

CONCEPTO 7597 DE 2020

(febrero 13)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

PARA: XXXXX, Coordinador Grupo de Relaciones Laborales Secretaria General

DE: XXXXX, Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, 1-0014

ASUNTO: Concepto SSEMI y evaluación de desempeño

En respuesta a su comunicación electrónica con radicado 8-2020-002089 de 17 de enero de 2020, mediante la cual solicita concepto jurídico para atender las inquietudes planteadas por la Regional Quindío, en consulta enviada por correo electrónico del 16 del mismo mes y año “referente a la valoración del factor evaluación del desempeño dentro del Sistema de Evaluación por Méritos para Instructores SSEMI”; al respecto, de manera comedida le informo.

En el antecedente enviado por la Regional Quindío, la solicitante manifiesta lo siguiente:

“En la planta de personal hay ocho instructores de los diferentes centros que se posesionaron como provisionales el 1 de febrero de 2018, por tanto no tuvieron valoración SSEMI ese año, sin embargo ganaron el concurso de la convocatoria 436 y continuaron vinculados como instructores, ellos aspiran a que se les valore la vigencia 2018 y las dudas son:

- ¿El puntaje de la evaluación del desempeño que se tiene en cuenta es la ordinaria después del periodo de prueba y hasta el 31 de enero de 2020?

- ¿Se valora toda la capacitación presentada a partir de la evaluación de ingreso al SSEMI?”

En la comunicación pide que se revisen los conceptos emitidos por nuestro grupo mediante las comunicaciones 8-2013-009259 del 8 de marzo de 2013 y 8-2013-[062778](#) del 12 de diciembre de 2013, a la luz del Acuerdo [6176](#) de 2018 de la CNSC

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

Para el análisis del presente concepto se tendrán en cuenta los siguientes fundamentos normativos:

Constitución Política, art. [125](#).

Ley 909 de 2004, arts. [2](#), [3](#), [37](#), [38](#), [40](#)

Acuerdo 6176 de 2018 CNSC, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, arts. [8](#), [9](#) y [23](#)

Acuerdo 565 de 2016 CNS, arts. 35

Decreto 1424 de 1998, arts. [12](#), [13](#) y [33](#)

ANÁLISIS JURÍDICO

La Ley 909 de 2004 en su artículo [38](#)

“Artículo [38](#), Evaluación de 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. (...)” (Subrayas y negrillas fuera de texto original)

El Acuerdo [6176](#) de 11 de octubre de 2018 CNSC, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, dispuso en sus artículos [8](#), [9](#) y [23](#) lo siguiente:

“ARTÍCULO [8](#)o. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL. Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período”.

“ARTÍCULO [9](#)o. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO DE PRUEBA. Una vez culmine el período de prueba del empleado público, el evaluador efectuará la calificación definitiva dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

“ARTÍCULO [23](#). VIGENCIA. El presente Acuerdo fue aprobado en sesión de Comisión del 4 de octubre de 2018; entra en vigencia desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial y rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1o de febrero de 2019 y deroga el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.

(...)

PARÁGRAFO 3o. Para la Evaluación del Desempeño Laboral a realizar en el período de evaluación comprendido entre el 1o de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Acuerdo No. 565 de 2016 y en los acuerdos que lo modifiquen o adicionen.”

El Acuerdo 565 de 2016 CNSC en su artículo 35 disponía:

“ARTICULO 35o. QUINTA FASE: EVALUACIÓN DEFINITIVA EN PERIODO DE PRUEBA. Se realizará a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización del período de prueba.

En esta fase el evaluador previa verificación del cumplimiento de los compromisos laborales y competencias comportamentales y teniendo como referencia el portafolio de evidencias y el seguimiento efectuado, asignará la calificación que corresponda conforme con las escalas establecidas en los numerales 1 y 2 del artículo 17 del presente Acuerdo.

Para la evaluación en período de prueba se tendrá en cuenta la sumatoria de la calificación de los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales, según los siguientes pesos porcentuales:

- a) Compromisos laborales 85%
- b) Competencias comportamentales 15%

La evaluación final obtenida en el período de prueba es independiente de los resultados de las evaluaciones obtenidas con anterioridad o posterioridad a ésta; por lo tanto no hará parte de ningún otro tipo de evaluación.”

El Decreto 1424 de 1998 en cuyos artículos [12](#), [13](#) y [33](#), sobre la asignación de puntaje en la evaluación SSEMI por el factor de evaluación de desempeño, dispone:

“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”. (Subraya y negrilla fuera del texto original)

“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 serán 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 de lo resaltado, 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.

Visto lo anterior se tiene que ninguna de las normas que regulan el SSEMI establece la posibilidad de asignar puntos por una evaluación del desempeño diferente a la del período anual.

