

CONCEPTO 39 DE 2016

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Bogotá D.C.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Asunto: Solicitud de concepto sobre calidades del evaluador de desempeño cuando es un funcionario encargado. Comunicación sin radicación de fecha 12 de septiembre de 2016.

En respuesta a su solicitud sin radicación, mediante la cual solicita: "...sea emitido concepto relacionado con la facultad que tenía la Subdirectora encargada de la Regional Amazonas, cuyo cargo en propiedad es Oficinista 04, para evaluar la técnico grado 07 durante el primer semestre de 2016. La solicitud se genera a raíz de que la evaluada indica que no puede ser evaluada por funcionarias de menor rango", nos manifestamos en el siguiente sentido:

#### ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Es pertinente señalar que los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares ni de particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

#### ANÁLISIS JURÍDICO

Siendo que se trata de un caso concreto en el que se discute si el funcionario evaluador es competente o no para evaluar, por cuanto en la planta de cargos tiene un cargo de menor jerarquía que el del evaluado, pero se encuentra encargado como Subdirector, esta Coordinación se manifiesta en el siguiente sentido, bajo el entendido que se trata de un análisis en abstracto partiendo de hipotéticos facticos derivados de la consulta, pero no es una solución al caso concreto, pues no es competencia de esta Coordinación solucionar los problemas administrativos del resorte de otras dependencias o funcionarios.

Sin embargo, con el fin de dar una orientación en la toma de decisiones, damos los siguientes lineamientos de interpretación de la normatividad vigente sobre la evaluación del desempeño y, concretamente, de las calidades del evaluador.

Para un evento hipotético en el que el evaluador está encargado, debemos partir de la definición misma que de esta situación administrativa da la normatividad (artículo 34 del Decreto 1950 de 1973 y el Decreto 1883 de 2015, artículo 2.2.5.9.7): "Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo". (Resaltado fuera de texto)

En consecuencia, cuando se asume las funciones del empleo al cual se encarga, estas se ejecutan en las mismas condiciones, alcance y validez que tendrían si las ejecutara el titular, y en estas condiciones, si en razón del encargo por el empleo para el que fue encargado le compete hacer la

evaluación del desempeño tiene la competencia para hacerlo sin importar el cargo del cual es titular el encargado, pues dicha competencia surge en razón de la funcionalidad del empleo en el que fue encargado.

Ahora bien, frente a este hipotético de un evaluador en encargo, debemos observar que la normatividad sobre la materia impone unas condiciones adicionales para efectos de hacer la evaluación.

Atendiendo lo dicho en el Acuerdo No. 565 de 25 de enero de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, artículo 10. La obligación de evaluar recae en el jefe inmediato del evaluado o, cuando sea necesario, en la comisión evaluadora.

Frente a esta última, el parágrafo 1 del artículo 11 del Acuerdo mencionado establece que solo procede o, en los términos de la norma: “se conformará únicamente cuando se identifique que el responsable de evaluar sea un empleado de carrera administrativa, en periodo de prueba o un servidor público provisional” (Resaltado fuera de texto)

Sin embargo hay una excepción para este caso de conformación de la Comisión Evaluadora establecido en el mismo ordenamiento, pues el Parágrafo 3 del artículo 10 del Acuerdo en comento establece: “Los empleados de carrera que se encuentren en Comisión o en Encargo en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción serán los responsables directos de evaluar sin que sea necesario conformar la Comisión Evaluadora” (Resaltado fuera de texto)

En conclusión podemos afirmar que, en primer lugar, la competencia para evaluar la da la funcionalidad del propio cargo desempeñado por el evaluador, quien actúa como jefe inmediato, así esta posición se derive del ejercicio de un encargo, pues esta situación administrativa, como forma de proveer un empleo vacante, pone en las mismas condiciones al funcionario titular y al funcionario encargado. En segundo lugar, en el caso del evaluador encargado este actúa en razón de la encargatura y no del cargo del cual es titular, por tanto, así su cargo titular sea de inferior jerarquía que el del evaluado, frente al procedimiento de evaluación actúa como su superior jerárquico, pues lo hace en virtud de la competencia del empleo en el que está en encargo y no del que es titular. Finalmente y reafirmado lo dicho, la propia normatividad establece que en el caso de que el evaluador sea un empleado de carrera que está encargado en un empleo de libre nombramiento y remoción es el competente para evaluar, sin consideración diferente a esa de estar encargado.

El presente pronunciamiento se emite dentro de los parámetros a que alude el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

Carlos Emilio Burbano Barrera

Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa

Dirección Jurídica SENA



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

