

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA - DANE**NOTIFICACIÓN POR AVISO**

Bogotá, D.C, 01 de octubre de 2025

Señor

DIEGO ALEJANDRO PINZÓN ROBERTO

Profesional Especializado Código 2028, Grado 18 (E)

Oficina de Sistemas

Carrera 59 No. 26 – 70 Interior 1 CAN Edificio DANE

Bogotá, D.C.

Asunto: Notificación por Aviso de la Resolución No. 1219 del 29 de agosto de 2025

El suscrito coordinador del GIT Área Gestión del Talento Humano del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, **NOTIFICA POR AVISO** al señor **DIEGO ALEJANDRO PINZÓN ROBERTO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 86.079.074, en su condición de interesado, del contenido de la Resolución No. 1219 del 29 de agosto de 2025, por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto ante la entidad, en contra de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral del periodo 2024- 2025, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, que menciona:

"Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso."

Así mismo, se le hace saber al interesado que contra la presente Resolución no procede recurso alguno, de conformidad con lo establecido en el artículo 4º. de la Resolución No. 1219 del 29 de agosto de 2025.

Cordialmente,



JAVIER FERNANDO JIMÉNEZ UMBARILA
Coordinador Área Gestión del Talento Humano



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

RESOLUCIÓN NÚMERO 1279 DE 2025

(29 AGO 2025)

Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por el servidor **DIEGO ALEJANDRO PINZÓN ROBERTO** contra de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral del período 2024-2025

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA – DANE,

en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confieren las leyes 909 de 2004 y 1437 de 2011, los decretos 760 de 2005, 1083 de 2015 y 111 de 2022, el Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, la resolución de DANE No. 0141 de 2019.

CONSIDERANDO

Que la ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” estableció *los principios que orientan la permanencia en el servicio y de la evaluación del desempeño*, y en su artículo 38 determinó:

“ARTÍCULO 38. Evaluación del desempeño. *El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.*

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación. (...)”

Que el artículo 35 del Decreto 760 de 2005 “Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”, consagra:

“Artículo 35. *Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación para ante el inmediato superior de este, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.*

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.

Continuación de la resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por el servidor **DIEGO ALEJANDRO PINZÓN ROBERTO** contra de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral del período 2024-2025"

Que los artículos 2.2.8.1.1 al 2.2.8.1.12 del decreto 1083 de 2015 (reiterando el contenido del decreto 1227 de 2005) contemplan la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y sus modalidades, a destacar que, el artículo 2.2.8.1.5 diferencia las evaluaciones definitivas, semestrales y eventuales y el artículo 2.2.8.1.9 consagra la procedencia de recursos contra estas así:

"(...)ARTÍCULO 2.2.8.1.5 Evaluación definitiva, evaluaciones semestrales y evaluaciones eventuales. La calificación definitiva del desempeño de los empleados de carrera será el resultado de ponderar las evaluaciones semestrales previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

En las evaluaciones semestrales se tendrán en cuenta las evaluaciones que por efecto de las siguientes situaciones sea necesario efectuar:

1. Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.

2. Por cambio definitivo de empleo como resultado de traslado.

3. Cuando el empleado deba ser pararse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.

4. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.

Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de jefe que deberá realizarse antes del retiro de este. (...)

(...)

Artículo 2.2.8.1.9. Comunicación de las evaluaciones. *Las evaluaciones se comunicarán conforme con el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

Las calificaciones anual y extraordinaria que deberán ser motivadas, se notificarán conforme con el procedimiento ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil y contra ellas proceden los recursos de reposición y apelación, cuando se considere que se produjeron con violación de las normas que las regulan o por inconformidad con los resultados de las mismas. (...)"

Que la **Comisión Nacional del Servicio Civil** mediante el acuerdo No. CNSC - 20181000006176 de 2018 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba" consagró en sus artículos 8 y 17 la calificación definitiva del periodo anual y los recursos que procedente contra ella así:

"ARTÍCULO 8°. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL. *Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.*

(...)

ARTÍCULO 17. RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA. *Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo OPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.*

En todo caso, en contra de las evaluaciones parciales semestrales y eventuales no procede recurso alguno."