En este sentido se reitera lo expresado en los conceptos 8-2013-009259 del 8 de marzo de 2013 y 8-2013-[062778](#) de 12 de diciembre de 2013, emitidos por la Dirección Jurídica del SENA, con la única diferencia que la evaluación anual de desempeño se realiza conforme a lo dispuesto en el Acuerdo [6176](#) de 11 de octubre de 2018 CNSC que es el vigente, pero que en nada afecta lo establecido en el Decreto [1424](#) de 1998

El Concepto 8-2013-009259 del 8 de marzo de 2013, se orienta a señalar que para efectos de la evaluación SSEMI no se toma el período de prueba como parte de evaluación anual del desempeño, indicándolo así:

“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.”

Por su parte el Concepto 8-2013-[062778](#) de 12 de diciembre de 2013, precisa el alcance de lo dispuesto en el artículo [12](#) del Decreto 1424 de 1998, en el sentido de que a los instructores les sea tomada en cuenta la evaluación parcial, luego de la evaluación del periodo de prueba, como parte de la evaluación anual de desempeño correspondiente al periodo calificado, puntualizando lo siguiente:

“Por las razones expuestas, es forzoso concluir que para efectos de asignar puntaje en el escalafón del SSEMI solamente se puede utilizar la calificación o evaluación anual ordinaria por cuanto es a esta y solo a esta figura a la que remite el Decreto [1424](#) de 1998. En aquellos casos en que como consecuencia de un nombramiento en periodo de prueba, se presente en el año anterior una evaluación de dicho periodo de prueba junto con una evaluación parcial posterior, no es factible asimilarse como si tratase de una sola para efecto de asignar puntaje y, en consecuencia, en estos caso no cabe otorgar el puntaje por evaluación anual ordinaria por cuanto no existe la causa eficiente que lo otorgaría cual es la calificación anual ordinaria. En consecuencia la interpretación dada se mantiene.”

Teniendo en cuenta que en la solicitud se menciona el contenido del Acuerdo [6176](#) de 2018 de la CNSC, como punto de partida para cambiar lo expresado en los anteriores conceptos, se ha de manifestarse al respecto que por el contrario el citado Acuerdo contiene los mismos fundamentos frente a la forma de realizar la evaluación de desempeño, y su aplicación viene a ratificar que el período de prueba es independiente en su puntuación, y no se suma a períodos posteriores a su terminación; como también se resalta la evaluación definitiva de desempeño como un proceso

anual.

Teniendo en cuenta que para otorgar beneficios dentro del SEMI se toma como base o factor de referencia, la evaluación anual de desempeño, ha de aclararse que no se trata de que exista una evaluación especial para los instructores, sino que la evaluación anual definitiva, que es el instrumento general para todos los servidores del estado colombiano, otorga unos puntos para acceder a otros beneficios especiales como es el caso de la ubicación del grado salarial de los instructores, pero no por ello genera un nuevo sistema, ni se puede desligar del contenido de la norma general y superior del servicio público.

Respuesta jurídica

Con fundamento en lo anterior se procede a resolver los interrogantes planteados, así:

“En la planta de personal hay ocho instructores de los diferentes centros que se posesionaron como provisionales el 1 de febrero de 2018, por tanto no tuvieron valoración SSEMI ese año, sin embargo ganaron el concurso de la convocatoria 436 y continuaron vinculados como instructores, ellos aspiran a que se les valore la vigencia 2018 y las dudas son:

Pregunta 1. ¿El puntaje de la evaluación del desempeño que se tiene en cuenta es la ordinaria después del periodo de prueba y hasta el 31 de enero de 2020?

Respuesta. El período de prueba es independiente, por tanto para efectos del puntaje debe haber completado la anualidad exigida en los Acuerdos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Pregunta 2. ¿Se valora toda la capacitación presentada a partir de la evaluación de ingreso al SSEMI?”

Respuesta. Se asignan puntos por capacitación de la anualidad evaluada, es decir, luego de la evaluación inicial de ingreso al SSEMI, tal como lo establece el artículo [28](#) del Decreto 1424 de 1998 en los siguientes términos:

“ARTICULO [28](#). ACUMULACIONES DE PUNTAJES. A partir de la evaluación inicial se asignarán puntos por la capacitación realizada durante la anualidad objeto de evaluación. Las horas de capacitación no puntuadas en el período anual evaluado, serán acumuladas para el siguiente período, siempre que cumplan con las condiciones previstas para su valoración.”

CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, se indica que el Acuerdo [6176](#) de 2018 de la CNSC no contiene nuevos elementos que permitan variar lo estipulado en el Decreto [1424](#) de 1998.

En este sentido se reitera lo expresado en los conceptos 8-2013-009259 del 8 de marzo de 2013 y 8-2013-[062778](#) de 12 de diciembre de 2013, emitidos por la Dirección Jurídica del SENA, con la única diferencia que la evaluación anual de desempeño se realiza conforme a lo dispuesto en el Acuerdo [6176](#) de 11 de octubre de 2018 CNSC que es el vigente, pero que en nada afecta lo establecido en el Decreto [1424](#) de 1998

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.

Cordial saludo,

ANTONIO JOSÉ TRUJILLO ILLERA

Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y

Producción Normativa - Dirección Jurídica

Dirección General



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)

