

CONCEPTO 14458 DE 2018

(marzo 20)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

PARA XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
DE: Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa
ASUNTO: Concepto evaluación anual de funcionarios cuyo cargo titular es Instructor, pero se encuentran encargados

Mediante comunicación de fecha 2 de marzo de 2018 solicita concepto jurídico sobre si es viable o no realizar la evaluación anual de funcionarios cuyo cargo titular es Instructor, pero se encuentran encargados en otro grupo ocupacional.

Para el efecto, señala en su comunicación:

“El artículo 1o del Decreto 1424 de 1998, establece: “DEL CAMPO DE APLICACION. Las disposiciones contenidas en el presente decreto regirán para los empleados públicos pertenecientes al grupo ocupacional de Instructores, que desempeñan las funciones propias de su empleo en el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA”

Este año se presenta una situación particular en las Regionales y es el hecho que varios instructores desde el mes de julio de 2017, se encuentran encargados como profesionales de la planta temporal y este año están solicitando evaluación SSEMI correspondiente al período 1o de enero a 31 de diciembre de 2017.

En ese orden de ideas, solicitamos su concepto respecto a si es viable o no realizar la evaluación anual de funcionarios cuyo cargo titular es Instructor, pero se encuentran encargados en otro grupo ocupacional. De ser afirmativa la respuesta, cómo se debe evaluar los factores que componen dicha evaluación ?”

Previo a resolver la inquietud planteada, me permito hacer las siguientes consideraciones:

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

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. 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.

PRECEDENTES NORMATIVOS

1o. EMPLEOS TEMPORALES

Ley [909](#) de 2004

El Decreto [648](#) de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública” regula lo referente a la provisión de empleos temporales:

“Artículo [2.2.5.3.5](#). Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley [909](#) de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento”.

2o. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El Decreto [1083](#) de 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” en relación con la evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa, prevé:

“ARTÍCULO [2.2.8.1.3](#). Parámetros de la evaluación del desempeño laboral. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.

(Decreto 1227 de 2005, art. [52](#))

“ARTÍCULO [2.2.8.1.4](#). Clases de evaluación. Los empleados de carrera deberán ser evaluados y calificados en los siguientes casos:

1. Por el período anual comprendido entre el 1o de febrero y el 31 de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho período y que será la sumatoria de dos evaluaciones semestrales, realizadas una por el período comprendido entre el 1o de febrero y el 31 de julio y otra por el período comprendido entre el 1o de agosto y el 31 de enero del siguiente año.

Cuando el empleado no haya servido la totalidad del año se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando este sea superior a treinta (30) días. Los períodos

inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

2. Cuando así lo ordene, por escrito, el jefe del organismo, en caso de recibir la información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente. Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de efectuada la última calificación y deberá comprender todo el período no calificado hasta el momento de la orden, teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que hayan podido producirse.

Si esta calificación resultare satisfactoria, a partir de la fecha en que se produjo y el 31 de enero del siguiente año, se considerará un nuevo período de evaluación, para lo cual será necesario diligenciar nuevamente los instrumentos que estén siendo utilizados en la respectiva entidad.

(Decreto 1227 de 2005, art. [53](#))

“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 separarse 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.

Parágrafo 1. El término de duración de las situaciones administrativas enunciadas no se tendrá en cuenta para la evaluación semestral, excepto la situación de encargo en la cual se evaluará al empleado para acceder a los programas de capacitación y estímulos.

Parágrafo 2. Las ponderaciones que sea necesario realizar para obtener la evaluación semestral o la calificación definitiva, serán efectuadas por el empleado que determine el sistema de evaluación que rija para la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, art. [54](#))

“ARTÍCULO [2.2.8.1.6](#). Cambio de cargo como resultado de ascenso dentro de la carrera. Cuando el empleado cambie de cargo como resultado de ascenso dentro de la carrera, el desempeño laboral en el empleo anterior no será evaluado.

(Decreto 1227 de 2005, art. [55](#))

“ARTÍCULO [2.2.8.1.7](#). Responsables de evaluar. En el sistema tipo de calificación que diseñe la Comisión Nacional del Servicio Civil, se determinará el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados de carrera, dentro de los cuales, en todo caso, habrá un empleado de libre nombramiento y remoción.

Cuando la función de evaluar se asigne a más de un empleado deberá determinarse quién tendrá la responsabilidad de notificar la calificación y resolver los recursos que sobre esta se interpongan.

(Decreto 1227 de 2005, art. [56](#))

“ARTÍCULO [2.2.8.1.8](#). Retiro del empleado responsable de evaluar. Cuando el empleado responsable de evaluar se retire del servicio sin efectuar las evaluaciones que le correspondían, éstas deberán ser realizadas por su superior inmediato o por el empleado que para el efecto sea designado por el Jefe de la entidad. Si el empleado continúa en la entidad mantiene la obligación de realizarla.

