DECRETO 1505 DE 1987
(agosto 10)

Por el cual se reglamenta el sistema salarial de evaluación por meritos para instructores y supervisores-ssemis-del sena, establecido por el decreto ley número 187 de 1987.

Nota: Derogado por el Decreto 1424 de 1998, artículo 51.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 3 del artículo 120 de la Constitución Política y el artículo 13 del Decreto ley 187 de 1987,

DECRETA:

CAPITULO I

SOLICITUDES DE EVALUACION SALARIAL.

Artículo 1° PRESENTACION DE SOLICITUDES. Los Instructores y Supervisores del SENA, anualmente presentarán las solicitudes de evaluación salarial por méritos, ante el Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces en cada Regional.

Parágrafo 1° A las solicitudes se deberán adjuntar las certificaciones auténticas o autenticadas, según el caso, que respalden la educación, experiencia y capacitación que no reposen en las hojas de vida.

Parágrafo 2° La evaluación salarial inicial se aplicará a todos los Instructores y Supervisores y no se requerirá la presentación de solicitudes. Sin embargo, la Dirección General del SENA, a través de la División de Relaciones Industriales fijará las fechas dentro de las cuales se presentarán las certificaciones correspondientes.

Artículo 2° FORMULARIOS DE SOLICITUD. Los formularios de solicitud de evaluación salarial contienen como mínimo lo siguiente:

a) Datos personales del Instructor o Supervisor;

b) Dependencia donde labora y el cargo que desempeña;

c) Relación de documentos y de productos técnico pedagógicos que respaldan la solicitud en los factores de educación, capacitación técnica y pedagógica, producción técnica y pedagógica y evaluación del desempeño;

d) Firmas de quien presenta y de quien recibe la solicitud:

e) Verificación de la información y de la evaluación salarial por méritos.

Artículo 3° INSCRIPCION DE LA PRODUCCION TECNICA Y PEDAGOGICA. Los Instructores y Supervisores inscribirán los productos técnico-pedagógicos ante los grupos técnico pedagógicos de cada regional, en los períodos que establezca la División de Relaciones Industriales.

Parágrafo. Para la evaluación salarial inicial deberán inscribirse los productos técnicos-pedagógicos elaborados antes del 31 de diciembre de 1986.

Artículo 4° FORMULARIOS PARA INSCRIPCION Y EVALUACION DE PRODUCCION TECNICA Y PEDAGOGICA. Los formularios de inscripción y evaluación de productos técnicos pedagógicos deben contener como mínimo lo siguiente:

a) Datos personales del Instructor o Supervisor;

b) Dependencia donde labora y cargo;

c) Identificación del producto;

d) Características del producto;

e) Proceso de elaboración del producto;

f) Apoyo recibido por parte del SENA;

g) Firmas de quien presenta y de quien recibe la inscripción;

h) Puntaje por producción técnica y pedagógica;

i) Constancia de verificación de la Información.

Artículo 5° DISEÑO Y DISTRIBUCION DE FORMULARIOS. Los formularios que se requieran para la aplicación del Sistema Salarial de Evaluación por Méritos para Instructores y Supervisores, serán diseñados por la División de Relaciones Industriales, a través de la Sección de Organización y Salarios. Su distribución la realizará la Sección de Relaciones Laborales y el Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces en cada

Regional, durante los calendarios establecidos por la División de Relaciones Industriales.

CAPITULO II

PROCESO GENERAL PARA LA EVALUACION SALARIAL POR MERITOS,

Artículo 6° PROCESO DE EVALUACION. El proceso general para la evaluación salarial por méritos para los Instructores y Supervisores es el siguiente:

a) El Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces en cada Regional, valorará los factores de experiencia, educación, capacitación técnica y pedagógica y evaluación del desempeño y presentará los resultados al Comité Regional del SSEMIS;

b) El Grupo Técnico-Pedagógico de cada Regional, evaluará la Producción Técnica y Pedagógica y presentará los resultados con la documentación de soporte al Comité Regional del SSEMIS;

c) El comité Regional del SSEMIS revisará las evaluaciones dadas por el Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces y por los Grupos Técnico-pedagógicos y producirá las actas con los resultados de la evaluación de los cinco (5) factores a nivel regional;

