

RESOLUCIÓN No. 0 5446

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública FRANCHESKA LÓPEZ contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR
(ICBF) CECILIA DE LA FUENTE DE LLERAS**

En uso de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias y, en especial de las conferidas en el artículo 56 literal a del Decreto 334 de 1980, artículo 78 de la Ley 489 de 1998 y, en especial, las previstas en el artículo 17 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 209 de la Constitución Política y el artículo 3 de la Ley 489 de 1998 establecen como principios de la función administrativa: la buena fe, la igualdad, la moralidad, la celeridad, la economía, la imparcialidad, la eficacia, la eficiencia, la participación, la publicidad, la responsabilidad y la transparencia, los cuales deberán ser tenidos en cuenta al evaluar el desempeño de las entidades y los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios.

Que el artículo 125 de la Constitución Política señala que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y que el retiro se hará: a) por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; b) por violación del régimen disciplinario y c) por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

Que el numeral 3 del artículo 2 de 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", modificada por la Ley 1960 de 2019, establece dentro de los criterios básicos para el logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, entre otros: a) la profesionalización del talento humano al servicio de la administración pública como mecanismo de consolidación del principio del mérito, b) la flexibilidad de la gestión pública para ajustarse a las cambiantes necesidades de la sociedad y c) la responsabilidad de los servidores públicos en el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.

Que el artículo 37 de la Ley 909 de 2004, señala los principios que orientan la permanencia en el servicio público y que se consideran los pilares de este. Tales son: mérito, cumplimiento, evaluación y promoción de lo público.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC expidió el Acuerdo 6176 de 2018 y Anexo Técnico "por medio del cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba".

Que en consideración a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF mediante la Resolución No. 0593 de fecha 31 de enero de 2019, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de prueba.

Que la Evaluación del Desempeño Laboral se constituye en la herramienta que le permite al Instituto, evidenciar el nivel de cumplimiento e idoneidad profesional del servidor público durante el desarrollo de cada una de sus funciones y si estas aportan efectivamente al cumplimiento de los fines y metas institucionales.

Que de lo anterior se concluye que, la permanencia del servidor público en el empleo está condicionada a la eficiencia en el desempeño del cargo y al cumplimiento de sus funciones y

RESOLUCIÓN No.

0 5416

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública FRANCHESKA LÓPEZ contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

deberes conforme lo establece el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del ICBF.

1. ANTECEDENTES

Que la servidora pública **FRANCHESKA LÓPEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.102.895.099, servidora con derechos de carrera en el empleo de nivel Profesional, denominado **Profesional Universitario, Código 2044, Grado 8**, actualmente asignada a la Dirección Regional de Antioquia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, fue evaluada para el periodo anual u ordinario 2022-2023, obteniendo una calificación definitiva correspondiente a **98.25% nivel Sobresaliente**, la cual fue notificada el **20 de febrero de 2023**.

Que el 3 de marzo de 2023, la servidora pública **FRANCHESKA LÓPEZ**, a través del aplicativo de Evaluación de Desempeño Laboral, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación contra de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral del periodo anual u ordinario 2022-2023.

Que el 6 de marzo de 2023, la Directora (E) de la Regional Antioquia **ISABEL CRISTINA PATIÑO MEJIA**, en calidad de Evaluadora, resolvió en primera instancia el recurso interpuesto por la servidora **FRANCHESKA LÓPEZ**, a través de la **Resolución No. 0369**, declarando improcedente el recurso por extemporáneo.

Que la Resolución No. 0369 del 6 de marzo de 2023, fue notificada a la servidora pública **FRANCHESKA LÓPEZ**, el 28 de marzo de 2023, a través de correo electrónico enviado a la dirección francheska.lopez@icbf.gov.co.

Que el 30 de marzo de 2023, el señor Edgar Quevedo Moreno, servidor público del ICBF en la Regional Antioquia, a través de correo electrónico, remitió a la Sede de la Dirección General del ICBF la **Resolución No. 0369 del 6 de marzo de 2023**, mediante la cual fue resuelto el recurso de reposición que interpuso la servidora pública **FRANCHESKA LÓPEZ**, con el ánimo de que se resuelva el recurso de alzada.

