

CONCEPTO 8954 DE 2018

(febrero 21)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

Doctora

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

ASUNTO: Evaluación empleados de carrera encargados en empleos temporales

Respetada Doctora XXXXX.

Es pertinente recordar lo dispuesto en la Circular No. [00006](#) de 2013, para que a futuro sea tenida en cuenta por el personal de esa dependencia, y cuyo acápite pertinente señala:

[...] me permito informar que a partir de la fecha la asesoría y solicitudes de conceptos a la Dirección Jurídica, deberán ser radicados en el aplicativo Onbase y canalizados a través de la Secretaría General, Directores de Área, Jefes de Oficina, Directores Regionales, Subdirectores de Centro y Coordinadores de Grupo.

En consecuencia, de lo anterior consideramos que la solicitud se hace a título personal, sin entrar a definir la conducta asumida por quien la eleva, debido a que por medio de conceptos jurídicos no es viable analizar situaciones particulares ni evaluar actuaciones de los servidores públicos o contratistas del SENA, sin tener en cuenta lo señalado en la citada circular.

En atención a su correo electrónico del 2 de febrero de 2018 (sin radicar), mediante el cual solicita instrucciones jurídicas sobre el alcance del criterio unificado establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil sobre la viabilidad de que los empleados de carrera administrativa encargados en empleos temporales puedan ser evaluados utilizando los mismos formatos de los servidores públicos de carrera administrativa; al respecto de manera comedida le informo.

En el documento denominado “CRITERIO UNIFICADO PROVISIÓN Y EVALUACIÓN EN EMPLEOS DE PLANTAS TEMPORALES”, adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en sesión del 19 de septiembre de 2017, después de examinar lo dispuesto en la Ley [909](#) de 2004, en el Decreto 648 de 2007 y en el Decreto Ley 894 de 2017, en concordancia con lo que señala el párrafo único del artículo [3o](#) de la Ley 489 de 1998 que establece la obligatoriedad de evaluar el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos; la Comisión Nacional del Servicio Civil concluye que los empleados de carrera administrativa que sean objeto de encargo en empleos temporales deberán ser evaluados en el cumplimiento de “las metas del proyecto o actividades que dieron lugar a la creación de los mismos, de acuerdo con la evaluación que se establezca para el efecto”, utilizando el mismo formato que aplica para los empleados de carrera administrativa.

Esta evaluación a que serán sometidos los empleados de carrera administrativa que se encuentren en situación de encargo en un empleo temporal, tiene la finalidad de garantizar que dichos servidores públicos de carrera administrativa cuenten con la posibilidad de acceder a estímulos e incentivos, de conformidad con la normatividad vigente.

Esta dependencia considera que la decisión adoptada por la CNSC no se ajusta a lo dispuesto en el artículo [24](#) de la Ley 909 de 2004, por cuanto el encargo a que hace referencia dicha norma es para empleos de carrera administrativa que son objeto de evaluación de desempeño, y no para empleos temporales.

El artículo [24](#) de la Ley 909 de 2004 establece:

“Artículo [24](#). Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses. (...)” (Subrayas fuera del texto original)

Además, el artículo [38](#) de la misma Ley 909 de 2004 establece que 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 institucionales”, luego agrega que “A tal efecto, los instrumentos se diseñaran en función de las metas institucionales”, e indica que el “resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberá incluir dos evaluaciones parciales al año”<sup>[1]</sup>.

Como puede observarse, la evaluación de desempeño de empleados de carrera, debe basarse en parámetros previamente establecidos, a fin de lograr un juicio objetivo de valor. Esos instrumentos deben diseñarse previamente en función de las metas institucionales, y el resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias. No obstante, la aplicación de esta disposición frente al caso consultado ofrece dificultades por cuanto los empleos temporales podrían tener una duración inferior a un año, y además las disposiciones reglamentarias existentes aplican para empleos de carrera administrativa, más no para empleos temporales.

No obstante lo anterior, sería conveniente consultar al Departamento Administrativo de la Función Pública, para que conforme a la competencia atribuida por el Decreto 430 de 2016 se pronuncie al respecto.

Cordial saludo,

CARLOS EMILIO BURBANO BARRERA

Coordinador

<NOTAS DE PIE DE PÁGINA>.

1. Ley 909 de 2004 “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. (...)"



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)