d) El Comité Regional del SSEMIS remitirá a la División de Relaciones Industriales copia de las actas con los resultados de la evaluación de los factores de experiencia, educación, capacitación técnica y pedagógica, producción técnica y pedagógica y evaluación del desempeño. Así mismo remitirá al Comité Técnico-Pedagógico Nacional, copia de la inscripción y evaluación de los productos Técnico-Pedagógicos Regionales;

e) La División de Relaciones Industriales, consolidará los resultados de cinco (5) factores a nivel nacional y los presentará al Comité Nacional de SSEMIS;

f) El Comité Nacional de SSEMIS ratificará o modificará las evaluaciones y enviará copia de las actas con los resultados de las decisiones a la División de Relaciones Industriales;

g) La División de Relación Industriales registrará los resultados de las evaluaciones recibidas del Comité Nacional del SSEMIS y comunicará al Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces, para que se produzca la incorporación a la planta de personal de la Regional;

h) El Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces en cada Regional, registrará la Información y comunicará a los Instructores y Supervisores los resultados finales de la evaluación.

Parágrafo 1° Para los efectos de la aplicación del SSEMIS a los Instructores de la Dirección General, la Sección de Relaciones Laborales hará las veces de Departamento de Relaciones Industriales y el Comité Técnico-Pedagógico Nacional hará las veces de Grupo Técnico-Pedagógico.

Parágrafo 2° Para los efectos del presente Decreto la Subgerencia de Villavicencio se considerará como una Regional.

Artículo 7° CALENDARIOS. El Jefe de la División de Relaciones Industriales de la Dirección General del SENA, de acuerdo con las necesidades de la Administración, fijará y divulgará a nivel nacional, los calendarios para el desarrollo de cada una de las etapas del proceso de aplicación del SSEMIS, tanto en la evaluación inicial como en las posteriores.

Artículo 8° RECLAMACIONES. Contra las resoluciones que deciden sobre incorporación de los Instructores y Supervisores a la planta de Personal por efectos de la Evaluación Salarial por Méritos, proceden los recursos de Ley determinados en el Código Contencioso Administrativo.

Parágrafo . El Subdirector Administrativo, los Gerentes Regionales y el Subgerente de Villavicencio, según el caso, resolverán el recurso de reposición interpuesto contra las resoluciones proferidas por estos.

El Director General del SENA resolverá el recurso de apelación.

CAPITULO III

ANALISIS Y EVALUACION DE LOS FACTORES DEL SISTEMA SALARIAL POR MERITOS.

Artículo 9° EXPERIENCIA. El análisis y evaluación del factor, experiencia será efectuado por el Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces en cada Regional.

Artículo 10.-CLASES DE EXPERIENCIA. La experiencia puede ser técnica y / o pedagógica; para su análisis y evaluación se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) La experiencia técnica se refiere a la aplicación de conocimientos en el campo de trabajo

directamente relacionada con los contenidos de formación que oriente el Instructor o el Supervisor;

b) La experiencia pedagógica consiste en el ejercicio de las funciones docentes.

Parágrafo. Los documentos que se presenten para acreditar experiencia deberán ser expedidos por el patrono o por 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 declaraciones de terceros cuando se haya ejercido la profesión o actividad en forma independiente.

Artículo 11. ASIGNACION DE PUNTOS POR EXPERIENCIA. Por cada año de experiencia técnica o pedagógica; se asignará un (1) punto.

No se asignarán puntos por fracciones de año. Se considera fraccionado el año; cuando se presenten licencias no remuneradas mayores a 30 días calendario.

La experiencia de tiempo parcial se tomará como de medio tiempo;

En los casos de experiencias simultáneas, sólo se aceptará una de ellas por cada año.

Parágrafo 1° Por factor experiencia, en la evaluación para ingresar al Sistema Salarial por Méritos se asignará un máximo de treinta y cinco (35) puntos.

Parágrafo 2° Los instructores que por necesidades del servicio del SENA, fueron reconvertidos de una especialidad a otra , se les reconocerá la Experiencia Técnica y Pedagógica que acreditaron al ingresar a la entidad.

Parágrafo 3° A los Supervisores se les reconocerá la Experiencia Técnica y Pedagógica que acreditaron al ingresar al SENA.

