Gmail **Ruben Dario Perdomo Uribe <ruben.perdomo.54@gmail.com>**

RESPUESTA SOLICITUD EVALUACION PARCIAL MARIA MARGARITA

2 mensajes

Kitzy Catalina Hayes Echeverry <kchayese@supervigilancia.gov.co> 11 de febrero de 2025, 20:41
Para: Ruben Dario Perdomo Uribe <ruben.perdomo.54@gmail.com>
Cc: Ana Martha Rodriguez Rincon <arodriguez@supervigilancia.gov.co>

Buenas noches

Doctor Ruben Perdomo

La presente es para allegar respuesta de evaluación parcial de la funcionaria María margarita, la solicitud se allega dentro del correo electrónico y adjunta la respectiva respuesta para su respectivo visto bueno

Mil gracias

From: Maria Margarita Baracaldo Canon <mmbaracaldo@supervigilancia.gov.co>
Sent: Thursday, January 16, 2025 7:49:58 AM
To: Ana Martha Rodriguez Rincon <arodriguez@supervigilancia.gov.co>
Cc: recursoshumanos1 <recursoshumanos1@supervigilancia.gov.co>
Subject: RV: EVALUACIÓN PARCIAL SECRETARIA GENERAL

Doctora
YENNIFFER EDILMA PARRA MOSCOSO
Superintendente de vigilancia y Seguridad Privada

Doctora
ANA MARTHA RODRIGUEZ RINCON
Coordinadora Grupo de Recursos Humanos

Cordial saludo,

Solicito que la evaluación parcial eventual del período comprendido entre el 8 de agosto al 22 de diciembre de 2024 sea realizada por el funcionario competente o el que sea designado por la Sra. Superintendente, puesto que, tanto esta comunicación de la calificación parcial, como el formato que la acompañan, carecen de validez y sustento legal pues no se cumplieron los requisitos mínimos dispuestos en la Resolución No. 20233100032657 del 20 de junio de 2023, suscrita por el Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada y en la norma sectorial respecto a la evaluación de desempeño, Resolución 3749 de 2022 del Ministerio de Defensa.

La funcionaria, que incumplió con el deber de realizar la evaluación parcial eventual de acuerdo con lo establecido en la norma, ya no se encuentra vinculada con la entidad, por lo cual no tiene competencia para corregir las omisiones en las que presuntamente incurrió, que se traducen en que la calificación, para todos los efectos legales, no fue realizada.

Hechos:

1. La situación administrativa que ocasiona esta evaluación parcial eventual (retiro de la evaluadora) fue comunicada informalmente el 10 de enero de 2025, fecha en que se hacía efectivo el retiro.
2. No se solicitó el cargue de las evidencias a los evaluados con antelación a que el retiro se hiciera efectivo.
3. La evaluadora no remitió oportunamente la calificación al evaluado con los resultados de la valoración y el seguimiento de los compromisos laborales, brindando retroalimentación sobre el puntaje asignado, antes de remitirla al Grupo de Recursos Humanos, por lo cual carece de firmeza.
4. La funcionaria evaluadora ya no se encuentra vinculada con la entidad por lo cual ya no es competente para calificar.
5. Esta calificación tiene un peso importante en la calificación anual debido a que el período de la evaluación parcial eventual, del 8 de agosto al 22 de diciembre de 2024, corresponde a 136 días que representan el 76% del tiempo del segundo semestre y el 38% aproximadamente de la calificación anual.

De acuerdo con estos hechos solicito que la evaluación sea realizada nuevamente por el funcionario que la Sra. Superintendente designe para ese fin y, de acuerdo con lo dispuesto en la misma Resolución y en el Código General Disciplinario, cumpliendo con la obligación de todo funcionario público de reportar los comportamientos que podrían constituirse como faltas disciplinarias, se evalúe la pertinencia de iniciar una acción disciplinaria contra la ex funcionaria Ángela María Mora Soto por el presunto incumplimiento en sus obligaciones laborales inherentes al cargo de Secretaría General y como evaluador, establecidas en el literal e del artículo 3 "*Responsables de la evaluación del desempeño laboral y sus obligaciones*" de la Resolución No. 20233100032657 del 20 de junio de 2023, suscrita por el Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada, el cual transcribo para su consideración, resaltando en negritas fuera de texto la información que motiva esta solicitud:

"*ARTÍCULO 3º- Responsables de la evaluación del desempeño laboral y sus obligaciones: (...)*

e. Evaluadores - Superior o jefe Inmediato del Evaluado o Comisión Evaluadora, según sea el caso:

