SEÑORES
JUZGADO DIECISÉIS (16º) ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
E.- S.- D.-

Medio de Control:	**NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO.**
Radicado:	**11001-33-35-016-2021-00015-00.**
Demandante:	**CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA.**
Demandado:	**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA. UNAD.**

FABIO CASTRO PEDROZO, mayor y vecino de esta ciudad, identificado con C.C. No. 19.377.381 de Bogotá y portador de la tarjeta profesional No. 69397 expedida por el Consejo superior de la judicatura, obrando de conformidad con el poder otorgado por la Dra. **ESTHER CONSTANZA VENEGAS CASTRO**, mayor y vecina de esta ciudad, identificada con la Cédula de Ciudadanía No. 35.221.043 expedida en la Calera. Cundinamarca, en calidad de Secretaria General de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia "UNAD" con domicilio en Bogotá, ente Universitario Autónomo de Orden Nacional, creado mediante la Ley 52 de 1.981, y transformada mediante la Ley 396 del 5 de Agosto de 1.977, y el Decreto 2770 del 16 de Agosto de 2006, nombrada mediante la resolución 005177 del primero (1º) de julio de 2016 expedida por la Rectoría de la UNAD, y posesionada mediante Acta No 031 del primero (1º) de julio de 2016, actuando de conformidad con los artículos 41,42 y literal C, del artículo 43, del acuerdo No. 039 del tres (3) de Diciembre de 2019, del Consejo Superior Universitario de la UNAD, entidad Representada Legalmente por el Dr. **JAIME ALBERTO LEAL AFANADOR**, en su calidad de Rector, por medio del presente escrito me permito contestar la presente demanda y su escrito de subsanación, dentro del término de ley y proponer excepciones, en los siguientes términos:

OPORTUNIDAD DE LA PRESENTE CONTESTACIÓN. La presente demanda junto con los anexos fue notificada a través de correo electrónico, recibido en la entidad el día 07 de diciembre de 2021. Conforme lo dispone el artículo octavo (8), inciso tercero (3), del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, la notificación se entenderá realizada una vez transcurrido dos (2) días hábiles siguientes al envió del mensaje y los términos empezaran a correr a partir del día siguiente al de la notificación.

Conforme lo anterior, el acto de notificación se considera realizado el día 10 de diciembre de 2021, y los términos para contestar la presente demanda corren desde el 13 de diciembre de 2021, hasta el 14 de febrero de 2022, termino dentro del cual se está contestando presente demanda.

EN CUANTO A LAS PRETENSIONES:

Desde ahora me opongo a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones de la demanda tanto de orden declarativo, como condenatorio, teniendo en cuenta que, la Resolución No. 010200 del 02 de agosto de 2019, y la Resolución de fecha 20 de septiembre de 2019 expedida por la Rectora (E) de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, por medio de la cual se confirmó la declaratoria insubsistencia del nombramiento en provisionalidad de la señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, cumplen con todos los preceptos constitucionales y legales, y corresponden a las circunstancias reales mediante las cuales la demandante había sido vinculada, y fue declarada insubsistente; igualmente, las pretensiones tiene que ser negadas, ya que las mismas desconocen el régimen de vinculación de la demandante.

Por lo anterior y por los fundamentos de hecho y de derecho que se esgrimen a continuación, solicito SE NIEGUEN cada una de las pretensiones invocadas por la parte demandante.

EN CUANTO A LOS HECHOS:

Este extremo procesal, tiene que manifestar de conformidad como están planteados los hechos, lo siguiente:

Al 1.-: Es cierto, se desprende de la documental allegada con la demanda.

Al 2.-: No es cierto, y se tiene que precisar;

La resolución a que hace mención la parte actora no existe, sin embargo, se tiene que precisar por este extremo procesal, que mediante la Resolución 004811 del 26 de agosto de 2013, se autorizó el traslado de la señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, por necesidades del servicio, de la Vicerrectoría de Servicios al Aspirante, Estudiante y Egresado – Sede Nacional José Celestino Mutis, a la Vicerrectoría de desarrollo Regional y Proyección Comunitaria – Sede José Celestino Mutis.

Al 3.-: Es cierto, así se desprende de la documental allegada a este despacho, y se tiene que precisar;

La Resolución 000157 del 16 de enero de 2017, a que hace mención la parte actora, autorizó el traslado de la señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, a partir del 23 de enero de 2017, por necesidades del servicio, de la Vicerrectoría de desarrollo Regional y Proyección Comunitaria – Sede José Celestino Mutis, a la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas – Sede José Celestino Mutis.

Igualmente, se tiene que informar, que mediante el oficio 610.013 de fecha 20 de enero de 2017, el Gerente de Talento Humano de la UNAD, Dr. ALEXANDER CUESTAS MAHECHA, comunicó a la señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, que; *"(…) me permito informar que toda vez que tiene productos pendientes por entregar el traslado se hará efectivo a partir del 31 de enero de 2017 previa aprobación del Vicerrector de Desarrollo Regional. (…)".*
Al 4.-: No es cierto, como lo plantea la parte actora y se tiene que precisar;

Teniendo en cuenta, tal y como se manifiesta en los considerandos de la resolución 002677 de fecha 31 de enero de 2017, que modificó la resolución 00157 del 16 de enero de 2017, *"Que el Vicerrector de Desarrollo Regional y Proyección Comunitaria informó a la Gerencia de Talento Humano que la señora Tatiana Bocanegra García, tiene productos pendientes por entregar y los cuales hacen parte del Acta de Entrega, por lo que se hace necesario modificar la fecha del traslado de la señora Tatiana Bocanegra García a la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas a partir del 24 de febrero de 2017."*

Igualmente es importante, manifestar, que la señora Tatiana Bocanegra García, a fecha 23 de febrero de 2017, mediante correo electrónico dirigido a la Gerencia de Talento Humano, comunicó qué; *"Informada de la resolución No. 002677 del 31 de enero de 2017 sobre traslado a partir del 24 de febrero de 2017 a la Vicerrectoría de Medios y Medios Pedagógicas, que modificó la Resolución No. 0157 del 16 de enero de 2017, solicito amablemente indicaciones y permito informar que el día de hoy no se ha podido hacer la entrega".*

Al 5.-: No es cierto, como lo plantea la parte actora y se tiene que precisar;

Mediante correo electrónico de fecha 02 de marzo de 2017, el Gerente de Talento Humano, comunicó a la demandante, el oficio 610.149 de fecha 02 de marzo de 2017, donde la manifiesta, que, *"Dando alcance a la Resolución No. 02677 del 31 de enero de 2017, por la cual se traslada a la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas – Sede Nacional José Celestino Mutis, me permito informar que por necesidades del servicio se hará efectivo a partir del 17 de marzo de 2017 previa aprobación del Vicerrector de Desarrollo Regional y Proyección Comunitaria. "*

Al 6.-: Es cierto, así se desprende de la documental allegada a este despacho, y se tiene que precisar;

La queja que manifiesta la parte demandada, la entidad le dio el trámite correspondiente, teniendo en cuenta que tal y como lo ordena el artículo 14 de la resolución 2646 del 17 de julio de 2008, del ministerio de la protección social, el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. UNAD, es la Instancia que propende por evitar y prevenir el acoso laboral en la institución, y contribuye a proteger a los trabajadores contra riesgos sicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Por lo tanto, dentro de sus funciones no se incluye la determinación o declaración de acoso laboral. Así mismo, por ser un órgano de prevención, no puede imponer sanciones, toda vez que su función es puramente conciliatoria.

Después, después de que el comité de convivencia de la UNAD, realizara todas las gestiones que por ley le faculta, convocó a la quejosa y denunciado a varias reuniones, y en forma particular a sección extraordinaria el 31 de julio de 2017, para conciliar las diferencias presentadas, origen del trámite iniciado; y se elaboró un compromiso que firmó el Dr. LEONARDO SANCHEZ TORRES, pero la señora BOCANEGRA GARCIA, no quiso firmar.

Teniendo en cuenta lo anterior, y de conformidad con la ley, el presidente y secretario del comité de convivencia laboral, radicaron a fecha 02 de abril de 2018, ante la PROCURADURIA AUXILIAR PARA ASUNTOS DISCIPLINARIOS, de la PROCURADURI GENERAL DE LA NACION, para el correspondiente reparto y tramite de la queja radicada ante este comité.

Al 7.-: Es un numeral que tiene incurso varios hechos, que se contestan así;

Por un lado, respecto a los *"(…) actos de persecución y habían sido sistemáticos y demostrables desde 2016, (…)",* es una apreciación muy subjetiva de la demandante, que tiene que probar dentro del procesos.

Por otro lado, No es cierto lo manifestado por la parte actora, respecto al traslado, y se tiene que precisar;

Mediante la Resolución 000157 del 16 de enero de 2017, se autorizó el traslado de la señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, a partir del 23 de enero de 2017, por necesidades del servicio, de la Vicerrectoría de desarrollo Regional y Proyección Comunitaria – Sede José Celestino Mutis, a la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas – Sede José Celestino Mutis.

Igualmente, se tiene que informar, que mediante el oficio 610.013 de fecha 20 de enero de 2017, el Gerente de Talento Humano de la UNAD, Dr. ALEXANDER CUESTAS MAHECHA, comunicó a la señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, que; *"(…) me permito informar que toda vez que tiene productos pendientes por entregar el traslado se hará efectivo a partir del 31 de enero de 2017 previa aprobación del Vicerrector de Desarrollo Regional. (…)".*

Igualmente, teniendo en cuenta, tal y como se manifiesta en los considerandos de la resolución 002677 de fecha 31 de enero de 2017, que modificó la resolución 00157 del 16 de enero de 2017, *"Que el Vicerrector de Desarrollo Regional y Proyección Comunitaria informó a la Gerencia de Talento Humano que la señora Tatiana Bocanegra García, tiene productos pendientes por entregar y los cuales hacen parte del Acta de Entrega, por lo que se hace necesario modificar la fecha del traslado de la señora Tatiana Bocanegra García a la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas a partir del 24 de febrero de 2017."*

La señora Tatiana Bocanegra García, a fecha 23 de febrero de 2017, mediante correo electrónico dirigido a la Gerencia de Talento Humano, les comunicó que; *"Informada de la resolución No. 002677 del 31 de enero de 2017 sobre traslado a partir del 24 de febrero de 2017 a la Vicerrectoría de Medios y Medios Pedagógicas, que modificó la Resolución No. 0157 del 16 de enero de 2017, solicito amablemente indicaciones y permito informar que el día de hoy no se ha podido hacer la entrega".*

Mediante correo electrónico de fecha 02 de marzo de 2017, el Gerente de Talento Humano, comunicó a la demandante, el oficio 610.149 de fecha 02 de marzo de 2017, donde la manifiesta, que, *"Dando alcance a la Resolución no. 02677 del 31 de enero de 2017, por la cual se traslada a la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas – Sede Nacional José Celestino Mutis, me permito informar que por necesidades del servicio se hará efectivo a partir del 17 de marzo*

de 2017 previa aprobación del Vicerrector de Desarrollo Regional y Proyección Comunitaria. “

Lo que evidencia, es que el traslado de la demandante dependía única y exclusivamente de la Gerencia de Talento Humano, y no de otra área.

Al 8.-: No es cierto, es una apreciación muy subjetiva del apoderado de la demandante, que tiene que probar dentro del proceso.

La queja que manifiesta la parte demandada, la entidad le dio el trámite correspondiente, teniendo en cuenta que tal y como lo ordena el artículo 14 de la resolución 2646 del 17 de julio de 2008, del ministerio de la protección social, el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. UNAD, es la Instancia que propende por evitar y prevenir el acoso laboral en la institución, y contribuye a proteger a los trabajadores contra riesgos sicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Por lo tanto, dentro de sus funciones no se incluye la determinación o declaración de acoso laboral. Así mismo, por ser un órgano de prevención, no puede imponer sanciones, toda vez que su función es puramente conciliatoria.

Al 9.-: No es cierto, es una apreciación muy subjetiva del apoderado de la demandante, que tiene que probar dentro del proceso.

Al 10.-: No es cierto, como lo plantea la parte actora y se tiene que precisar;

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), creada por la Ley 52 de 1981, transformada por la Ley 396 de 1997 y el Decreto 2770 del 16 de agosto de 2006, es un Ente Universitario Autónomo del Orden Nacional, con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, vinculada al Ministerio de Educación Nacional en los términos de nuestra Carta Constitucional y definidos en la Ley 30 de 1992.

Y de conformidad con la anterior normatividad y en especial a la autonomía Universitaria, y en concordancia con la ley 909 de 2004, los Decretos 1227 de 2005 y 4968 de 2007, respecto a la provisión de los cargos de carrera administrativa mediante nombramientos en provisionalidad.

Igualmente, y soportado en el artículo 40 de la ley 909 de 2004, que a la letra dice; *“(…). Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos.”***;** por lo anterior mediante la resolución 005288 del 21 de julio de 2016, la rectoría de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, estableció *“El Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD”*, la cual establece en su artículo 15, *“El Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad* ***no otorga derechos de carrera; ni los privilegios que la ley establece para los servidores inscritos en carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos para estos.”***

La queja que manifiesta la parte demandada, la entidad le dio el trámite correspondiente, teniendo en cuenta que tal y como lo ordena el artículo 14 de la resolución 2646 del 17 de julio de 2008, del ministerio de la protección social, el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. UNAD, es la Instancia que propende por evitar y prevenir el acoso laboral en la institución, y contribuye a proteger a los trabajadores contra riesgos sicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Por lo tanto, dentro de sus funciones no se incluye la determinación o declaración de acoso laboral. Así mismo, por ser un órgano de prevención, no puede imponer sanciones, toda vez que su función es puramente conciliatoria; y tal como lo informó la parte demandante, en el trámite realizado por el comité de convivencia de la UNAD, se escucharon e intervinieron los dos funcionarios involucrados en un claro respecto por el Debido Proceso y todos los derechos constitucionales.

Por lo anterior, este extremo procesal reitera, que lo manifestado por el apoderado de la parte actora no corresponde con la realidad.

Al 11.-: No es cierto, es una apreciación muy subjetiva del apoderado de la demandante, que tiene que probar dentro del proceso.

Al 12.-: No es cierto, como lo plantea la parte actora y se tiene que precisar;

Tal y como lo ordena el artículo 14 de la resolución 2646 del 17 de julio de 2008, del ministerio de la protección social, el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. UNAD, es la Instancia que propende por evitar y prevenir el acoso laboral en la institución, y contribuye a proteger a los trabajadores contra riesgos sicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Por lo tanto, dentro de sus funciones no se incluye la determinación o declaración de acoso laboral. Así mismo, por ser un órgano de prevención, no puede imponer sanciones, toda vez que su función es puramente conciliatoria.

La queja que manifiesta la parte demandada, la entidad le dio el trámite correspondiente, teniendo en cuenta que tal y como lo ordena el artículo 14 de la resolución 2646 del 17 de julio de 2008, del ministerio de la protección social, el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. UNAD, es la Instancia que propende por evitar y prevenir el acoso laboral en la institución, y contribuye a proteger a los trabajadores contra riesgos sicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Por lo tanto, dentro de sus funciones no se incluye la determinación o declaración de acoso laboral. Así mismo, por ser un órgano de prevención, no puede imponer sanciones, toda vez que su función es puramente conciliatoria; y tal como lo informó la parte demandante, en el trámite realizado por el comité de convivencia de la UNAD, se escucharon e intervinieron los dos funcionarios involucrados en un claro respecto por el Debido Proceso y todos los derechos constitucionales.

Después, después de que el comité de convivencia de la UNAD, realizara todas las gestiones que por ley le faculta, convocó a la quejosa y denunciado a varias reuniones, y en forma particular a sección extraordinaria el 31 de julio de 2017, para conciliar las diferencias presentadas, origen del trámite iniciado; y se elaboró un compromiso que firmó el Dr. LEONARDO SANCHEZ TORRES, pero la señora BOCANEGRA GARCIA, no quiso firmar.

Teniendo en cuenta lo anterior, y de conformidad con la ley, el presidente y secretario del comité de convivencia laboral, radicaron a fecha 02 de abril de 2018, ante la PROCURADURIA AUXILIAR PARA ASUNTOS DISCIPLINARIOS, de la PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION, para el correspondiente reparto y tramite de la queja radicada ante este comité, y no fue por petición de nadie, sino por el contrario el comité actúo conforme a la ley.

Al 13.-: No me consta, es un hecho en el cual se involucra actuación de u tercero, que se tiene que probar por la parte demandante dentro del proceso.

Al 14.-: No es cierto, y se tiene que precisar;

El articulo 14 de la resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, contempla como medida preventiva del acoso laboral, que las entidades conformen el comité de convivencia laboral, debiendo establecer un procedimiento interno confidencial conciliatorio para prevenir las conductas de acoso laboral; y dentro de la resolución 652 de 2012, se estableció que estas medidas preventivas , buscan proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten su salud; y fundamentalmente es importante tener claro que las actuaciones que adelantan los comité de convivencia tienen una naturaleza conciliatoria.

Dentro de esa naturaleza conciliatoria del comité de convivencia laboral de la Universidad Nacional Abierta ya Distancia. UNAD, citó en varias oportunidades a la señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, a participar junto con el funcionario involucrado a secciones para buscar compromisos conciliatorios, citaciones que se dieron en las siguientes fechas, y en correos electrónicos dirigidos a la quejosa así: correo del 28-06-2017, la convoca para la sesión del 04-07-2017; correo del 10-07-2017, la convoca para el 12-07-2017, la cual fue aplazadas; correo del 14-07-2017, la convoca para el día 17-07-20017; correo del 25-07-2017, la convoca para el día 26-07-2017, sin embargo la señora CLARA TATINA BOCANEGRA, manifiesta en correo electrónico de respuesta, que *“Agradezco mucho la gestión, sin embargo apreciaría revisar si hay alguna confusión, dado que ya asistí y hubo un resultado de la reunión. En caso de no haber confusión, apreciaría indicarme cual es la finalidad de un nuevo comité.”;* en esa misma fecha se le reitero la invitación, el día 26-07-2017, se citó para sesión del comité del día 31-07-2017.

Después, después de que el comité de convivencia de la UNAD, realizara todas las gestiones que por ley le faculta, convocó a la quejosa y denunciado a varias reuniones, y en forma particular a sección extraordinaria el 31 de julio de 2017, para conciliar las diferencias presentadas, origen del trámite iniciado; y se elaboró un compromiso que firmó el Dr. LEONARDO SANCHEZ TORRES, pero la señora BOCANEGRA GARCIA, no quiso firmar.

Teniendo en cuenta lo anterior, y de conformidad con la ley, el presidente y secretario del comité de convivencia laboral, radicaron a fecha 02 de abril de 2018, ante la PROCURADURIA AUXILIAR PARA ASUNTOS DISCIPLINARIOS, de la PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION, para el correspondiente reparto y tramite de la queja radicada ante este comité, y no fue por petición de nadie, sino por el contrario el comité actúo conforme a la ley.

Por lo anterior entra en contradicción el apoderado de la actora, con la manifestación que realiza en este hecho, cuando la misma demandante asistió a cada una de las sesiones citadas por el comité, y no firmó el compromiso.

Al 15.-: No es cierto, y se tiene que precisar;

El artículo 14 de la resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, contempla como medida preventiva del acoso laboral, que las entidades conformen el comité de convivencia laboral, debiendo establecer un procedimiento interno confidencial conciliatorio para prevenir las conductas de acoso laboral; y dentro de la resolución 652 de 2012, se estableció que estas medidas preventivas , buscan proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten su salud; y fundamentalmente es importante tener claro que las actuaciones que adelantan los comité de convivencia tienen una naturaleza conciliatoria.

Después, después de que el comité de convivencia de la UNAD, realizara todas las gestiones que por ley le faculta, convocó a la quejosa y denunciado a varias reuniones, y en forma particular a sección extraordinaria el 31 de julio de 2017, para conciliar las diferencias presentadas, origen del trámite iniciado; y se elaboró un compromiso que firmó el Dr. LEONARDO SANCHEZ TORRES, pero la señora BOCANEGRA GARCIA, no quiso firmar.

Teniendo en cuenta lo anterior, y de conformidad con la ley, el presidente y secretario del comité de convivencia laboral, radicaron a fecha 02 de abril de 2018, ante la PROCURADURIA AUXILIAR PARA ASUNTOS DISCIPLINARIOS, de la PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION, para el correspondiente reparto y tramite de la queja radicada ante este comité, y no fue por petición de nadie, sino por el contrario el comité actúo conforme a la ley.

Y teniendo en cuenta que la señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, y el funcionario involucrado, asistieron a todas las sesiones convocada por el comité de convivencia, y que la quejosa no quiso firmar el compromiso y conciliación establecido por el comité, documento que si firmo el funcionario involucrado, a pesar de lo anterior la señora BOCANEGRA GARCIA, estaba facultada para interponer las acciones contempladas en la ley 1010 de 2006, ante las autoridades judiciales o administrativas, que ella considerará.

Al 16.-: No es cierto, y se tiene que precisar;

La coordinación continua y diaria del trabajo del grupo al que perteneció la señora TATIANA BOCANEGRA GARCIA, lo hacía directamente la Ingeniera María Luisa Barreto, por lo que el primer análisis del trabajo y resultados de todos los funcionarios adscrito al grupo, fue realizado por dicha coordinadora, la cual tenía entre sus responsabilidades la de "*Planificar, desarrollar y realizar seguimiento al proceso de acreditación y certificación de cursos para la oferta de cursos en campus virtual*", la de "Apoyar a la vicerrectoría en la realización de los planes de trabajo de todos los funcionarios adscritos al grupo de trabajo", y la de "*Apoyar a la vicerrectoría en el seguimiento y evaluación de los planes de trabajo de todos los funcionarios adscritos al grupo de trabajo*". Posteriormente, tanto el Plan de Trabajo como la Evaluación final de desempeño, era revisada y avalada por el

Vicerrector de Medios y Mediaciones Pedagógicas, quien es el que diligencia y aprueba dicho Plan y su respectiva Evaluación Final. Por lo tanto, es el Vicerrector quien asigna tanto el Plan de Trabajo definitivo como la evaluación final del funcionario a su cargo.

Entre el mes de Enero y Febrero del año 2018, se realizaron las reuniones periódicas del grupo de trabajo en donde se socializó el Plan Operativo de la VIMEP para el año 2018, el cual era cargado al "*Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –*" a principios del año respectivo, en donde se relacionan las metas asociadas al Grupo de Trabajo "Innovación Tecno pedagógica de Cursos y Recursos Educativos Digitales" (el cual, no es más que una desagregación por año del Plan de Desarrollo de la UNAD). Así mismo, el Plan de Desarrollo que es la base del Plan Operativo, es de carácter público y conocido por todos los funcionarios de la universidad desde el momento de su creación, el cual define las metas, indicadores, resultados y presupuestos asignados (Ver enlace https://informacion.unad.edu.co/plan-de-desarrollo-2015-2019). Con el Plan Operativo de la VIMEP y cada uno de sus grupos de trabajo, se asignan los Planes de Trabajo Individuales de acuerdo con las disposiciones establecidas por la Gerencia de Talento Humano de la UNAD.

Particularmente a la señora Clara Tatiana Bocanegra García, **le fue notificado** de manera individual su **Plan de trabajo adicional** a las reuniones del grupo realizadas en el **mes de febrero de 2018**, de manera escrita **vía correo electrónico el 23 de marzo de 2018**, en el cual se señaló el plan de trabajo como las actividades asignadas a su cargo, tanto para el PRIMER COMO SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2018. Este plan de trabajo fue definido por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Operativo para el año 2018 para la VIMEP, el cual se carga al "*Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –*" a principios del año respectivo.

Tanto el Plan de Trabajo como la Evaluación de Desempeño para el primer semestre del 2018, fue asignado, aprobado y firmado por la señora Clara Tatiana Bocanegra García, obteniendo una calificación de 3,89 de 5 puntos; se tiene que resaltar, que es el vicerrector de la VIMEP, quien revisa y asigna la calificación final.