Artículo 12. EDUCACION. El análisis y evaluación factor educación, será efectuado por el Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces en cada Regional o en la Subgerencia de Villavicencio.

Para los Instructores de la Dirección General el análisis y evaluación de este factor será efectuado por la Sección de Relaciones Laborales o quien haga sus veces.

Parágrafo 1° Para efectos del SSEMIS, únicamente, se tendrán en cuenta los estudios secundarios y superiores vigentes y aceptados legalmente en el país.

Parágrafo 2° Los estudios superiores en sus contenidos procesos deberán tener relación directa o afinidad con las funciones del Instructor o del Supervisor.

Artículo 13. ASIGNACION DE PUNTOS POR EDUCACION. Para la asignación de puntos por el factor de educación se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Por cada año aprobado o validado de educación secundaria se asignarán dos (2) puntos;

b) Por cada año aprobado de educación superior asignarán tres (3) puntos:

c) Para los estudios de post-grado y cursos de especialización, se asignarán puntajes en formas proporcional a la duración de dichos estudios.

En la evaluación inicial, se asignará un máximo de cuarenta (40) puntos por el factor educación.

Parágrafo. Para efectos de este Decreto, se entiende por cursos de especialización, los que conduzcan a un perfeccionamiento en la misma profesión u oficio o en sus áreas afines.

Los cursos de especialización realizados en el exterior para ser considerado deberán tener una duración mínima de tres (3) meses.

Los cursos especialización realizados en el país, para ser tenidos en cuenta, deberán tener una duración mínima de doce (12) meses.

Artículo 14. EQUIVALENCIA DE ESTUDIOS. Para efectos del SSEMIS se tendrán en cuenta las siguientes equivalencias de estudios:

a) El Certificado de Aptitud Profesional de Instructor será equivalente al Diploma de Educación Media.

Para la evaluación inicial de los Instructores y Supervisores vinculados al SENA, se considerará uno de los dos;

b) El Certificado de Aptitud Profesional en el modo de formación aprendizaje será equivalente a tres (3) años de educación media;

c) El Certificado de Aptitud Profesional en el modo de formación de Complementación será equivalente al Diploma de Educación Media.

d) El Certificado de Aptitud Profesional en el modo de formación de técnico será equivalente

a tres (3) años de estudios superiores de una misma especialidad académica.

Parágrafo 1° De conformidad con las equivalencias establecidas en este artículo, los Certificados de Aptitud Profesional, para efectos de la evaluación, en ningún caso podrán exceder:

a) En el modo de formación "Aprendizaje" y "Complementación" seis (6) años;

b) En el modo de formación de "Técnico" cinco (5) años.

Parágrafo 2° Una vez efectuada la evaluación inicial, para cada una de las siguientes, solo se tendrán en cuenta los estudios cursados durante el período que cubre la evaluación.

Artículo 15. REGISTROS Y AUTENTICACIONES. Las certificaciones de estudios, diplomas o títulos otorgados por las entidades docentes, requerirán para su validez de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia.

Para las carreras cuyo ejercicio está reglamentado o sujeto a requisitos específicos, se deberá además acreditar las autorizaciones legales para el ejercicio correspondiente .

Los títulos y certificados obtenidos en el exterior se someterán a los requisitos que sobre registros, autenticaciones y equivalencias con los títulos expedidos en el país determina el Ministerio de Educación Nacional y el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES).

Artículo 16. CAPACITACION TECNICA Y PEDAGOGICA. El análisis y evaluación del factor capacitación técnica pedagógica será efectuado por el Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces en cada Regional.

Artículo 17. CAPACITACION TECNICA Y PEDAGOGICA EVALUABLE. Para los efectos de la aplicación del SSEMIS, se considerará como capacitación técnica y pedagógica evaluable, los cursos, seminarios, talleres y pasantías que cumplan con las siguientes características:

a) Que sean impartidas sin sujeción a períodos de secuencia regulada;

b) Que tengan relación directa con el área o especialidad en la que se desempeñe el Instructor o Supervisor;

c) Que no conduzcan a grados ni títulos académicos

d) Que den lugar a certificación de aprobación;

e) Que conduzcan claramente al desarrollo de la Formación Profesional Integral del Instructor o del Supervisor, en los aspectos tecnológicos, metodológicos, administrativos y actitudinales;

f) Que la duración de cada acción no sea inferior a cuarenta (40) horas;

g) Que corresponda a eventos no repetidos;

h) Que se adjunte el programa del evento;

i) Que se desarrollen de acuerdo con las diferentes modalidades de formación.