(Decreto 1227 de 2005, art. [57](#))

“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”.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante ACUERDO 565 de 2016 estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

“ARTÍCULO 5o. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará en:

1. Las entidades públicas que se rigen por la Ley [909](#) de 2004 que no hayan adoptado su sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral.
2. Las entidades que cuentan con Sistemas de Carrera Específicos o Especiales de origen legal, mientras desarrollan sus propios sistemas, adoptarán y aplicarán el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de que trata este Acuerdo, adaptándolo a las condiciones especiales que les señale la ley o el reglamento, entre otras, el período de prueba, el período de evaluación ordinaria y los recursos procedentes.

“ARTÍCULO 6o. SUJETOS DE EVALUACIÓN. Los empleados a los que se les aplica el presente Acuerdo son:

1. Los empleados de carrera administrativa y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades que se rigen por la Ley [909](#) de 2004 o que hagan parte de los Sistemas Específicos y Especiales de origen legal, mientras las entidades a las que pertenecen adoptan su sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral.

Así mismo, se aplicará de manera supletoria en lo no regulado en los Sistemas Especiales y Específicos de Carrera Administrativa.

2. Los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Pública.

3. Los empleados que estén cumpliendo Comisión de Servicios en otra entidad, quienes serán evaluados y calificados por la entidad en la cual se encuentran en comisión, con base en el sistema que rija para la entidad en donde se encuentran vinculados en forma permanente. Esta evaluación será remitida a la entidad de origen...

“ARTICULO 19o. FASES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. En el Sistema Tipo, el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral se desarrolla en las siguientes fases:

FASES	
PRIMERA	Preparación del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) para periodo anual u ordinario.
SEGUNDA	Concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales en periodo anual u ordinario
TERCERA	Seguimiento al desempeño laboral y al desarrollo de competencias comportamentales.
CUARTA	Evaluaciones parciales
QUINTA	Evaluación definitiva en periodo anual u ordinario.

(...)”

“ARTICULO 22o. SITUACIONES ESPECIALES EN LA SEGUNDA FASE DE EDL EN PERIODO ANUAL U ORDINARIO. Durante la segunda fase del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados se pueden presentar situaciones especiales, tales como:

1. No concertación de compromisos: La no concertación de compromisos puede originarse en alguna de las siguientes causas:

a) No hubo concertación entre evaluador y evaluado: (...)

b) Omisión del evaluador en la concertación de compromisos dentro de los términos establecidos: (...)

c) Renuencia del evaluado en la concertación de compromisos dentro de los términos establecidos. (...)

PARÁGRAFO. Reclamación por inconformidad del evaluado en los compromisos establecidos. (...)

2. Ajustes o modificaciones a los compromisos laborales y competencias comportamentales. Los compromisos laborales y competencias comportamentales podrán ajustarse o modificarse cuando se presenten, las siguientes situaciones:

a) Si durante el periodo a evaluar se producen cambios en los planes, programas o proyectos que sirvieron de base para la concertación o cuando proceda la fijación de los compromisos laborales, lo cual deberá estar sustentado en decisiones del nivel directivo de la administración.

b) Si durante una separación del cargo del evaluado superior a treinta (30) días calendario se producen cambios sustanciales que afecten las condiciones pactadas en sus compromisos laborales.

c) Cuando el empleado sea trasladado de área o dependencia o cuando sea encargado, por un término superior a treinta (30) días calendario, caso en el cual la nueva concertación o fijación se hará sobre el porcentaje faltante para cumplir el periodo de evaluación...”

“ARTÍCULO 25. CUARTA FASE: EVALUACIONES PARCIALES EN PERÍODO ANUAL U ORDINARIO. Durante el período de Evaluación del Desempeño Laboral se pueden presentar situaciones que dan lugar a realizar evaluaciones parciales eventuales y en todo caso se deberán realizar las evaluaciones parciales semestrales, las cuales se adelantarán de la siguiente forma:

1. Evaluaciones Parciales Semestrales. Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del empleado sujeto de evaluación, en relación con el cumplimiento de los compromisos laborales y del desarrollo de las competencias comportamentales establecidos al inicio del período.

La sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales, constituyen la evaluación definitiva del periodo anual u ordinario y se realizan así:

a) Primera Evaluación Parcial Semestral. Corresponde a la evaluación que deberá efectuar el evaluador o Comisión Evaluadora según sea el caso, por el periodo comprendido entre el primero (1o) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año; calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.