Al 17.-: No es cierto, y se tiene que precisar;

Se ha dicho que la coordinación era continua y diaria del trabajo del grupo al que perteneció la señora TATIANA BOCANEGRA GARCIA, y que lo hacía directamente la Ingeniera María Luisa Barreto, por lo que el primer análisis del trabajo y resultados de todos los funcionarios adscrito al grupo, fue realizado por dicha coordinadora, la cual tenía entre sus responsabilidades la de "*Planificar, desarrollar y realizar seguimiento al proceso de acreditación y certificación de cursos para la oferta de cursos en campus virtual*", la de "Apoyar a la vicerrectoría en la realización de los planes de trabajo de todos los funcionarios adscritos al grupo de trabajo", y la de "*Apoyar a la vicerrectoría en el seguimiento y evaluación de los planes de trabajo de todos los funcionarios adscritos al grupo de trabajo*". Posteriormente, tanto el Plan de Trabajo como la Evaluación final de desempeño, era revisada y avalada por el Vicerrector de Medios y Mediaciones Pedagógicas,

quien es el que diligencia y aprueba dicho Plan y su respectiva Evaluación Final. Por lo tanto, es el Vicerrector quien asigna tanto el Plan de Trabajo definitivo como la evaluación final del funcionario a su cargo.

Entre el mes de Enero y Febrero del año 2018, se realizaron las reuniones periódicas del grupo de trabajo en donde se socializó el Plan Operativo de la VIMEP para el año 2018, el cual era cargado al "*Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –*" a principios del año respectivo, en donde se relacionan las metas asociadas al Grupo de Trabajo "Innovación Tecno pedagógica de Cursos y Recursos Educativos Digitales" (el cual, no es más que una desagregación por año del Plan de Desarrollo de la UNAD). Así mismo, el Plan de Desarrollo que es la base del Plan Operativo, es de carácter público y conocido por todos los funcionarios de la universidad desde el momento de su creación, el cual define las metas, indicadores, resultados y presupuestos asignados (Ver enlace https://informacion.unad.edu.co/plan-de-desarrollo-2015-2019). Con el Plan Operativo de la VIMEP y cada uno de sus grupos de trabajo, se asignan los Planes de Trabajo Individuales de acuerdo con las disposiciones establecidas por la Gerencia de Talento Humano de la UNAD.

Particularmente a la señora Clara Tatiana Bocanegra García, **le fue notificado** de manera individual su **Plan de trabajo adicional** a las reuniones del grupo realizadas en el **mes de febrero de 2018**, por manera escrita **vía correo electrónico el 23 de marzo de 2018**, en el cual se señaló el plan de trabajo como las actividades asignadas a su cargo, tanto para el PRIMER COMO SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2018. Este plan de trabajo fue definido por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Operativo para el año 2018 para la VIMEP, el cual se carga al "*Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –*" a principios del año respectivo.

La señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, como ser humano, en su comportamiento cambia y evoluciona permanentemente, y no se puede considerar que porque en una fecha la calificación fu satisfactoria. Necesariamente en una futura también los sea.

Al 18.-: No es cierto, y se tiene que precisar;

Entre el mes de Enero y Febrero del año 2018, se realizaron las reuniones periódicas del grupo de trabajo en donde se socializó el Plan Operativo de la VIMEP para el año 2018, el cual era cargado al "*Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –*" a principios del año respectivo, en donde se relacionan las metas asociadas al Grupo de Trabajo "Innovación Tecno pedagógica de Cursos y Recursos Educativos Digitales" (el cual, no es más que una desagregación por año del Plan de Desarrollo de la UNAD). Así mismo, el Plan de Desarrollo que es la base del Plan Operativo, es de carácter público y conocido por todos los funcionarios de la universidad desde el momento de su creación, el cual define las metas, indicadores, resultados y presupuestos asignados (Ver enlace https://informacion.unad.edu.co/plan-de-desarrollo-2015-2019). Con el Plan Operativo de la VIMEP y cada uno de sus grupos de trabajo, se asignan los Planes de Trabajo Individuales de acuerdo con las disposiciones establecidas por la Gerencia de Talento Humano de la UNAD.

Particularmente a la señora Clara Tatiana Bocanegra García, **le fue notificado** de manera individual su **Plan de trabajo adicional** a las reuniones del grupo realizadas en el **mes de febrero de 2018**, por manera escrita **vía correo electrónico el 23 de marzo de 2018**, **en el cual se señaló el plan de trabajo como las actividades asignadas a su cargo, tanto para el PRIMER COMO SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2018.** Este plan de trabajo fue definido por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Operativo para el año 2018 para la VIMEP, el cual se carga al "*Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –*" a principios del año respectivo.

El 17 de Octubre de 2018, la señora Clara Tatiana Bocanegra García, envió una carta a la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, en donde expresa **la NO ACEPTACIÓN** al Plan de trabajo asignado, correspondiente al segundo semestre del año 2018, porque el mismo, según la señora BOCANEGRA GARCIA, "*…no fue concertado, es sustancialmente diferente al plan del primer semestre del mismo año, es imposible de cumplir con la cantidad de actividades adicionales, que está fuera de alcance y de los tiempos de ejecución frente a otras tareas y la disponibilidad de recursos…*" (***Anexo 4. Carta No Aceptación Plan de Trabajo Funcionaria Tatiana Bocanegra García Segundo Semestre 2018***). Este argumento no fue validado por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, porque la funcionaria Tatiana Bocanegra conocía el Plan de Trabajo tanto de Primer como de Segundo Semestre con mucha anticipación (23 de Marzo de 2018), conocía cuales eran sus actividades para cada plan, cumplió con el primero, y su objeción con el segundo solo llega hasta el 17 de Octubre de 2018 (casi siete meses después), argumentando su desconocimiento, y que por ende, los tiempos ya no eran adecuados para el cumplimiento del mismo.

Al 19.-: No es cierto, y se tiene que precisar;

Es importante resaltar que, a la señora Clara Tatiana Bocanegra García, **le fue notificado** de manera individual su **Plan de trabajo adicional** a las reuniones del grupo realizadas en el **mes de febrero de 2018**, por manera escrita **vía correo electrónico el 23 de marzo de 2018**, **en el cual se señaló el plan de trabajo como las actividades asignadas a su cargo, tanto para el PRIMER COMO SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2018.** Este plan de trabajo fue definido por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Operativo para el año 2018 para la VIMEP, el cual se carga al "*Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –*" a principios del año respectivo.

El 17 de Octubre de 2018, la señora Clara Tatiana Bocanegra García, envió una carta a la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, en donde expresa **la NO ACEPTACIÓN** al Plan de trabajo asignado, correspondiente al segundo semestre del año 2018, porque el mismo, según la señora BOCANEGRA GARCIA, "*…no fue concertado, es sustancialmente diferente al plan del primer semestre del mismo año, es imposible de cumplir con la cantidad de actividades adicionales, que está fuera de alcance y de los tiempos de ejecución frente a otras tareas y la disponibilidad de recursos…*" (***Anexo 4. Carta No Aceptación Plan de Trabajo Funcionaria Tatiana Bocanegra García Segundo Semestre 2018***). Este

argumento no fue validado por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, porque la funcionaria Tatiana Bocanegra conocía el Plan de Trabajo tanto de Primer como de Segundo Semestre con mucha anticipación (23 de Marzo de 2018), conocía cuales eran sus actividades para cada plan, cumplió con el primero, y su objeción con el segundo solo llega hasta el 17 de Octubre de 2018 (casi siete meses después), argumentando su desconocimiento, y que por ende, los tiempos ya no eran adecuados para el cumplimiento del mismo.

Ahora, ante la situación expuesta por la señora Tatiana Bocanegra García, la Vicerrectoría procedió a dar respuesta formal con fecha del 29 de Octubre del 2018 (***Anexo 5. Respuesta Vicerrectoría No Aceptación Plan de Trabajo Funcionaría Tatiana Bocanegra García Segundo Semestre 2018***), no aceptando lo expuesto por ella, pero al entender que la funcionaría ya no podría cumplir con todas las actividades dispuestas a partir de su respuesta tardía, y para lograr un entendimiento y beneficio para la misma funcionaría, la vicerrectoría aceptó que algunas de las actividades se trasladarán para ser entregadas en el primer semestre del año 2019, lo que demuestra la intención de siempre querer ser asertivo con la demandante, y que pudiera desempeñarse de la mejor manera posible, para que pudiera lograr el cumplimiento de su plan de trabajo (***Anexo 6. Plan de Trabajo Modificado y en Firme Funcionaria Tatiana Bocanegra García Segundo Semestre 2018***).

La señora Tatiana Bocanegra, fue notificada tanto en reunión como en carta radicada el 29 de Octubre de 2018, en su deber de cumplir con el Plan de Trabajo dispuesto, así no lo haya firmado, y la Vicerrectoría procedió a realizar el cambio en el sistema de las obligaciones finales de la demandante, para que cuando llegara el momento de la evaluación, se ajustara de acuerdo a lo finalmente establecido.

Así las cosas, y estando en firme el Plan de Trabajo, se procedió a realizar la evaluación respectiva, en la cual tuvo un puntaje final de 3,38 sobre 5 puntos.

En dicho momento la entidad, respondió a los cuestionamientos de la demandante, así:

1. La demandante, Tatiana Bocanegra, hizo mención explícita a que *"…Lamentablemente no se han tenido en cuenta las evidencias de mi trabajo, que dejé en el aplicativo el año pasado, tampoco las respuestas y ampliación de la información que le di durante la reunión de evaluación, ni los criterios numéricos básicos que soporten una evaluación como la que me hace"*. Es menester indicar que, para la Evaluación final de desempeño del segundo periodo, se revisaron las evidencias entregadas por la funcionaria, así como las que tenía en su poder la Coordinadora del grupo de trabajo, de acuerdo a cada una de las actividades designadas. La evaluación realizada en reunión directamente con la funcionaria, se realiza de acuerdo a las evidencias que previamente fueron cargadas por la misma funcionaria Bocanegra para el desarrollo de la evaluación realizada en la fecha del **14 de diciembre de 2019** a la hora que se realizó la evaluación (***Anexo 8. Evidencias Evaluación Plan de Trabajo cargadas en el Sistema al 14 de Diciembre de 2018 por la funcionaría Tatiana Bocanegra Segundo Semestre 2018***), y las cuales fueron previamente revisadas y avaladas por el vicerrector, antes de que la

Ing. María Luisa Barreto desarrollara la reunión de seguimiento y evaluación con la funcionaria en la oficina de la vicerrectoría. Es claro que durante la evaluación se lleva a cabo una conversación donde la funcionaria Tatiana Bocanegra explica lo realizado en el plan de trabajo, con el faltante de evidencias en el cumplimiento del mismo. Es importante volver a resaltar, que desde la Vicerrectoría se aceptó que algunas de las actividades del plan de trabajo se trasladarán para ser entregadas en el primer semestre del año 2019, dado que la funcionaría ya no podría cumplir con todas las actividades dispuestas a partir de su respuesta tardía, y para lograr un entendimiento y beneficio de la misma funcionaría, se procedió a retirar del plan de trabajo algunas actividades (***Anexo 9. Actividades Retiradas del Plan de Trabajo Segundo Semestre 2018 por la Vicerrectoría a la Funcionaria Tatiana Bocanegra García***) y que, por ende, se debía dar cumplimiento al resto de las actividades que la vicerrectoría había ratificado en su plan de trabajo. La evaluación en el cumplimiento de las actividades, se desarrolla teniendo como parámetro el soporte de las evidencias entregadas. Por tanto, se verifica y se cuantifica lo desarrollado en cada una de las actividades en el marco del cumplimiento de las metas y planes institucionales, de las actividades, funciones que le fueron asignadas y competencias comportamentales necesarias para el desarrollo de una gestión acorde con las necesidades de la universidad, una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados por la funcionaria. Por otra parte, es necesario tener en cuenta que el criterio de la evaluación de desempeño lo determina la *Resolución 5288 del 21 de Julio de 2016, por la que se implementa el sistema integral por competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad*, no el vicerrector, ni la coordinadora del grupo de trabajo a la cual pertenece la funcionaria. La falta de juicio y criterio no determina la valoración realizada por la vicerrectoría, y que, por lo contrario, en este tipo de evaluaciones siempre se busca la objetividad e integridad e independencia en su juicio.

Al 20.-: No es cierto, y la parte demandante tiene que demostrarlo dentro del presente proceso.

Al 21.-: No es cierto, y la parte demandante tiene que demostrarlo dentro del presente proceso.

Al 22.-: No es cierto, y se tiene que precisar lo siguiente;

Como parámetro importante de evaluación, se hace mención a los resultados específicos de las actividades realizadas por la demanda, y que fueron objetadas por la señora Bocanegra, los cuales se señalan a continuación:

Tabla No. 1 Revisión de las Actividades Objetadas por la funcionaria Tatiana Bocanegra García del Plan de Trabajo Segundo Semestre 2018

Actividad	Evidencia Cargada por la funcionaria	Resultados	Análisis y Evaluación
1.2 Revisar, aprobar y publicar los objetos virtuales de información, objetos	Para las tres actividades carga el mismo archivo "Objetos virtuales	Revisión aprobación o rechazo de objetos virtuales de	Se recibieron solicitudes por partes de algunas escuelas por la demora en la revisión de OVIs. "*La guía para incorporar contenidos didácticos de los cursos*

virtuales de aprendizaje en el proceso de acreditación y certificación en los casos que aplica, en el período académicos 16-04. 1.3 Revisar, aprobar y publicar los objetos virtuales de información, objetos virtuales de aprendizaje en el proceso de acreditación y certificación en los casos que aplica, en el período académico 8-05. 1.4. Revisar, aprobar y publicar los objetos virtuales de información, objetos virtuales de aprendizaje para los cursos asignados de diseño nuevo en el peraca 326 y otros períodos.	de información Revisados, aprobados y publicados", con una lista donde muestra 155 envíos aprobados sin indicar fechas y 27 rechazados del 22 de mayo a 4 de diciembre.	información en el repositorio institucional. Calificación Final a la Funcionaria (Rango de 1 a 5): <u>Literal 1.2</u> Calidad: 4 Oportunidad:4 <u>Literal 1.3</u> Calidad: 4 Oportunidad:4 <u>Literal 1.4</u> Calidad: 4 Oportunidad:3	*virtuales al repositorio institucional de la UNAD"*, indica que la revisión de los contenidos debe realizarse en un tiempo de 48 horas. Durante este período los recursos se encuentran algunos con una demora de 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 14, 18, 19 días según el informe entregado por INFOTEGRA (empresa encargada del sistema Repositorio Institucional de la UNAD), hay más de 40 recursos en demora de revisión. **(*Anexo 10. Informe INFOTEGRA lista de contenidos revisados al repositorio por la funcionaria Tatiana Bocanegra*).** La mayoría de esta calificación fue evaluada en 4 sobre 5, y sólo en el criterio 1.4, en oportunidad se evaluó en 3, por lo anteriormente señalado. Por tanto, la evaluación en los puntos 1.2, 1.3 y 1.4 se mantuvo.
1.5 Certificar los cursos académicos asignados para el período académico 16-04, acorde con la rúbrica de evaluación establecida. Certificar los cursos académicos asignados para el período académico 8-05, acorde con la rúbrica de evaluación establecida. Certificar los cursos académicos asignados para el período académico 326 y otros períodos, acorde con la rúbrica de evaluación establecida. 1.6 Acreditar los cursos académicos asignados para el período académico 16-04, acorde con la rúbrica de evaluación establecida. Acreditar los cursos académicos asignados para el período académico 8-05, acorde con la rúbrica de evaluación establecida.	Para las dos actividades de Certificación y Acreditación, carga como evidencia únicamente el Informe de revisiones de cursos periodo 16-4 (474) del compartido que se tiene del grupo, para el seguimiento de cada gestor, el cual muestra cursos acreditados, certificados y de diseño nuevo (periodo 326). No subió evidencia del período 8-05 , ni del período 326 adicionales a la oferta.	Revisión aprobación o devolución de cursos académicos de los períodos 16-04, 8-05 y de diseño nuevo, mediante aplicativo oferta académica integrado y diligenciamiento de los compartidos para el seguimiento de la acreditación y certificación de cursos. Calificación Final a la Funcionaria (Rango de 1 a 5): <u>Literal 1.5</u> Calidad: 3 Oportunidad:3 <u>Literal 1.6</u> Calidad: 3 Oportunidad:3	De los cursos asignados para el período 16-04, 8-05, y otras peracas, se encontraron errores en la certificación y acreditación de varios cursos en cuanto a la configuración de recursos y actividades. Es importante mencionar que se toma como periodo referente el periodo 16-04, que es el periodo más grande y donde se oferta la mayor cantidad de cursos de la Universidad para el segundo semestre del año. El otro periodo 8-05, se cataloga un periodo corto y tiene menor representatividad con respecto al número de cursos asignados a los gestores. Falencias detectadas en el proceso de acreditación y certificación de cursos: - Restricciones del foro - Configuración de fechas en los foros - Restricciones agenda del curso. - Restricciones del curso - Configuración de las Normas y condiciones del curso - Configuración de tablas de calificaciones - Configuración del recurso tarea Adicionalmente se observa una demora sustancial en el proceso de acreditación y certificación de cursos (especialmente para el periodo más importante de oferta 16-04), así como la evaluación tardía en algunos casos, fuera de las cohortes establecidas para tal fin. **(*Anexo 11. Reporte Consolidado Cursos*

Acreditar los cursos académicos asignados para el período académico 326 y otros períodos, acorde con la rúbrica de evaluación establecida.			***Asignados Oferta Académica Integrada 16-04 -peraca 474-***) (***Anexo 12. Reporte Consolidado Cursos Asignados Oferta Académica Integrada 8-05 -peraca 475-***) (***Anexo 13. Reporte Consolidado Cursos Asignados Oferta Académica Integrada Diseño de Cursos Nuevos -peraca 326***-) (***Anexo 14. Reporte de Hallazgos periodo 16-04 de 2018, peraca 474***) (***Anexo 15. Reporte de Hallazgos periodo 8-05 de 2018, peraca 475***) (***Anexo 16. Reporte de Hallazgos cursos nuevos periodo 16-04 y 8-05 de 2018, peraca 326***) (***Anexo 17. Reporte Relación de Cursos entregados tardíamente y promedio en días para la acreditación y certificación de cursos***). Respecto a su afirmación *"La nota de estos ítems fue 3.0 que equivale a haber logrado el 40% de la evaluación"*, la equivalencia a la que hace mención corresponde realmente es al 60%, y no al 40% como lo indica la funcionaria, ya que en la evaluación de calidad y oportunidad obtuvo un puntaje de 3.0, conjugando los hallazgos reportados en el proceso de acreditación y certificación de cursos, así como los cursos entregados tardíamente, que representa que en un 60% cumplió adecuadamente con el proceso, pero que hubieron hallazgos como los manifestados para el 16-04, siendo el periodo más importante, que no permite que la calificación sea mayor. **Periodo** | **Acreditación** | **Certificación** 8-05 | 3 | 26 16-04 | 12 | 107 326 | 13 | 0 **Total** | **28** | **133** De los cursos designados en el período 16-04, el cual tiene la mayor representatividad por ser el periodo de mayor oferta de cursos en el segundo semestre del año, y de acuerdo al reporte entregado por GIDT - PTI, se observan 29 Hallazgos con errores de 119 cursos, que equivale a un 24% para el periodo 16-04. Así mismo, la coordinadora del grupo de trabajo reportó 15 hallazgos de cursos con errores de 119 cursos, lo que representa un 13% adicional para el periodo 16 – 04, que equivale a un total de hallazgos de cursos con errores en el proceso de acreditación y certificación de cursos del 37%.

			Para el 8-05, que es un periodo corto y de un número bajo de cursos para el proceso de acreditación y certificación, de los 29 cursos asignados, GIDT – PTI, reportó 3 hallazgos de cursos con errores, que equivale al 10%. Así mismo, la coordinadora del grupo de trabajo reportó 7 hallazgos de cursos con errores de 29 cursos, lo que representa un 24% adicional para el periodo 8 – 05, que equivale a un total de hallazgos de cursos con errores en el proceso de acreditación y certificación de cursos del 34%. Para el peraca 326 (cursos nuevos asociados al 16-04 y 8-05), de un total de 13 cursos asignados, la coordinadora del grupo de trabajo reportó 10 hallazgos de cursos con errores, lo que representa un 77% de hallazgos de cursos con errores en el proceso de acreditación y certificación de para dicho peraca. No es acorde que, en un proceso de calidad, en donde se entregan cursos de oferta durante un semestre para un total de más de 100 mil estudiantes, se supere en más del 15% la entrega de cursos con errores en los procesos anteriormente señalados. De otra parte, en cursos de entrega tardía, para el periodo 16-04 el cual tiene la mayor representatividad por ser el periodo de mayor oferta de cursos en el segundo semestre del año, de 129 cursos, entrego de manera tardía 49 cursos que equivale al 41% (tomando como referencia solo los cursos en los cuales las escuelas cumplieron con las fechas de las cohortes, y en el momento en que los gestores hicieron la *primera revisión*, sin tener en cuenta el tiempo de acreditación y certificación real del curso). Así mismo, de los 129 cursos del periodo 16-04, el promedio de días para llevar a cabo la acreditación y certificación de los cursos fue de 48 días (tomando como referencia desde el día en que la escuela entrego el curso y hasta el momento en que se logró la acreditación y/o certificación del mismo), entendiendo que el tiempo del proceso para el periodo 16-04, es desde el 31 de Mayo hasta el 23 de Agosto de 2018 que inicia el periodo. Para un periodo corto como el 8 – 05, de sólo 29 cursos, de los cuales 12 cursos no se tuvieron en cuenta por haber sido entregados de manera tardía por las escuelas, se hizo la revisión tardía en 1 curso que equivale al 3% (tomando como referencia solo los cursos en los cuales las escuelas cumplieron con las fechas de las cohortes, y en el momento en que los

			gestores hicieron la *primera revisión*, sin tener en cuenta el tiempo de acreditación y certificación real del curso). Así mismo, de los 29 cursos del periodo 8-05, el promedio de días para llevar a cabo la acreditación y certificación de los cursos fue de 12 días (tomando como referencia desde el día en que la escuela entrego el curso y hasta el momento en que se logró la acreditación y/o certificación del mismo), entendiendo que el proceso para el periodo 8-05, es desde el 01 de Septiembre hasta el 10 de Octubre de 2018 que inicia el periodo. Los cursos de diseño nuevo asociados a la peraca 326, como no se les asigno una corte definida, no se tienen en cuenta en los tiempos de revisión. Solo se puede mencionar, que el promedio de días para llevar a cabo la acreditación de estos cursos fue de 47 días (tomando como referencia desde el día en que la escuela entrego el curso y hasta el momento en que se logró la acreditación del mismo). En el compartido se le encontraron dificultades del diligenciamiento durante el período el cual se le indicó se ajustará, para generar los reportes solicitados por la vicerrectoría. Por tanto, la evaluación en los puntos 1.5, y 1.6 se mantuvo.
1.11 Sensibilización de lineamientos de accesibilidad para el diseño de cursos y recursos educativos digitales - evento	Se sube al sistema: - correo con asunto: saludo y asistencia “primer seminario sobre accesibilidad web e inclusión en la educación virtual”. - Correo con asunto: asistencia presencial - Correo con asunto: Saludo y borrador de agenda - Correo con asunto : saludo y asistencia “primer seminario sobre accesibilidad web e inclusión en la educación virtual” (se repite el primero).	El producto a entregar es un informe general y la realización del evento o capacitación. Calificación Final a la Funcionaria (Rango de 1 a 5): <u>Literal 1.11</u> Calidad: 3 Oportunidad:3	Los soportes entregados son únicamente 4 correos sobre la realización del evento que envía la funcionaria, uno del 5 de septiembre, y tres del 17 de septiembre, uno de ellos repetidos. No se observa el informe general del evento en sí mismo. (***Anexo 18. Correo asunto: saludo y asistencia “primer seminario sobre accesibilidad web e inclusión en la educación virtual”***) (***Anexo 19. Correo con asunto: asistencia presencial***) (***Anexo 20. Correo con asunto: Saludo y borrador de agenda***). Es importante aclarar que no se solicitaba hacer una ponencia en el evento, se solicitaba una sensibilización de los lineamientos de accesibilidad para el diseño de cursos y recursos educativos digitales, no se necesita ser experto en el tema, sino apropiación del mismo. La funcionaria participó en lo relacionado con los correos en mención. Por tanto, la evaluación en el punto 1.11 se mantuvo.
1.12 Material	Se carga	Material educativo	En este criterio la nota fue en Calidad: 3 y