Artículo 18. ASIGNACION DE PUNTOS POR CAPACITACION TECNICA Y PEDAGOGICA. Por cada ciento veinte (120) horas de capacitación técnica y pedagógica se asignará Un (1) punto.

Parágrafo 1° Se reconocerán como máximo ciento veinte (120) horas de capacitación técnica y pedagógica por año. Los excedentes en horas, serán acumulables hasta la evaluación siguiente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de este Decreto.

Parágrafo 2° Por la capacitación técnica y pedagógica en la evaluación inicial, se asignarán máximo tres (3) puntos.

Artículo 19. CERTIFICACIONES SOBRE CAPACITACION. Las certificaciones de capacitación evaluables deberán ser expedidas por las autoridades competentes de entidades legalmente constituidas.

Artículo 20 PRODUCCION TECNICA. El análisis y evaluación del factor producción técnica y pedagógica, deberán ser efectuados por Grupos técnico-pedagógicos Regionales.

Artículo 21. REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LOS PRODUCTOS TECNICOS-PEDAGOGICOS. Para ser evaluables, los productos técnico-pedagógicos deben reunir los siguientes requisitos:

a) Corresponder a los objetivos del proceso de formación profesional;

b) Ser distintos en cuanto a sus funciones a productos ya probados y aceptados tanto por el SENA como por otras entidades;

c) Corresponder a Un diseño técnico-pedagógico para asegurar su coherencia e interrelación.

Artículo 22. CLASES DE PRODUCTOS TECNICOS Y PEDAGOGICOS. Los productos técnicos y

pedagógicos serán los siguientes:

a) Resultados de investigaciones tales como: diagnósticos y formulación de proyectos de formación profesional, estudios integrales de trabajo, planes y programas de formación profesional, monografías ocupacionales, informes sobre investigaciones tecnológicas y pedagógicas y diseño de procesos productivos y de gestión;

b) Materiales textuales, tales como series completas de unidades o cartillas, libros o manuales técnicos de formación profesional, series completas de guías de aprendizaje, series completas de plegables técnicos, bancos de pruebas teóricas y prácticas;

c) Materiales audiovisuales tales como:

-Programas para radio, sonovisos, películas y dramatizados que incluyan libreto, guión y guía de utilización.

-Series completas de materiales visuales como gráficos, diagramas, mapas, planos, carteles, láminas, transparencias y diapositivas con su respectiva guía de utilización.

d) Software sobre itinerarios completos de formación profesional, sobre familias ocupacionales o conjuntos de familias ocupacionales que faciliten un manejo técnico-pedagógico. Debe llevar su respectiva guía de utilización;

e) Objetos reales o simuladores, tales como: Prototipos o modelos de equipaje, máquinas o herramientas, con su respectiva justificación, informe sobre experimentación y forma de utilización técnica y pedagógica.

Parágrafo. Se pueden presentar productos finales de todo el proceso de diseño y los productos intermedios de manera que sean aprovechados como insumo de otros o directamente para el desarrollo de la formación profesional.

Artículo 23. CRITERIOS PARA LA EVALUACION DE LOS PRODUCTOS TECNICO-PEDAGOGICO. Para la evaluación de los productos técnico-pedagógicos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

... ...

Parágrafo. Los criterios de calidad, aplicabilidad, complejidad y costos-beneficio de los productos técnico pedagógicos, serán reglamentados por el Director General del SENA.

Artículo 24. ASIGNACION DE PUNTOS POR LA PRODUCCION TECNICA Y PEDAGOGICA. El puntaje máximo que se reconocerá por el factor producción técnica y pedagógica, será de cinco (5) puntos por cada año.

Artículo 25. PRODUCCION TECNICA Y PEDAGOGICA EN GRUPO. Los productos técnico-pedagógicos de muy alto costo y de muy alta complejidad, pueden ser presentados hasta por tres (3) personas, asignándose a cada una el puntaje completo obtenido de la calificación de los productos.

