos que se anexan como prueba en este recurso" (Folio 3 del Recurso), con el fin de verificar lo

Continuación de la Resolución No. **1391**, de 2019 **11 JUN 2019**

*"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública Nidia Esperanza Menjura Gualteros frente a la calificación No Satisfactoria de su evaluación de desempeño en período de prueba".*

Pág. 9 de 29

afirmado por la recurrente y de ser más garantistas de la imparcialidad y el debido proceso, si bien este Despacho no excluirá el informe de observaciones presentado por la servidora Aurora Amado, por las razones que expondremos más adelante, en el Auto de pruebas del 17 de junio de 2019 (Folios 178 y 179) se le solicitó a la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, la remisión de otro informe, que fue elaborado por un servidor público diferente a ella. En el segundo punto del informe en mención, la Oficina Asesora Jurídica requirió lo siguiente:

"(...)

- b) *Se indique con qué parámetros se deben elaborar los informes mensuales que presentan los servidores de su dependencia, relacionados con el trámite de las solicitudes del auxilio de cesantías y si los mismos fueron cumplidos por la señora Menjura".*

Mediante memorando con radicación I2019029937 de 28 de junio de 2019 (Folios 195 a 199), la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, remitió el informe solicitado y en respuesta a esta pregunta se establece:

*Los informes a cargo de la señora Menjura son los siguientes:*

*"Informe mensual de seguimiento sobre las cesantías tramitadas indicando a que régimen corresponden, si son parciales o definitivas, tipo de destino de las cesantías parciales y valor tramitado".* Según la información aportada en CD y en los folios anexos al recurso, se concluye que fueron aportados incompletos, por las siguientes razones:

1. En la carpeta "GESTIÓN CESANTÍAS", en el archivo INFORME CESANTÍAS, en la base de datos del mes de octubre de 145 registros encontrados, con los datos de los solicitantes diligenciados en su mayoría, pero sólo en 21 de ellos aparece explícitamente "TRAMITADA", aunque no aparece la fecha del trámite. En los demás casos no aparece registrado si fueron o no tramitadas, ni la razón para ello.
2. En el mismo archivo de la carpeta "GESTIÓN CESANTÍAS", pero en la base de datos denominada "INFORME CESANTÍAS NOV.", en la cual, dicho sea de paso se incluyó lo correspondiente al Informe de diciembre, no aparecen datos de los solicitantes individualizados, como si ocurrió en octubre, sino sólo los nombres de los fondos, los destinos en general, la cantidad de solicitantes y los valores totales del auxilio de cesantías por fondo y por destinación, sin que en dicha base de datos sea posible determinar qué valor del auxilio de cesantías retiró cada solicitante, si fue parcial o definitivo, ni en qué fechas exactas de los meses fue tramitada cada solicitud.
3. En la Subcarpeta AÑO 2019 de la Carpeta "GESTIÓN CESANTÍAS", en el archivo "BASE DE DATOS", en la hoja de cálculo del mismo nombre, aparecen 281

*"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública Nidia Esperanza Menjura Gualteros frente a la calificación No Satisfactoria de su evaluación de desempeño en periodo de prueba".*

Pág. 10 de 29

registros de enero hasta abril, en 163 de ellos se especifica que el estado de la solicitud es "TRAMITADA", aunque no aparece la fecha del trámite. Adicionalmente, en trece (13) de los registros, aparece que el estado del trámite es "SIN REQUISITOS", pero no se establece cuáles eran dichos requisitos faltantes o en qué fecha se requirió a los usuarios para completarlos, lo cual, es un deber establecido en el artículo 17 de la Ley 1755 de 2015, Ley Estatutaria del Derecho de Petición.<sup>3</sup>

4. Por otra parte de los informes aportados en medio físico como soportes del recurso (folios 42 a 57), si bien es cierto que aparecen los correos de remisión de dichos informes (folios 19 a 27), se observa que: De los folios 42 a 44 las solicitudes aparecen en estado "TRAMITADA", sin incluir la fecha de trámite; en el folio 45 aparece el registro de la solicitante Olga Inés Alarcón repetido varias veces, en los folios 46 y 47 varios de los registros dicen "PARA REVISIÓN Y TRÁMITE O "PARA SU CONOCIMIENTO Y TRÁMITE, como si no hubiera culminado el mismo; en los folios 48 a 57 aparecen los registros con la fecha de trámite pero no aparece el fondo de cesantías, ni la destinación y es común a todos los folios que no tienen el logo institucional.