En esta fase el evaluador previa verificación del cumplimiento o el estado de avance de los compromisos laborales y del desarrollo de las competencias comportamentales y con base en el portafolio de evidencias y los resultados del seguimiento efectuado, calificará el desempeño del evaluado, de acuerdo con las escalas de calificaciones establecidas en el presente Acuerdo para cada uno de los componentes citados, utilizando los formatos dispuestos por la CNSC para tal fin.

Para la consolidación de la primera evaluación parcial semestral hay que tener en cuenta las evaluaciones parciales eventuales del período, en caso de haberse presentado.

En el caso que la calificación de la primera evaluación parcial semestral sea inferior a las condiciones de resultado esperadas tanto en los compromisos laborales como en el desarrollo de las competencias comportamentales, el evaluador deberá establecer un Plan de Mejoramiento.

b) Segunda evaluación parcial semestral. Corresponde a la evaluación que deberá efectuar el Evaluador o la Comisión Evaluadora, según sea el caso, por el período comprendido entre el primero (1o) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

La calificación y el peso porcentual asignado a cada uno de los compromisos laborales y competencias comportamentales, se realizará a partir de los mismos parámetros utilizados para la primera evaluación parcial semestral.

2. Evaluaciones Parciales Eventuales. Las evaluaciones parciales eventuales del desempeño

laboral son aquellas que se calculan sobre la base del tiempo efectivamente laborado por parte del empleado sujeto de evaluación, cuando se presentan algunos de los siguientes casos, correspondiéndole un porcentaje proporcional al tiempo de duración y al porcentaje fijado, dentro del período de evaluación:

- a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.
- b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado.
- c) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio del empleo 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. (Negrillas y subrayado fuera de texto)
- d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, Y el final del período semestral a evaluar.
- e) Por ajuste en los compromisos, de acuerdo con lo establecido en el numeral 2 del artículo 22, del presente Acuerdo.
- f) Por separación temporal del empleo con ocasión de un nombramiento en período de prueba en ascenso, la cual surtirá efectos solo en los eventos que el servidor decida regresar a su empleo o no supere el período de prueba.

2.1. Particularidades de las Evaluaciones Parciales Eventuales:

- a) Se deben realizar por un porcentaje proporcional al tiempo de duración y al porcentaje fijado para cada compromiso dentro del período de evaluación.
- b) En la evaluación parcial semestral se tendrán en cuenta las evaluaciones parciales eventuales.

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 el cambio de evaluador que deberá realizarse antes del retiro de este.

- c) Las evaluaciones parciales eventuales procederán siempre y cuando hayan transcurrido más de treinta (30) días calendario a partir de la última evaluación realizada.

Los períodos inferiores a este lapso, antes de finalizado el primer periodo parcial semestral, serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

- d) Estas evaluaciones serán comunicadas por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan.
- e) En las evaluaciones parciales eventuales se calificarán los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales, pero no se tendrá en cuenta la evaluación de gestión por áreas o dependencias.
- f) Cuando el empleado cambie de empleo como resultado de ascenso dentro de la carrera, el desempeño laboral en el empleo anterior no será evaluado.

“ARTÍCULO 26. QUINTA FASE: EVALUACIONES DEFINITIVAS EN PERÍODO ANUAL U ORDINARIO. La evaluación definitiva del período anual u ordinario corresponderá a la

sumatoria de las calificaciones resultantes de las dos evaluaciones parciales semestrales. En dichas evaluaciones deberá haberse incluido las evaluaciones parciales eventuales si hubo lugar a las mismas.

Los componentes de la evaluación definitiva en periodo anual u ordinario son:

a) Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias: El resultado de esta evaluación solamente será tenido en cuenta en la evaluación definitiva correspondiente al período anual u ordinario. La evaluación de gestión por áreas o dependencias que realiza el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad, tendrá en cuenta como referente lo establecido en la Circular 04 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las Entidades del Orden Nacional y Territorial o la que la modifique: i) La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo; ii) Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados y; iii) Los resultados de la ejecución por dependencias de acuerdo con lo programado en la planeación institucional.

En el evento de detectar limitaciones de orden presupuestal o administrativo se deben describir los aspectos más relevantes que hayan afectado la ejecución de los planes institucionales en cada dependencia.

b) Evaluación definitiva para el Período Anual u Ordinario. Abarca el período comprendido entre el primero (1o) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente e incluye las dos (2) evaluaciones parciales semestrales.

La evaluación definitiva para el período anual u ordinario se realizará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del período de evaluación del desempeño laboral, previa consolidación de las evaluaciones parciales semestrales.