Artículo 26. RECONOCIMIENTO DE LA PRODUCCION TECNICA Y PEDAGOGICA PARA LA EVALUACION INICIAL. Para efectos de la evaluación inicial podrán inscribirse los productos técnico-pedagógicos elaborados con anterioridad al 31 de diciembre de 1986, si se encuentran dentro de lo reglamentado y continúa vigente su aplicación.

-Tales productos, en su conjunto, serán tenidos en cuenta por una sola vez y de acuerdo con lo establecido en el presente Decreto.

Parágrafo. Para efectos de la evaluación inicial, el número máximo de puntos que se asignará por la Producción técnica y pedagógica elaborada con anterioridad al 31 de diciembre de 1986, será hasta de cinco (5) puntos.

Artículo 27. PROPIEDAD DE LOS PRODUCTOS TECNICO PEDAGOGICOS. La propiedad de los productos técnico pedagógicos objeto de este Decreto, será del SENA; por lo tanto, podrán ser utilizados en las labores del SENA a nivel nacional o regional, en las acciones de formación profesional de la entidad, con el debido reconocimiento o crédito de los autores.

Artículo 28. EVALUACION DEL DESEMPEÑO. El análisis y evaluación del factor evaluación del desempeño, será efectuado por el Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces en cada Regional; con base en los resultados obtenidos en las evaluaciones del desempeño efectuadas al Instructor o al Supervisor durante el tiempo de ejercicio de estos cargos, de acuerdo con el sistema vigente en la entidad.

Artículo 29. ASIGNACION DE PUNTOS POR LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO. Para la aplicación del SSEMIS se tendrán en cuenta las evaluaciones del desempeño efectuadas al Instructor y Supervisor, de acuerdo con los siguientes resultados:

a) Por cada evaluación del desempeño anual con concepto sobresaliente, se asignará un (1) punto;

b) Por cada evaluación del desempeño anual con concepto bueno, se asignará medio (1/2) punto.

Parágrafo 1° Si el Instructor o el Supervisor obtiene concepto de sobresaliente o de bueno en la evaluación del desempeño y además labora en los Territorios Nacionales o en las zonas de conflicto, marginales, insalubres que determine el Comité Nacional del SSEMIS, se le adicionará un (1) punto por este factor. Para el efecto se requiere laborar durante un año de programación SENA, en forma continua o discontinua, en las mencionadas áreas o zonas geográficas.

Parágrafo 2° A los Instructores y Supervisores que disfruten de la prima de localización establecida en las normas vigentes sobre la materia, no se les asignará el punto adicional.

Artículo 30. DETERMINACION DE LAS ZONAS GEOGRAFICAS. Las áreas geográficas en donde haya lugar al punto adicional, por el factor evaluación del desempeño, serán definidas por el Gerente Regional, apoyándose en organismos gubernamentales, tales como Planeación Nacional, Planeación Departamental y Secretarías de Salud, entre otros. El Comité Nacional del SSEMIS aprobará o no dichas propuestas.

Artículo 31. PERMANENCIA EN ZONAS GEOGRAFICAS. Para el computo del tiempo de permanencia de los Instructores y Supervisores en las zonas geográficas, objeto del punto adicional, la Subgerencia de Operaciones de cada Regional o quien haga sus veces, informará cada año, en las fechas que se determinen, al Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces en cada Regional, los períodos de permanencia de cada Instructor o Supervisor en dichas zonas.

Parágrafo. Cuando en el período que cubre la evaluación no se complete el año de permanencia en las mencionadas zonas, ese tiempo se acumulará para el año siguiente.

CAPITULO IV

REMUNERACION PARA INSTRUCTORES Y SUPERVISORES.

Artículo 32. DETERMINACION DEL GRADO DE REMUNERACION PARA INSTRUCTORES Y SUPERVISORES. Para determinar el grado de remuneración correspondiente a cada Instructor o Supervisor en el Sistema Salarial de Evaluación por Méritos, se suma el puntaje obtenido en todos los factores y éste se ubica en la tabla de equivalencias entre grados de remuneración y puntajes que se establece a continuación:

... .

Si el grado que resulta, al efectuar la evaluación salarial inicial, es superior a aquel en el cual está actualmente vinculado el Instructor o Supervisor. Se ubicará en el nuevo grado. En caso contrario, continuará devengando la remuneración correspondiente a su grado actual.