educativo para los Lineamientos de accesibilidad para el diseño de cursos y recursos educativos digitales	documento titulado: "Elementos a considerar para el desarrollo de la accesibilidad web en los cursos y recursos educativos digitales en la UNAD".	para mostrar los Lineamientos de accesibilidad para el diseño de cursos y recursos educativos digitales. Calificación Final a la Funcionaria (Rango de 1 a 5): <u>Literal 1.12</u> Calidad: 3 Oportunidad:5	Oportunidad: 5, no de 1 como lo indica la funcionaria. Sin embargo, la lista de chequeo denominada "*Elementos a considerar para el desarrollo de la accesibilidad Web en los cursos y recursos educativos digitales en la UNAD*", no responde a lo solicitado, se planteaba el desarrollo de un material educativo basado en el documento *"pautas de accesibilidad web en los cursos y recursos educativos digitales de la UNAD con apoyo de tecnologías de inclusión para personas con discapacidad",* cuya intencionalidad es pedagógica, con el objetivo de apropiar los contenidos, facilitar la ejercitación o completar la forma en que se muestra la información, más sencilla para el diseñador del curso. (***Anexo 21. Elementos a considerar para el desarrollo de la accesibilidad web en los cursos y recursos educativos digitales en la UNAD***). Por tanto, la evaluación en el punto 1.12, se mantuvo.
1.13 Realizar rúbrica de accesibilidad web para recursos educativos	Al 14 de diciembre en el momento de la evaluación no cargó evidencia Posteriormente a la fecha de evaluación, se carga "Rubrica accesibilidad recursos Web"	Entrega Rúbrica <u>Literal 1.13</u> Calidad: 2 Oportunidad:3	No se encontraron soportes en el momento de la evaluación por eso la calificación inicial fue en Calidad:1 y Oportunidad:1, donde la funcionaria en el momento de la evaluación indicó que no tenía dicha rúbrica, y que le tocaría hacerla para cumplir. Posteriormente a la fecha de la evaluación, subió una rúbrica de accesibilidad recursos web con 4 ítems (categorías) y 31 descriptores, si bien tienen elementos que se encuentran en los lineamientos, es necesario dar mayor precisión en los descriptores. No está articulado con el documento *"pautas de accesibilidad web en los cursos y recursos educativos digitales de la UNAD con apoyo de tecnologías de inclusión para personas con discapacidad",* **(*Anexo 22. Rúbrica accesibilidad recursos web*).** Por la evidencia entregada extemporánea y de acuerdo a lo solicitado, la evaluación en el punto 1.13 se modificó en oportunidad: 2, y calidad: 3.
1.14 Revisión de lineamientos de accesibilidad para el diseño de cursos y recursos educativos digitales, teniendo en cuenta estándares internacionales para accesibilidad sitio web y campus, respecto al acuerdo de 2016	El 14 de diciembre en el momento de la evaluación cargó como evidencia portada documento *"pautas de accesibilidad web en los cursos y recursos educativos digitales de la UNAD con apoyo*	Informe de revisión. <u>Literal 1.14</u> Calidad: 1 Oportunidad:1	En el momento de la evaluación se adjunta los lineamientos *"pautas de accesibilidad web en los cursos y recursos educativos digitales de la UNAD con apoyo de tecnologías de inclusión para personas con discapacidad"* del año 2017. La ingeniera Barreto le indicó que este documento se había realizado en el año 2017, no se observaba ninguna revisión. La funcionaria indicó que no tenía dicha revisión, que entonces le tocaría hacerla para cumplir. Otra vez y de manera extemporánea (posterior a la fecha de evaluación del 14

para su actualización.	*de tecnologías de inclusión para personas con discapacidad"* Posteriormente entrega como soporte un archivo denominado "Lineamientos accesibilidad", en su contenido no posee título		de Diciembre del 2018), sube un documento sin título de un poco más de una hoja, donde claramente no se observa la revisión detallada de los lineamientos según estándares internacionales para accesibilidad sitio web y campus, y el acuerdo de 2016; no hay propuestas para la actualización del documento, especificando los cambios y apartes dentro de los mismos documentos señalados. Con el documento entregado no representa una revisión real del documento lineamientos *"pautas de accesibilidad web en los cursos y recursos educativos digitales de la UNAD con apoyo de tecnologías de inclusión para personas con discapacidad"* del año 2017, y no permite determinar si es necesario realizar una actualización al mismo. **(*Anexo 23. Sin título. Observaciones a documento evaluado*).** Por tanto, la evaluación en el punto 1.14, se mantuvo.
1.15 Asignación, distribución de Licencias de accesibilidad	Sin entrega de evidencia.	Literal 1.15 Calidad: 1 Oportunidad:1	No entregó el informe de la distribución de licencias de accesibilidad solicitada en los tiempos requeridos por la VIMEP. El soporte entregado es con fecha de elaboración del 2 de noviembre de 2017, donde desde la vicerrectoría se solicita la instalación de las licencias JAWS, MAGIC, y HABLANDO CON JULIS en diferentes sedes, lo cual no corresponde a la gestión desarrollada en el año 2018. Adicionalmente, no ha solicitado información a la líder. **(*Anexo 24. Comunicado distribución e instalación de licencias JAWS, MAGIC y HABLANDO CON JULIUS*).** Lo grave de la situación, es que entrega como evidencia un comunicado de distribución dirigido a la GIDT que no realizó la funcionaria en mención, y que tiene como fecha de elaboración el 02 de Noviembre de 2017, que anticipa los equipos que requieren la licencia para el 2018. Se debió haber entregado como mínimo, en la misma fecha del comunicado anterior, la solicitud de licencias que se utilizarían para el año 2019, dado que este es un trabajo previo que se debe realizar, así como el seguimiento de la distribución de las mismas. Por tanto, la evaluación en el punto 1.15, se mantuvo.

2. Según la afirmación señalada por la señora Tatiana Bocanegra "…*Se juzga la entrega de mis productos por su extensión y no por el aporte que pueden hacer. La lectura de los productos entregados tampoco valora la realidad del aporte. Mi estilo se ajusta a*

lo que se requiere, es concreto para ser práctico, no entrego un ensayo cuando se me pide un concepto puntual…". Esta aseveración se le hizo directamente a la Ingeniera María Luisa Barreto, en donde se reitera nuevamente que la evaluación se realizó de acuerdo a las evidencias que se cargaron en la fecha del **14 de diciembre de 2019** a la hora que se realizó la evaluación y las cuales fueron previamente revisadas y avaladas por el vicerrector, donde se evalúa eficazmente cada una de las actividades designadas en su plan de trabajo , y no como se afirma por su "extensión", siempre en el marco del cumplimiento de las metas y planes institucionales, el plan operativo de la VIMEP, las metas asociadas al grupo de trabajo y por ende, las actividades que le fueron asignadas para el desarrollo de una gestión acorde con las necesidades de la universidad. Es necesario precisar que las evidencias entregadas por la funcionaria, en algunos casos no se ajustaron y no dieron respuesta a lo indicado en el plan de trabajo como se lo indicó la ingeniera María Luisa Barreto el día de la evaluación (Ver Tabla No. 1 Revisión de las Actividades Objetadas por la señora Tatiana Bocanegra García del Plan de Trabajo Segundo Semestre 2018). **(*Anexo 14. Reporte de Hallazgos periodo 16-04 de 2018, peraca 474***), **(*Anexo 15. Reporte de Hallazgos periodo 8-05 de 2018, peraca 475***), **(*Anexo 16. Reporte de Hallazgos cursos nuevos periodo 16-04 y 8-05 de 2018, peraca 326***), (***Anexo 18. Correo asunto**: **saludo y asistencia "primer seminario sobre accesibilidad web e inclusión en la educación virtual"***), (***Anexo 19. Correo con asunto: asistencia presencial***), (***Anexo 20. Correo con asunto: Saludo y borrador de agenda***), (***Anexo 21. Elementos a considerar para el desarrollo de la accesibilidad web en los cursos y recursos educativos digitales en la UNAD***), **(*Anexo 22. Rúbrica accesibilidad recursos web*), (*Anexo 23. Sin título. Observaciones a documento evaluado*) y (*Anexo 24. Comunicado distribución e instalación de licencias JAWS, MAGIC y HABLANDO CON JULIUS*).**

3. Según lo indicado por la señora Tatiana Bocanegra: *"…No se tienen en cuenta que los tiempos de revisión de cursos estuvieron determinados por dificultades técnicas que se dieron en el año 2018, segundo período: lentitud de campus, la dificultad en Moodle a asignar las fechas en los cursos…".* Referente a la lentitud en campus, y que se presenta en todo tipo de plataformas "*On line*" y la cual no es exclusiva solo al periodo de evaluación, sino que se produce en algunos periodos "picos" durante todo el año, siempre se establecieron medidas que permitieron subsanar las posibles dificultades que se pudieran presentar en plataforma, que fue general para todos los GESTORES TECNOPEDAGÓGICOS del grupo, y por el cual como solución, se aceptaron, entre otros, la postergación en fechas asociadas a la entrega de los cursos acreditados y certificados por parte de los gestores, en el caso donde hubiera a lugar. De otra parte, a lo relacionado con la dificultad de Moodle de asignar las fechas en los cursos, son restricciones de la misma plataforma que usa la Universidad, que se subsanaron de una forma sencilla re-escribiendo la fecha misma, situación realizada igualmente por todos los GESTORES TECNOPEDAGÓGICOS, y que, en un análisis final, no debería afectar el resultado final del trabajo desarrollado.

   De igual forma, se presentaron una mayoría de quejas por parte de docentes, secretarios académicos y decanos con respecto al proceso desarrollado por la señora Tatiana Bocanegra García, relacionado a la Acreditación y Certificación de Cursos, tanto en los aspectos disciplinares (cursos mal acreditados y certificados) como actitudinales (situación de controversia con los actores académicos de las escuelas).

La situación expresada anteriormente, fue señalada por la mayoría de los decanos que manifestaron su insatisfacción especialmente por los resultados en la gestión de la señora Tatiana Bocanegra García que representaron para dichos funcionarios los casos más críticos (***Anexo 25. Comunicados Radicados por los Decanos de las Escuelas***). Particularmente se menciona la demora en las revisiones de los cursos, haciendo énfasis en cómo sobre sale los asignados a la señora Bocanegra, y como los mismo no son revisados en las cohortes establecidas por la misma vicerrectoría, señalados en circulares a toda la comunidad académica (***Anexo 26. Circulares Proceso de Acreditación y Certificación de Cursos***), presentándose algunos casos donde pasados 20 días de la fecha que debió entregarse evaluados por la VIMEP, no son revisados, sin justificación alguna, alterando la dinámica del procedimiento de certificación y acreditación de cursos.

Adicionalmente, algunos decanos mencionan situaciones presentadas con la atención a los docentes, en algunas se manifiestan dificultades con la interpretación de lo indicado en la rúbrica de certificación o acreditación de los cursos y se indica que "…*los diálogos establecidos con algunos los mismos, evidencian una actitud intransigente y grosera…"*. Todo esto afectando el buen desarrollo del procedimiento y el asertividad con en el mismo.

4. A lo referido por la señora Bocanegra, *"…Merece especial mención y la deficiencia del repositorio al mostrar en mi espacio los OVI asignados, llevando a que en el este no se reflejaran en varios casos los envíos de los diseñadores. Tengo soporte de esta situación y también aclaro que lo reporté verbalmente a la Ingeniera María Luisa…"*. Es importante mencionar que el repositorio institucional durante el año, tiene una tasa de funcionamiento en línea de más del 90% de disponibilidad, y funciona dentro de los parámetros normales de un sistema de almacenamiento e información, y lo mencionado por la funcionaria, que pudo haberse presentado en algunos casos durante todo el año, y no solo en el periodo de evaluación, son normales dentro del uso de plataformas informáticas, y las cuales se presentaron nuevamente para TODOS LOS GESTORES TECNOPEDAGÓGICOS. En este caso en particular, las mayores incidencias en la demora de la revisión de los OVIs fueron presentados por la funcionaria Bocanegra con respecto al resto de gestores tecnopedagógicos **(*Anexo 10. Informe INFOTEGRA lista de contenidos revisados al repositorio por la señora Tatiana Bocanegra*).**

5. A lo indicado por la demandante, *"…Es fundamental tener en cuenta que en el 2018-2 todos los gestores tuvimos mucha dificultad para revisar los OVI. Se reportó varias veces la demora de varias horas en su revisión, se grabaron videos mostrando la situación y es sabido que para hacer la descarga por lo que el trabajo en este sentido se atrasaba. No dispongo de los videos, pero fue una situación recurrente en la que intervino la Ing. María Luisa y ella está enterada de esto. (ver cuantos cursos revisaba por día y cuantos OVIS…)*". Si bien hubo dificultad con la descarga de algunos recursos para su visualización y revisión presentada en algunos momentos por la plataforma y su velocidad en Internet, la misma se dio en unos días específicos, y no en todo el proceso (para lo cual se puede pedir un reporte a GIDT sobre disponibilidad y ancho de banda del canal, y los reportes de saturación presentados durante el año), por

lo que nuevamente, se tomaron las medidas con la Gerencia de Innovación y Desarrollo Tecnológico – GIDT -, para solucionar esos casos específicos.

Pero la evaluación realizada a la funcionaria y todos los demás gestores, que tiene como base las observaciones mencionadas sobre la demora en la descarga de los recursos, la revisión se hace desde el día en que la funcionaria recibe el OVI y es notificada para su revisión, y el día en que efectivamente es revisado por la señora Bocanegra. Adicionalmente, se recibieron solicitudes por parte de los decanos, secretarios o líderes donde solicitaban con urgencia la revisión de los OVIs, dado que por este motivo no podían enviar los cursos para revisión por parte de la VIMEP, dado que debían incluir la URL en el entorno de conocimiento **(*Anexo 10. Informe INFOTEGRA lista de contenidos revisados al repositorio por la señora Tatiana Bocanegra*).**

6. Según lo indicado por la señora Bocanegra: *"…No se tiene en cuenta que el procedimiento de revisión de cursos depende en primera instancia de la fecha de entrega de las escuelas que con frecuencia demoran dichas entregas…"*. La funcionaria Bocanegra no tiene clara como ha sido el parámetro de evaluación, porque no es cierto que no se tenga en cuenta para la revisión de los cursos la fecha en que las escuelas los entregan, dado que es completamente, al contrario.

   La evaluación realizada a todos los gestores (que por supuesto, incluye a la señora Bocanegra), se tuvo en cuenta a partir de los siguientes parámetros: En primera medida, si los cursos son entregados a tiempo por las escuelas y cumplen con las fechas de las cohortes, los gestores deben cumplir de igual forma con las fechas establecidas por las mismas cohortes para la revisión, por lo que la directriz entregada por la VIMEP es darles siempre la prioridad a este tipo de cursos en donde las escuelas cumplen con su alistamiento, y en segunda medida, si los cursos son entregados por las escuelas no cumpliendo con las fechas de las cohortes debidamente establecidas, ya no se toma como referencia las fechas de las cohortes, si no que se toma el tiempo en que el gestor acredita o certifica un curso entre la fecha en que se envía el curso por la escuela (que ya está por fuera de las fechas de la cohorte), y la fecha en que finalmente se acredita o certifica, para tener un promedio de cuánto tiempo se toma un gestor para acreditar o certificar un curso.

   Según los datos reportados, en cursos de entrega tardía, para el periodo 16-04 que es el periodo más grande y donde se oferta la mayor cantidad de cursos de la Universidad para el segundo semestre del año, de 129 cursos, la funcionaria Bocanegra entrego de manera tardía 49 cursos que equivale al 41% (tomando como referencia solo los cursos en los cuales las escuelas si cumplieron con las fechas de las cohortes, y en el momento en que los gestores hicieron la *primera revisión*, sin tener en cuenta el tiempo de acreditación y certificación real del curso). Así mismo, de los 129 cursos del periodo 16-04, el promedio de días para llevar a cabo la acreditación y certificación de los cursos para la funcionaria Bocanegra fue de 48 días (tomando como referencia desde el día en que la escuela entrego el curso y hasta el momento en que se logró la acreditación y/o certificación del mismo), el cual es sumamente alto entendiendo que el proceso en tiempo del proceso

para el periodo 16-04, es desde el 31 de Mayo hasta el 23 de Agosto que inicia el periodo (***Anexo 17. Reporte Relación de Cursos entregados tardíamente y promedio de entrega de cursos***).

Para la VIMEP es claro que los cursos deben entregarse a tiempo por las escuelas y con lo solicitado en los lineamientos tecnopedagógicos, así como lo indicado en la circular respectiva (***Anexo 26. Circulares Proceso de Acreditación y Certificación de Cursos***), y que, por tanto, cuando se producen esas demoras, se toman las medidas contingentes para que el procedimiento pueda ser culminado satisfactoriamente, como lo es la de extender la fecha final de entrega para que los gestores puedan culminar el proceso completo, entendiendo la demora de las escuelas respectivas.

Es importante señalar que es el gestor quien debe informar al decano de la escuela y/o líder de programa de las particularidades presentadas en ciertos cursos con los respectivos docentes.

Se solicita a la funcionaria Bocanegra, presentar el soporte de entrega del llamado "*REPORTE CURSOS ENTREGADOS TARDE POR LAS ESCUELAS*", el cual fue supuestamente entregado con otro "*INFORME FINAL DE DOS PERÍODOS DE REVISIÓN DE CURSOS*", el cual tampoco conocemos y que fue generado por la funcionaria Bocanegra. Según manifiesta la funcionaria, *"…en este se puede ver, por ejemplo, que en el período 8-05 las escuelas me entregaron tarde el 27% de los cursos y en el período 16-04 el 33% de ellos…",* porque el mismo reporte señalado por la funcionaria no se ha encontrado ni dentro de las evidencias a la hora de la evaluación, ni fue soportado como un insumo para un posible Plan de Mejoramiento que pueda favorecer a todo el grupo de trabajo, ni se puede verificar el porcentaje señalado por la funcionaria. De todas formas, es importante volver a resaltar que la evaluación se hizo sobre los cursos que si fueron entregados a tiempo por las escuelas (***Anexo 14. Reporte de Hallazgos periodo 16-04 de 2018, peraca 474***), (***Anexo 15. Reporte de Hallazgos periodo 8-05 de 2018, peraca 475***), (***Anexo 16. Reporte de Hallazgos cursos nuevos periodo 16-04 y 8-05 de 2018, peraca 326***) y (***Anexo 17. Reporte Relación de Cursos entregados tardíamente y promedio de entrega de cursos***).

7. Es importante precisar como se dijo anteriormente que lo entregado para evaluar el plan de trabajo, y las evidencias entregadas no dan completo cumplimiento a lo establecido en las actividades, ni en concordancia con el plan operativo; es muy ligero lo afirmado por la funcionaria Bocanegra, *"…que lo que propongo no se ajuste a las expectativas de la ingeniera…"*, haciendo referencia particularmente a la Ingeniera María Luisa Barreto (***Anexo 14. Reporte de Hallazgos periodo 16-04 de 2018, peraca 474***), (***Anexo 15. Reporte de Hallazgos periodo 8-05 de 2018, peraca 475***), (***Anexo 16. Reporte de Hallazgos cursos nuevos periodo 16-04 y 8-05 de 2018, peraca 326***), (***Anexo 18. Correo asunto: saludo y asistencia "primer seminario sobre accesibilidad web e inclusión en la educación virtual"***), (***Anexo 19. Correo con asunto: asistencia presencial***), (***Anexo 20. Correo con asunto: Saludo y borrador de agenda***), (***Anexo 21. Elementos a considerar para el desarrollo de la accesibilidad web en los cursos y recursos educativos digitales en la UNAD***), (***Anexo 22. Rúbrica accesibilidad***

***recursos web*), (*Anexo 23. Sin título. Observaciones a documento evaluado*) y (*Anexo 24. Comunicado distribución e instalación de licencias JAWS, MAGIC y HABLANDO CON JULIUS*).**

En ningún momento hay contradicción de la evaluación de los criterios actitudinales, los cuales se evalúa de acuerdo a lo estipulado en el instrumento dispuesto para tal fin, teniendo en cuenta, entre otros, el comportamiento, contribución al grupo de gestión tecnopegagógica de cursos y recursos educativos, aprendizaje continuo, conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, relaciones con las personas, creatividad e innovación, capacidad de trabajo en equipo, entre otras. Así mismo, se tienen en cuenta lo expresado por las escuelas, quienes son la otra parte del proceso (***Anexo 25. Comunicados Radicados por los Decanos de las Escuelas.***). Adicionalmente, se recibieron varios reclamos por parte de las escuelas referente a la actitud de la funcionaria Bocanegra, llegándose al punto de que algunas de ellas solicitaron de manera formal, el que no se le asignaran más cursos de revisión para sus escuelas respectivas. Es importante aclarar que todos los gestores tienen unas actividades transversales relacionadas con la acreditación y certificación de los cursos, tales como: y que todos los gestores devuelven los cursos más de una vez y en algunas ocasiones ajustan las configuraciones para dar respuesta rápida, y dan cumplimiento en las revisiones de los cursos. Es importante mencionar que la petición de las escuelas de no asignar más cursos a la funcionaria Bocanegra para su revisión, no fue aceptada por esta Vicerrectoría, y se entregaron a todos los gestores (incluida la funcionaria Bocanegra) los cursos respectivos para ser acreditados y certificados.

8. El cumplimiento del procedimiento de acreditación y certificación de cursos también depende del compromiso de cada uno de los actores, si bien algunos cursos no son entregados con el lleno de los requisitos solicitados por la VIMEP, y requieren de mayor tiempo por el número de revisiones, se requiere por parte de los gestores, la búsqueda de estrategias que permitan agilizar estas revisiones y ajustar en algunas situaciones para finalizar dicho proceso. Es importante recalcar que a la funcionaria Bocanegra se le indicó los errores presentados en algunos de los cursos que habían sido acreditados y certificados por parte de la misma funcionaria y que afectan el buen funcionamiento de los mismos en el campus, tales como: *restricciones del foro, configuración de fechas en los foros, restricciones agenda del curso, configuración de las Normas y condiciones del curso, configuración de tablas de calificaciones, configuración del recurso tarea,* entre otros **(*Anexo 14. Reporte de Hallazgos periodo 16-04 de 2018, peraca 474*)** y **(*Anexo 15. Reporte de Hallazgos periodo 8-05 de 2018, peraca 475*)** y **(*Anexo 16. Reporte de Hallazgos cursos nuevos periodo 16-04 y 8-05 de 2018, peraca 326*)**.

9. Referente a lo mencionado por la funcionaria Bocanegra sobre *"…La evaluación de mi desempeño es bastante menor a la de mis compañeros gestores, lo que es inequitativo dado que los resultados de quejas para ellos son muy similares…",* en este punto queremos dejar bien claro, que todos los gestores fueron evaluados proporcionalmente de acuerdo a los resultados de su gestión bajo los mismos parámetros, y de acuerdo a los diferentes instrumentos de evaluación para cada tipo de contratación designados por la

Gerencia de Talento Humano, por lo que cada quien tuvo una calificación de acuerdo a las evidencias presentadas, dado que en la evaluación de las todos los funcionarios en su misma condición de contratación fueron realizadas a partir de las evidencias entregas, así como del número de quejas o errores presentados en el proceso de cursos acreditados o certificados. *La VIMEP y particularmente la coordinación del Grupo de Trabajo de Innovación Tecnopedagógica de Cursos y Recursos Educativos Digitales*, no tiene inconveniente alguno en que se lleve una revisión de todas las evaluaciones de los gestores tecnopedagógicos, para corroborar que su calificación final, es proporcional con los productos y evidencias entregadas, y que todos, ante la misma situación de falencias, su calificación fue menor con total objetividad y seriedad en la evaluación misma.

A la funcionaria Bocanegra por disposición de esta vicerrectoría, se le acepto quitarle actividades para ser entregadas en su periodo de evaluación, y postergarlas para el año 2019, lo que representó modificarle a su favor el plan de trabajo para el segundo semestre del 2018 (***Anexo 6. Plan de Trabajo Modificado y en Firme Funcionaria Tatiana Bocanegra García Segundo Semestre 2018***), de tal forma que esta colaboración pudiera favorecerla en el cumplimiento de su plan de trabajo del segundo semestre del 2018 (***Anexo 9. Actividades Retiradas del Plan de Trabajo Segundo Semestre 2018 por la Vicerrectoría a la Funcionaria Tatiana Bocanegra García***).