En esta evaluación el evaluador asignará la calificación que corresponda conforme con las escalas establecidas en los numerales 1, 2 y 3 del artículo 17 del presente Acuerdo.

La evaluación definitiva corresponde a la sumatoria de la calificación de los compromisos laborales, del desarrollo de las competencias comportamentales y de la evaluación de gestión por áreas o dependencias, según los siguientes pesos porcentuales:

a) Compromisos Laborales	80%
b) Competencias Comportamentales	10%
c) Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias	10%

La consolidación de las evaluaciones definitivas para el período anual u ordinario, se hará de la siguiente manera:

1. Los evaluadores consolidarán el resultado de las evaluaciones parciales semestrales' de los compromisos laborales y de las competencias comportamentales, mediante el registro de los resultados de dichas evaluaciones en los formatos que la CNSC destine para ello.
2. El ingreso de los resultados de la evaluación por áreas o dependencias solamente se realizará al finalizar el período anual u ordinario.
3. La evaluación definitiva correspondiente a la evaluación anual u ordinaria y la del período de prueba, será notificada personalmente por el evaluador al evaluado, dentro de los dos (2) días

hábiles siguientes a la fecha en que se produzca.

4. Una vez realizada la evaluación y calificación del período correspondiente el empleado podrá acceder al nivel sobresaliente si su evaluación definitiva se encuentra ubicada en un rango igual o mayor a 95%, y de esta manera obtener el resultado definitivo de la Evaluación del Desempeño Laboral.

5. Si como resultado de la evaluación definitiva correspondiente al período anual u ordinario, la calificación se ubica en el nivel satisfactorio (mayor a 65% y menor a 80%), el empleado público deberá suscribir plan de mejoramiento para iniciar el período de evaluación siguiente, es decir que el plan de mejoramiento se constituirá en insumo para la Fase I del período de evaluación siguiente”.

3o. CRITERIO UNIFICADO PARA LA PROVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE EMPLEADOS TEMPORALES

La Comisión Nacional del Servicio Civil en sala plena del 19 de septiembre de 2017 aprobó concepto unificado relacionado con la provisión y evaluación del desempeño de empleados temporales:

“De conformidad con lo expuesto en líneas precedentes, la figura del encargo en empleos temporales establecida en el Decreto [648](#) de 2017 no puede ser entendida bajo la connotación de que trata el artículo [24](#) de la Ley 909 de 2004, como quiera que no son asimilables ni compatibles en finalidad ni requisitos. En consecuencia, los requisitos para el otorgamiento del encargo en empleos temporales a funcionarios de carrera administrativa de la respectiva entidad serán los que se encuentran establecidos en el artículo [2.2.5.3.5](#) del Decreto ibídem, así:

‘... que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar’

Al respecto, se precisa que el encargo en empleos de carrera y el encargo en empleos temporales por parte de servidores de carrera, guardan significativas diferencias según la regulación de cada una de estas situaciones, a saber:

i) El encargo en empleos de carrera, por expresa disposición de la ley, no puede superar el término máximo de seis (6) meses, mientras el encargo en empleos temporales es por el tiempo de duración de dicho empleo previsto en los estudios técnicos y según la disponibilidad presupuestal; (ii) El encargo en empleos temporales admite la posibilidad de aplicación de pruebas e instrumentos para evaluar capacidades, competencias y cualquier otro ‘factor’ relacionado con las funciones a desarrollar, actividad que a juicio de la CNSC no es permitido para el encargo en empleos de carrera administrativa, por cuanto la realización de pruebas no fue contemplada en el artículo [24](#) de la Ley 909 de 2004”; (iii) En cuanto a los requisitos para su otorgamiento, el encargo en empleos temporales únicamente exige cumplir con los requisitos del Manual de Funciones y Competencias Laborales y superar las pruebas adoptadas por la entidad nominadora, tal como se señaló en líneas precedentes, mientras el encargo en empleos de carrera supone reunir los requisitos señalados en el artículo [24](#) de la Ley 909 de 2004, y (iv) La terminación en encargo en un empleo temporal puede darse por las causales especiales previstas en el numeral 4o del artículo [21](#) de la Ley 909 de 2004 adicionado por el Decreto 894 de 2017...

Así mismo, y dada las precisas motivaciones que definió la Ley [909](#) de 2004 para la creación de

empleos en plantas temporales, que difieren de la naturaleza y dinámica de las plantas de empleos permanentes, es necesario advertir que el Decreto Ley 894 de 2017 señala que los servidores que se desempeñen en empleos temporales, deberán ser evaluados en el cumplimiento de las metas del proyecto o actividades que dieron lugar a creación de los mismos, de acuerdo con la evaluación que se establezca para el efecto.