El Instructor o Supervisor en las evaluaciones anuales posteriores, únicamente deberá acreditar los puntajes mínimos necesarios para pasar a los grados siguientes.

Parágrafo 1° Cuando el Supervisor complete o supere los seis (6) puntos requeridos, podrá pasar al siguiente grado de remuneración determinado en el artículo 5° del Decreto ley número 1014 de 1978, para el cargo de Supervisor de Programa.

Parágrafo 2° El grado mínimo de remuneración para el cargo de Instructor será el 26 y el máximo el 40.

Parágrafo 3° El grado mínimo de remuneración para el cargo de Supervisor será el 34 y el máximo el 44, de conformidad con lo establecido en el Decreto ley número 1014 de 1978.

Parágrafo 4° Si el Instructor es por lo menos grado 30 y es seleccionado como Supervisor, de acuerdo con el sistema de selección vigente en el SENA, se le adicionarán cuatro (4) grados de remuneración al grado en que se encuentre posesionado y se le asignará el puntaje correspondiente.

Artículo 33. UBICACION SALARIAL DE LOS CARGOS. La División de Relaciones Industriales

determinará la ubicación salarial de los cargos de Instructores y Supervisores, evaluados de acuerdo con el proceso establecido en el presente Decreto y comunicará a las Regionales para que el Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces en cada Regional, elabore la resolución para las incorporaciones de los Instructores o Supervisores a la planta de personal.

Artículo 34. INCORPORACION DE LOS INSTRUCTORES Y SUPERVISORES. Los Instructores y Supervisores que como resultado de la aplicación del SSEMIS, deban ser ubicados en grado de remuneración diferente al actual, deberán ser incorporados en los cargos de la planta de personal con estricta sujeción a lo establecido en el artículo 32 del presente Decreto y no requerirán formalidad distinta que la firma del acta de posesión correspondiente.

Parágrafo. Para los efectos de la aplicación del SSEMIS, la denominación Supervisor hace referencia al cargo de Supervisor de Programa.

Artículo 35. EXPEDICION DE RESOLUCIONES. Las resoluciones que decidan sobre las incorporaciones a la planta de personal por efectos de la evaluación salarial por méritos, serán expedidas por el Director General o sus delegados.

Artículo 36. COMUNICACION DE LAS INCORPORACIONES. El Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces en cada Regional, efectuará los correspondientes registros de evaluación y comunicará las resoluciones de incorporación a cada uno de los Instructores y Supervisores evaluados.

CAPITULO V

INGRESO AL SISTEMA SALARIAL DE EVALUACION POR MERITOS.

Artículo 37. PERSONAL VINCULADO. Los Instructores y Supervisores que se encuentren actualmente vinculados al SENA ingresarán a este Sistema una vez se haya llevado a cabo la evaluación inicial, siempre y cuando se denominen y además estén desempeñando o hayan desempeñado las funciones propias de dichos cargos en el SENA.

Artículo 38. PERSONAL NO VINCULADO. A quienes aspiran a vincularse a cargos de Instructor o de Supervisor de Programa, se les aplicará el Sistema Salarial previsto en el Decreto ley número 187 de 1987, adicionándole dos (2) grados de remuneración al que resulte de la

evaluación inicial, una vez hayan sido seleccionados de conformidad con las normas vigentes para el ingreso al SENA y hayan aprobado o validado el curso de Becario.

CAPITULO VI

ADMINISTRACION DEL SISTEMA SALARIAL DE EVALUACION

POR MERITOS.

Artículo 39. ORGANISMOS DE ADMINISTRACION. La administración del SSEMIS será responsabilidad de los siguientes organismos:

a) El Comité Nacional del SSEMIS;

b) El Comité Técnico-Pedagógico Nacional;

c) Los Grupos Técnico-Pedagógicos Regionales;

d) El Comité Regional del SSEMIS;

e) La División de Relaciones Industriales o quien haga sus veces en cada Regional.