Continuación de la resolución “Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por el servidor **DIEGO ALEJANDRO PINZÓN ROBERTO** contra de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral del período 2024-2025”

Que el procedimiento para el trámite de los recursos en contra de las calificaciones de servidores públicos de carrera es el establecido en los artículos 13, 14, 79 y 80 de la ley 1437 de 2011 “Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo”, y así lo aclaró el Departamento Administrativo de la Función Pública en concepto 20236000235491 del 14 de junio de 2023.¹

Que el día 14 de julio de 2025 a través del aplicativo EDL dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Jefe de la Oficina de Sistemas del DANE Luis Martín Barrera Pino evaluó al servidor adscrito a su área Diego Alejandro Pinzón Roberto, Profesional Especializado 2028, Grado 16, identificado con cédula de ciudadanía No. 86.079.074, por el periodo 2024-2025 con puntaje satisfactorio de 65.24%.

Que mediante radicado 202520026493 del 11 de agosto del 2025, el servidor Diego Alejandro Pinzón Roberto interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la calificación definitiva obtenida en la evaluación de desempeño laboral para el período 2024–2025.

Que mediante radicado 202510065200 del 21 de agosto de 2025, el Jefe de la Oficina de Sistemas del DANE Luis Martín Barrera Pino resolvió el recurso de reposición confirmando en todas sus partes la calificación definitiva en la evaluación de desempeño laboral para el período 2024-2025 del servidor Diego Alejandro Pinzón Roberto.

Que mediante radicado 202530005669 del 21 de agosto de 2025, el Jefe de la Oficina de Sistemas del DANE remitió a este despacho los documentos soporte y la evaluación definitiva de desempeño del servidor público Diego Alejandro Pinzón Roberto con el fin de desatar el recurso de apelación.

INTERPOSICIÓN DEL RECURSO

Encuentra este despacho si bien no obra constancia de notificación personal de la evaluación de desempeño en los términos previstos en la Ley 1437 de 2011, lo cierto es que el servidor público indica en su recurso que esta fue cargada al sistema EDL el 14 de julio de 2025 y adicional a ello interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación contra dicha decisión. Esta actuación evidencia de manera inequívoca el conocimiento del contenido de la evaluación y configura, en los términos del artículo 72 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – CPACA, una notificación por conducta concluyente.

En consecuencia, se entiende surtida la notificación el día de la radicación del recurso, fecha a partir de la cual comenzaron a contarse los términos legales correspondientes.

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

El servidor público Diego Alejandro Pinzón Roberto relata una serie de hechos que versan sobre denuncias y quejas presentadas ante la Fiscalía General de la Nación y la Oficina de Control Disciplinario Interno del DANE, respectivamente, sobre las cuales concluye: *“solicito a la directora del DANE que se tengan en cuenta los hechos puestos en conocimiento en este documento y en los documentos citados dentro del mismo, con el fin, que reconsidere la calificación asignada de*

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública (2023, junio 14). Concepto 235491 de 2023. Función Pública. [Concepto 235491 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo - Función Pública](#)

X

Continuación de la resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por el servidor **DIEGO ALEJANDRO PINZÓN ROBERTO** contra de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral del período 2024-2025"

65,24 para el periodo 2024 – 2025; ya que no tiene en cuenta ninguna de las acciones que realice para que no se vulneraran mis derechos de carrera administrativa y la obligación que como funcionario publico tengo de denunciar presuntos delitos y faltas disciplinarias de los que tenga conocimiento, según lo contemplado en la Ley 732 del 2000 y la ley 1952 del 2018" (Sic)

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Para resolver el recurso, es importante desarrollar dos aspectos relevantes que se infieren de los argumentos plasmados en el escrito, así: i). La existencia de quejas y denuncias por la presunta ocurrencia de conductas con incidencia disciplinaria y penal y ii). La supuesta ausencia de un criterio objetivo en la calificación otorgada en la evaluación de desempeño labor.

i). Existencia de quejas y denuncias por la presunta ocurrencia de conductas con incidencia disciplinaria y pena

En el caso objeto de estudio, el servidor público Diego Alejandro Pinzón Roberto interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación contra la calificación definitiva de su evaluación de desempeño para el período 2024-2025, en la cual su superior jerárquico le asignó un puntaje de 65,24% – nivel satisfactorio.

No obstante, el escrito presentado no contiene argumentos de fondo encaminados a controvertir la calificación otorgada, tales como:

- Señalamiento de hechos concretos que evidencien errores en la valoración de los compromisos laborales establecidos.
- Cuestionamientos a los criterios objetivos de la evaluación (cumplimiento de metas, competencias, comportamientos laborales).
- Aportación de pruebas que demuestren un desempeño distinto al reflejado en la calificación.

Por el contrario, el recurso se limita a manifestar la existencia de quejas y denuncias de carácter disciplinario y penal, sin relacionarlas directamente con los elementos técnicos de la evaluación de desempeño.