En tal sentido, las entidades públicas con el fin de cumplir las disposiciones antes citadas y evaluar a los servidores que ocupen un empleo en la planta temporal, podrán utilizar los instrumentos definidos por la CNSC en el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral adoptado mediante Acuerdo No. 565 de 2016, o en su defecto, crear sus propios instrumentos de evaluación, en los que se precise el nivel de excelencia o sobresaliente, así como las condiciones para su acceso; lo anterior con el fin de garantizar que los servidores de carrera administrativa cuenten con la posibilidad de acceder a estímulos e incentivos, de conformidad con la normatividad vigente.

Corolario de lo expuesto, la CNSC precisa que para efecto de los usos y consecuencias de la evaluación del desempeño laboral, la entidad deberá tener en cuenta la evaluación realizada al servidor público de carrera del año inmediatamente anterior, ya sea en un empleo de carrera o en un empleo de carácter temporal”

4o. EVALUACIÓN INSTRUCTORES SENA

El Decreto número [1424](#) del 24 de julio de 1998, por medio del cual se establece el sistema salarial de evaluación por méritos para los Instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, dispone:

“ARTICULO [1o.](#) DEL CAMPO DE APLICACION. Las disposiciones contenidas en el presente decreto regirán para los empleados públicos pertenecientes al grupo ocupacional de Instructores, que desempeñan las funciones propias de su empleo en el Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena”. (Negrillas y subrayado fuera de texto)

“ARTICULO [2o.](#) DEL GRUPO DE OCUPACIONAL DE INSTRUCTOR. El grupo ocupacional de Instructor comprende los empleos cuyas funciones principales consisten en impartir formación profesional, desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada”.

“ARTICULO [5o.](#) DEFINICION DEL SISTEMA. El sistema salarial por méritos para Instructores del Sena, se basa en un ordenamiento por grados de remuneración atendiendo los méritos alcanzados en los factores previstos en el artículo [sexto](#) del presente decreto, el cual es incompatible con la prima técnica.

“ARTICULO [6o.](#) FACTORES A EVALUAR. La evaluación por méritos se hará sobre los siguientes factores:

- Experiencia
- Evaluación del desempeño
- Producción técnico pedagógica
- Educación

- Capacitación técnica y pedagógica...

“ARTICULO [12](#). EVALUACION DEL DESEMPEÑO. La evaluación del desempeño corresponde a la calificación anual del servicio de los funcionarios, efectuada por la instancia competente y los instrumentos autorizados, de conformidad con la reglamentación de la carrera administrativa vigente”.

“ARTICULO [33](#). PERIODICIDAD DE LA EVALUACION. La evaluación ordinaria anual comprenderá el período transcurrido entre el primero de enero y el 31 de diciembre de cada año, y se tendrán en cuenta los documentos que respalden hechos transcurridos desde la fecha de corte de la última evaluación del funcionario, hasta el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a aquel en que se solicita la evaluación de méritos...”.

Mediante Circular [200](#) de 26 de diciembre de 2016 el Director de Formación Profesional, con el fin de dar cumplimiento estricto a lo establecido en el artículo 2o literal e) del Decreto 1426 de 1992, "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, solicitó programar a los instructores de planta, exclusivamente en "impartir formación profesional, desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada".

En la misma Circular se señaló:

“(...) Los instructores de planta deben ser programados exclusivamente en titulada y mínimo en el porcentaje establecido en la Resolución [00642](#) de 2004 "Por la cual se determina la jornada laboral semanal para el grupo ocupacional de instructor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones” o la que en su momento la derogue.

Respecto a la investigación aplicada, los instructores deben ser programados, acorde con la tecnología medular de cada centro y durante el tiempo de dedicación determinado según lineamientos definidos por SENOVA.

Para desempeñar actividades de Coordinación Académica, estas se deben ejercer acorde con la Resolución [4016](#) de 2009 "Por la cual se reglamenta la coordinación académica en los centros de formación profesional en el Sena".

En los Centros de Formación donde se encuentren instructores de planta ejecutando actividades diferentes a las establecidas en el Decreto [1426](#) de 1998 "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA", se requiere diligenciar el formato anexo con fecha máxima 27 de diciembre de 2017 a las 12:00 pm, donde se reporte el rol y las ACTIVIDADES que desarrollan, con el fin de presupuestar los recursos para suplir estas actividades...”

ANÁLISIS

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los empleos públicos de carrera; de libre nombramiento y remoción; los de período fijo y los empleos temporales.

Respecto de los empleos temporales, los organismos y entidades a las que se les aplica la Ley [909](#) de 2004, de acuerdo con sus necesidades podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio, conforme con lo dispuesto en el

artículo [21](#) de la Ley 909 de 2004.