Se reitera nuevamente que es irrespetuoso indicar que tanto el vicerrector quien revisa y asigna la calificación final, como la funcionaria que realiza el apoyo al seguimiento y evaluación de todo el grupo que coordina dentro de la vicerrectoría, y quienes han realizado la evaluación de manera objetiva, con los debidos soportes, están muy alejados de lo señalado por la funcionaria, al mencionar que la misma se realiza "*…sin criterio profesional…".* Es por esta misma razón que en el PRIMER PERIODO evaluado su calificación fue "SATISFACTORIA", porque siempre se evalúa con las evidencias y su comportamiento dentro del periodo respectivo (***Anexo 3. Plan de Trabajo y Evaluación Funcionaria Tatiana Bocanegra García Primer Semestre 2018***).

10. Adicionalmente, de acuerdo a lo que indica en la carta para dar total claridad en lo mencionado: *"…En realidad, me tocó negociarle cosas muy extrañas para evitar un daño peor al que intuí podría hacerme, ella tenía pensado evaluarme en 3 el criterio de transparencia y al preguntarle si realmente era consciente de las implicaciones de una evaluación así para el sector público, buscó en google el significado de transparencia…"*. Es importante mencionar, que en los literales del 36 al 40 en donde se encuentra la competencia de transparencia, toda su calificación fue de 5 sobre 5.

    A lo que hace mención la funcionaria Bocanegra en el momento de la evaluación, era en uno de los criterios de esa competencia (criterio No. 37) denominado "*Ejecuta sus funciones con base en las normas y criterios aplicables*", en el cual la funcionaria María Luisa Barreto, coordinadora del grupo de trabajo le informa que su calificación era de 3 sobre 5, dado que entre otras evidencias, no cumplió en todos los casos, con los parámetros de entrega de revisión de los cursos y de los OVIs en los tiempos debidamente establecidos en los lineamientos, circulares y guías, así como el

desconocimiento de los planes de trabajo cuando los mismos han sido debidamente informados y desarrollados con los lineamientos institucionales, por lo que algunas funciones no se ejecutaron con base a las *normas y los criterios aplicables*, y por eso la calificación inicial fue de 3 sobre 5, que ante la discusión presentada, se optó en beneficio de la funcionaria Bocanegra, por dejarla en 5 sobre 5 (***Anexo 14. Reporte de Hallazgos periodo 16-04 de 2018, peraca 474***), (***Anexo 15. Reporte de Hallazgos periodo 8-05 de 2018, peraca 475***), (***Anexo 16. Reporte de Hallazgos cursos nuevos periodo 16-04 y 8-05 de 2018, peraca 326***) (***Anexo 17. Reporte Relación de Cursos entregados tardíamente y promedio de entrega de cursos***) y (***Anexo 5. Respuesta Vicerrectoría No Aceptación Plan de Trabajo Funcionaría Tatiana Bocanegra García Segundo Semestre 2018***).

Se hace necesario precisar que la evaluación es objetiva y busca evaluar la productiva de los funcionarios, enmarcado en una gestión por resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en los propósitos del cargo, planes de trabajo, planes operativos, misión y visión institucional bajo los principios del debido proceso y publicidad que rigen todas las actuaciones en la UNAD.

La discusión señalada por la funcionaria Bocanegra, se presenta en el punto de que al no ponerse de acuerdo con el concepto de transparencia, la coordinadora consideró necesario buscar en internet la definición de "transparencia" para poder leérselo de manera conjunta, dado que, de acuerdo a los criterios de esta competencia, se consideraba en un (1) solo criterio la no totalidad del cumplimiento, el cual fue rechazado por parte de la funcionaria Tatiana Bocanegra, y ajustado por parte de la VIMEP a petición de la funcionaria.

11. A su afirmación: "*…Siempre me quedó la sensación que más allá de una evaluación, esa fue una retaliación por cosas que han sucedido y ella no ha manejado acertadamente, y no solo conmigo sino con todo el grupo de gestores…",* refiriéndose directamente a la Ingeniera María Luisa Barreto, es menester volver a señalar, que la evaluación es realizada desde la Vicerrectoría de acuerdo a su desempeño y a los soportes entregados. Y realizar afirmaciones tales como: *"…Me quedó la sensación que ella entró a esa reunión de evaluación con una cifra total en su mente y sin ninguna evidencia podría hacerla cambiar de idea como efectivamente sucedió…"*, debe ser claro que antes de entrar a la evaluación se realiza una revisión de las evidencias entregadas por los funcionarios, como se ha mencionado anteriormente, las cuales son revisadas y aprobadas por esta vicerrectoría.

Al 23.-: No es cierto, y la demandante lo tiene que probar dentro del procesos.

Al 24.-: No es cierto, y se tiene que precisar;

Ante la situación expuesta por la señora Tatiana Bocanegra García, la Vicerrectoría procedió a dar respuesta formal con fecha del 29 de Octubre del 2018 (***Anexo 5. Respuesta Vicerrectoría No Aceptación Plan de Trabajo Funcionaría Tatiana Bocanegra García Segundo Semestre 2018***), no

aceptando lo expuesto por ella, pero al entender que la funcionaría ya no podría cumplir con todas las actividades dispuestas a partir de su respuesta tardía, y para lograr un entendimiento y beneficio para la misma funcionaría, la vicerrectoría aceptó que algunas de las actividades se trasladarán para ser entregadas en el primer semestre del año 2019, lo que demuestra la intención de siempre querer ser asertivo con la demandante, y que pudiera desempeñarse de la mejor manera posible, para que pudiera lograr el cumplimiento de su plan de trabajo (***Anexo 6. Plan de Trabajo Modificado y en Firme Funcionaria Tatiana Bocanegra García Segundo Semestre 2018***).

Al 25.-: No es cierto, y se tiene que precisar;

La señora Tatiana Bocanegra, fue notificada tanto en reunión como en carta radicada el 29 de Octubre de 2018, en su deber de cumplir con el Plan de Trabajo dispuesto, así no lo haya firmado, y la Vicerrectoría procedió a realizar el cambio en el sistema de las obligaciones finales de la demandante, para que cuando llegara el momento de la evaluación, se ajustara de acuerdo a lo finalmente establecido.

La demandante, interpuso el recurso de reposición contra la evaluación 2018-2, en la fecha del 11 de febrero de 2019, igualmente firma el escrito como Profesional del Sistema Nacional de Educación Continuada –SINEC- de la Vicerrectoría de Desarrollo Regional y Proyección Comunitaria, a la fecha no hacía parte de tal sistema.

La demandante siempre insistió, que la calificación que se le ha asignado es de 3,3 de 100 puntos. Esto no se ajusta a lo establecido por el SISTEMA DE MEDICIÓN INTEGRAL POR COMPETENCIAS Y RESULTADOS LABORALES para Servidores Públicos en Provisionalidad de la UNAD. La resolución 5288 del 21 de Julio de 2016, establece en el artículo séptimo (7), De las escalas de cumplimiento que: "*Las escalas del sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad son: SATISTACTORIO de 3,6 a 5, y NO SATISFACTORIO, Menor e igual a 3,5*". La calificación que le fue establecida es de 3,3 de 5 puntos, que, de igual forma, y por los parámetros establecidos por la UNAD, es "NO SATISFACTORIA".

Como lo señala el artículo 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en su literal 3, que expresa: "*3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretenden hacer valer*". La funcionaria presentó un cuadro general donde señaló actividades y productos, con el motivo de rechazo/ejemplo, pero no adjuntó las pruebas que sustentaban lo que manifestaba. Cuando la demandante interpuso recurso de reposición contra la calificación, señala que la "*especificidad de otros soportes, como correos, oficios, actas, etc. pueden ser aportadas en el momento pertinente*". Es claro señalar, que no hay ningún soporte adjuntado al recurso de reposición.

Tanto el Plan de Trabajo como la Evaluación final de desempeño, es realizada y avalada por el Vicerrector de Medios y Mediaciones Pedagógicas, quien es el que diligencia y aprueba dicho Plan y su respectiva Evaluación Final. La Funcionaría María Luisa Barreto, en una de las coordinadoras que tiene esta vicerrectoría, y una de sus funciones es la de apoyo al seguimiento del cumplimiento del Plan de Trabajo propuesto por esta Vicerrectoría, en la cual la funcionaria se desempeña

como Profesional Especializado. Por lo tanto, es el Vicerrector quien asigna tanto el Plan de Trabajo definitivo como la evaluación final del funcionario a su cargo.

El Plan de Trabajo según lo indicado en la resolución 5288 del 21 de Julio de 2016, el cual expresa en el artículo 5, en su literal a) "*Plan de trabajo, es el dispositivo mediante el cual se le asignan las funciones y responsabilidades al funcionario con nombramiento de provisionalidad, de acuerdo a los propósitos del cargo, manual de funciones, planes operativos de la Unidad y al sistema integrado de gestión*".

El plan de trabajo le fue notificado de manera escrita a la Funcionaria Tatiana Bocanegra vía correo electrónico el 23 de Marzo de 2018, en el cual se le asignaba el plan de trabajo y las actividades asignadas a su cargo, tanto para el primer como SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2018. Este plan de trabajo fue definido por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Operativo del año 2018, el cual fue sustentado y cargado al "*Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –"* a principios del año.

Tanto el Plan de Trabajo como la Evaluación de Desempeño para el primer semestre del 2018, fue asignado, aprobado y firmado por la Funcionaria Tatiana Bocanegra, obteniendo una calificación de 3,89 de 5 puntos.

El 17 de Octubre de 2018, la Funcionaria Tatiana Bocanegra envía una carta a la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, en donde expresa la NO ACEPTACIÓN al Plan de trabajo asignado, correspondiente al segundo semestre del año 2018, porque el mismo, según la funcionaria: "…*no fue concertado, es sustancialmente diferente al plan del primer semestre del mismo año, es imposible de cumplir con la cantidad de actividades adicionales, que está fuera de alcance y de los tiempos de ejecución frente a otras tareas y la disponibilidad de recursos…"*. Este argumento no fue validado por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, porque la funcionaria Tatiana Bocanegra conocía el Plan de Trabajo tanto de Primer como de Segundo Semestre con mucha anticipación (23 de Marzo de 2018), conocía cuales eran sus actividades para cada plan, cumplió con el primero, y su objeción con el segundo solo llega hasta el 17 de Octubre de 2018 (casi siete meses después), argumentando su desconocimiento, y que por ende, los tiempos ya no eran adecuados para el cumplimiento del mismo.

Ante la situación expuesta por la Funcionaria Tatiana Bocanegra, la Vicerrectoría procedió a dar respuesta formal con fecha del 29 de Octubre del 2018, no aceptando lo expuesto por ella, pero al entender que la funcionaría ya no podría cumplir con todas las actividades dispuestas a partir de su respuesta tardía, y para lograr un entendimiento y beneficio de la misma funcionaría, la vicerrectoría aceptó que algunas de las actividades se trasladarán para ser entregadas en el primer semestre del año 2019, lo que demuestra la intención de siempre ser asertivo con el funcionario y que pueda desempeñarse de la mejor manera posible, para que pudiera lograr el cumplimiento de su plan de trabajo.

La Funcionaria Tatiana Bocanegra, fue notificada tanto en la reunión como en la carta radicada el 29 de Octubre de 2018, en su deber de cumplir con el Plan de Trabajo dispuesto, así no lo haya firmado, y la Vicerrectoría procedió a realizar el

cambio en el sistema de las obligaciones finales de la funcionaria, para que cuando llegara el momento de la evaluación, se ajustara de acuerdo a lo finalmente establecido.

Así las cosas, y estando en firme el Plan de Trabajo, se procedió a realizar la evaluación respectiva, en la cual tuvo un puntaje de 3,3 sobre 5 puntos.

Particularmente con esta evaluación, la Funcionaria Tatiana Bocanegra expresa las siguientes observaciones, sin radicar las evidencias respectivas, a lo cual se procede a realizar una valoración y proceder con una respuesta formal, para cada uno de los puntos observados por la funcionaria. Es claro que durante la evaluación se realiza una conversación explicando lo realizado en el plan de trabajo, sin embargo, esto no excluye el cumplimiento de las actividades planteadas de acuerdo al soporte entregado, como se indica a continuación:

ACTIVIDAD	*NOTA (1-5)	PRODUCTO	**MOTIVO RECHAZO	OBSERVACION
1. Revisar, aprobar y publicar los objetos virtuales de información, objetos virtuales de aprendizaje en el proceso de acreditación y certificación en los casos que aplica, en el período académicos 16-04. Revisar, aprobar y publicar los objetos virtuales de información, objetos virtuales de aprendizaje en el proceso de acreditación y certificación en los casos que aplica, en el período académico 8-05. 1.4. Revisar, aprobar y publicar los objetos virtuales de información, objetos virtuales de aprendizaje para los cursos asignados de diseño nuevo en el peraca 326 y otros períodos.	Calidad: 4 Oportunidad:4 Calidad: 4 Oportunidad:4 Calidad: 4 Oportunidad:3	Informe de los resultados que relacione los contenidos publicados	Como lo expresé a la Ingeniera lo hablé con Jorge Ortiz el repositorio no reflejaba en algunos momentos los OVI nuevos que me eran asignados. No entiendo que la nota sea de 4 y 3 en estos 3 ítems	Se recibieron solicitudes por partes de algunas escuelas por la demora en la revisión de OVIs. "*La guía para incorporar contenidos didácticos de los cursos virtuales al repositorio institucional de la UNAD"*, por parte de la funcionaria Tatiana Bocanegra. La revisión de los contenidos debe realizarse en un tiempo de 48 horas, tal y como se encuentra establecido. Durante este período los recursos se encuentran algunos con una demora de 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 14, 18, 19 días de revisión por parte de la funcionaria, según el informe que se desprende directamente del sistema, por lo que hubo más de 40 recursos en demora para su revisión. En el período de diseño de curso, peraca 326 y otros, se observa más demora en la revisión de los contenidos. Por tanto, la evaluación en los puntos 1.2, 1.3 y 1.4 se mantiene.
1.5 Certificar los cursos académicos asignados para el período académico 16-04, acorde con la rúbrica de evaluación establecida. Certificar los cursos académicos	Calidad: 3 Oportunidad:3	Informe de resultados que relacione los cursos certificados	Para los 3 períodos certifique y acredité 172 cursos Como le dije a la ingeniera Barreto, tuve dificultades con las barras de progreso (todo el grupo las tuvo) y con la asignación de fechas de la	De los cursos asignados para el período 16-04, 8-05, peraca 326 y otras peracas, se encontraron errores en la certificación y acreditación de varios cursos en cuanto a la configuración de recursos y actividades, como se indica a continuación: - Restricciones del foro - Configuración de fechas en los foros - Restricciones agenda del curso.

<table>
<tr>
<td>asignados para el período académico 8-05, acorde con la rúbrica de evaluación establecida.

Certificar los cursos académicos asignados para el período académico 326 y otros períodos, acorde con la rúbrica de evaluación establecida.

1.6 Acreditar los cursos académicos asignados para el período académico 16-04, acorde con la rúbrica de evaluación establecida.
Acreditar los cursos académicos asignados para el período académico 8-05, acorde con la rúbrica de evaluación establecida.
Acreditar los cursos académicos asignados para el período académico 326 y otros períodos, acorde con la rúbrica de evaluación establecida.</td>
<td>Calidad: 3
Oportunidad:3</td>
<td>No se explica entonces una nota tan baja.</td>
<td>plataforma no dejaba tomar fechas cercanas a los primeros tres días del mes. Otra dificultad con un curso, pero SOLAMENTE para una estudiante, lo cual no tuvo explicación, pero fue reportado. La nota de estos ítems fue 3.0 que equivale a haber logrado el 40% de la evaluación.
Esto implicaría que debería tener fallas en el 60% de los cursos que evalué, lo cual no es ni siquiera cercano.</td>
<td>- Restricciones del curso
- Configuración de las Normas y condiciones del curso
- Configuración de tablas de calificaciones
- Configuración del recurso tarea

Adicionalmente se observa demora en la certificación y acreditación de los cursos en los períodos 16-04, 8-05, y otros períodos académicos (326 y otros), evaluándose tardíamente, en algunos casos fuera de las cohortes establecidas para tal fin.

Respecto a su afirmación “La nota de estos ítems fue 3.0 que equivale a haber logrado el 40% de la evaluación”, la equivalencia a la que hace mención corresponde al 60%, y no al 40% como lo indica, ya que en la evaluación de calidad y oportunidad obtuvo 3.0
<table><tr><th>Periodo</th><th>Acreditación</th><th>Certificación</th></tr><tr><td>8-05</td><td>3</td><td>26</td></tr><tr><td>16-04</td><td>12</td><td>107</td></tr><tr><td>326</td><td>13</td><td>0</td></tr><tr><td>Total</td><td>28</td><td>133</td></tr></table>
De los cursos designados en el período 16-04 y 8-05 de 2018, del reporte entregado por PTI, se observa 32 hallazgos de 148 cursos asignados, es decir el 21,62% de algunos que se reportan.
Adicionalmente, es importante tener en cuenta que hay cursos acreditados que tenían los mensajes de instrucción de color azul para el diseñador en el período de oferta, el cual el estudiante los estaba visualizando, posiblemente causando confusión en el curso.

Por tanto, la evaluación en los puntos 1.5, y 1.6 se mantiene.</td>
</tr>
<tr>
<td>1.11 Sensibilización de lineamientos de accesibilidad para el diseño de cursos y recursos educativos digitales - evento</td>
<td>Calidad: 3
Oportunidad:3</td>
<td>Informe general - Capacitaciones</td>
<td>Como se puede evidenciar y como le dije a la ingeniera, mi trabajo en el evento se realizó en acciones de apoyo para que las condiciones se dieran. De esta manera hice la agenda, contacté a los encargados de la oficina de mercadeo de la universidad para la divulgación del evento (en compañía del Dr. Oscar Ortiz), redacté y envié los correos de invitación y bienvenida para participantes vía web y participantes presenciales, hice sugerencias al certificado de Asistencia y participé en el evento</td>
<td>Los soportes entregados son 4 correos uno del 5 de septiembre, y tres del 17 de septiembre, uno de ellos repetidos. No se observa el informe general del seminario.

Es importante aclarar que no se solicitaba hacer una ponencia en el evento, se solicitaba una sensibilización de los lineamientos de accesibilidad para el diseño de cursos y recursos educativos digitales, no se necesita ser experto en el tema, sino tener una apropiación del mismo, para lo cual, a la funcionaria desde el primer semestres del año 2018, conto con el tiempo necesario para realizar dicha apropiación.

Por tanto, la evaluación en el punto 1.11 se mantiene.</td>
</tr>
</table>

			en el momento asignado. No hice una ponencia debido a que, como lo he expresado no soy experta en el tema. No entiendo la razón de la nota 3.0	
1.12 Material educativo para los Lineamientos de accesibilidad para el diseño de cursos y recursos educativos digitales	Calidad: 3 Oportunidad:5	Material Educativo	A partir de los lineamientos hice una rúbrica o lista de chequeo y revisé la opción de alojarla en el OAI para que sirva de material educativo para los diseñadores. La ruta es iniciar con la revisión de ese material pero no se ha dado. No entiendo la nota 1	En este criterio la nota fue en Calidad: 3 y Oportunidad: 5, no de 1 como lo indica la funcionaria. Sin embargo, es importante aclarar que la lista de chequeo no responde a lo solicitado. El desarrollo de un material educativo basado en el documento “pautas de accesibilidad web en los cursos y recursos educativos digitales de la UNAD con apoyo de tecnologías de inclusión para personas con discapacidad”, cuya intencionalidad es pedagógica, con el objetivo de apropiar los contenidos, facilitar la ejercitación o completar la forma en que se muestra la información, más sencilla para el diseñador del curso. No se ha recibido solicitud de su parte, de cómo se pretende alojar la rúbrica en el OAI para que sirva de material educativo para los diseñadores, y cuál sería su uso. Por tanto, la evaluación en el punto 1.12, se mantiene.
1.13 Realizar rúbrica de accesibilidad web para recursos educativos	Calidad:1 Oportunidad:1	Rúbrica	A partir de los lineamientos hice una rúbrica o lista de chequeo y revisé la opción de alojarla en el OAI para que sirva de material educativo para los diseñadores. La ruta es iniciar con la revisión de ese material pero no se ha dado. No entiendo la nota 1	No se encontraron soportes en el momento de la evaluación por eso su calificación fue en Calidad: 1 y Oportunidad: 1, donde la funcionaria en el momento de la evaluación indicó que no tenía dicha rúbrica, y que le tocaría hacerla para cumplir. Posteriormente a la fecha de la evaluación, subió una rúbrica de accesibilidad recursos web con 4 ítems (categorías) y 31 descriptores, si bien tienen elementos que se encuentran en los lineamientos, es necesario dar mayor precisión en los descriptores. Por tanto, la evaluación en el punto 1.13 se modificará en oportunidad: 2, y calidad: 3, entendiendo que la misma fue entregada con posterioridad al momento de la evaluación, pero que, aún la misma debe ser revisada y mejorada.
1.14 Revisión de lineamientos de accesibilidad para el diseño de cursos y recursos educativos digitales, teniendo en cuenta estándares internacionales para accesibilidad sitio web y campus, respecto al	Calidad:1 Oportunidad:1	Informe de Revisión	El informe de revisión está alojado en el aplicativo de evaluación de talento humano. Tal vez la ingeniera lo ignoró. Lo entiendo la nota de 1.	En el momento de la evaluación se adjunta los lineamientos “pautas de accesibilidad web en los cursos y recursos educativos digitales de la UNAD con apoyo de tecnologías de inclusión para personas con discapacidad” del año 2017. La ing. Barreto le indicó que este documento se había realizado en el año 2017, no se observaba ninguna revisión. La funcionaria Tatiana Bocanegra indicó que no tenía dicha revisión, que entonces le tocaría hacerla para cumplir. Sin embargo, en la segunda entrega

acuerdo de 2016 para su actualización.				aparece un documento sin título de un poco más de una hoja, donde claramente no se observa la revisión de los lineamientos según estándares para accesibilidad sitio web y campus, y el acuerdo de 2016; no hay propuestas para la actualización del documento. Por tanto, la evaluación en el punto 1.14, se mantiene.
1.15 Asignación, distribución de Licencias de accesibilidad	Calidad: 1 Oportunidad:1	Realización del informe de distribución de licencias de acuerdo a la caracterización enviada por VISAE para la implementación del sw jaws, Magic, hablando con julis y otros en CEADs, CERES UDRs	No he tenido acceso a los insumos con los que se puede realizar este trabajo.	No entregó el informe de la distribución de licencias del año 2018. El soporte entregado es del 2 de noviembre de 2017, donde desde la vicerrectoría se solicita la instalación de las licencias JAWS, MAGIC, HABLANDO CON JULIS en diferentes sedes, lo cual no corresponde a la gestión desarrollada en el año 2018. Adicionalmente, no ha solicitado información a la coordinadora de apoyo de la VIMEP, Ing. María Luisa Barreto, en caso de que fuera necesario, para poder cumplir con lo asignado. Por tanto, la evaluación en el punto 1.15, se mantiene.

***NOTA (1-5). La calificación se encuentra de 1-5 De acuerdo a la evaluación del plan de trabajo realizado en diciembre.**
**** MOTIVO DE RECHAZO POR PARTE DE LA FUNCIONARIA, son los motivos expuestos por la funcionaria para no estar de acuerdo con la evaluación, en la cual no se encuentran soportes**

Así las cosas, y estando en firme el Plan de Trabajo, se procedió a realizar la evaluación respectiva, en la cual tuvo un puntaje de 3,3 sobre 5 puntos.