- ***Realizar la Evaluación del Desempeño Laboral dentro de los plazos y casos establecidos en la presente Resolución**.*
- *Concertar los compromisos objeto de la evaluación, de acuerdo con los lineamientos e instrumentos establecidos en la presente resolución.*
- ***Realizar el seguimiento al desempeño laboral de los empleados a su cargo en los términos y condiciones establecidos en la presente resolución** y formular las recomendaciones y acciones preventivas o correctivas que estime necesarias, mediante planes de mejoramiento que se requieran para propiciar un desempeño sobresaliente, aplicando las herramientas que permitan constatar el seguimiento.*
- ***Retroalimentar al evaluado, durante el proceso de seguimiento**.*
- *Actuar como único responsable de la custodia del Portafolio de Evidencias que sean aportadas por los evaluados durante el periodo correspondiente.*
- ***Realizar las evaluaciones parciales eventuales, y las definitivas de conformidad con las condiciones y lineamientos establecidos en el presente acto**.*

- ***Evaluar y calificar el desempeño por el período correspondiente, previa verificación del cumplimiento de los compromisos laborales y los comportamentales, de acuerdo con las evidencias definidas, y los resultados del seguimiento efectuado, debiendo notificar la evaluación y/o calificación al funcionario, y una vez en firme deberá remitida a la Dirección de Talento Humano que corresponda o a la dependencia que haga sus veces****.**
- ***Comunicar al empleado sujeto de evaluación el resultado de las evaluaciones parciales****, y notificar en los términos y plazos contenidos en el presente acto, el resultado de las calificaciones definitivas obtenidas.*
- ***Mantenerse actualizado en las normas, procedimientos e instrumentos relativos al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral del Sector Defensa****.*
- *Realizar el ajuste de los compromisos laborales concertados o fijados para el respectivo período, con ocasión de las causales establecidas en el presente acto.*
- *Declararse impedido ante el Jefe de la entidad o su equivalente, nominador o su delegado, para efectuar la Evaluación del Desempeño Laboral, de conformidad con las causales establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.*
- *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. En los casos en los que actúe la Comisión Evaluadora, el recurso de reposición será resuelto por ésta y el de apelación, por la comisión de personal.*
- *Solicitar ante el nominador o quien haga sus veces en la entidad, la expedición de la orden de la evaluación extraordinaria de los empleados de carrera cuyo desempeño deficiente se encuentre debidamente soportado.*

(...)"

De acuerdo con las obligaciones que la misma norma consagra, en los próximos cinco días hábiles se remitirán las evidencias del período respectivo para su consideración,

Antes de imprimir este mensaje, piense en el ambiente.

_____ AVISO LEGAL _____

Este mensaje y sus anexos son confidenciales e interesan solamente a su destinatario. No hay renuncia a la confidencialidad o privilegio por cualquier transmisión equivocada o errónea. Si usted ha recibido este mensaje por error, debe borrarlo en su totalidad de su sistema y notificar de tal hecho al remitente. Cualquier divulgación, copia, distribución o acción tomada por acción o por omisión en relación a ello esta prohibida y constituye un delito hacerlo. Cualquier opinión o consejo contenidos en este mensaje dirigido a nuestros usuarios, esta sujeto a los términos y condiciones de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y solo interesan a las partes involucradas.

RESPUESTA MARIA MARGARITA.docx
95K

Ruben Dario Perdomo Uribe <ruben.perdomo.54@gmail.com> 12 de febrero de 2025, 10:24

Para: Kitzy Catalina Hayes Echeverry <kchayese@supervigilancia.gov.co>
Cc: Ana Martha Rodriguez Rincon <arodriguez@supervigilancia.gov.co>

Buenos días,

Atento saludo

Una vez revisado el memorando remitido y los hechos esgrimidos por el solicitante se hace necesario analizar el caso en su integridad. Si bien es cierto, la evaluación parcial eventual no es objeto de recurso alguno, ello no implica que se le pueda vulnerar el debido proceso al servidor público. Por ello es importante revisar cuando se le comunicó el resultado de la evaluación parcial, constatar que el servidor público haya tenido la oportunidad de cargar los soportes indicados, verificar si se realizó la respectiva retroalimentación. Por todo lo anterior, es indispensable además revisar los criterios establecidos por la Superintendencia al momento de realizar las respectivas evaluaciones y los procedimientos previamente establecidos para tal fin, y de esta manera garantizar al servidor público sus derechos.

Muy amablemente,
[El texto citado está oculto]
--
Rubén Darío Perdomo Uribe