

Santiago de Cali, 25 de agosto de 2025

Señores(as):

Ciudadano(a) anónimo(a)

Asunto: Respuesta al derecho de petición anónimo – Solicitud de información sobre evaluación funcional y desempeño laboral del señor JHON JAIRO NAVIA GARCÍA.

En atención al derecho de petición radicado de manera anónima el día 30 de julio de 2025, dirigido expresamente al Director General, Fernando Tamayo Ovalle, a la Directora Administrativa y Financiera, Ángela Castiblanco Albán y a quien suscribe, María Alejandra Sáenz Gómez, Directora Técnica de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero, me permito emitir la presente respuesta en calidad de autoridad competente para pronunciarme sobre los asuntos relacionados con el proceso de evaluación funcional, en tanto se realizan señalamientos directos hacia el área a mi cargo y hacia el servidor público JHON JAIRO NAVIA GARCÍA, quien hace parte del equipo de la Dirección Técnica y cuyo proceso de evaluación está bajo mi responsabilidad como evaluadora directa.

I. SOBRE EL TONO, FINALIDAD Y CONTENIDO DEL DERECHO DE PETICIÓN

Aunque la figura del derecho de petición ampara las solicitudes anónimas en asuntos de interés general, en este caso se observa con preocupación el tono subjetivo, insidioso y malicioso del escrito, que se presenta revestido de aparente legalidad pero que, en realidad, está plagado de juicios de valor, conjeturas infundadas y afirmaciones que, sin ningún tipo de prueba o procedimiento formal, pretenden comprometer el desempeño de mis funciones como directora técnica de la Institución.

La insinuación directa de irregularidades en los procesos de Evaluación de Desempeño, asignación de funciones y favorecimiento de un servidor, sin aportar evidencias, sin agotar canales institucionales ni activar instancias disciplinarias competentes, constituye una forma de señalamiento

temerario que no encuentra sustento en la ley ni en los hechos objetivos que rigen la Administración Pública.

II. SOBRE LA LEGALIDAD DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Conforme a la normatividad vigente:

- La Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, regulan detalladamente el proceso de Evaluación de Desempeño de los Servidores públicos de carrera administrativa.
- Específicamente, el artículo 2.2.13.1.2 del Decreto 1083 establece que los compromisos laborales deben ser concertados o asignados por el evaluador dentro del marco del manual de funciones del cargo, y no requieren conocimiento o validación de terceros.
- La evaluación del servidor JHON JAIRO NAVIA GARCÍA ha sido realizada en estricto cumplimiento del procedimiento, dentro del marco de la legalidad, y con las evidencias institucionales debidamente registradas. La evaluación es un acto administrativo de carácter reservado entre evaluador y evaluado, y cualquier irregularidad real debe ser tramitada por los canales disciplinarios formales, no por percepciones colectivas y anónimas.

No existe en el ordenamiento jurídico ninguna norma que prohíba realizar ajustes o revisiones a los compromisos laborales en función de la necesidad del servicio, siempre que estos se documenten conforme a lo establecido en la norma

Es importante anotar que cuando llegué al cargo, los compromisos adquiridos del funcionario ya estaban establecidos en la plataforma EDL y por ende no fue necesario realizar ningún ajuste, también se hace necesario aclarar que los funcionarios pueden cumplir sus compromisos sin problema alguno en los equipos de trabajo a mi cargo, dado que son transversales en la misma dirección.

III. SOBRE LA FALSA ALEGACIÓN DE FAVORECIMIENTO Y FALTA DE MÉRITO

La afirmación contenida en el escrito según la cual se estarían generando compromisos o evidencias "improvisadas" o "extemporáneas" para favorecer al funcionario evaluado, carece por completo de fundamento legal, técnico y fáctico.

Dicha afirmación:

- Desconoce el carácter técnico y reservado de las evaluaciones de desempeño.
- Asume de manera subjetiva y sin prueba alguna la existencia de una intención dolosa por parte del superior jerárquico. (Dirección Técnica)
- Pretende cuestionar la idoneidad de los funcionarios sin activar mecanismos legales, vulnerando principios de presunción de legalidad y buena fe de la Dirección Técnica.

IV. SOBRE LA SOLICITUD DE DIFUSIÓN PÚBLICA

Se solicita en la petición que lo solicitado sea publicado por medios institucionales como carteleras, página web y correo masivo. Esta solicitud no es procedente, en razón a que:

- La Evaluación de Desempeño y los compromisos laborales de un funcionario son información de carácter reservado, conforme a la Ley 1581 de 2012 (protección de datos personales).
- La difusión masiva de estos datos vulneraría el derecho fundamental a la intimidad laboral y sería contraria a los principios de proporcionalidad y finalidad del tratamiento de información pública.
- La Ley 1712 de 2014 (Transparencia) no obliga a publicar este tipo de información, salvo en casos de auditorías o sanciones firmes, lo cual no aplica aquí.

V. CONCLUSIÓN Y RESPUESTA FINAL

Luego de analizar de fondo los hechos mencionados, y con base en la normativa vigente, se concluye:

- No existe evidencia ni fundamento legal que permita inferir que el funcionario JHON JAIRO NAVIA GARCÍA haya sido favorecido indebidamente o haya incurrido en falsedad alguna.
- La Evaluación de su desempeño fue realizada con apego a la Ley, al Decreto 1083 de 2015 y al Acuerdo 6176 de 2018, bajo los Principios de objetividad, proporcionalidad y pertinencia.
- Esta Dirección rechaza enfáticamente los señalamientos especulativos, generalizaciones temerarias y el tono malintencionado del escrito recibido, que dista de ser una petición de control ciudadano.
- La Dirección técnica continuara actuando con apego irrestricto a los principios de mérito, legalidad, moralidad administrativa y respeto a la dignidad humana.

Señor Ciudadano(a), lo invito acercarse a la Dirección Técnica para dialogar sobre la preocupación que tiene y escuchar sus propuestas en pro de mejorar los procesos de la institución, entidad que he aprendido a querer por todo lo que es y todo lo que nos da a cada uno de los que hacemos parte de ella.

Atentamente,



María Alejandra Sáenz Gómez
Directora Técnica
Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero

Copia: Fernando Alberto Tamayo Ovalle – Director General.
Ángela Yadira Castiblanco Albán – Directora Administrativa y Financiera.