Es menester revisar ciertas afirmaciones señaladas en el recurso de reposición. La funcionaria Tatiana Bocanegra solicita una revisión de la evaluación del desempeño 2018-2, para que sea reconsiderada la calificación, que según su criterio: *"es una evaluación injusta y hecha sin criterio profesional, que no se ajusta a la realidad de mi actuación como funcionaria …"*, y " … *afectaría seriamente mis derechos fundamentales al trabajo, a la vida digna propia y de mi familia*.", en este punto en particular, desde la vicerrectoría disentimos de esta afirmación, considerando que es ligero e irrespetuoso indicar que tanto el vicerrector quien revisa y asigna la calificación final, como la funcionaria que realiza el apoyo y seguimiento a toda el Red que coordina dentro de la vicerrectoría, y quienes han realizado la evaluación de manera objetiva, con los debidos soportes, están muy alejados de lo señalado por la funcionaria, al mencionar que la misma se realiza "*sin criterio profesional*", lo que señala que no se cuenta con un discernimiento profesional en el ejercicio de la carrera, y que por ende no se tiene un contenido y una perspectiva clara.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que el criterio de la evaluación de desempeño lo determina la Resolución 5288 del 21 de Julio de 2016, por la que se implementa el sistema integral por competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad, no el vicerrector, ni la coordinadora de la Red a la cual pertenece la funcionaria. La falta de juicio y criterio no determina su trabajo, y que por lo contrario en este tipo de evaluaciones siempre se busca la objetividad e integridad e independencia en su juicio.

La evaluación se realiza de acuerdo a las evidencias que se cargaron en la fecha del **14 de diciembre de 2019** a la hora que se realizó la evaluación y las cuales fueron previamente revisadas y avaladas por el vicerrector, antes de que la Ing. María Luisa Barreto las cargara directamente al sistema, en el mismo momento en que se sostuvo la reunión con usted, en la propia oficina del vicerrector.

Adicionalmente, de acuerdo a lo que indica en la carta para dar total claridad en lo mencionado: *"…En realidad, me tocó negociarle cosas muy extrañas para evitar un daño peor al que intuí podría hacerme, ella tenía pensado evaluarme en 3 el criterio de transparencia y al preguntarle si realmente era consciente de las implicaciones de una evaluación así para el sector público, buscó en google el significado de transparencia…"*, la funcionaria María Luisa Barreto, coordinadora de la red a la cual usted pertenece, y previo al análisis realizado desde la vicerrectoría, se hace necesario precisar que la evaluación es objetiva y busca evaluar la productiva de los funcionarios, enmarcado en una gestión por resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en los propósitos del cargo, planes de trabajo, planes operativos, misión y visión institucional bajo los principios del debido proceso y publicidad que rigen todas las actuaciones en la UNAD. Y de acuerdo a que no se ponían de acuerdo con el concepto de transparencia, la coordinadora buscó en internet este concepto para poder leérselo de manera conjunta, dado que de acuerdo a los criterios de esta competencia, se consideraba la falta el cumplimiento a algunos de estos criterios (36 al 40), lo cual fue rechazado por parte de la funcionaria Tatiana Bocanegra.

A su afirmación: "*…Siempre me quedó la sensación que más allá de una evaluación, esa fue una retaliación por cosas que han sucedido y ella no ha manejado acertadamente, y no solo conmigo sino con todo el grupo de gestores…",* es menester volver a señalar, que la evaluación es realizada desde la Vicerrectoría de acuerdo a su desempeño y a los soportes entregados.

Y realizar afirmaciones tales como: *"…Me quedó la sensación que ella entró a esa reunión de evaluación con una cifra total en su mente y ninguna evidencia podría hacerla cambiar de idea como efectivamente sucedió…"*, debe ser claro que antes de entrar a la evaluación se realiza una revisión de las evidencias entregadas por los funcionarios, como se ha mencionado anteriormente, las cuales son revisadas y aprobadas por esta vicerrectoría.

Así las cosas, y revisando con nuevamente mucha objetividad lo expuesto por la Funcionaria Tatiana Bocanegra, y de acuerdo a las nuevas evidencias cargadas en el sistema después de la fecha de evaluación, se procede a modificar la calificación otorgada únicamente en el punto ***1.13 en oportunidad: 2, y calidad: 3***, y los demás puntos se mantienen por esta vicerrectoría, porque el cumplimiento de sus responsabilidades, se ajustan a lo señalado en dicha evaluación; Referente a los 40 ítems referidos a competencias comportamentales, en los que en 13 obtuvo una nota de 3, se mantuvo su evaluación.

#	COMPETENCIA	CONDUCTA	CALIFICACIÓN
7	Compromiso con la Organización	Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	3

8	Compromiso con la organización	Apoya a la organización en situaciones difíciles	3
11	Creatividad e innovación	Aprovecha las oportunidades y problemas para dar soluciones novedosas	3
12	Creatividad e innovación	Busca nuevas alternativas de solución y se arriesga a romper esquemas tradicionales	3
14	Creatividad e innovación	Inicia acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas	3
15	Creatividad e innovación	Ofrece respuestas alternativas	3
19	Experticia profesional	Identifica y reconoce con facilidad las causas de los problemas y sus posibles soluciones	3
20	Experticia profesional	Planea, organiza y ejecuta múltiples tareas tendientes a alcanzar resultados institucionales.	3
23	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	3
30	Trabajo en equipo y colaboración	Aporta sugerencias, ideas y opiniones	3
33	Trabajo en equipo y colaboración	Expresa expectativas positivas del equipo o de los miembros del mismo.	3
34	Trabajo en equipo y colaboración	Planifica las propias acciones teniendo en cuenta la repercusión de las mismas para la consecución de los objetivos grupales.	3
35	Trabajo en equipo y colaboración	Respeta criterios dispares y distintas opiniones del equipo	3

Por lo tanto, y de acuerdo a la valoración que se realizó en el periodo 2018 II en el punto 1.13 (***Realizar rúbrica de accesibilidad web)*** la evaluación quedó de la siguiente manera: En calidad: 2 y oportunidad: 3 y la valoración final de la evaluación del desempeño periodo 2018 II fue de **3,38.**

Al 26.-: No es cierto, y la parte demandante lo tiene que probar dentro del proceso.

Al 27.-: Es cierto, y se deprende de la documental allegada, y se tiene que precisar;

Por lo tanto, y de acuerdo a la valoración que se realizó en el periodo 2018 II en el punto 1.13 (***Realizar rúbrica de accesibilidad web)*** la evaluación quedó de la siguiente manera: En calidad: 2 y oportunidad: 3 y la valoración final de la evaluación del desempeño periodo 2018 II fue de **3,38.**

Al 28.-: No es cierto, es una apreciación muy subjetiva del apoderado de la demandante, que tiene que probar dentro del proceso.

Al 29.-: Es cierto, así se desprende de la documental allegada a este despacho.

Al 30.-: No es cierto, como lo plantea la parte demandante, y se tiene que precisar;

A la demandante, se le entregó copia de la resolución 10200 del 02 de agosto de 2019, e igualmente se le informó, así como tenía certeza de los recursos que procedían contra la misma, hecho que prueba lo anterior, es que la misma demandante interpuso el recurso de reposición contra la resolución, sustentando y argumentando sus consideraciones de objeción.

Al 31.-: No es cierto, como lo plantea la parte demandante, lo que se precisa con lo que plantea este extremo procesal en la contestación del punto 32.-, que es complementario en los hechos de la demanda y de la contestación de la misma.

Al 32.-: No es cierto, como lo plantea la parte demandante, y se tiene que precisar;

Al respecto es importante presentar ante este despacho el extracto del texto de solicitud y de la respuesta, que dio la entidad ante el recurso de reposición interpuesto por la demandante contra la Resolución 10200 del agosto de 2019;

"(…).

Apoya la petición en los siguientes argumentos de hecho y de derecho, que se sintetizan, así;

*1.- Manifiesta, que se configura **la falsa motivación** de la resolución recurrida, "(…), ya que no se entiende como una funcionaria con 13 años de experiencia en el cargo, que desde su ingreso venía siendo evaluada satisfactoriamente, de pronto, sin razón aparente, pierde todas sus capacidades y súbitamente es evaluada con calificación no satisfactoria y declarada insubsistente. (…).".*

Agrega, que la calificación de la evaluación fue amañada, que no se entiende como en algunos ítems de 1 a 5 solamente obtuvo 1, como si no hubiera hecho absolutamente nada, a pesar de cumplir a cabalidad con las metas propuestas; y otros ni siquiera fueron tenidos en cuenta.

*2.- Igualmente, que la resolución recurrida incurre en la **violación de la norma por error de derecho**, toda vez que no se respetaron los presupuestos legales establecidos en la resolución 005288 del 21 de julio de 2016, y menciona en forma particular, que no se cumplieron los artículos 9, y 10, de la resolución mencionada, en relación con la formalidad para establecer el Plan de Trabajo con cada servidor público; y que la evaluación debe hacerla el jefe inmediato al cual se encuentra adscrito el servidor público; y hace relación a que se violó, la garantía ordenada por el artículo 11 de la ley 1010 de 2006, sobre las garantías contra las actitudes retaliatorias, ya que la recurrente denunció un presunto acoso laboral, que la Universidad nunca resolvió.*

*3.- Afirma, que, en el presente caso, se **violó el Debido Proceso**, ya que no se acató lo normado en el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y soporta lo mencionado, manifestando que, al leer la parte resolutiva, del acto administrativo impugnado, se encuentra que no se cumplieron las formalidades señaladas en el artículo referenciado*

(…).

(…).

Caso en concreto

*I.- Manifiesta la recurrente, que se configura **la falsa motivación** en la resolución recurrida, ya que no se entiende como una funcionaria con 13 años de experiencia en el cargo, que desde su ingreso*

venía siendo evaluada satisfactoriamente, de pronto, sin razón aparente, pierde todas sus capacidades y súbitamente es evaluada con calificación no satisfactoria y declarada insubsistente; además agrega, que la calificación de la evaluación fue amañada, que no se entiende como en algunos ítems de 1 a 5 solamente obtuvo 1, como si no hubiera hecho absolutamente nada, a pesar de cumplir a cabalidad con las metas propuestas; y otros ni siquiera fueron tenidos en cuenta.

Al respecto, tiene que decirse;

1.- Que la Universidad Nacional Abierta y a Distancia "UNAD", es un ente Universitario Autónomo de Orden Nacional, con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, creado mediante la Ley 52 de 1.981, y transformada mediante la Ley 396 del 5 de agosto de 1.997, y el Decreto 2770 de 2006, vinculada al Ministerio de Educación Nacional en los términos definidos en la ley 30 de 1992 ; y sus actuaciones se suscriben dentro del marco de la ley 909 de 2004, decretos 1227 de 2005 y 4968 de 2007, acuerdo 012 de 2006 de la UNAD, la ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo), y en particular la resolución 005288 de 2016 de la Rectoría de la UNAD.

2.- Que la Ley 909 de 2004, mediante la cual se expiden normas que regulan el empleo público y la carrera administrativa, señala que;

> *"Artículo 41. Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:*
>
> *a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;*
> *b) **Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.** (subrayado fuera de texto)*
>
> ***Artículo 43**. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria.*
>
> *1. **El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral.** (subrayado fuera de texto)*
>
> *2. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederá recurso de reposición. (...)."*

3.- Que el nominador de la Universidad Nacional Abierta y A Distancia - UNAD, de acuerdo con la normatividad vigente, estableció el sistema de medición Integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos nombrados en provisionalidad, como una herramienta que busca el mejoramiento y desarrollo de los empleados y permite determinar los logros institucionales alcanzados mediante la gestión del servidor público e identificar las áreas potenciales de este en cumplimiento de sus funciones y de unos objetivos precisos a los Empleados Públicos en nombramiento en provisionalidad.

Que la norma Técnica de la Calidad de Gestión Pública NTCGP 1000:2009 en su numeral 7.5.1. "considera que la entidad debe planificar y llevar a cabo la producción y la prestación del servicio bajo condiciones controladas y estas deben incluir cuando sea aplicable, la implementación del seguimiento y de la medición.".

4.- Que mediante la resolución 5288 del 21 de julio de 2016, se estableció el Sistema de Medición Integral por Competencias y resultados Laborales para servidores públicos en provisionalidad de la

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, que en su artículo 8º, señala; "la valoración obtenida en cada instrumento será ponderada por el peso a que corresponda., así":

INSTRUMENTO	***PONDERACION***
PLAN DE TRABAJO	*85%*
SISTEMA DE MEDICIÓN DE COMPETENCIA COMPORTAMENTALES.	*15%*

Igualmente, en su artículo 7º, establece; "las escalas del Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad son:"

CUALITATIVA	***PORCENTUAL***
SATISFACTORIO	*3.6 A 5*
NO SATISFACTORIO.	*MENOR A 3.5*

5.- La señora TATIANA BOCANEGRA GARCIA, identificada con la cédula de ciudadanía No. 51.779.464, fue nombrada mediante la resolución No. 0013 del 14 de enero de 2008, en provisionalidad, como Profesional Especializado grado 17.

Que, de acuerdo a la evaluación del desempeño que se le realizó del segundo semestre el año 2018, por el Vicerrector de Medios y Mediaciones Pedagógicas - VIMEP de la UNAD, obtuvo como resultado final NO SATISFACTORIO, ante lo cual la funcionaria, a fecha 11 de febrero de 2019, interpuso recurso de reposición ante la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas. VIMEP.

*Que a fecha 27 de junio de 2019, la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas. VIMEP, emitió respuesta al recurso de reposición interpuesto contra la evaluación de desempeño del periodo 2018 – 2, en el cual se manifestó que en la evaluación recurrida se había obtenido un puntaje de 3,3 sobre 5 puntos, y se concluía que, "Por lo tanto, y de acuerdo a la valoración que se realizó en el periodo 2018 II en el punto 1.13 (**Realizar rúbrica de accesibilidad web)** la evaluación quedará de la siguiente manera: En calidad: 2 y oportunidad: 3 y la valoración final de la evaluación del desempeño periodo 2018 II será de **3,38.-** Ante esta respuesta, y en el claro derecho que tiene usted como funcionaria de la UNAD, podrá entonces si así lo amerita, interponer el **RECURSO DE APELACIÓN** respectivo, directamente ante el señor Rector como mi superior jerárquico dentro de la organización.".*

Que posteriormente, a fecha 03 de julio de 2019, se recibe en la Rectoría de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, escrito de la señora TATIANA BOCANEGRA GARCIA, que titula, "ASUNTO: Recurso queja evaluación de desempeño 2018-2.".

Que a fecha 08 de julio de 2019, igualmente se recibe ante la rectoría de la UNAD, el oficio 100-139 de la misma fecha, de la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas. VIMEP, mediante el cual se envía la respuesta otorgada al recurso de reposición, con el fin de que se pueda proceder con el recurso de apelación, invocado en subsidio de la reposición.

Una vez revisado los argumentos del recurso de Apelación, a fecha 02 de agosto de 2019, la Rectora (E) de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, Dra. CONSTANZA ABADÍA GARCIA, entre otras decisiones, "Confirmó en su integridad la decisión de primera instancia proferida por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas - VIMEP, de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, proferida el día 27 de junio de 2019, mediante la cual reconsideró la calificación de la evaluación de desempeño del periodo 2018 – 2, y decidió, "Por lo tanto, y de acuerdo a la valoración que se realizó en el periodo 2018 II en el punto 1.13 (realizar rúbrica de accesibilidad web) la evaluación quedará de la siguiente manera: En calidad: 2 y oportunidad: 3 y la valoración final de la evaluación del desempeño período 2018 II será de 3.38, (…)."

*6.- Que a fecha dos (02) de agosto de 2019, la Rectora encargada de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. UNAD, expidió la Resolución No. 010200, por medio de la cual se declaró "la insubsistencia del nombramiento en provisionalidad de la señora **TATIANA BOCANEGRA GARCIA** identificada con cédula de ciudadanía N° 51.779.464, vinculada mediante resolución No 0013 del 14*

de enero de 2008, como profesional especializado, conforme a la parte motiva del presente acto administrativo.".

7.- El Gerente de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. UNAD, notificó personalmente a la señora TATIANA BOCANEGRA GARCIA, de la Resolución No. 010200 del 02 de agosto de 2019, y se le entregó copia de dicha resolución; una vez conocida, leída y analizada la Resolución No. 010200 del 02 de agosto de 2019, por la notificada, radica dentro del término legal el recurso de reposición, que nos ocupa en esta oportunidad.

Respecto al tema, que pone en controversia la recurrente, la Sala Plena de la Corte Constitucional ha señalado;

> *"(…)"*
>
> *"En este orden de ideas,* ***sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto****". (Negrilla fuera de texto)*

Concluyó que:

> *"respecto del acto de retiro de un servidor público que ejerce un cargo en provisionalidad no puede predicarse estabilidad laboral propia de los derechos de carrera, pero en todo caso el nominador continúa con la obligación de motivarlo, al tiempo que el administrado conserva incólume el derecho a saber de manera puntual cuáles fueron las razones que motivaron esa decisión".*

Anterior razonamiento, se impuso por la Sala Plena de la Corporación en la providencia SU-446 de 2011; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.4. del Decreto 1083 de 2015, que sostiene la terminación del nombramiento provisional o el de su prórroga, procede por acto motivado, y sólo es admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, ***la calificación insatisfactoria*** *u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el empleado concreto*

Encuentra, este despacho, que la Resolución 010200 de fecha 02 de agosto de 2019, por la cual se declaró insubsistente el nombramiento provisional, de la planta administrativa de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, por calificación no satisfactoria en la evaluación del desempeño, en el cargo de Profesional Especializado, a la señora TATIANA BOCANEGRA GARCIA, está apoyado en suficiente evidencia documental, las cuales las enlista en forma cronológica y detallada en cada las decisiones tomadas por los diferentes funcionarios que la tuvieron a su cargo, culminando con la providencia de fecha 31 de julio de 2019, que resolvió el recurso de Apelación, que confirmó la decisión de fecha 27 de junio de 2019, proferida por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas. VIMEP, así como la normatividad que soporta todo el trámite del Sistema de Medición Integral por Competencias y Resultados Laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y A Distancia. UNAD, establecido mediante la resolución 5288 del 21 de julio de 2016.

Se concluye, que todos los hechos que se mencionan en el acto administrativo recurrido, son reales y existen en la vida jurídica, y los mismos soportan la decisión tomada dentro de la resolución recurrida.

Al leer en forma detenida la Resolución 010200 de fecha 02 de agosto de 2019, encuentra el recurrente o cualquier administrado, los motivos de hecho y de derecho, de la existencia legal del acto, es decir dentro del mismo se encuentra suficientemente claro y de manera puntual cuáles fueron las razones que motivaron la decisión.

*II.- Esgrime la recurrente, igualmente, que la resolución recurrida incurre en la **violación de la norma por error de derecho**, toda vez que no se respetaron los presupuestos legales establecidos en la resolución 005288 del 21 de julio de 2016, y menciona en forma particular, que no se cumplieron los artículos 9, y 10, de la resolución mencionada, en relación con formalidad para establecer el Plan de Trabajo con cada servidor público; y que la evaluación debe hacerla el jefe inmediato al cual se encuentra adscrito el servidor público; y hace relación a que se violó, la garantía ordenada por el artículo 11 de la ley 1010 de 2006, sobre las garantías contra las actitudes retaliatorias, ya que la recurrente denunció un presunto acoso laboral, que la Universidad nunca resolvió.*

Al respecto, tiene que decirse;

1.- Dentro de la estructura organizacional de la UNAD, entre el mes de Enero y Febrero del año 2018, se realizaron las reuniones periódicas del grupo de trabajo en donde se socializó el Plan Operativo de la VIMEP para el año 2018, el cual es cargado al "Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –" a principios del año respectivo, en donde se relacionan las metas asociadas al Grupo de Trabajo "Innovación Tecno pedagógica de Cursos y Recursos Educativos Digitales" (el cual, no es más que una desagregación por año del Plan de Desarrollo de la UNAD). Así mismo, el Plan de Desarrollo que es la base del Plan Operativo, es de carácter público y conocido por todos los funcionarios de la universidad desde el momento de su creación, el cual define las metas, indicadores, resultados y presupuestos asignados (Ver enlace https://informacion.unad.edu.co/plan-de-desarrollo-2015-2019). Con el Plan Operativo de la VIMEP y cada uno de sus grupos de trabajo, se asignaron los Planes de Trabajo Individuales de acuerdo a las disposiciones establecidas por la Gerencia de Talento Humano de la UNAD.

Particularmente a la funcionaria Tatiana Bocanegra García, le fue notificado de manera individual su Plan de trabajo adicional en las reuniones del grupo realizadas en el mes de febrero de 2018, de manera escrita vía correo electrónico el 23 de marzo de 2018, en el cual se señaló el plan de trabajo y las actividades asignadas a su cargo, tanto para el primer como para el segundo semestre del año 2018. Este plan de trabajo fue definido por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Operativo para el año 2018 para la VIMEP, el cual se carga al "Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –" a principios del año respectivo.

Tanto el Plan de Trabajo como la Evaluación de Desempeño para el primer semestre del 2018, fue asignado, aprobado y firmado por la Funcionaria Tatiana Bocanegra García, obteniendo una calificación de 3,89 de 5 puntos.

El 17 de Octubre de 2018, la funcionaria recurrente, envió una carta a la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, en donde expresó la NO ACEPTACIÓN al Plan de trabajo asignado, correspondiente al segundo semestre del año 2018, porque el mismo, según la funcionaria: "…no fue concertado, es sustancialmente diferente al plan del primer semestre del mismo año, es imposible de cumplir con la cantidad de actividades adicionales, que está fuera de alcance y de los tiempos de ejecución frente a otras tareas y la disponibilidad de recursos…", este argumento no fue validado por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, porque la funcionaria Tatiana Bocanegra conocía el Plan de Trabajo tanto de Primer como de Segundo Semestre con mucha anticipación, es decir desde el 23 de Marzo de 2018, ya conocía cuales eran sus actividades para cada plan, cumpliendo con el primero, pero respecto al segundo, lo objetó, y solo llega hasta el 17 de Octubre de 2018 (casi siete meses después), argumentando su desconocimiento, y que por ende, los tiempos ya no eran adecuados para el cumplimiento del mismo.

Ante la situación expuesta por la Funcionaria Tatiana Bocanegra García, la Vicerrectoría procedió a dar respuesta formal con fecha del 29 de octubre del 2018, no aceptando lo expuesto por ella, pero al entender que la funcionaría ya no podría cumplir con todas las actividades dispuestas a partir de su respuesta tardía, y para lograr un entendimiento y beneficio para la misma funcionaría, la Vicerrectoría aceptó que algunas de las actividades se trasladarán para ser entregadas en el primer semestre del año 2019, lo que demuestra la intención de siempre ser asertivo con la funcionaria y

que pueda desempeñarse de la mejor manera posible, para que pudiera lograr el cumplimiento de su plan de trabajo.

La evaluación en el cumplimiento de las actividades, se desarrolló teniendo como parámetro el soporte de las evidencias entregadas; por tanto, se verificó y se cuantificó lo desarrollado en cada una de las actividades en el marco del cumplimiento de las metas y planes institucionales, de las actividades, funciones que le fueron asignadas y competencias comportamentales necesarias para el desarrollo de una gestión acorde con las necesidades de la Universidad Nacional Abierta y A Distancia. UNAD, una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados por la funcionaria.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que el criterio de la evaluación de desempeño lo determina la Resolución 5288 del 21 de Julio de 2016, por la que se implementa el sistema integral por competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad, y no ningún funcionario público; norma que en su artículo 1º, indica que su fin es, "(…) valorar la productividad de los funcionarios, enmarcado en una gestión de resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en los propósitos del cargo, planes de trabajo, planes operativos, misión y visión institucional, bajo los principios del debido proceso y publicidad que rigen todas las actuaciones administrativas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD."

Siendo así, tenemos que las actuaciones de los funcionarios involucrados en la evaluación de la recurrente, actuaron de conformidad y ceñidos a la Resolución 5288 del 21 de Julio de 2016, por la cual se implementó el sistema integral por competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad.

La Resolución recurrida, no evidencia ninguna interpretación errada de una norma superior, la misma se soporta en el valor real que se le tiene que dar a la ley, en relación con los resultados NO SATISFACTORIOS, obtenidos por la recurrente en su evaluación.

2.- Respecto a la presunta violación, de la garantía ordenada por el artículo 11 de la ley 1010 de 2006, sobre las garantías contra las actitudes retaliatorias, ya que la recurrente había denunciado un presunto acoso laboral, que la Universidad nunca resolvió; se tiene que decir, que no existe ninguna violación de la norma por error de derecho; ya que si lo que quiere la recurrente es manifestar la pasividad de la entidad frente a la presunta conducta denunciada, y que la misma se encontraba en algunas de las circunstancias descritas en la ley 1010 de 2006, este no era el medio idóneo para reclamar tal situación.