2. COMPETENCIA

La Directora General del ICBF, tiene competencia para resolver el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública **FRANCHESKA LÓPEZ**, contra la Calificación Definitiva de la Evaluación del Desempeño Laboral, realizada por la Directora (E) de la Regional Antioquia **ISABEL CRISTINA PATIÑO MEJIA**, en calidad de Evaluadora, para el periodo anual u ordinario 2022 - 2023, en virtud de las competencias asignadas por el Acuerdo 6176 de 2018, proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, que en su artículo 17 establece que *"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 CPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan (...)".*

3. ASPECTOS DEL RECURSO

OBJETO DEL RECURSO

El 3 de marzo de 2023, a través del aplicativo de Evaluación de Desempeño Laboral, la servidora pública **FRANCHESKA LÓPEZ**, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, contra la calificación definitiva obtenida en la evaluación del desempeño laboral del periodo 2022-2023, de la siguiente forma:

RESOLUCIÓN No.

0 5446

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública FRANCHESKA LÓPEZ contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

"(...)

1. La mencionada coordinadora MARIA ALEJANDRA PATIÑO y, en su orden, la directora encargada, respetada ISABEL CRISTINA PATIÑO MEJIA, en la evaluación PARCIAL del primer periodo del año 2022-2023, violaron mis derechos a la retroalimentación de la evaluación, permitiéndome conocer, previa la calificación en el sistema, de las razones y circunstancias, que llevarían a rebajar mi puntaje de 100 a 97 en los componentes comportamentales. En este entendido, es importante resaltar que en el ejercicio profesional de aquellos servidores y funcionarios que ejercen el cargo de líderes de área, centro zonal o dependencia, para efectos de mantener el decoro del puesto y rango que desempeñan, en materia de evaluación de desempeño, y cuando van a considerar que los servidores a su cargo, por alguna razón, deben tener una puntuación negativa o desmejora en sus calificaciones, se deben sentar con ellos y exponerle, de manera INDIVIDUAL y, con los argumentos o evidencias que sustentan su posición la razón por la cual se va a determinar un determinado porcentaje y no otro. En el caso de la coordinadora MARIA ALEJANDRA, cuando la abordé para solicitar las explicaciones del caso, se limitó a indicarme, QUE HABIA SIDO A TODOS EN GENERAL. Es decir, que para ella primaban sus consideraciones GENERALES y NO LAS PARTICULARES, es decir, las razones de, por qué, para MI CASO CONCRETO, se daban tales consecuencias. Situación que me llevó a presentar UNA ACCIÓN DE TUTELA, la misma, que el despacho consideró AGOTADO O INNECESARIO, toda vez, que la coordinadora durante el trámite de la tutela PROCEDIO A DAR RESPUESTA. No obstante, en mi sentir, la misma aún sigue siendo INSUFICIENTE, toda vez, que NO ADVIERTO, una prueba o razón que sustente o soporte, la rebaja en los componentes COMPORTAMENNTALES. 2. La segunda razón es que NO SE JUSTIFICA, cómo el COMPONENTE COMPORTAMENTAL, ha mejorado en el segundo periodo de evaluación, si nunca tuve la posibilidad de saber cuáles eran mis fallas de hecho".

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Directora (E) de la Regional Antioquia ISABEL CRISTINA PATIÑO MEJIA, en calidad de Evaluadora, resolvió el recurso de reposición, a través de la Resolución No. 0369 del 06 de marzo de 2023, bajo los siguientes términos:

"(...)

Así las cosas, teniendo claro que el recurso [no] se presentó dentro del término establecido por la Ley, y que se analizaron las evidencias aportadas y cargadas en la EDL, y por haberse presentado por fuera del término en la normatividad vigente se declara el recurso improcedente y en consecuencia se mantiene la calificación que se había proferido por puntuación del 98.25.

"(...)".

4. PRUEBAS APORTADAS

Para el conocimiento del presente recurso de apelación, la recurrente adjuntó documentación que a su consideración acredita el cumplimiento de los compromisos comportamentales concertados.

5. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Para realizar el análisis del recurso, resulta oportuno señalar que, la Ley 909 de 2004, establece lo siguiente:

"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.

RESOLUCIÓN No.

0 544910 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública FRANCHESKA LÓPEZ contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al periodo anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este periodo 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.

(...)" (Subrayado fuera de texto).

A su vez, el Decreto Ley 760 de 2005¹, prevé que,

"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". (Subrayado fuera de texto).

Entretanto, la Ley 1437 de 2011², frente a la interposición de los recursos, dispone que,

"Artículo 77. Requisitos. Por regla general los recursos se interpondrán por escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos.

Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:

1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.