En relación con lo contemplado en el precitado artículo [21](#) de la Ley 909 de 2004, la Corte Constitucional en Sentencia C-288 de 2014, indicó la forma en que deben proveerse los empleos temporales:

- Mediante listas de elegibles.
- Si no es posible mediante lista de elegibles, se deberán tener en cuenta los servidores con derechos de carrera que hagan parte de su planta de personal.
- Y de no existir las dos opciones anteriores, las entidades u organismos del Estado, deberán garantizar la libre concurrencia en el proceso, a través de una convocatoria.

Los empleos de carácter temporal, según lo contemplado en el artículo [21](#) de la Ley 909 de 2004, tienen las siguientes características:

1. Tienen un vínculo transitorio.
2. No hay una vinculación definitiva con el Estado.
3. No genera derechos de carrera administrativa.
4. Está determinado exclusivamente a las labores para las cuales fue creado el empleo.
5. Vencido el plazo de duración del empleo temporal, se extingue la relación con la Administración.
6. No es un empleo de carrera administrativa, ni de libre nombramiento y remoción, se considera una categoría independiente de empleo público.
7. El nombramiento deberá efectuarse mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración.
8. El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal deberá sujetarse a la disponibilidad presupuestal.

Conforme con lo expuesto en la mencionada Sentencia proferida por la Corte Constitucional, es viable la provisión transitoria de empleos de carácter temporal con servidores de carrera administrativa, lo cual no implica la pérdida de sus derechos, siempre que no existan listas de elegibles con las que se puedan proveer.

Ahora, definidos los parámetros que establece la ley para la provisión de los empleos temporales, en cuanto es un nombramiento transitorio, no se trata de empleos de carrera administrativa ni genera derechos de carrera administrativa, debemos referirnos a la evaluación del desempeño de los empleos de carrera administrativa.

De acuerdo con lo contemplado en los artículos [2.2.8.1.4](#) y [2.2.8.1.5](#), del Decreto 1083 de 2015 y en el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, los empleados públicos de carrera deberán ser evaluados y calificados en los siguientes casos:

(i) **EVALUACIONES PARCIALES SEMESTRALES.** La sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales, constituyen la evaluación definitiva del periodo anual u ordinario y se

realizan así:

a) Primera Evaluación Parcial Semestral. Corresponde a la evaluación que deberá efectuarse por el periodo comprendido entre el primero (1o) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año; calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.

Para la consolidación de la primera evaluación parcial semestral hay que tener en cuenta las evaluaciones parciales eventuales del período, en caso de haberse presentado.

b) Segunda evaluación parcial semestral. Corresponde a la evaluación que deberá efectuarse por el período comprendido entre el primero (1o) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

La calificación y el peso porcentual asignado a cada uno de los compromisos laborales y competencias comportamentales, se realizará a partir de los mismos parámetros utilizados para la primera evaluación parcial semestral.

(ii) EVALUACIONES PARCIALES EVENTUALES. Las evaluaciones parciales eventuales del desempeño laboral son aquellas que se calculan sobre la base del tiempo efectivamente laborado por parte del empleado sujeto de evaluación, cuando se presentan algunos de los siguientes casos, correspondiéndole un porcentaje proporcional al tiempo de duración y al porcentaje fijado, dentro del período de evaluación:

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

b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado.

c) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio del empleo 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.

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

e) Por ajuste en los compromisos, de acuerdo con lo establecido en el numeral 2 del artículo 22, del presente Acuerdo.

f) Por separación temporal del empleo con ocasión de un nombramiento en período de prueba en ascenso, la cual surtirá efectos solo en los eventos que el servidor decida regresar a su empleo o no supere el período de prueba.

2.1. Particularidades de las Evaluaciones Parciales Eventuales:

a) Se deben realizar por un porcentaje proporcional al tiempo de duración y al porcentaje fijado para cada compromiso dentro del período de evaluación.

b) En la evaluación parcial semestral se tendrán en cuenta las evaluaciones parciales eventuales.

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 el cambio de evaluador

que deberá realizarse antes del retiro de este.

c) Las evaluaciones parciales eventuales procederán siempre y cuando hayan transcurrido más de treinta (30) días calendario a partir de la última evaluación realizada.

Los períodos inferiores a este lapso, antes de finalizado el primer periodo parcial semestral, serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

d) Estas evaluaciones serán comunicadas por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan.

e) En las evaluaciones parciales eventuales se calificarán los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales, pero no se tendrá en cuenta la evaluación de gestión por áreas o dependencias.

f) Cuando el empleado cambie de empleo como resultado de ascenso dentro de la carrera, el desempeño laboral en el empleo anterior no será evaluado.