III.- Argumenta la recurrente, que en el presente caso, se violó el Debido Proceso, ya que no se acató lo normado en el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y soporta lo mencionado, manifestando que al leer la parte resolutiva, del acto administrativo impugnado, se encuentra que no se cumplieron las formalidades señaladas en el artículo referenciado.

Al respecto, tiene que decirse;

Normativamente, señala la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), en su artículo 72;

> *"(…).*
>
> ***Artículo 74. Falta o irregularidad de las notificaciones y notificación por conducta concluyente. –** Sin el lleno de los anteriores requisitos no se tendrá por hecha la notificación, ni producirá efectos legales la decisión, a menos que la parte interesada revele que conoce el acto, consienta la decisión, o interponga los recursos legales."*
>
> *(…).*

> ***Artículo 76. Oportunidad y presentación.*** *- Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, (…).*
>
> *Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar.*
>
> *El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción.*
> *(…).".*

Y en pro de las garantías procesales y en particular del debido proceso, de acuerdo a la evaluación del desempeño, que se le realizó del Segundo Semestre el año 2018, por el Vicerrector de Medios y Mediaciones Pedagógicas VIMEP de la UNAD, obtuviera como resultado final NO SATISFACTORIO, ante lo cual la funcionaria, a fecha 11 de febrero de 2019, interpuso recurso de Reposición ante la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas - VIMEP.

*A fecha 27 de junio de 2019, la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas. VIMEP. UNAD, profirió respuesta al recurso de reposición interpuesto contra la evaluación de desempeño del periodo 2018 – 2, en el cual se manifestó que en la evaluación recurrida se había obtenido un puntaje de 3,3 sobre 5 puntos, y se concluía que, "Por lo tanto, y de acuerdo a la valoración que se realizó en el periodo 2018 II en el punto 1.13 (**Realizar rúbrica de accesibilidad web)** la evaluación quedará de la siguiente manera: En calidad: 2 y oportunidad: 3 y la valoración final de la evaluación del desempeño periodo 2018 II será de **3,38.-** Ante esta respuesta, y en el claro derecho que tiene usted como funcionaria de la UNAD, podrá entonces si así lo amerita, interponer el **RECURSO DE APELACIÓN** respectivo, directamente ante el señor Rector como mi superior jerárquico dentro de la organización.".*

Posteriormente, a fecha 03 de julio de 2019, se recibe en la Rectoría de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, escrito de la señora TATIANA BOCANEGRA GARCIA, que titula, "ASUNTO: Recurso queja evaluación de desempeño 2018-2.".

A fecha 08 de julio de 2019, igualmente se recibe ante la rectoría de la UNAD, el oficio 100-139 de la misma fecha, de la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas - VIMEP, mediante el cual se envía la respuesta otorgada al recurso de reposición, con el fin de que se pueda proceder con el recurso de apelación, invocado en subsidio de la reposición.

Una vez revisado los argumentos del recurso de Apelación, a fecha 02 de agosto de 2019, la Rectora (E) de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, Dra. CONSTANZA ABADÍA GARCIA, entre otras decisiones, "Confirmó en su integridad la decisión de primera instancia proferida por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas. VIMEP, de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, proferida el día 27 de junio de 2019, mediante la cual reconsideró la calificación de la evaluación de desempeño del periodo 2018 – 2, y decidió, "Por lo tanto, y de acuerdo a la valoración que se realizó en el periodo 2018 II en el punto 1.13 (realizar rúbrica de accesibilidad web) la evaluación quedará de la siguiente manera: En calidad: 2 y oportunidad: 3 y la valoración final de la evaluación del desempeño período 2018 II será de 3.38, (…)."

*Que a fecha dos (02) de agosto de 2019, la Rectora encargada de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. UNAD, expidió la Resolución No. 10200, por medio de la cual se declaró "la insubsistencia del nombramiento en provisionalidad de la señora **TATIANA BOCANEGRA GARCIA** identificada con cédula de ciudadanía N° 51.779.464, vinculada mediante resolución No 0013 del 14 de enero de 2008, como profesional especializado, conforme a la parte motiva del presente acto administrativo.".*

El Gerente de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, notificó personalmente a la Dra., TATIANA BOCANEGRA GARCIA, de la Resolución No. 010200 del 02 de agosto de 2019, y se le entregó copia de dicha resolución; una vez conocida, leída y analizado la Resolución No. 010200 del 02 de agosto de 2019, por la notificada, elabora y radica dentro del término legal, el Recurso de Reposición, que nos ocupa en esta oportunidad.

No puede la recurrente esgrimir que, en el presente caso, que se violó el Debido Proceso y que no se acató lo normado en el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, porque al leer la parte resolutiva, del acto administrativo impugnado, se encuentra que no se cumplieron las formalidades señaladas en el artículo referenciado.

El artículo 74 de la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), ordena;

> *"(…).*
>
> ***Artículo 74. Falta o irregularidad de las notificaciones y notificación por conducta concluyente. –** Sin el lleno de los anteriores requisitos no se tendrá por hecha la notificación, ni producirá efectos legales la decisión, a menos que la parte interesada revele que conoce el acto, consienta la decisión, o interponga los recursos legales."*
>
> *(…).*

Se puede observar, que nunca en el presente caso, faltó, ni existió la notificación irregular del acto administrativo recurrido, por el contrario, lo que se demuestra es que la recurrente al interponer el presente recurso, está manifestando que conocía el acto administrativo impugnado, y por lo mismo utilizó el tiempo establecido por la ley para interponer el recurso de reposición, que hoy se decide.

Igualmente, sostiene, la normatividad citada, en artículo 76:

> ***Artículo 76. Oportunidad y presentación. -** Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, (…).*
>
> *Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar.*
>
> *El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción.*
> *(…).".*

Al revisar, cada una de las etapas procesales, que sustentan la resolución impugnada, se encuentra que, en cada una, la hoy recurrente, tuvo oportunidad de debatir las decisiones tomadas, utilizando los medios de ley existentes para ello, por lo que se concluye que no existe ningún sustento legal que demuestre alguna violación del debido proceso.

Está claro, y así se tiene que tener, que la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, es respetuosa de la Constitución, la Ley y las normas vigentes que regulan su funcionamiento, y en particular del Debido Proceso en cada una de sus actuaciones, es por eso que, en este caso en particular, antes de la evaluación, dentro del desarrollo de la misma y posteriormente a ella se le brindo y ha brindado todas las garantías procesales y sustanciales a la recurrente.

No habiendo otro aspecto que analizar y siendo evidente que se resolvió como en derecho corresponde, considera el despacho finalmente que no le queda otro camino que no reponer y

confirmar la Resolución No. 10200 del 02 de agosto de 2019, notificada por el Gerente de Talento Humano, de la UNAD, tal y como se verá reflejado en la parte resolutiva de la presente.

Al 33.-: No es cierto, como lo plantea la parte demandante, y se tiene que precisar;

El 17 de Octubre de 2018, la Funcionaria Tatiana Bocanegra envía una carta a la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, en donde expresa la NO ACEPTACIÓN al Plan de trabajo asignado, correspondiente al segundo semestre del año 2018, porque el mismo, según la funcionaria: "…*no fue concertado, es sustancialmente diferente al plan del primer semestre del mismo año, es imposible de cumplir con la cantidad de actividades adicionales, que está fuera de alcance y de los tiempos de ejecución frente a otras tareas y la disponibilidad de recursos…"*. Este argumento no fue validado por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, porque la funcionaria Tatiana Bocanegra conocía el Plan de Trabajo tanto de Primer como de Segundo Semestre con mucha anticipación (23 de Marzo de 2018), conocía cuales eran sus actividades para cada plan, cumplió con el primero, y su objeción con el segundo solo llega hasta el 17 de Octubre de 2018 (casi siete meses después), argumentando su desconocimiento, y que por ende, los tiempos ya no eran adecuados para el cumplimiento del mismo.

Ante la situación expuesta por la Funcionaria Tatiana Bocanegra, la Vicerrectoría procedió a dar respuesta formal con fecha del 29 de Octubre del 2018, no aceptando lo expuesto por ella, pero al entender que la funcionaría ya no podría cumplir con todas las actividades dispuestas a partir de su respuesta tardía, y para lograr un entendimiento y beneficio de la misma funcionaría, la vicerrectoría aceptó que algunas de las actividades se trasladarán para ser entregadas en el primer semestre del año 2019, lo que demuestra la intención de siempre ser asertivo con el funcionario y que pueda desempeñarse de la mejor manera posible, para que pudiera lograr el cumplimiento de su plan de trabajo.

Al 34.-: No es cierto, es una apreciación muy subjetiva del apoderado de la demandante, que tiene que probar dentro del proceso.

Al 35.-: No es cierto, como lo plantea la parte demandante, y se tiene que precisar;

No fue la señora demandante la que solicito la intervención de la Procuraduría General de la Nación; y ya se ha dicho en este escrito, que el artículo 14 de la resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, contempla como medida preventiva del acoso laboral, que las entidades conformen el comité de convivencia laboral, debiendo establecer un procedimiento interno confidencial conciliatorio para prevenir las conductas de acoso laboral; y dentro de la resolución 652 de 2012, se estableció que estas medidas preventivas , buscan proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten su salud; y fundamentalmente es importante tener claro que las actuaciones que adelantan los comité de convivencia tienen una naturaleza conciliatoria.

Después, después de que el comité de convivencia de la UNAD, realizara todas las gestiones que por ley le faculta, convocó a la quejosa y denunciado a varias reuniones, y en forma particular a sección extraordinaria el 31 de julio de 2017,

para conciliar las diferencias presentadas, origen del trámite iniciado; y se elaboró un compromiso que firmó el Dr. LEONARDO SANCHEZ TORRES, pero la señora BOCANEGRA GARCIA, no quiso firmar.

Teniendo en cuenta lo anterior, y de conformidad con la ley, el presidente y secretario del comité de convivencia laboral, radicaron a fecha 02 de abril de 2018, ante la PROCURADURIA AUXILIAR PARA ASUNTOS DISCIPLINARIOS, de la PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION, para el correspondiente reparto y tramite de la queja radicada ante este comité, y no fue por petición de nadie, sino por el contrario el comité actúo conforme a la ley.

Y teniendo en cuenta que la señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, y el funcionario involucrado, asistieron a todas las sesiones convocada por el comité de convivencia, y que la quejosa no quiso firmar el compromiso y conciliación establecido por el comité, documento que si firmo el funcionario involucrado, a pesar de lo anterior la señora BOCANEGRA GARCIA, estaba facultada para interponer las acciones contempladas en la ley 1010 de 2006, ante las autoridades judiciales o administrativas, que ella considerará.

Al 36.-: No es cierto, es una apreciación muy subjetiva del apoderado de la demandante, que tiene que probar dentro del proceso.

FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO DE LA DEFENSA

1.-) La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), creada por la Ley 52 de 1981, transformada por la Ley 396 de 1997 y el Decreto 2770 del 16 de agosto de 2006, es un Ente Universitario Autónomo del Orden Nacional, con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, vinculada al Ministerio de Educación Nacional en los términos de nuestra Carta Constitucional y definidos en la Ley 30 de 1992.

En virtud de lo anterior, la UNAD expidió el Acuerdo No. 012 del 13 de diciembre de 2006, mediante el cual creo el Estatuto del personal Administrativo, que en lo relacionado con la clase y formas de vinculación de su personal administrativo establece en el Capítulo II, lo siguiente:

> ***"Artículo 4. Clasificación.*** *Los servidores públicos administrativos de la universidad, serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción, y de carrera.*
>
> ***Artículo 5. Empleados públicos de libre nombramiento y remoción.*** *Los empleados públicos de libre nombramiento y remoción en la universidad, son aquellos que desempeñan los empleos creados de manera específica en la planta de personal de la institución, que cumplen un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional y que, para su ejercicio, adoptan políticas o directrices fundamentales; o, los empleos que implican la necesaria confianza de quien tiene a su cargo dicho tipo de responsabilidades.*
>
> ***Parágrafo transitorio****. Salvo las excepciones previstas en el Decreto 2770 del 16 de agosto de 2006, el personal administrativo que labora en la institución será de libre nombramiento y remoción hasta tanto se implemente la carrera administrativa especial de que trata la ley 909 de 2004.*

Artículo 6. Empleados públicos de carrera administrativa. *Los empleados públicos de carrera administrativa en la universidad serán aquellos que se vinculen a la institución mediante concurso de méritos, de conformidad con las normas que regulen la carrera administrativa especial para los entes universitarios autónomos de que trata la ley 909 de 2004.*

Artículo 9. Creación, supresión y fusión de cargos. *De conformidad con lo establecido en el Estatuto General, el Consejo Superior, a propuesta del Rector, deberá crear, suprimir o modificar los cargos, de acuerdo con las normas que rigen la materia."*

2.-) La UNAD, al ser un Ente Universitario Autónomo del Orden Nacional, con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, vinculada al Ministerio de Educación Nacional en los términos de nuestra Carta Constitucional y definidos en la Ley 30 de 1992, y de conformidad con el artículo 14 de la resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, que contempla como medida preventiva del acoso laboral, que las entidades conformen el comité de convivencia laboral, debiendo establecer un procedimiento interno confidencial conciliatorio para prevenir las conductas de acoso laboral; y dentro de la resolución 652 de 2012, se estableció que estas medidas preventivas , buscan proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten su salud; y fundamentalmente es importante tener claro que las actuaciones que adelantan los comité de convivencia tienen una naturaleza conciliatoria.

Dentro de esa naturaleza conciliatoria del comité de convivencia laboral de la Universidad Nacional Abierta ya Distancia. UNAD, citó en varias oportunidades a la señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, a participar junto con el funcionario involucrado a secciones para buscar compromisos conciliatorios, citaciones que se dieron en las siguientes fechas, y en correos electrónicos dirigidos a la quejosa así: correo del 28-06-2017, la convoca para la sesión del 04-07-2017; correo del 10-07-2017, la convoca para el 12-07-2017, la cual fue aplazadas; correo del 14-07-2017, la convoca para el día 17-07-20017; correo del 25-07-2017, la convoca para el día 26-07-2017, sin embargo la señora CLARA TATINA BOCANEGRA, manifiesta en correo electrónico de respuesta, que *"Agradezco mucho la gestión, sin embargo apreciaría revisar si hay alguna confusión, dado que ya asistí y hubo un resultado de la reunión. En caso de no haber confusión, apreciaría indicarme cual es la finalidad de un nuevo comité.";* en esa misma fecha se le reitero la invitación, el día 26-07-2017, se citó para sesión del comité del día 31-07-2017.

Después, después de que el comité de convivencia de la UNAD, realizara todas las gestiones que por ley le faculta, convocó a la quejosa y denunciado a varias reuniones, y en forma particular a sección extraordinaria el 31 de julio de 2017, para conciliar las diferencias presentadas, origen del trámite iniciado; y se elaboró un compromiso que firmó el Dr. LEONARDO SANCHEZ TORRES, pero la señora BOCANEGRA GARCIA, no quiso firmar.

Y teniendo en cuenta que la señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, y el funcionario involucrado, asistieron a todas las sesiones convocada por el comité de convivencia, y que la quejosa no quiso firmar el compromiso y conciliación establecido por el comité, documento que si firmo el funcionario involucrado, a pesar de lo anterior la señora BOCANEGRA GARCIA, estaba facultada para

interponer las acciones contempladas en la ley 1010 de 2006, ante las autoridades judiciales o administrativas, que ella considerará.

3.-) Respecto a los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad y la evaluación de su desempeño, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en criterio unificado del 05 de julio de 2016, establece que no existe norma expresa que lo prohíba, por lo tanto, la evaluación resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, ya sea a través de instrumentos diseñados por la entidad o tomando como referente los establecidos por la CNSC y aclarando que dicha evaluación en ningún caso genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para servidores escalafonados.

4.-) La UNAD, es un ente Universitario Autónomo de Orden Nacional, con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, creado mediante la Ley 52 de 1.981, y transformada mediante la Ley 396 del 5 de agosto de 1.997, y el Decreto 2770 de 2006, vinculada al Ministerio de Educación Nacional en los términos definidos en la ley 30 de 1992 ; y sus actuaciones se suscriben dentro del marco de la ley 909 de 2004, decretos 1227 de 2005 y 4968 de 2007, acuerdo 012 de 2006 de la UNAD, la ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo), y en particular la resolución 005288 de 2016 de la Rectoría de la UNAD.

5.-) La Ley 909 de 2004, mediante la cual se expiden normas que regulan el empleo público y la carrera administrativa, señala que;

> *"Artículo 41. Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:*
>
> *a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;*
> *b)* ***Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*** (subrayado fuera de texto)
>
> ***Artículo 43****. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria.*
>
> *1.* ***El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral.*** *(subrayado fuera de texto)*
>
> *2. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederá recurso de reposición. (...)."*

6.-) El nominador de la Universidad Nacional Abierta y A Distancia - UNAD, de acuerdo con la normatividad vigente, estableció el sistema de medición Integral

por competencias y resultados laborales para servidores públicos nombrados en provisionalidad, como una herramienta que busca el mejoramiento y desarrollo de los empleados y permite determinar los logros institucionales alcanzados mediante la gestión del servidor público e identificar las áreas potenciales de este en cumplimiento de sus funciones y de unos objetivos precisos a los Empleados Públicos en nombramiento en provisionalidad.

7.-) La norma Técnica de la Calidad de Gestión Pública NTCGP 1000:2009 en su numeral 7.5.1. "*considera que la entidad debe planificar y llevar a cabo la producción y la prestación del servicio bajo condiciones controladas y estas deben incluir cuando sea aplicable, la implementación del seguimiento y de la medición.".*

8.-) Mediante la resolución 5288 del 21 de julio de 2016, se estableció el Sistema de Medición Integral por Competencias y resultados Laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, que en su artículo 8º, señala; "*la valoración obtenida en cada instrumento será ponderada por el peso a que corresponda., así":*

INSTRUMENTO	PONDERACION
PLAN DE TRABAJO	85%
SISTEMA DE MEDICIÓN DE COMPETENCIA COMPORTAMENTALES.	15%

Igualmente, en su artículo 7º, establece; *"las escalas del Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad son:"*

CUALITATIVA	PORCENTUAL
SATISFACTORIO	3.6 A 5
NO SATISFACTORIO.	MENOR A 3.5

9.-) La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), creada por la Ley 52 de 1981, transformada por la Ley 396 de 1997 y el Decreto 2770 del 16 de agosto de 2006, es un Ente Universitario Autónomo del Orden Nacional, con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, vinculada al Ministerio de Educación Nacional en los términos de nuestra Carta Constitucional y definidos en la Ley 30 de 1992; y de conformidad con la anterior normatividad y en especial a la autonomía Universitaria, y en concordancia con la ley 909 de 2004, los Decretos 1227 de 2005 y 4968 de 2007, respecto a la provisión de los cargos de carrera administrativa mediante nombramientos en provisionalidad.

Igualmente, y soportado en el artículo 40 de la ley 909 de 2004, que a la letra dice; *"(…). Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos."***;** por lo anterior mediante la resolución 005288 del 21 de julio de 2016, la rectoría de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, estableció *"El Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD"*, la cual establece en su artículo 15, *"El Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad*

no otorga derechos de carrera; ni los privilegios que la ley establece para los servidores inscritos en carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos para estos."

La coordinación continua y diaria del trabajo del grupo al que perteneció la señora TATIANA BOCANEGRA GARCIA, lo hacía directamente la Ingeniera María Luisa Barreto, por lo que el primer análisis del trabajo y resultados de todos los funcionarios adscrito al grupo, fue realizado por dicha coordinadora, la cual tenía entre sus responsabilidades la de "*Planificar, desarrollar y realizar seguimiento al proceso de acreditación y certificación de cursos para la oferta de cursos en campus virtual*", la de "Apoyar a la vicerrectoría en la realización de los planes de trabajo de todos los funcionarios adscritos al grupo de trabajo", y la de "*Apoyar a la vicerrectoría en el seguimiento y evaluación de los planes de trabajo de todos los funcionarios adscritos al grupo de trabajo*". Posteriormente, tanto el Plan de Trabajo como la Evaluación final de desempeño, era revisada y avalada por el Vicerrector de Medios y Mediaciones Pedagógicas, quien es el que diligencia y aprueba dicho Plan y su respectiva Evaluación Final. Por lo tanto, es el Vicerrector quien asigna tanto el Plan de Trabajo definitivo como la evaluación final del funcionario a su cargo.

Entre el mes de Enero y Febrero del año 2018, se realizaron las reuniones periódicas del grupo de trabajo en donde se socializó el Plan Operativo de la VIMEP para el año 2018, el cual era cargado al "*Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –*" a principios del año respectivo, en donde se relacionan las metas asociadas al Grupo de Trabajo "Innovación Tecno pedagógica de Cursos y Recursos Educativos Digitales" (el cual, no es más que una desagregación por año del Plan de Desarrollo de la UNAD). Así mismo, el Plan de Desarrollo que es la base del Plan Operativo, es de carácter público y conocido por todos los funcionarios de la universidad desde el momento de su creación, el cual define las metas, indicadores, resultados y presupuestos asignados (Ver enlace https://informacion.unad.edu.co/plan-de-desarrollo-2015-2019). Con el Plan Operativo de la VIMEP y cada uno de sus grupos de trabajo, se asignan los Planes de Trabajo Individuales de acuerdo con las disposiciones establecidas por la Gerencia de Talento Humano de la UNAD.

Particularmente a la señora Clara Tatiana Bocanegra García, **le fue notificado** de manera individual su **Plan de trabajo adicional** a las reuniones del grupo realizadas en el **mes de febrero de 2018**, de manera escrita **vía correo electrónico el 23 de marzo de 2018**, en el cual se señaló el plan de trabajo como las actividades asignadas a su cargo, tanto para el PRIMER COMO SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2018. Este plan de trabajo fue definido por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Operativo para el año 2018 para la VIMEP, el cual se carga al "*Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –*" a principios del año respectivo.

Tanto el Plan de Trabajo como la Evaluación de Desempeño para el primer semestre del 2018, fue asignado, aprobado y firmado por la señora Clara Tatiana Bocanegra García, obteniendo una calificación de 3,89 de 5 puntos; se tiene que resaltar, que es el vicerrector de la VIMEP, quien revisa y asigna la calificación final.

La señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, como ser humano, en su comportamiento cambia y evoluciona permanentemente, y no se puede considerar que porque en una fecha la calificación fu satisfactoria. Necesariamente en una futura también los sea.

El 17 de Octubre de 2018, la señora Clara Tatiana Bocanegra García, envió una carta a la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, en donde expresa **la NO ACEPTACIÓN** al Plan de trabajo asignado, correspondiente al segundo semestre del año 2018, porque el mismo, según la señora BOCANEGRA GARCIA, "…*no fue concertado, es sustancialmente diferente al plan del primer semestre del mismo año, es imposible de cumplir con la cantidad de actividades adicionales, que está fuera de alcance y de los tiempos de ejecución frente a otras tareas y la disponibilidad de recursos…*" (***Anexo 4. Carta No Aceptación Plan de Trabajo Funcionaria Tatiana Bocanegra García Segundo Semestre 2018***). Este argumento no fue validado por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, porque la funcionaria Tatiana Bocanegra conocía el Plan de Trabajo tanto de Primer como de Segundo Semestre con mucha anticipación (23 de Marzo de 2018), conocía cuales eran sus actividades para cada plan, cumplió con el primero, y su objeción con el segundo solo llega hasta el 17 de Octubre de 2018 (casi siete meses después), argumentando su desconocimiento, y que por ende, los tiempos ya no eran adecuados para el cumplimiento del mismo.