(...)" (Subrayado fuera de texto).

Conforme al recuento normativo que precede, es claro que, contra la calificación definitiva de Evaluación de Desempeño Laboral, procede el recurso de reposición y en subsidio el de apelación, cuando la calificación se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan, los cuales se tramitarán conforme con las disposiciones contenidas en la Ley 1437 de 2011.

Así las cosas, tenemos que la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2022-2023 de la servidora pública FRANCHESKA LÓPEZ, fue notificada el 20 de febrero de 2023, según consta en el aplicativo de Evaluación de Desempeño Laboral.

La referida servidora pública, el 3 de marzo de 2023, a través del aplicativo de Evaluación de Desempeño Laboral, interpuso recurso de reposición y en subsidio el de apelación contra la calificación definitiva.

Como quiera que el Decreto Ley 760 de 2005, señala que los recursos contra la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral deben presentarse "(...) personalmente ante el

¹ Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

² Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

RESOLUCIÓN No. 0 5446

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública FRANCHESKA LÓPEZ contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella"

En ese sentido, si la notificación de la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral se realizó el 20 de febrero de 2023 y el término para interponer el recurso de reposición es de cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación, el término legal para promover el recurso transcurrió entre el 21 y el 27 de febrero de 2023.

Dado que, la servidora pública FRANCHESKA LÓPEZ, el 3 de marzo de 2023, interpuso el recurso de reposición contra la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral, es decir, cuatro (4) días después de fenecido el término para promoverlo, tal como consta en el aplicativo de Evaluación de Desempeño Laboral, el mismo fue presentado por fuera del término legal.

Bajo ese panorama, se evidencia que el recurso interpuesto por la servidora pública FRANCHESKA LÓPEZ fue extemporáneo, radicándolo por fuera del término que prevé el Decreto Ley 760 de 2005, luego, su trámite se torna improcedente.

En consecuencia, este Despacho deberá rechazar de plano por extemporáneo el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública FRANCHESKA LÓPEZ, contra la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral correspondiente al periodo de evaluación anual u ordinario 2022-2023, de acuerdo con el aparte considerativo desarrollado en este acto administrativo.

En consideración con lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: RECHAZAR de plano por extemporáneo el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública FRANCHESKA LÓPEZ, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.102.895.099, conforme con lo expuesto en el aparte considerativo del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: CONFIRMAR el resultado de la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral de 98.25% Nivel Sobresaliente, correspondiente al periodo de evaluación anual u ordinario 2022-2023, de la servidora pública FRANCHESKA LÓPEZ, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.102.895.099, quien se desempeña en el empleo de nivel Profesional, denominado Profesional Especializado Código 2044, Grado 8, actualmente asignado a la Dirección Regional de Antioquia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana, notificar la presente Resolución a la servidora pública FRANCHESKA LÓPEZ, en los términos previstos en los artículos 66 y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. La copia de dicha actuación deberá allegarse al Despacho de la Dirección General.

ARTÍCULO CUARTO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana, comunicar el presente acto administrativo a la servidora pública ISABEL CRISTINA PATIÑO MEJIA, en calidad de Evaluadora, quien actualmente se desempeña como Directora (E) de la Regional Antioquia.

ARTÍCULO QUINTO: ORDENAR a la Dirección de Gestión Humana remitir copia de la presente Resolución a la historia laboral de la servidora pública FRANCHESKA LÓPEZ.

RESOLUCIÓN No. 0 5446

10 JUL 2023

"Por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la servidora pública FRANCHESKA LÓPEZ contra su calificación definitiva del periodo anual u ordinario 2022-2023 en la Evaluación del Desempeño Laboral"

ARTÍCULO SEXTO: Contra el presente acto administrativo no procede recurso alguno.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en lugar y fecha

10 JUL 2023


ASTRID ELIANA CÁCERES CÁRDENAS
Directora General

Aprobó: Diana Mireya Parra - Asesora Dirección General
Daniel Eduardo Lozano Bocanegra - Jefe de la Oficina Asesora Jurídica
Daniel Antonio Estrada Montes - Director de Gestión Humana
Revisó: John Fernando Guzmán Uparela - Coordinador Grupo de carrera administrativa
Angélica Ortiz - Líder GAJ oficina Asesora Jurídica
Patricia Rodríguez B - Abogada Oficina Asesora Jurídica
Proyectó: Oscar Duván Guerrero - Abogado Grupo de carrera administrativa