

CONCEPTO 32247 DE 2013

(Marzo 8)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Bogotá

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Asunto: Solicitud conceptos SSEMI

Tema: Experiencia - Concepto. Evaluación del desempeño - Calificación anual de servicios. Experiencia como contratista

En atención a su solicitud de concepto efectuada mediante correo electrónico radicado con número 8-2013-006969, me permito señalar lo siguiente:

1. De acuerdo con lo establecido en el Artículo [10](#) del Decreto 1424 de 1998, la experiencia como Contratista SENA ha de puntuarse como experiencia interna o externa?

Respuesta / Inicialmente, es de aclarar que el concepto de experiencia se encuentra señalado en el artículo [14](#) del Decreto 2772 de 2005, modificado por el Decreto 4476 de 2007, el cual la define como los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. Dicha norma clasifica la experiencia en profesional, relacionada, laboral y docente.

Ahora bien, para dar respuesta a su inquietud es preciso citar el texto de los artículos del Decreto por el cual se establece el sistema salarial de evaluación por méritos para los Instructores del Sena, que hacen referencia a la experiencia que dicho sistema evalúa, así:

“ARTICULO 7o. EXPERIENCIA. Se entiende por experiencia los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, ocupación, arte u oficio.

La experiencia puede ser profesional, técnica, pedagógica y relacionada”.

ARTICULO 9o. ACREDITACION DE LA EXPERIENCIA. Los documentos que se presenten para acreditar experiencia deberán ser expedidos por el empleador o por la autoridad competente de las respectivas entidades en los casos en que el interesado haya tenido relación laboral de naturaleza legal, reglamentaria o contractual, o mediante manifestación escrita de terceros cuando se haya ejercido la profesión o actividad en forma independiente”. (resaltado nuestro)

“ARTICULO 10. ASIGNACION DE PUNTOS POR EXPERIENCIA. Los puntos por experiencia se asignarán así: // Por cada año de experiencia externa a la entidad, se asignará un (1) punto. // Por cada año de experiencia en la entidad se asignarán dos (2) puntos”. (Resaltado fuera de texto)

De lo transcrito se observa que la experiencia válida para la evaluación SSEMI es la adquirida de manera subordinada o como contratista, incluyendo los contratos de prestación de servicios personales. La asignación de puntaje para dicha evaluación por el factor experiencia está

regulada en el artículo [10](#) del Decreto 1424 de 1998 aquí señalado y en él se distinguen dos tipos de experiencia para dicha asignación: experiencia externa a la entidad que asigna 1 punto por cada año y la experiencia en la entidad que asigna 2 puntos por cada año.

De esta manera, el citado artículo no condiciona la puntuación a asignar a que la experiencia haya sido adquirida por subordinación laboral o por prestación de servicios, sino que se haya adquirido en el SENA o en otras entidades, por ende, para efectos de lo dispuesto en la misma norma, tiene el mismo puntaje la experiencia adquirida en la entidad como servidor público o como contratista.

Finalmente, el límite máximo de puntuación que puede asignarse por este factor de experiencia debe sujetarse a lo ordenado por el artículo 11 del mismo Decreto que establece:

**ARTICULO 11. LIMITES A LA ASIGNACION DE PUNTOS POR EXPERIENCIA.** La asignación de puntos por experiencia estará sujeta a los siguientes límites:

1. No se asignarán puntos cuando, en cada año, se presentan licencias no remuneradas mayores a treinta (30) días calendario.
2. Cuando se acrediten experiencias simultáneas, sólo se aceptará una de ellas por el mismo período.
3. Una vez incorporado el funcionario en el sistema en la evaluación ordinaria anual únicamente se tendrá en cuenta la experiencia acreditada en el Sena.
4. En la evaluación inicial o de ingreso al sistema se asignará un máximo de veintiséis (26) puntos.

2. El artículo [12](#) del Decreto 1424, establece que “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”, por su parte el Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 de la CNCS establece en el Artículo 9 literal e) “PARÁGRAFO 1°. De la calificación. La calificación obtenida en el Período de Prueba es independiente, por tanto se considera definitiva y no se pondera con resultados obtenidos con anterioridad o posterioridad a ésta”.

En este orden de ideas, cuál es la calificación que se debe tener en cuenta para aquellos instructores que continúan en el sistema, por haber sido vinculados sin solución de continuidad, que se encuentran en periodo de prueba y para aquellos que lo superaron durante la vigencia objeto de evaluación?

Respuesta/ En cuanto a la asignación de puntaje en la evaluación SSEMI por el factor de evaluación de desempeño, el mismo se encuentra regulado por los artículos [12](#), [13](#) y [33](#) del Decreto 1424 de 1998, los cuales disponen:

“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 [13](#). ASIGNACION DE PUNTOS POR LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO.** Para la aplicación del sistema se tendrá en cuenta la calificación anual de servicios efectuada al

funcionario, la cual se valorará de acuerdo con su resultado, así:

a) Por la calificación de servicio anual con resultado igual o superior al ochenta y cinco por ciento (85%) del total de puntos posibles de obtener, se asignarán dos (2) puntos;

b) Por la calificación de servicio anual con resultado igual o superior al setenta y cinco por ciento, e inferior al ochenta y cinco por ciento (85%) del total de puntos posibles de obtener, se asignará un (1) punto.

PARAGRAFO. Para la evaluación de ingreso al sistema del personal actualmente vinculado se tendrá en cuenta el puntaje correspondiente al resultado obtenido el último año.

(...)

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.

Los efectos fiscales del reconocimiento del nuevo grado será a partir del primero de enero del correspondiente año.

PARAGRAFO. La ponderación del factor evaluación de desempeño se hará con la última calificación anual de servicios que se encuentre en firme”. (Resaltado fuera de texto).

De los artículos transcritos y lo resaltado en ellos, se observa que 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.

Ninguna de las normas que regulan la asignación de puntos en el SSEMI establecen la posibilidad de asignar puntos por una evaluación del desempeño diferente a la del período anual.

Por lo anterior, si el instructor evaluado por el SSEMI no tuvo evaluación del desempeño anual en la vigencia correspondiente a evaluar, no es procedente otorgarle puntos por este factor. Diferente es que, conforme a las normas legales de carrera administrativa el instructor haya obtenido el derecho a que se le realice la evaluación anual del desempeño durante el período correspondiente y esta no se le hubiere practicado, en estos casos es procedente aplicar el artículo 11 del Acuerdo 137 de 2010 emitido por la CNSC, sobre la oportunidad para evaluar, mediante el cual se establece que si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el servidor o servidores responsables de evaluar no lo hicieron, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo.

En este último caso, que no corresponde al tema consultado, la puntuación puede efectuarse con la mínima legal, sin perjuicio de que cuando se haga la evaluación SSEMI del período que no se evaluó por desempeño, se ajuste dicha evaluación a lo establecido por la norma en cita.

En conclusión, si durante el período de evaluación del SSEMI el instructor no es objeto de evaluación ordinaria anual de conformidad con la reglamentación de la carrera administrativa vigente, no es procedente asignar puntuación por este factor, puesto que tampoco es procedente tomar la calificación obtenida en el período de prueba para otorgar puntuación en la evaluación

por méritos para los instructores, teniendo como fundamento lo ordenado en las normas propias que regulan el SSEMI.

Cordialmente,

MARTHA BIBIANA LOZANO MEDINA

Coordinadora Grupo Conceptos Jurídicos y Producción Normativa

NIS: 2013-02-032247

Alrg



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)