Ahora, ante la situación expuesta por la señora Tatiana Bocanegra García, la Vicerrectoría procedió a dar respuesta formal con fecha del 29 de Octubre del 2018 (***Anexo 5. Respuesta Vicerrectoría No Aceptación Plan de Trabajo Funcionaría Tatiana Bocanegra García Segundo Semestre 2018***), no aceptando lo expuesto por ella, pero al entender que la funcionaría ya no podría cumplir con todas las actividades dispuestas a partir de su respuesta tardía, y para lograr un entendimiento y beneficio para la misma funcionaría, la vicerrectoría aceptó que algunas de las actividades se trasladarán para ser entregadas en el primer semestre del año 2019, lo que demuestra la intención de siempre querer ser asertivo con la demandante, y que pudiera desempeñarse de la mejor manera posible, para que pudiera lograr el cumplimiento de su plan de trabajo (***Anexo 6. Plan de Trabajo Modificado y en Firme Funcionaria Tatiana Bocanegra García Segundo Semestre 2018***).

La señora Tatiana Bocanegra, fue notificada tanto en reunión como en carta radicada el 29 de Octubre de 2018, en su deber de cumplir con el Plan de Trabajo dispuesto, así no lo haya firmado, y la Vicerrectoría procedió a realizar el cambio en el sistema de las obligaciones finales de la demandante, para que cuando llegara el momento de la evaluación, se ajustara de acuerdo a lo finalmente establecido.

Así las cosas, y estando en firme el Plan de Trabajo, se procedió a realizar la evaluación respectiva, en la cual tuvo un puntaje final de 3,38 sobre 5 puntos.

10.-) La Corte Constitucional en Sentencia de Unificación SU 917, de fecha 16 de noviembre de 2010, que tuvo como M.P. al Dr. JORGE IVAN PALACIO, sobre la terminación de un nombramiento Provisional, señalo lo siguiente:

"El acto de retiro no sólo debe ser motivado, sino que ha de cumplir ciertas exigencias mínimas respecto de su contenido material, de modo que el administrado cuente con elementos de juicio necesarios para decidir si acude o no ante la jurisdicción y demanda la nulidad del acto en los términos del artículo 84 del CCA. Lo contrario significaría anteponer una exigencia formal de motivación en detrimento del derecho sustancial al debido proceso, pues si no se sabe con precisión cuáles son las razones de una decisión administrativa difícilmente podrá controvertirse el acto tanto en sede gubernativa como jurisdiccional.

Es por lo anterior por lo que la Corte ha hecho referencia al principio de "razón suficiente" en el acto administrativo que declara la insubsistencia o en general prescinde de los servicios de un empleado vinculado en provisionalidad, donde "deben constar las circunstancias particulares y concretas, de hecho y de derecho, por las cuales se decide remover a un determinado funcionario, de manera que no resultan válidas aquellas justificaciones indefinidas, generales y abstractas, que no se predican directamente de quien es desvinculado". En otras palabras, de acuerdo con la jurisprudencia decantada por esta Corporación, "para que un acto administrativo de desvinculación se considere motivado es forzoso explicar de manera clara, detallada y precisa cuáles son las razones por las cuales se prescindirá de los servicios del funcionario en cuestión".

En este orden de ideas, sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria "u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto".

Con todo, la Corte debe insistir en que la necesaria motivación de los actos administrativos no puede conducir, en la práctica, a equiparar a los funcionarios nombrados en provisionalidad con aquellos que se encuentren en carrera. Tal equiparación terminaría por ser, paradójicamente, contraria al espíritu de la Constitución de 1991 en materia de función pública. Siendo ello así, la motivación que se exige para desvincular a un funcionario nombrado en provisionalidad no debe ser necesariamente la misma que aquella que se demanda para los funcionarios de carrera, para quienes la propia Constitución consagra unas causales de retiro ligadas a la estabilidad en el empleo, de la que no goza el funcionario vinculado en provisionalidad. Estos motivos pueden ser, por ejemplo, aquellos que se fundan en la realización de los principios que orientan la función administrativa o derivados del incumplimiento de las funciones propias del cargo, lo cuales, en todo caso, deben ser constatables empíricamente, es decir, con soporte fáctico, porque de lo contrario se incurrirá en causal de nulidad por falsa motivación. En este sentido, como bien señala la doctrina, "la Administración es libre de elegir, pero ha de dar cuenta de los motivos de su elección y estos motivos no pueden ser cualesquiera, deben ser motivos consistentes con la realidad, objetivamente fundados".

De acuerdo con la sentencia de Unificación de la Corte Constitucional, los nombramientos provisionales, podrán ser terminados de acuerdo con las siguientes causales:

- Como resultado de una sanción de tipo disciplinario.
- Cuando el cargo respectivo se vaya a proveer por utilización de lista de elegibles obtenida a través de concurso de méritos.
- Cuando existan razones específicas atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto y que ameriten una calificación insatisfactoria.

11.-) El Gerente de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. UNAD, notificó personalmente a la señora TATIANA BOCANEGRA GARCIA, de la Resolución No. 010200 del 02 de agosto de 2019, y se le entregó copia de dicha resolución; una vez conocida, leída y analizada la Resolución No.

010200 del 02 de agosto de 2019, por la notificada, radicó dentro del término legal el recurso de reposición.

Respecto al tema, del acto administrativo que termina la provisionalidad de un funcionario público, ya se había pronunciado la Sala Plena de la Corte Constitucional, cuando señaló;

> *"(…)"*
>
> *"En este orden de ideas,* ***sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto****".*

Concluyó que:

> *"respecto del acto de retiro de un servidor público que ejerce un cargo en provisionalidad no puede predicarse estabilidad laboral propia de los derechos de carrera, pero en todo caso el nominador continúa con la obligación de motivarlo, al tiempo que el administrado conserva incólume el derecho a saber de manera puntual cuáles fueron las razones que motivaron esa decisión".*

Anterior razonamiento, se impuso por la Sala Plena de la Corporación en la providencia SU-446 de 2011; y ya se había realizado en Sentencia de Unificación SU 917, de fecha 16 de noviembre de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.4. del Decreto 1083 de 2015, pronunciamiento que se complementó y que sostiene la terminación del nombramiento provisional o el de su prórroga, procede por acto motivado, y sólo es admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, **la calificación insatisfactoria** u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el empleado concreto

Puede observar el despacho, que la Resolución 010200 de fecha 02 de agosto de 2019, y su confirmación, por medio de la cual se declaró insubsistente el nombramiento provisional, de la planta administrativa de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, por calificación no satisfactoria en la evaluación del desempeño, en el cargo de Profesional Especializado, a la señora TATIANA BOCANEGRA GARCIA, está apoyado en suficiente evidencia documental, las cuales las enlista en forma cronológica y detallada en cada las decisiones tomadas por los diferentes funcionarios que la tuvieron a su cargo, culminando con la providencia de fecha 31 de julio de 2019, que resolvió el recurso de Apelación, que confirmó la decisión de fecha 27 de junio de 2019, proferida por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas. VIMEP, así como la normatividad que soporta todo el trámite del Sistema de Medición Integral por Competencias y Resultados Laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y A Distancia. UNAD, establecido mediante la resolución 5288 del 21 de julio de 2016.

Se concluye, que todos los hechos que se mencionan en el acto administrativo recurrido, son reales y existen en la vida jurídica, y los mismos soportan la decisión tomada.

Al leer en forma detenida la Resolución 010200 de fecha 02 de agosto de 2019, se encuentran los motivos de hecho y de derecho, de la existencia legal del acto, es decir dentro del mismo se encuentra suficientemente claro y de manera puntual cuáles fueron las razones que motivaron la decisión.

EXCEPCIONES:

I.- EXCEPCIÓN PREVIA:

1.- CADUCIDAD DEL MEDIO DE CONTROL DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO. Articulo 175 de la ley 1437 de 2011 (C.P.A.C.A), concordancia y complementariedad con los artículos 100, 101, y 102 del Código General del Proceso.

Lo anterior se explica en la medida que los actos demandados como son; la resolución del 20 de septiembre de 2019, expedida por el señor Rector de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia; y la Resolución 010200 del 02 de agosto de 2019, que declaro la insubsistencia de la demandante, no son susceptibles del medio de control de NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO, teniendo en cuenta lo siguiente:

Expresa el artículo 138 del C.P.A.C.A., lo siguiente:

> ***"Artículo 138. Nulidad y restablecimiento del derecho***
>
> *Toda persona que se crea lesionada en un derecho subjetivo amparado en una norma jurídica podrá pedir que se declare la nulidad del acto administrativo particular, expreso o presunto, y se le restablezca el derecho; también podrá solicitar que se le repare el daño. La nulidad procederá por las mismas causales establecidas en el inciso segundo del artículo anterior.*
>
> *Igualmente podrá pretenderse la nulidad del acto administrativo general y pedirse el restablecimiento del derecho directamente violado por este al particular demandante o la reparación del daño causado a dicho particular por el mismo,* ***siempre y cuando la demanda se presente en tiempo, esto es, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su publicación.*** *Si existe un acto intermedio, de ejecución o cumplimiento del acto general, el término anterior se contará a partir de la notificación de aquel.* (subrayado fuera del texto)".

Respecto a lo anterior, tenemos el desarrollo cronológico que se gestionó por el demandante antes, de radicar el escrito demandatorio ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa;

- **El dos (02) de agosto de 2019,** se le notificó a la demandante, la resolución 10200 del 02 de agosto de 2019, mediante se le declara insubsistente.
- **El veinte (20) de agosto de 2019,** la demandante radicó, ante la Rectoría de la UNAD, Recurso de Reposición contra la Resolución No. 010200 del 02 de agosto de 2019.

- **El siete (07) de octubre de 2019,** se le notificó al señor Juan Darío Mejía Bocanegra, identificado con la C.C. No. 1013639145, quién presentó poder – autorización de la señora CALARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, con facultad de notificarse del acto administrativo de fecha 20 de septiembre de 2019, que resolvía el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución No. 010200 del 02 de agosto de 2019.
- **El once (11) de febrero de 2020,** Exactamente cuatro (4) días, después del día que se cumplían los cuatro (4) meses de que habla el artículo 138 del CPACA, para acudir a la jurisdicción contenciosa administrativa e invocar la Nulidad de los actos los actos demandados como son; la resolución del 20 de septiembre de 2019, expedida por el señor Rector de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia; y la Resolución 010200 del 02 de agosto de 2019, la demandante radicó ante la PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, solicitud de CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL, convocando a la UNAD.
- **El diecisiete (17) de abril de 2020,** LA PROCURADURÍA QUINTA JUDICIAL II para asuntos administrativos con sede en Bogotá D.C., EXPIDIÓ LA Constancia que la conciliación se tiene por fallida, en la cual se evidencia en la Constancia 003 de 2020, donde se puede leer ***"Radicación No. 002-2020 (SIGDEA E-2020-085568) 11 de febrero de 2020"***, y en el numeral 1. De la constancia, dice, ***"1. Mediante apoderado la convocante CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, presentó solicitud de conciliación extrajudicial el día 11 de febrero de 2020, convocando a la entidad UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA YA DISTANCIA".***
- **EL Treinta y uno (31) de julio de 2020,** La demandante radicó ante la oficina de reparto judicial del Tribunal Administrativo de Cundinamarca, la presente demanda, cuando ya la acción se encontraba caduca.

Por lo anterior, solicito respetuosamente al señor Juez, se tenga por probada la presente exceptiva de CADUCIDAD DE LA ACCIÓN. MEDIO DE CONTROL ACCIÓN DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO.

II.- EXCEPCIONES DE MERITO:

Este extremo procesal, considera, que, respecto a la vulneración de los derechos al debido proceso, motivación de los actos, se demostró que los actos administrativos fueron proferidos por los funcionarios competentes de la entidad, y en cada una de ellas se plasmaron los motivos, pruebas, de manera integral y racional los argumentos que los sustentaron.

Teniendo en cuenta lo anterior, se proponen las siguientes excepciones:

1. LEGALIDAD DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DEMANDADOS:

Los actos administrativos acusados gozan de presunción de legalidad por encontrarse ajustados al ordenamiento jurídico, teniendo en cuenta que;

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), creada por la Ley 52 de 1981, transformada por la Ley 396 de 1997 y el Decreto 2770 del 16 de agosto de 2006, es un Ente Universitario Autónomo del Orden Nacional, con régimen

especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, vinculada al Ministerio de Educación Nacional en los términos de nuestra Carta Constitucional y definidos en la Ley 30 de 1992.

En virtud de lo anterior, la UNAD expidió el Acuerdo No. 012 del 13 de diciembre de 2006, mediante el cual creo el Estatuto del personal Administrativo, que en lo relacionado con la clase y formas de vinculación de su personal administrativo establece en el Capítulo II, lo siguiente:

> ***"Artículo 4. Clasificación.*** *Los servidores públicos administrativos de la universidad, serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción, y de carrera.*
>
> ***Artículo 5. Empleados públicos de libre nombramiento y remoción.*** *Los empleados públicos de libre nombramiento y remoción en la universidad, son aquellos que desempeñan los empleos creados de manera específica en la planta de personal de la institución, que cumplen un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional y que, para su ejercicio, adoptan políticas o directrices fundamentales; o, los empleos que implican la necesaria confianza de quien tiene a su cargo dicho tipo de responsabilidades.*
>
> ***Parágrafo transitorio****. Salvo las excepciones previstas en el Decreto 2770 del 16 de agosto de 2006, el personal administrativo que labora en la institución será de libre nombramiento y remoción hasta tanto se implemente la carrera administrativa especial de que trata la ley 909 de 2004.*
>
> ***Artículo 6. Empleados públicos de carrera administrativa.*** *Los empleados públicos de carrera administrativa en la universidad serán aquellos que se vinculen a la institución mediante concurso de méritos, de conformidad con las normas que regulen la carrera administrativa especial para los entes universitarios autónomos de que trata la ley 909 de 2004.*
>
> ***Artículo 9. Creación, supresión y fusión de cargos.*** *De conformidad con lo establecido en el Estatuto General, el Consejo Superior, a propuesta del Rector, deberá crear, suprimir o modificar los cargos, de acuerdo con las normas que rigen la materia."*

Respecto a los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad y la evaluación de su desempeño, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en criterio unificado del 05 de julio de 2016, establece que no existe norma expresa que lo prohíba, por lo tanto, la evaluación resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, ya sea a través de instrumentos diseñados por la entidad o tomando como referente los establecidos por la CNSC y aclarando que dicha evaluación en ningún caso genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para servidores escalafonados.

Al ser la UNAD, un ente Universitario Autónomo de Orden Nacional, con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, creado mediante la Ley 52 de 1.981, y transformada mediante la Ley 396 del 5 de agosto de 1.997, y el Decreto 2770 de 2006, vinculada al Ministerio de Educación Nacional en los términos definidos en la ley 30 de 1992 ; y sus actuaciones se suscriben dentro del marco de la ley 909 de 2004, decretos 1227 de 2005 y 4968 de 2007, acuerdo 012 de 2006 de la UNAD, la ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo), y en particular la resolución 005288 de 2016 de la Rectoría de la UNAD.

La Ley 909 de 2004, mediante la cual se expiden normas que regulan el empleo público y la carrera administrativa, señala que;

> *"Artículo 41. Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:*
>
> *a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;*
> *b)* ***Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*** (subrayado fuera de texto)
>
> ***Artículo 43****. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria.*
>
> *1.* ***El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral.*** *(subrayado fuera de texto)*
>
> *2. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederá recurso de reposición. (...)."*

El nominador de la Universidad Nacional Abierta y A Distancia - UNAD, de acuerdo con la normatividad vigente, estableció el sistema de medición Integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos nombrados en provisionalidad, como una herramienta que busca el mejoramiento y desarrollo de los empleados y permite determinar los logros institucionales alcanzados mediante la gestión del servidor público e identificar las áreas potenciales de este en cumplimiento de sus funciones y de unos objetivos precisos a los Empleados Públicos en nombramiento en provisionalidad.

La norma Técnica de la Calidad de Gestión Pública NTCGP 1000:2009 en su numeral 7.5.1. "*considera que la entidad debe planificar y llevar a cabo la producción y la prestación del servicio bajo condiciones controladas y estas deben incluir cuando sea aplicable, la implementación del seguimiento y de la medición.".*

Mediante la resolución 5288 del 21 de julio de 2016, se estableció el Sistema de Medición Integral por Competencias y resultados Laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, que en su artículo 8º, señala; "*la valoración obtenida en cada instrumento será ponderada por el peso a que corresponda., así":*

INSTRUMENTO	PONDERACION
PLAN DE TRABAJO	85%
SISTEMA DE MEDICIÓN DE COMPETENCIA COMPORTAMENTALES.	15%

Igualmente, en su artículo 7º, establece; *"las escalas del Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad son:"*

CUALITATIVA	PORCENTUAL
SATISFACTORIO	3.6 A 5
NO SATISFACTORIO.	MENOR A 3.5

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), creada por la Ley 52 de 1981, transformada por la Ley 396 de 1997 y el Decreto 2770 del 16 de agosto de 2006, es un Ente Universitario Autónomo del Orden Nacional, con régimen especial, personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y capacidad para gobernarse, vinculada al Ministerio de Educación Nacional en los términos de nuestra Carta Constitucional y definidos en la Ley 30 de 1992; y de conformidad con la anterior normatividad y en especial a la autonomía Universitaria, y en concordancia con la ley 909 de 2004, los Decretos 1227 de 2005 y 4968 de 2007, respecto a la provisión de los cargos de carrera administrativa mediante nombramientos en provisionalidad.

Igualmente, y soportado en el artículo 40 de la ley 909 de 2004, que a la letra dice; *"(…). Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos."***;** por lo anterior mediante la resolución 005288 del 21 de julio de 2016, la rectoría de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, estableció *"El Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD"*, la cual establece en su artículo 15, *"El Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad* ***no otorga derechos de carrera; ni los privilegios que la ley establece para los servidores inscritos en carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos para estos."***

Por eso, la coordinación continua y diaria del trabajo del grupo al que perteneció la señora TATIANA BOCANEGRA GARCIA, lo hacía directamente la Ingeniera María Luisa Barreto, por lo que el primer análisis del trabajo y resultados de todos los funcionarios adscrito al grupo, fue realizado por dicha coordinadora, la cual tenía entre sus responsabilidades la de "*Planificar, desarrollar y realizar seguimiento al proceso de acreditación y certificación de cursos para la oferta de cursos en campus virtual*", la de "Apoyar a la vicerrectoría en la realización de los planes de trabajo de todos los funcionarios adscritos al grupo de trabajo", y la de "*Apoyar a la vicerrectoría en el seguimiento y evaluación de los planes de trabajo de todos los funcionarios adscritos al grupo de trabajo*". Posteriormente, tanto el Plan de Trabajo como la Evaluación final de desempeño, era revisada y avalada por el Vicerrector de Medios y Mediaciones Pedagógicas, quien es el que diligencia y aprueba dicho Plan y su respectiva Evaluación Final. Por lo tanto, es el Vicerrector quien asigna tanto el Plan de Trabajo definitivo como la evaluación final del funcionario a su cargo.

Entre el mes de Enero y Febrero del año 2018, se realizaron las reuniones periódicas del grupo de trabajo en donde se socializó el Plan Operativo de la

VIMEP para el año 2018, el cual era cargado al "*Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –*" a principios del año respectivo, en donde se relacionan las metas asociadas al Grupo de Trabajo "Innovación Tecno pedagógica de Cursos y Recursos Educativos Digitales" (el cual, no es más que una desagregación por año del Plan de Desarrollo de la UNAD). Así mismo, el Plan de Desarrollo que es la base del Plan Operativo, es de carácter público y conocido por todos los funcionarios de la universidad desde el momento de su creación, el cual define las metas, indicadores, resultados y presupuestos asignados (Ver enlace https://informacion.unad.edu.co/plan-de-desarrollo-2015-2019). Con el Plan Operativo de la VIMEP y cada uno de sus grupos de trabajo, se asignan los Planes de Trabajo Individuales de acuerdo con las disposiciones establecidas por la Gerencia de Talento Humano de la UNAD.

Particularmente a la señora Clara Tatiana Bocanegra García, **le fue notificado** de manera individual su **Plan de trabajo adicional** a las reuniones del grupo realizadas en el **mes de febrero de 2018**, de manera escrita **vía correo electrónico el 23 de marzo de 2018**, en el cual se señaló el plan de trabajo como las actividades asignadas a su cargo, tanto para el PRIMER COMO SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2018. Este plan de trabajo fue definido por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Operativo para el año 2018 para la VIMEP, el cual se carga al "*Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –*" a principios del año respectivo.

Tanto el Plan de Trabajo como la Evaluación de Desempeño para el primer semestre del 2018, fue asignado, aprobado y firmado por la señora Clara Tatiana Bocanegra García, obteniendo una calificación de 3,89 de 5 puntos; se tiene que resaltar, que es el vicerrector de la VIMEP, quien revisa y asigna la calificación final.

La señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, como ser humano, en su comportamiento cambia y evoluciona permanentemente, y no se puede considerar que porque en una fecha la calificación fu satisfactoria. Necesariamente en una futura también los sea.

El 17 de Octubre de 2018, la señora Clara Tatiana Bocanegra García, envió una carta a la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, en donde expresa **la NO ACEPTACIÓN** al Plan de trabajo asignado, correspondiente al segundo semestre del año 2018, porque el mismo, según la señora BOCANEGRA GARCIA, "*…no fue concertado, es sustancialmente diferente al plan del primer semestre del mismo año, es imposible de cumplir con la cantidad de actividades adicionales, que está fuera de alcance y de los tiempos de ejecución frente a otras tareas y la disponibilidad de recursos…*" (***Anexo 4. Carta No Aceptación Plan de Trabajo Funcionaria Tatiana Bocanegra García Segundo Semestre 2018***). Este argumento no fue validado por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, porque la funcionaria Tatiana Bocanegra conocía el Plan de Trabajo tanto de Primer como de Segundo Semestre con mucha anticipación (23 de Marzo de 2018), conocía cuales eran sus actividades para cada plan, cumplió con el primero, y su objeción con el segundo solo llega hasta el 17 de Octubre de 2018 (casi siete meses después), argumentando su desconocimiento, y que por ende, los tiempos ya no eran adecuados para el cumplimiento del mismo.

Ahora, ante la situación expuesta por la señora Tatiana Bocanegra García, la Vicerrectoría procedió a dar respuesta formal con fecha del 29 de Octubre del 2018 (***Anexo 5. Respuesta Vicerrectoría No Aceptación Plan de Trabajo Funcionaría Tatiana Bocanegra García Segundo Semestre 2018***), no aceptando lo expuesto por ella, pero al entender que la funcionaría ya no podría cumplir con todas las actividades dispuestas a partir de su respuesta tardía, y para lograr un entendimiento y beneficio para la misma funcionaría, la vicerrectoría aceptó que algunas de las actividades se trasladarán para ser entregadas en el primer semestre del año 2019, lo que demuestra la intención de siempre querer ser asertivo con la demandante, y que pudiera desempeñarse de la mejor manera posible, para que pudiera lograr el cumplimiento de su plan de trabajo (***Anexo 6. Plan de Trabajo Modificado y en Firme Funcionaria Tatiana Bocanegra García Segundo Semestre 2018***).

La señora Tatiana Bocanegra, fue notificada tanto en reunión como en carta radicada el 29 de Octubre de 2018, en su deber de cumplir con el Plan de Trabajo dispuesto, así no lo haya firmado, y la Vicerrectoría procedió a realizar el cambio en el sistema de las obligaciones finales de la demandante, para que cuando llegara el momento de la evaluación, se ajustara de acuerdo a lo finalmente establecido.

Así las cosas, y estando en firme el Plan de Trabajo, se procedió a realizar la evaluación respectiva, en la cual tuvo un puntaje final de 3,38 sobre 5 puntos.