Artículo 40. COMITE NACIONAL DEL SSEMIS:

a) INTEGRACION. El Comité Nacional del SSEMIS estará integrado por:

1. El Secretario General o su delegado.

2. El Subdirector de Política Social o su Delegado;

3. El Subdirector Técnico-Pedagógico o su delegado.

4. El Jefe de la División de Relaciones Industriales o su delegado.

5. Un (1) representante del Sindicato de Empleados Públicos.

Actuará como Secretario del Comité, el Jefe de la Sección de Relaciones Laborales o quien haga sus veces.

b) FUNCIONES. El Comite Nacional del SSEMIS, tendrá las siguientes funciones:

1. Analizar, emitir conceptos, ratificar o modificar las evaluaciones salariales por méritos de los Instructores y Supervisores presentadas a su consideración; producir las actas correspondientes y remitirlas a la División de Relaciones Industriales.

2. Velar por el cumplimiento de las normas que reglamentan el SSEMIS.

3. Establecer mecanismos para su organización y operación interna.

4. Asignar a funcionarios expertos, responsabilidades para estudiar asuntos que el Comité

considere pertinentes.

5. Interpretar la presente reglamentación y resolver los asuntos no contemplados en el presente Decreto.

6 Proponer modificaciones al SSEMIS para garantizar su adecuado funcionamiento.

Artículo 41. COMITE TECNICO-PEDAGOGICO NACIONAL:

a) INTEGRACION. El Comité Técnico-Pedagógico Nacional estará integrado por:

1. El Jefe de la División Sectorial según el producto técnico-pedagógico por analizar y evaluar.

2. El respectivo Jefe de la División de la Subdirección de Política Social, según el producto técnico-pedagógico por analizar.

3. El Jefe de la División de Formación Pedagógica.

4. Un (1) representante del Sindicato de Empleados Públicos.

b) FUNCIONES. El Comité Técnico-Pedagógico Nacional, tendrá las siguientes funciones:

1. Orientar la producción técnica y pedagógica del SENA, definiendo las áreas, actividades económicas, familias ocupacionales a procesos productivos hacia cuales debe encaminarse, teniendo en cuenta las necesidades del proceso de formación profesional detectados a nivel nacional y regional.

2. Asesorar al Comité Nacional del SSEMIS, los Comités Regionales del SSEMIS y a los Grupos Técnico-Pedagógicos, en aspectos relacionados con el factor producción técnica y pedagógica.

3. Efectuar a nivel nacional, el registro y control de los productos técnico-pedagógicos presentados por los Instructores y Supervisores en las diferentes Regionales.

4. Enviar a los Grupos Técnico-Pedagógicos Regionales la relación de los productos técnico-pedagógicos presentados anualmente, para evitar duplicidades.

5. Devolver la información sobre los productos técnico-pedagógicos al inventario de los recursos didácticos para la actualización permanente.

6. Establecer mecanismos para su organización y operación interna.

Artículo 42. GRUPOS TECNICO-PEDAGOGICOS REGIONALES.

a) INTEGRACION. La conformación de los Grupos Técnico-Pedagógicos Regionales, será determinada por resolución del Gerente Regional de conformidad con lo establecido en la Instrucción número 0333 de 1986, por la cual se reglamenta la creación, estructuración y operación de los Grupos técnico-Pedagógicos Regionales.

Cuando se vayan a evaluar productos técnico-pedagógicos, asistirá un (1) representante de la respectiva Subdirectiva del Sindicato de Empleados Públicos.

b) FUNCIONES:

1. Recibir las inscripciones de los productos técnico pedagógicos de la Regional.

2. Recibir, analizar y evaluar los productos técnico-pedagógicos presentados por los Instructores y Supervisores y presentar los resultados con la documentación de soporte al Comité Regional del SSEMIS.

3. Devolver con las observaciones respectivas los productos técnico-pedagógicos que no cumplan con lo establecido en el presente Decreto.

4 Clasificar los productos técnico-pedagógicos, de acuerdo con lo establecido en el presente Decreto.

5 Llevar el registro y control de los productos técnico-pedagógicas presentados por los Instructores y Superiores a nivel Regional.

6. Orientar a los interesados en la búsqueda de información sobre los productos técnico-pedagógicos existentes y validados en la institución, con el fin de evitar duplicidades.