Es pertinente aclarar que la sola existencia de quejas o denuncias ante autoridades judiciales o disciplinarias no tiene incidencia automática en la validez de los actos administrativos que se expidan en el marco de la relación laboral, máxime cuando no existe decisión definitiva que configure sanción o responsabilidad. Por tanto, la argumentación del recurrente no constituye un elemento de juicio válido para cuestionar la objetividad de la evaluación practicada.

Debe resaltarse que, conforme a la jurisprudencia del Consejo de Estado, la finalidad de los recursos administrativos es permitir la revisión de los actos administrativos a partir de razones jurídicas, técnicas o fácticas que cuestionen su legalidad o conveniencia. En ausencia de tales razones, la administración conserva la obligación de resolver, pero la debilidad del recurso conlleva a su imposibilidad de prosperar.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 establece que la evaluación debe basarse en el cumplimiento de compromisos laborales y en evidencias objetivas. Si el recurrente no demuestra, mediante pruebas o alegatos técnicos, la inexactitud del puntaje asignado, el acto administrativo conserva su presunción de legalidad y objetividad.

Continuación de la resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por el servidor **DIEGO ALEJANDRO PINZÓN ROBERTO** contra de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral del período 2024-2025"

En consecuencia, la simple referencia a la existencia de quejas o denuncias no constituye un argumento idóneo para desvirtuar la calificación de desempeño, pues no ataca el contenido material ni los criterios de medición aplicados, ni mucho menos desvirtúa el soporte normativo en que se fundamenta.

2). La ausencia de un criterio objetivo en la calificación otorgada en la evaluación de desempeño laboral.

Ahora bien, de lo expuesto por el recurrente puede inferirse que, en su criterio, la calificación de 65,24% satisfactoria obedeció a presuntas represalias derivadas de las quejas y denuncias mencionadas. Es necesario precisar que tal afirmación carece de fundamento, toda vez que la calificación asignada no obedeció a animadversión personal ni a retaliaciones, sino al estricto cumplimiento de la normatividad vigente en materia de evaluación del desempeño.

En efecto, ante la imposibilidad de efectuar la evaluación dentro de los plazos establecidos en la Ley 909 de 2004 y en sus normas reglamentarias. Por tal razón, y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto 760 de 2005, se procedió a asignar al evaluado una calificación en el rango de 'satisfactoria', correspondiente al puntaje mínimo previsto en la norma, esto es, el 65,24%.

Sobre el particular la norma en cita de manera expresa establece:

"ARTÍCULO 33. Los responsables de evaluar a los empleados de carrera y en período de prueba deberán hacerlo dentro de los plazos y casos establecidos en el reglamento.

Los empleados objeto de evaluación tienen el derecho de solicitarla, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva.

Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el empleado o empleados responsables de evaluar no lo hicieron, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo. (...)

Bajo esta línea, el Acuerdo 20181000006176 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en su artículo 10 define el rango porcentual que corresponde al nivel satisfactorio, así:

"ARTÍCULO 10. ESCALA DE CALIFICACIÓN. La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

De esta manera, la calificación se encuentra debidamente soportada en una causa objetiva y normativa, y no en consideraciones de carácter personal. En consecuencia, no se advierte

5

Continuación de la resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación interpuesto por el servidor **DIEGO ALEJANDRO PINZÓN ROBERTO** contra de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral del período 2024-2025"

vulneración a los principios de imparcialidad, objetividad y transparencia que rigen la función administrativa (artículo 209 de la Constitución Política).

Por tanto, el recurso carece de fundamentos sustanciales y lo procedente es confirmar la calificación inicial, dejando debidamente motivada esta circunstancia.

RESUELVE:

Artículo 1°. Confirmar la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral correspondiente al período 2024-2025 del servidor Diego Alejandro Pinzón Roberto, identificado con cédula de ciudadanía No. 86.079.074, Profesional Especializado 2028 Grado 16, adscrito a la Oficina de Sistemas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE-.

Artículo 2°. Notificar personalmente el contenido de la presente decisión al servidor Diego Alejandro Pinzón Roberto, identificado con cédula de ciudadanía No. 86.079.074, Profesional Especializado 2028 Grado 16, adscrito a la Oficina de Sistemas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

Artículo 3°. Comunicar el contenido de la presenten decisión al evaluador Luis Martín Barrera Pino, Jefe de la Oficina de Sistemas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE.

Artículo 4°. Contra la presente decisión no procede recurso alguno.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el 29 de agosto de 2025.



B. PIEDAD URDINOLA CONTRERAS
Directora

Elaboró: Luis Fernando Salguero Ariza- Asesor 