La Corte Constitucional en Sentencia de Unificación SU 917, de fecha 16 de noviembre de 2010, que tuvo como M.P. al Dr. JORGE IVAN PALACIO, sobre la terminación de un nombramiento Provisional, señalo lo siguiente:

> *"El acto de retiro no sólo debe ser motivado, sino que ha de cumplir ciertas exigencias mínimas respecto de su contenido material, de modo que el administrado cuente con elementos de juicio necesarios para decidir si acude o no ante la jurisdicción y demanda la nulidad del acto en los términos del artículo 84 del CCA. Lo contrario significaría anteponer una exigencia formal de motivación en detrimento del derecho sustancial al debido proceso, pues si no se sabe con precisión cuáles son las razones de una decisión administrativa difícilmente podrá controvertirse el acto tanto en sede gubernativa como jurisdiccional.*
>
> *Es por lo anterior por lo que la Corte ha hecho referencia al principio de "razón suficiente" en el acto administrativo que declara la insubsistencia o en general prescinde de los servicios de un empleado vinculado en provisionalidad, donde "deben constar las circunstancias particulares y concretas, de hecho y de derecho, por las cuales se decide remover a un determinado funcionario, de manera que no resultan válidas aquellas justificaciones indefinidas, generales y abstractas, que no se predican directamente de quien es desvinculado". En otras palabras, de acuerdo con la jurisprudencia decantada por esta Corporación, "para que un acto administrativo de desvinculación se considere motivado es forzoso explicar de manera clara, detallada y precisa cuáles son las razones por las cuales se prescindirá de los servicios del funcionario en cuestión".*
>
> *En este orden de ideas, sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria "u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto".*
>
> *Con todo, la Corte debe insistir en que la necesaria motivación de los actos administrativos no puede conducir, en la práctica, a equiparar a los funcionarios nombrados en*

provisionalidad con aquellos que se encuentren en carrera. Tal equiparación terminaría por ser, paradójicamente, contraria al espíritu de la Constitución de 1991 en materia de función pública. Siendo ello así, la motivación que se exige para desvincular a un funcionario nombrado en provisionalidad no debe ser necesariamente la misma que aquella que se demanda para los funcionarios de carrera, para quienes la propia Constitución consagra unas causales de retiro ligadas a la estabilidad en el empleo, de la que no goza el funcionario vinculado en provisionalidad. Estos motivos pueden ser, por ejemplo, aquellos que se fundan en la realización de los principios que orientan la función administrativa o derivados del incumplimiento de las funciones propias del cargo, lo cuales, en todo caso, deben ser constatables empíricamente, es decir, con soporte fáctico, porque de lo contrario se incurrirá en causal de nulidad por falsa motivación. En este sentido, como bien señala la doctrina, "la Administración es libre de elegir, pero ha de dar cuenta de los motivos de su elección y estos motivos no pueden ser cualesquiera, deben ser motivos consistentes con la realidad, objetivamente fundados".

De acuerdo con la sentencia de Unificación de la Corte Constitucional, los nombramientos provisionales, podrán ser terminados de acuerdo con las siguientes causales:

- Como resultado de una sanción de tipo disciplinario.
- Cuando el cargo respectivo se vaya a proveer por utilización de lista de elegibles obtenida a través de concurso de méritos.
- Cuando existan razones específicas atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto y que ameriten una calificación insatisfactoria.

El Gerente de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. UNAD, notificó personalmente a la señora TATIANA BOCANEGRA GARCIA, de la Resolución No. 010200 del 02 de agosto de 2019, y se le entregó copia de dicha resolución; una vez conocida, leída y analizada la Resolución No. 010200 del 02 de agosto de 2019, por la notificada, radicó dentro del término legal el recurso de reposición.

Respecto al tema, del acto administrativo que termina la provisionalidad de un funcionario público, ya se había pronunciado la Sala Plena de la Corte Constitucional, cuando señaló;

"(…)"

"En este orden de ideas, ***sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto****".*

Concluyó que:

"respecto del acto de retiro de un servidor público que ejerce un cargo en provisionalidad no puede predicarse estabilidad laboral propia de los derechos de carrera, pero en todo caso el nominador continúa con la obligación de motivarlo, al tiempo que el administrado conserva incólume el derecho a saber de manera puntual cuáles fueron las razones que motivaron esa decisión".

Anterior razonamiento, se impuso por la Sala Plena de la Corporación en la providencia SU-446 de 2011; y ya se había realizado en Sentencia de Unificación

SU 917, de fecha 16 de noviembre de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.4. del Decreto 1083 de 2015, pronunciamiento que se complementó y que sostiene la terminación del nombramiento provisional o el de su prórroga, procede por acto motivado, y sólo es admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, **la calificación insatisfactoria** u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el empleado concreto

Puede observar el despacho, que la Resolución 010200 de fecha 02 de agosto de 2019, y su confirmación, por medio de la cual se declaró insubsistente el nombramiento provisional, de la planta administrativa de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, por calificación no satisfactoria en la evaluación del desempeño, en el cargo de Profesional Especializado, a la señora TATIANA BOCANEGRA GARCIA, está apoyado en suficiente evidencia documental, las cuales las enlista en forma cronológica y detallada en cada las decisiones tomadas por los diferentes funcionarios que la tuvieron a su cargo, culminando con la providencia de fecha 31 de julio de 2019, que resolvió el recurso de Apelación, que confirmó la decisión de fecha 27 de junio de 2019, proferida por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas. VIMEP, así como la normatividad que soporta todo el trámite del Sistema de Medición Integral por Competencias y Resultados Laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y A Distancia. UNAD, establecido mediante la resolución 5288 del 21 de julio de 2016.

Se concluye, que todos los hechos que se mencionan en el acto administrativo recurrido, son reales y existen en la vida jurídica, y los mismos soportan la decisión tomada.

Al leer en forma detenida la Resolución 010200 de fecha 02 de agosto de 2019, se encuentran los motivos de hecho y de derecho, de la existencia legal del acto, es decir dentro del mismo se encuentra suficientemente claro y de manera puntual cuáles fueron las razones que motivaron la decisión.

2.- RESPETO A LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES y LEGALES RECTORES. DEBIDO PROCESO Y PROCEDIMENTALES:

Dentro de la estructura organizacional de la UNAD, entre el mes de Enero y Febrero del año 2018, se realizaron las reuniones periódicas del grupo de trabajo en donde se socializó el Plan Operativo de la VIMEP para el año 2018, el cual es cargado al "*Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA* –" a principios del año respectivo, en donde se relacionan las metas asociadas al Grupo de Trabajo "Innovación Tecno pedagógica de Cursos y Recursos Educativos Digitales" (el cual, no es más que una desagregación por año del Plan de Desarrollo de la UNAD). Así mismo, el Plan de Desarrollo que es la base del Plan Operativo, es de carácter público y conocido por todos los funcionarios de la universidad desde el momento de su creación, el cual define las metas, indicadores, resultados y presupuestos asignados (Ver enlace https://informacion.unad.edu.co/plan-de-desarrollo-2015-2019). Con el Plan Operativo de la VIMEP y cada uno de sus grupos de trabajo, se asignaron los

Planes de Trabajo Individuales de acuerdo a las disposiciones establecidas por la Gerencia de Talento Humano de la UNAD.

Particularmente a la funcionaria Tatiana Bocanegra García, le fue notificado de manera individual su Plan de trabajo adicional en las reuniones del grupo realizadas en el mes de febrero de 2018, de manera escrita vía correo electrónico el 23 de marzo de 2018, en el cual se señaló el plan de trabajo y las actividades asignadas a su cargo, tanto para el primer como para el segundo semestre del año 2018. Este plan de trabajo fue definido por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Plan Operativo para el año 2018 para la VIMEP, el cual se carga al "*Sistema Integrado de Gestión y Mejoramiento Administrativo – SIGMA –*" a principios del año respectivo.

Tanto el Plan de Trabajo como la Evaluación de Desempeño para el primer semestre del 2018, fue asignado, aprobado y firmado por la Funcionaria Tatiana Bocanegra García, obteniendo una calificación de 3,89 de 5 puntos.

El 17 de Octubre de 2018, la funcionaria recurrente, envió una carta a la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, en donde expresó la NO ACEPTACIÓN al Plan de trabajo asignado, correspondiente al segundo semestre del año 2018, porque el mismo, según la funcionaria: "…*no fue concertado, es sustancialmente diferente al plan del primer semestre del mismo año, es imposible de cumplir con la cantidad de actividades adicionales, que está fuera de alcance y de los tiempos de ejecución frente a otras tareas y la disponibilidad de recursos*…", este argumento no fue validado por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, porque la funcionaria Tatiana Bocanegra conocía el Plan de Trabajo tanto de Primer como de Segundo Semestre con mucha anticipación, es decir desde el 23 de Marzo de 2018, ya conocía cuales eran sus actividades para cada plan, cumpliendo con el primero, pero respecto al segundo, lo objetó, y solo llega hasta el 17 de Octubre de 2018 (casi siete meses después), argumentando su desconocimiento, y que por ende, los tiempos ya no eran adecuados para el cumplimiento del mismo.

Ante la situación expuesta por la Funcionaria Tatiana Bocanegra García, la Vicerrectoría procedió a dar respuesta formal con fecha del 29 de octubre del 2018, no aceptando lo expuesto por ella, pero al entender que la funcionaría ya no podría cumplir con todas las actividades dispuestas a partir de su respuesta tardía, y para lograr un entendimiento y beneficio para la misma funcionaría, la Vicerrectoría aceptó que algunas de las actividades se trasladarán para ser entregadas en el primer semestre del año 2019, lo que demuestra la intención de siempre ser asertivo con la funcionaria y que puediera desempeñarse de la mejor manera posible, para que pudiera lograr el cumplimiento de su plan de trabajo.

La evaluación en el cumplimiento de las actividades, se desarrolló teniendo como parámetro el soporte de las evidencias entregadas; por tanto, se verificó y se cuantificó lo desarrollado en cada una de las actividades en el marco del cumplimiento de las metas y planes institucionales, de las actividades, funciones que le fueron asignadas y competencias comportamentales necesarias para el desarrollo de una gestión acorde con las necesidades de la Universidad Nacional Abierta y A Distancia. UNAD, una medición sistemática, objetiva e integral de la

conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados por la funcionaria.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que el criterio de la evaluación de desempeño lo determina la *Resolución 5288 del 21 de Julio de 2016, por la que se implementa el sistema integral por competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad*, y no ningún funcionario público; norma que en su artículo 1º, indica que su fin es, *"(…) valorar la productividad de los funcionarios, enmarcado en una gestión de resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en los propósitos del cargo, planes de trabajo, planes operativos, misión y visión institucional, bajo los principios del debido proceso y publicidad que rigen todas las actuaciones administrativas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD."*

Siendo así, la evaluación realizada, se hizo de conformidad y ceñida a la Resolución 5288 del 21 de Julio de 2016, por la cual se implementó el sistema integral por competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad.

La Resolución de la cual se pide la nulidad, no evidencia ninguna interpretación errada de una norma superior, la misma se soporta en el valor real que se le tiene que dar a la ley, en relación con los resultados NO SATISFACTORIOS, obtenidos por la recurrente en su evaluación.

Respecto a la presunta violación, de la garantía ordenada por el artículo 11 de la ley 1010 de 2006, sobre las garantías contra las actitudes retaliatorias, ya que la recurrente había denunciado un presunto acoso laboral, que la Universidad nunca resolvió; se tiene que decir, que no existe ninguna violación de la norma por error de derecho; ya que si lo que quiere la recurrente es manifestar la pasividad de la entidad frente a la presunta conducta denunciada, y que la misma se encontraba en algunas de las circunstancias descritas en la ley 1010 de 2006, se tiene que decir que la competencia del comité de convivencia terminó cuando no hubo conciliación entre las partes, y la queja fue traslada la Procuraduría General de la Nación.

Dentro de esa naturaleza conciliatoria del comité de convivencia laboral de la Universidad Nacional Abierta ya Distancia. UNAD, citó en varias oportunidades a la señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, a participar junto con el funcionario involucrado a secciones para buscar compromisos conciliatorios, citaciones que se dieron en las siguientes fechas, y en correos electrónicos dirigidos a la quejosa así: correo del 28-06-2017, la convoca para la sesión del 04-07-2017; correo del 10-07-2017, la convoca para el 12-07-2017, la cual fue aplazadas; correo del 14-07-2017, la convoca para el día 17-07-20017; correo del 25-07-2017, la convoca para el día 26-07-2017, sin embargo la señora CLARA TATINA BOCANEGRA, manifiesta en correo electrónico de respuesta, que *"Agradezco mucho la gestión, sin embargo apreciaría revisar si hay alguna confusión, dado que ya asistí y hubo un resultado de la reunión. En caso de no haber confusión, apreciaría indicarme cual es la finalidad de un nuevo comité.";* en esa misma fecha se le reitero la invitación, el día 26-07-2017, se citó para sesión del comité del día 31-07-2017.

Después, después de que el comité de convivencia de la UNAD, realizara todas las gestiones que por ley le faculta, convocó a la quejosa y denunciado a varias reuniones, y en forma particular a sección extraordinaria el 31 de julio de 2017, para conciliar las diferencias presentadas, origen del trámite iniciado; y se elaboró un compromiso que firmó el Dr. LEONARDO SANCHEZ TORRES, pero la señora BOCANEGRA GARCIA, no quiso firmar.

Y teniendo en cuenta que la señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, y el funcionario involucrado, asistieron a todas las sesiones convocada por el comité de convivencia, y que la quejosa no quiso firmar el compromiso y conciliación establecido por el comité, documento que si firmo el funcionario involucrado, a pesar de lo anterior la señora BOCANEGRA GARCIA, estaba facultada para interponer las acciones contempladas en la ley 1010 de 2006, ante las autoridades judiciales o administrativas, que ella considerará

Argumenta el apoderado de la demandante, que, en el presente caso, se violó el Debido Proceso, ya que no se acató lo normado en el artículo 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y soporta lo mencionado, manifestando que, al leer la parte resolutiva, del acto administrativo impugnado, se encuentra que no se cumplieron las formalidades señaladas en el artículo referenciado.

Al respecto, tiene que decirse;

Normativamente, señala la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), en su artículo 72;

> *"(…).*
>
> ***Artículo 74. Falta o irregularidad de las notificaciones y notificación por conducta concluyente. –*** *Sin el lleno de los anteriores requisitos no se tendrá por hecha la notificación, ni producirá efectos legales la decisión, a menos que la parte interesada revele que conoce el acto, consienta la decisión, o interponga los recursos legales."*
>
> *(…).*
>
> ***Artículo 76. Oportunidad y presentación. -*** *Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, (…).*
>
> *Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar.*
>
> *El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como*

subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción.
(…).".

Y en pro de las garantías procesales y en particular del debido proceso, de acuerdo a la evaluación del desempeño, que se le realizó del Segundo Semestre el año 2018, por el Vicerrector de Medios y Mediaciones Pedagógicas VIMEP de la UNAD, obtuviera como resultado final NO SATISFACTORIO, ante lo cual la funcionaria, a fecha 11 de febrero de 2019, interpuso recurso de Reposición ante la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas - VIMEP.

A fecha 27 de junio de 2019, la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas. VIMEP. UNAD, profirió respuesta al recurso de reposición interpuesto contra la evaluación de desempeño del periodo 2018 – 2, en el cual se manifestó que en la evaluación recurrida se había obtenido un puntaje de 3,3 sobre 5 puntos, y se concluía que, *"Por lo tanto, y de acuerdo a la valoración que se realizó en el periodo 2018 II en el punto 1.13 (**Realizar rúbrica de accesibilidad web)** la evaluación quedará de la siguiente manera: En calidad: 2 y oportunidad: 3 y la valoración final de la evaluación del desempeño periodo 2018 II será de **3,38.-** Ante esta respuesta, y en el claro derecho que tiene usted como funcionaria de la UNAD, podrá entonces si así lo amerita, interponer el **RECURSO DE APELACIÓN** respectivo, directamente ante el señor Rector como mi superior jerárquico dentro de la organización.".*

Posteriormente, a fecha 03 de julio de 2019, se recibe en la Rectoría de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, escrito de la señora TATIANA BOCANEGRA GARCIA, que titula, *"ASUNTO: Recurso queja evaluación de desempeño 2018-2."*.

A fecha 08 de julio de 2019, igualmente se recibe ante la rectoría de la UNAD, el oficio 100-139 de la misma fecha, de la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas - VIMEP, mediante el cual se envía la respuesta otorgada al recurso de reposición, con el fin de que se pueda proceder con el recurso de apelación, invocado en subsidio de la reposición.

Una vez revisado los argumentos del recurso de Apelación, a fecha 02 de agosto de 2019, la Rectora (E) de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, Dra. CONSTANZA ABADÍA GARCIA, entre otras decisiones, "Confirmó *en su integridad la decisión de primera instancia proferida por la Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas. VIMEP, de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, proferida el día 27 de junio de 2019, mediante la cual reconsideró la calificación de la evaluación de desempeño del periodo 2018 – 2, y decidió, "Por lo tanto, y de acuerdo a la valoración que se realizó en el periodo 2018 II en el punto 1.13 (realizar rúbrica de accesibilidad web) la evaluación quedará de la siguiente manera: En calidad: 2 y oportunidad: 3 y la valoración final de la evaluación del desempeño período 2018 II será de 3.38, (…)."*

Que a fecha dos (02) de agosto de 2019, la Rectora encargada de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. UNAD, expidió la Resolución No. 10200, por medio de la cual se declaró "*la insubsistencia del nombramiento en provisionalidad de la señora **TATIANA BOCANEGRA GARCIA** identificada con cédula de ciudadanía*

N° 51.779.464, vinculada mediante resolución No 0013 del 14 de enero de 2008, como profesional especializado, conforme a la parte motiva del presente acto administrativo.".

El Gerente de Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, notificó personalmente a la Dra., TATIANA BOCANEGRA GARCIA, de la Resolución No. 010200 del 02 de agosto de 2019, y se le entregó copia de dicha resolución; una vez conocida, leída y analizado la Resolución No. 010200 del 02 de agosto de 2019, por la notificada, elabora y radica dentro del término legal, el Recurso de Reposición.

El artículo 74 de la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), ordena;

> *"(…).*
>
> ***Artículo 74. Falta o irregularidad de las notificaciones y notificación por conducta concluyente. –*** *Sin el lleno de los anteriores requisitos no se tendrá por hecha la notificación, ni producirá efectos legales la decisión, a menos que la parte interesada revele que conoce el acto, consienta la decisión, o interponga los recursos legales."*
>
> *(…).*

Se puede observar, que nunca en el presente caso, faltó, ni existió la notificación irregular del acto administrativo recurrido, por el contrario, lo que se demuestra es que la recurrente al interponer todos los recursos posible, y en particular el de reposición contra el acto impugnado y del cual se pide la nulidad, está manifestando que conocía el acto administrativo impugnado, y por lo mismo utilizó el tiempo establecido por la ley para interponer el recurso de reposición, que hoy se decide.

Igualmente, sostiene, la normatividad citada, en artículo 76:

> ***Artículo 76. Oportunidad y presentación. -*** *Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, (…).*
>
> *Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar.*
>
> *El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción.*
> *(…).".*

Al revisar, cada una de las etapas procesales, que sustentan los actos administrativos impugnados, se encuentra que, en cada una, la hoy demandante, tuvo oportunidad de debatir las decisiones tomadas, utilizando los medios de ley existentes para ello, por lo que se concluye que no existe ningún sustento legal que demuestre alguna violación del debido proceso.

Está claro, y así se tiene que tener, que la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, es respetuosa de la Constitución, la Ley y las normas vigentes que regulan su funcionamiento, y en particular del Debido Proceso en cada una de sus actuaciones, es por eso que, en este caso en particular, antes de la evaluación, dentro del desarrollo de la misma y posteriormente a ella se le brindo y ha brindado todas las garantías procesales y sustanciales a la recurrente.

3.- COBRO DE LO NO DEBIDO.

Como ya se dijo, los actos administrativos fueron expedidos respetando el ordenamiento constitucional y legal existente en nuestro País, en ejercicio de su facultad nominadora y teniendo en cuenta la naturaleza del cargo que desempeñaba la demandante como era en provisionalidad,

En conclusión, al momento de ser desvinculada la señora CLARA TATIANA BOCANEGRA GARCIA, se le liquidó por parte de la UNAD sus prestaciones sociales, y se ordenaron y pagaron conforme a la ley, y así reposa en los documentos que se llegan dentro de las actuaciones administrativas.

4.- BUENA FE POR PARTE DE LA UNAD:

La Universidad en su actuar frente a la forma y requisitos de vinculación del personal de docentes ocasionales, ha obrado conforme lo ordena la ley y sus propios reglamentos que en virtud de su autonomía académica, administrativa y financiera se encuentra facultada para expedir y regirse por los mismos, en apago siempre a la Ley y a la Constitución Política Nacional, es así, que al demandante en ningún momento ni bajo ninguna forma le desconoció sus derechos laborales, pues la canceló puntualmente sus salarios y prestaciones sociales. Lo anterior conforme al artículo 83 de la Constitución política de Colombia, La buena fe por norma constitucional se presume.

> *"ARTICULO 83. Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas".*

5.- EXCEPCIONES GENERICAS.

Propongo también las excepciones genéricas que su despacho encuentre estructuradas y probadas dentro del presente proceso, conforme lo preceptúa el inciso segundo del artículo 187 del CPACA.

PRUEBAS

Respetuosamente, solicito al despacho, se tengan en cuenta, y se ordene decretar las siguientes pruebas:

I.- Documentales:

1. Carpeta con copia de la hoja de vida que constituyen los antecedentes administrativos de la demandante. (En 1949 folios.)
2. Copia del Acuerdo No. 001 del 29 de agosto de 2006, (Estatuto General UNAD.)
3. Copia del acuerdo No.012 del 13 de diciembre de 2006 de la UNAD.
4. Copia del Acuerdo No. 0015 del 30 de marzo de 2012, (Estatuto General UNAD. Actual)
5. Copia de Sentencia de Unificación 917 de 2010 de la Corte Constitucional.
6. Concepto 060051 de 2021 de fecha 19 de febrero de 2021, del Departamento Administrativo de la Función Pública

II. Testimonios:

Solicito señor Juez, se decrete y ordene día y hora hábil para recepcionar TESTIMONIO, de las personas que más adelante referenciaré, con sus respectivas direcciones donde puede ser citadas o por intermedio del suscrito, para que en audiencia pública absuelvan testimonios y declaren sobre los hechos de la demanda y otros aspectos importantes, cuestionario que se realizará en la fecha decretada, los testigos solicitados son:

- **LEONARDO EVEMELETH SÁNCHEZ TORRES,** Vicerrectoría de Relaciones Intersistemáticas e Internacionales, de la UNAD. quién puede ser citado en la sede JOSE CELESTINO MUTIS de la UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD, ubicada en la Calle 14 Sur No. 14 – 23 Bogotá D.C., o en el Correo Electrónico: vicerrectoría.intersistematica@unad.edu.co

- **LEONARDO YUNDA PERLAZA,** Vicerrectoría de Medios y Mediaciones Pedagógicas, de la UNAD. quién puede ser citado en la sede JOSE CELESTINO MUTIS de la UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD, ubicada en la Calle 14 Sur No. 14 – 23 Bogotá D.C., o en el Correo Electrónico: vimedios@unad.edu.co

- **ANDRÉS FELIPE MUÑOZ PEREZ,** Profesional Universitario, funcionario de la UNAD, quién actúo en el comité de convivencia laboral en la fecha de los hechos de que trata esta demanda, quién puede ser citada en la sede JOSE CELESTINO MUTIS de la UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD, ubicada en la Calle 14 Sur No. 14 – 23 Bogotá D.C., o en el Correo Electrónico: andres.munoz@unad.edu.co

VII.- ANEXOS

1. Poder debida y legalmente otorgado, con sus respectivos anexos.
2. Lo enunciado en el acápite de pruebas.

VIII.- PETICIONES

Respetuosamente solicito, al señor Juez;

1. Declarar probadas las excepciones propuestas.
2. No acceder a las pretensiones invocadas.
3. Condenar al demandante en costas que por ley corresponda a favor de mi poderdante.

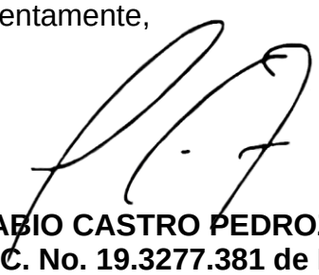
IX.- NOTIFICACIONES

El suscrito: En la Calle 14 Sur No. 14 – 23, piso 5to, Secretaría General. Barrio Restrepo de Bogotá. Email: fabio.castro@unad.edu.co

Mi poderdante: En la Calle 14 Sur No. 14 – 23, piso 5to, Secretaría General. Barrio Restrepo de Bogotá. Email: notificaciones.judiciales@unad.edu.co

Las demás partes en la dirección aportada en el escrito de demanda.

Atentamente,



FABIO CASTRO PEDROZO.
C.C. No. 19.3277.381 de Bogotá.
T.P. No. 69397. Del C.S.J.