(iii) EVALUACION DEFINITIVA EN PERÍODO ANUAL U ORDINARIO. La evaluación definitiva del período anual u ordinario corresponderá a la sumatoria de las calificaciones resultantes de las dos evaluaciones parciales semestrales.

En dichas evaluaciones deberá haberse incluido las evaluaciones parciales eventuales si hubo lugar a las mismas.

Visto lo anterior debemos abordar el tema previsto en el Decreto [1424](#) de 1998 referente al Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para Instructores del SENA - SSEMI – que se basa en un ordenamiento por grados de remuneración, atendiendo los méritos alcanzados en los siguientes factores: Experiencia, evaluación del desempeño, producción técnico pedagógica, educación y capacitación técnica y pedagógica

El artículo [2](#) del Decreto 1424 de 1998 dispone que el grupo ocupacional de Instructor comprende los empleos cuyas funciones principales consisten en impartir formación profesional, desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada.

A su turno, el artículo [50](#) ibídem establece que los empleados públicos que ocupen cargos de instructor y que tengan asignadas por acto administrativo las funciones de coordinación académica de instructores en los Centros de Formación Profesional, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de su asignación básica, durante el tiempo que ejerzan tales funciones.

Conforme con lo preceptuado en el Decreto [1424](#) de 1998, la evaluación ordinaria anual solamente se podrá realizar dentro de los términos establecidos en la norma y solo si el servidor público ha superado el periodo previsto en la misma. Para efectos de la evaluación SSEMI, solamente se puede asignar puntuación respecto de la última evaluación del desempeño anual que se encuentre en firme, realizada al instructor entre el 1o de enero y el 31 de diciembre del año evaluado, es decir, no se podrán asignar puntos por una evaluación del desempeño diferente a la del período anual.

No obstante lo anterior, si durante los períodos de evaluaciones semestrales se presentan situaciones administrativas como el encargo del empleado público de carrera administrativa y antes de que consolide la evaluación anual u ordinaria, procederán las evaluaciones parciales

eventuales, las cuales se realizarán siempre y cuando hayan transcurrido más de treinta (30) días calendario a partir de la última evaluación realizada.

Los períodos inferiores a este lapso, antes de finalizado el primer periodo parcial semestral, serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

CONCLUSIÓN

De lo antes expuesto se puede concluir en primer término que el resultado de la evaluación de los empleados públicos de carrera administrativa será la calificación correspondiente al período anual que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año, es decir, la (i) primera evaluación parcial semestral que deberá efectuarse por el periodo comprendido entre el primero (1o) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año, y la (ii) segunda evaluación parcial semestral que deberá realizarse por el período comprendido entre el primero (1o) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente.

Para la consolidación de la primera evaluación parcial semestral hay que tener en cuenta las evaluaciones parciales eventuales del período, las cuales se calculan sobre la base del tiempo efectivamente laborado por parte del empleado sujeto de evaluación, cuando entre otras situaciones, el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio del empleo por asumir por encargo las funciones de otro, en caso de que el término de duración de esta situación de encargo sea superior a treinta (30) días calendario.

Acorde con lo anterior, el factor de evaluación previsto en el artículo [12](#) y siguientes del Decreto 1424 de 1998, que se debe tener en cuenta para la asignación de puntaje es la calificación anual de servicios “efectuada por la instancia competente y los instrumentos autorizados, de conformidad con la reglamentación de la carrera administrativa vigente” es decir, corresponde a la Evaluación Anual Ordinaria prevista en el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, que prevé que la evaluación anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1o) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, la cual se debe producir a más tardar el quince (15) de febrero de cada año e incluye dos evaluaciones parciales semestrales.

No obstante lo anterior, durante los períodos de evaluación semestral es dable realizar evaluaciones parciales eventuales, cuando el empleado público, entre otras situaciones, sea objeto de encargo en un empleo temporal, para lo cual se tendrá en cuenta lo señalado en el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

Para efectos de las evaluaciones parciales eventuales, que procederían en caso del encargo de un empleado de carrera administrativa en un empleo temporal, se debe tener en cuenta lo siguiente, de acuerdo con lo preceptuado en el ACUERDO 565 de 2016 de la CNSC:

- a) Se deben realizar por un porcentaje proporcional al tiempo de duración y al porcentaje fijado para cada compromiso dentro del período de evaluación.
- b) En la evaluación parcial semestral se tendrán en cuenta las evaluaciones parciales eventuales.

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 el cambio de evaluador que deberá realizarse antes del retiro de este.

c) Las evaluaciones parciales eventuales procederán siempre y cuando hayan transcurrido más de treinta (30) días calendario a partir de la última evaluación realizada.

