

CONCEPTO 56976 DE 2013

(12 noviembre)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Bogotá D.C

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

ASUNTO: Solicitud de revisión y modificación de concepto

Frente a su comunicación de 23 de septiembre de 201, trasladada a este despacho mediante comunicación Radicada No. 8-2013-048837 de Fecha: 25/09/2013 08:32:53 a.m., por el grupo de Relaciones Laborales de la Secretaría General, en la cual nos solicita se revise y modifique la interpretación dada al decreto [1424](#) de 1998, según la cual no es posible valorar la experiencia durante el período de prueba, teniendo como argumentación de la solicitud el hecho de que: “No conozco norma alguna que discrimine el periodo de prueba como parte del ejercicio laboral con el que ya me encuentro vinculado. Igualmente el Decreto [1424](#) de 1998 no establece ninguna discriminación al respecto.” Frente al tema debemos analizar:

Contenido del concepto controvertido:

“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 1º. 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 11º 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.” (El subrayado es nuestro)

Vista la anterior argumentación, tenemos que analizar lo siguiente:

El Acuerdo No. 137 de 2010, “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”, determina claramente la existencia totalmente diferenciada y excluyentes entre sí de Evaluaciones del Desempeño Laboral (EDL), por ser ambas de carácter definitivo, así:

“ARTÍCULO 8°. CLASES DE EVALUACIÓN: El Sistema Tipo incluye tres (3) clases de evaluación, así: Evaluaciones Definitivas, Evaluaciones Parciales Semestrales y Evaluaciones Parciales Eventuales.

8.1. EVALUACIONES DEFINITIVAS: Son Evaluaciones definitivas para el sistema general de carrera y para aquellos sistemas que no tengan regulación específica en la materia, las siguientes:

a) Evaluación del Período de Prueba: La evaluación del período de prueba, cuyo objetivo se enmarca en establecer las competencias del servidor para desempeñarse en el empleo para el cual concursó, se realiza una vez concluido el término de seis (6) meses y se debe producir a más tardar quince (15) días después de finalizado. Durante el período de prueba, sólo es procedente fijar al empleado compromisos relacionados con el propósito principal del empleo y las funciones descritas en el manual respectivo.

b) Evaluación Anual u Ordinaria: 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; se debe producir a más tardar el quince (15) de febrero de cada año e incluye dos evaluaciones parciales semestrales.

c) La evaluación extraordinaria: Se realizará cuando el jefe del organismo la ordene por escrito, basado en información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del servidor. Esta evaluación sólo podrá ordenarse después de que hayan transcurrido, por lo menos, tres (3) meses desde la última evaluación definitiva y comprenderá todo el período no evaluado, teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que se hayan realizado.

Si la evaluación extraordinaria del desempeño laboral resultare satisfactoria, el lapso comprendido entre la fecha de dicha evaluación y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente constituirá un nuevo período de evaluación. Durante este período se podrán realizar las evaluaciones parciales eventuales a que hubiere lugar.

En todos los casos, las evaluaciones definitivas deberán ser motivadas.”

Teniendo en cuenta que el artículo [13](#) del Decreto 1424 de 1998, solamente contempló como factor de puntuación, una de las evaluaciones definitivas indicadas en el Acuerdo No. 137 de 2010, esto es la anual u ordinaria, la cual debe contener la sumatoria necesaria de dos evaluaciones parciales semestrales, debemos concluir que la interpretación dada por esta Coordinación a dicha normatividad es la correcta y se mantiene, teniendo en cuenta que efectivamente la norma si diferenció y determinó cual EDL era la que se debía puntuar para efectos de la evaluación en el SSEMI.

Cordial saludo,

MARTHA BIBIANA LOZANO MEDINA

Coordinadora Grupo de Conceptos y Producción Normativa



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)