Artículo 43. COMITE REGIONAL DEL SSEMIS:

a) INTEGRACION. EL Comité Regional del SSEMIS estará integrado por:

1. El Subgerente de Operaciones o quien haga sus veces en cada Regional.

2. El Jefe de Servicios a la formación profesional o quien haga sus veces.

3. El Jefe del Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces.

4. Un (1) representante de la respectiva Subdirectiva del Sindicato de Empleados Públicos.

b) FUNCIONES. El Comité Regional del SSEMIS tendrá las siguientes funciones:

1. Revisar los resultados de las evaluaciones dadas por el Departamento de Relaciones Industriales o quien haga sus veces y por el Grupo Técnico-Pedagógico Regional; consolidar

la información y producir las actas respectivas.

2. Remitir a la División de Relaciones Industriales copias de las actas con los resultados de la evaluación de los factores de experiencia, educación, capacitación técnica y pedagógica, producción técnica y pedagógica y evaluación del desempeño de los Instructores y Supervisores de la Regional.

3. Remitir al Comité Técnico-Pedagógico Nacional copias de las evaluaciones de la producción técnica y pedagógica de los Instructores y Supervisores.

4. Definir su propia organización y los mecanismos de operación interna.

Parágrafo 1° Cuando en las Regionales haya más de una Subgerencia de Operaciones participará en el Comité el Subgerente que corresponda al sector en el cual se desempeñe el Instructor o el Supervisor que se evalúa.

Parágrafo 2° El Comité Regional del SSEMIS podrá consultar, cuando lo estime necesario, expertos del SENA o del medio externo de reconocida solvencia técnica Y Pedagógica.

Artículo 44. FUNCIONES DE LA DIVISION DE RELACIONES INDUSTRIALES. En relación con la administración del SSEMIS, la división de Relaciones Industriales, a través de la Sección de Relaciones Laborales o de quien haga sus veces, tendrá las siguientes funciones:

1. Orientar y asesorar los aspectos relacionados con la administración del SSEMIS.

2. Divulgar el calendario para la aplicación de cada una de las etapas del SSEMIS, tanto para la evaluación inicial, como para la evaluación de cada año.

3. Consolidar los resultados de la evaluación del sistema salarial por méritos de Instructores y Supervisores A nivel nacional y presentar la información al Comité Nacional del SSEMIS.

4. Efectuar el registro y control de la Información necesaria para la correcta administración del SSEMIS.

5. Comunicar a las Regionales los resultados de las evaluaciones decididas por el Comité Nacional del SSEMIS.

Artículo 45. FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES O QUIEN HAGA SUS VECES EN CADA REGIONAL. En relación con la aplicación del SSEMIS, este Departamento o quien haga sus veces, tendrá las siguientes funciones:

1. Distribuir los formularios de solicitud de evaluación y los de inscripción de los productos técnico-pedagógicos.

2. Recibir las solicitudes de evaluación de los Instructores y Supervisores.

3. Asignar puntajes a los factores experiencia, educación, capacitación técnica y pedagógica y evaluación del desempeño y presentar los resultados al Comité Regional del SSEMIS.

4. Incorporar en la planta de personal a los Instructores y Supervisores que deban reubicarse salarialmente, como resultado de la aplicación del SSEMIS.

5. Efectuar los respectivos registros y comunicar a los Instructores y Supervisores las resoluciones de incorporación

6. Administrar los procesos de registro y control de la información relacionada con el SSEMIS.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 46. PERIODICIDAD DE LA EVALUACION SALARIAL. El proceso para la aplicación del SSEMIS, se desarrollará cada año y se tendrán en cuenta, para cada factor los documentos que respalden hechos transcurridos desde la fecha de corte para la última evaluación hasta el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a aquel en que se solicita la evaluación salarial.

Artículo 47. ACUMULACION DE PUNTAJES. El puntaje resultante de la aplicación de la evaluación a los Instructores y Supervisores es acumulable y se conserva mientras el funcionario permanezca en la entidad.

Artículo 48. VIGENCIA. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D E., a 10 de agosto de 1987.

VIRGILIO BARCO

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

LUIS FERNANDO ALARCON MANTILLA.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

DIEGO YOUNES MORENO.

El Secretario General, encargado de las funciones del Despacho del Jefe del Departamento Administrativo del Servicio Civil,

JOAQUIN BARRETO RUIZ.