Los períodos inferiores a este lapso, antes de finalizado el primer periodo parcial semestral, serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

d) Estas evaluaciones serán comunicadas por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan.

e) En las evaluaciones parciales eventuales se calificarán los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales, pero no se tendrá en cuenta la evaluación de gestión por áreas o dependencias.

f) Cuando el empleado cambie de empleo como resultado de ascenso dentro de la carrera, el desempeño laboral en el empleo anterior no será evaluado.

Así las cosas, en el caso objeto de consulta, una vez consolidada, es decir, en firme la Evaluación Anual Ordinaria que comprende el período comprendido entre el primero (1o) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, no es posible realizar la evaluación anual de empleados públicos de carrera administrativa cuyo cargo titular es Instructor, y quienes se encuentran encargados en otro grupo ocupacional, por cuanto, según se desprende de su comunicación, en el período que correspondía a las evaluaciones parciales semestrales no se efectuaron las evaluaciones parciales eventuales del período, tal como lo señala el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.

Es decir, es viable realizar la evaluación anual de funcionarios cuyo cargo titular es Instructor, siempre y cuando se hubiesen efectuado, dentro de los períodos de las evaluaciones parciales semestrales, evaluaciones parciales eventuales cuando el empleado de carrera se encuentre encargado de un empleo temporal o en otro grupo ocupacional.

En suma, a más tardar el quince (15) de febrero de cada año debe haberse producido la evaluación ordinaria anual, que incluye las dos evaluaciones parciales semestrales, dentro de las cuales deben haberse realizado las evaluaciones parciales eventuales, en caso de que el empleado público de carrera administrativa haya sido encargado de un empleo temporal.

De otra parte, los factores de las evaluaciones parciales eventuales cuando el empleado público de carrera administrativa hubiese sido encargado de un empleo temporal, serán aquellos previstos por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 565 de 2016 y demás normas e instrumentos tipo expedidos para el efecto.

En este sentido, y a la luz de lo señalado por la sala plena de la Comisión Nacional del Servicio Civil en criterio unificado del 19 de septiembre de 2017 a que antes se hizo mención, consideramos que para la evaluación de los empleados públicos de carrera administrativa que ocupen un empleo en la planta temporal, se deberán utilizar los instrumentos definidos por la CNSC en el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral adoptado mediante Acuerdo No. 565 de 2016.

Según lo expuesto por la CNSC en el criterio antes indicado, para efectos de los usos y consecuencias de la evaluación del desempeño laboral, la entidad deberá tener en cuenta la evaluación realizada al servidor público de carrera del año inmediatamente anterior, ya sea en un empleo de carrera o en un empleo de carácter temporal.

Ahora bien, el sistema salarial de evaluación por méritos para los Instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA - SSEMI - a que se refiere el Decreto [1424](#) de 1998 se aplica a los empleados públicos pertenecientes al grupo ocupacional de Instructores, que desempeñen las funciones propias de su empleo en el Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena, es decir, que sus funciones principales consistan en impartir formación profesional, desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada.

Por tanto, para efectos del encargo en empleos temporales, los empleados públicos que pertenezcan al grupo ocupacional de instructores que sean encargados de tales empleos temporales, deberán cumplir las funciones propias de su empleo, esto es, impartir formación profesional, desempeñar actividades de coordinación académica de la formación e investigación aplicada.

Si el encargo en el empleo temporal se produce para desempeñar funciones distintas a las previstas en el artículo [2o](#) del Decreto 1424 de 1998, al empleado encargado no se le podrá aplicar el Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para Instructores del SENA – SSEMI, pues la exigencia de la norma es el desempeño de las funciones propias de su empleo en el Servicio Nacional de Aprendizaje-Sena.

Sin perjuicio de lo anterior, en el evento antes descrito, debe tenerse en cuenta lo señalado en la Circular [200](#) de 26 de diciembre de 2016 expedida por el Director de Formación Profesional, en la que indica que en los Centros de Formación donde se encuentren instructores de planta ejecutando actividades diferentes a las establecidas en el Decreto [1426](#) de 1998 "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos públicos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA", se requiere diligenciar el formato anexo con fecha máxima 27 de diciembre de 2017 a las 12:00 pm, donde se reporte el rol y las actividades que desarrollan, con el fin de presupuestar los recursos para suplir estas actividades.

El presente concepto se rinde de conformidad con el alcance dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, incorporado por la Ley [1755](#) de 2015. Lo anterior no sin advertir, que el mismo se encuentra sujeto a las modificaciones legales y jurisprudenciales que se expidan y acojan dentro del asunto.

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.

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



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)