Adicionalmente, en el recurso la servidora Menjura, argumenta: "(...) *no es cierto que por culpa y mala liquidación se retrasen los procesos, dado que todos se han gestionado en los tiempos estipulados por la ley; de otro lado si bien es cierto que se han realizado algunas correcciones, las mismas no presentan la sistematicidad que pretende señalar la señora Amado de más de 400 solicitudes se demuestran errores en 5 de estas (...)*" (Folio 5 del Recurso).

Con el fin de verificar lo afirmado por la recurrente en el tercer punto del informe en mención solicitado en el Auto de Pruebas del 17 de junio de 2019, la Oficina Asesora Jurídica, requirió lo siguiente:

"(...)

- b) "Se indique si existieron o no errores en el trámite de las solicitudes del auxilio a las cesantías por parte de la servidora Menjura, y en caso afirmativo en qué consistieron los mismos y cómo procedió la dependencia para que fueran subsanados".

Al respecto, en el informe en mención esa dependencia precisó que la servidora Menjura,

<sup>3</sup> "Artículo 17. **Peticiones incompletas y desistimiento tácito.** En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley, requiera al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes".



F-RES-003B

Continuación de la Resolución No. **1391**, de 2019 **11 JUN 2019**

*"Por medio de la cual se resuelve el recurso de reposición interpuesto por la servidora pública Nidia Esperanza Menjura Gualteros frente a la calificación No Satisfactoria de su evaluación de desempeño en periodo de prueba"*

Pág. 11 de 29

tuvo a cargo 399 solicitudes de auxilio de cesantías discriminadas así (folio 196): Dirigidas a FONCEP 195, Fondo Nacional del Ahorro 123 y fondos privados 81. Igualmente, se establece que de las 195 solicitudes de auxilio de cesantías dirigidas a FONCEP hasta mediados del mes de junio (79) habían sido devueltas para realización de ajustes por parte de ella, en razón a diferencias en la liquidación (23), errores en la transcripción de datos (37) y problemas con la documentación de soportes (19), que corresponden a trámites ante un solo fondo.

Lo anterior, lleva a este Despacho a concluir que si bien es cierto el número de solicitudes a cargo que menciona la recurrente, también lo es que en más de 5 de estas se presentaron errores que ella misma debió corregir.

Cabe resaltar que este Despacho no comparte el argumento de la recurrente según el cual *"la responsabilidad es compartida y la mayor responsabilidad corresponde a quien tenga el cargo de mayor grado"* (Folio 3 del Recurso).

Contrariamente a este argumento, se destaca la posición de la CNSC sobre la finalidad de la evaluación de desempeño: *"Convertirse en un proceso continuo de construcción colectiva, que requiere un compromiso conjunto en la búsqueda de los objetivos institucionales y en el desarrollo individual del servidor, en el cual debe actuarse con plena responsabilidad, teniendo en cuenta el impacto social que genera (...)"*<sup>4</sup>.

Según lo anterior, si bien la gestión pública implica desarrollar procesos de construcción conjunta de las soluciones y respuestas que demandan los usuarios de las entidades, la responsabilidad de cada uno de los intervinientes en los mismos es plena, por lo cual, no es de recibo dicho argumento que, dicho sea de paso, busca las fallas en la dependencia para responsabilizarla de errores cometidos en el periodo de prueba. En la alusión de la CNSC a la evaluación de desempeño, más que referirse a mayores o menores grados de responsabilidad, se refiere a un igual impacto que genera la gestión pública de todos, por lo cual, se reitera que no se comparte esa afirmación.

<sup>4</sup> Comisión Nacional del Servicio Civil. Elementos y conceptos claves en la Evaluación de Desempeño Laboral (E DL). Presentación que puede ser consultada en la página web <https://www.cnsc.gov.co/index.php/.../evaluacion...desempeno.../13-periodo-anual?>