DECRETO 187 DE 1987
(enero 27)

Por el cual se establece el sistema salarial de evaluación por meritos para los instructores y supervisores del servicio nacional de aprendizaje, SENA.

Nota 1: Derogado por el Decreto 1424 de 1998, artículo 51.

Nota 2: Modificado por el Decreto 32 de 1989.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere la Ley 76 de 1986,
DECRETA:
DEL SISTEMA SALARIAL DE EVALUACI0N POR MERITOS PARA INSTRUCTORES Y SUPERVISORES DEL SENA.
Artículo 1º El sistema salarial de evaluación por méritos para instructores y supervisores del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se basa en un procedimiento de valoración por puntos de conformidad con lo establecido en el presente Decreto.
DE LOS FACTORES A EVALUAR EN EL SISTEMA SALARIAL DE EVALUACION POR MERITOS.
Artículo 2º La evaluación por méritos se hará sobre los siguientes factores:

.... ... ....

DE LA EXPERIENCIA.
Artículo 3º La experiencia es el tiempo de ejercicio en una profesión, ocupación, oficio o arte y puede ser técnica o pedagógica
1. La experiencia técnica se refiere a la aplicación de conocimientos en cualquier campo de trabajo.

2. La experiencia pedagógica consiste en el ejercicio de funciones docentes.

Parágrafo. El puntaje máximo que se asignará por cada año de experiencia directamente relacionada con los contenidos de formación que oriente el instructor o supervisor ser de un (1) punto.

El número máximo de años que se considerarán, será de treinta y cinco (35) años.

No se asignará el puntaje si se trata de fracciones de año.

DE LA EDUCACION.

Artículo 4º La educación es el desarrollo de las facultades físicas, intelectuales y morales mediante la aplicación de contenidos académicos. Comprende los niveles de estudio vigentes y aceptados en el sistema educativo del país cuyos contenidos y procesos tengan relación directa con las funciones del instructor y del supervisor.

El puntaje máximo que se asignará por este factor será hasta de cuarenta (40) puntos y en dicha asignación se tendrá en cuenta:

1. Por cada año aprobado de educación secundaria se asignarán dos (2) puntos.

2. Por cada año aprobado de educación superior se asignarán tres (3) puntos.

Parágrafo 1º Los Certificados de Aptitud Profesional (CAP) que expide el SENA, tendrán las siguientes equivalencias, para efectos del sistema de evaluación:

1. El Certificado de Aptitud Profesional de "Instructor", será equivalente a Diploma de Educación Media. Para la evaluación inicial de los instructores y supervisores vinculados al SENA antes del 31 de diciembre de 1986, se considerará uno de los dos.

2. El Certificado de Aptitud Profesional en el modo de formación "Aprendizaje" será equivalente a tres (3) años de Educación Media.

3. El Certificado de Aptitud Profesional en el modo de formación "Complementación", será equivalente al Diploma de Educación Media.

4. El Certificado de Aptitud Profesional en el modo de formación "Técnico" será equivalente a tres (3) años de estudios superiores de una misma formación académica.

Parágrafo 2º De conformidad con las equivalencias establecidas en el parágrafo anterior, los Certificados de Aptitud Profesional, para efectos de evaluación, en ningún caso podrán

exceder:

1.En el modo de formación “Aprendizaje” y “Complementación” seis (6) años.

2. En el modo de formación “Técnico” cinco (5) años.

Parágrafo 3º Los certificados de estudio, diplomas y 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 determinan el Ministerio de Educación Nacional y el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior.

DE LA CAPACITACION TECNICA PEDAGOGICA.

Artículo 5º La capacitación técnica pedagógica corresponde al conjunto de acciones tendientes a lograr el perfeccionamiento de los conocimientos, el desarrollo de las aptitudes, habilidades y destrezas y la orientación de los intereses, en procura de un mejor desempeño en las funciones de los instructores y supervisores.

Para los efectos del presente Decreto, se consideran cursos especiales los que son impartidos sin sujeción a períodos de secuencia regulada, tienen una directa relación con el área o especialidad en la que se desempeñan los instructores y supervisores, no conducen a grados, ni títulos y dan lugar a certificación de participación y aprobación.

Los certificados de cursos especiales de capacitación técnica y pedagógica deberán ser expedidos por las autoridades competentes o los representantes legales del organismo que los impartió.

Parágrafo 1º Para cada ciento veinte (120) horas de capacitación técnica y pedagógica se asignará un (1) punto, para acciones con duración no inferior a cuarenta (40) horas.

Podrán reconocerse hasta un máximo de ciento veinte (120) horas de capacitación técnico-pedagógica por año.

Parágrafo 2º Para efectos de la evaluación inicial se reconocerán máximo hasta tres (3) puntos por la capacitación técnico-pedagógica anterior a la vigencia del presente Decreto.

DE LA PRODUCCION TECNICA Y PEDAGOGICA.

Artículo 6º La producción técnica y pedagógica comprende la participación del instructor o supervisor considerando los aportes que por su calidad, aplicabilidad, complejidad y costo-beneficio contribuyan al proceso de enseñanza-aprendizaje.

SON PRODUCTOS TECNICOS Y PEDAGOGICOS:

–Los resultados de investigaciones.

–Material textual, auditivo, visual y audiovisual.

–Objetos reales o simulados.

Parágrafo 1º Los productos técnicos y pedagógicos se calificarán con un puntaje máximo hasta de cinco (5) puntos al año de acuerdo con la siguiente tabla de valoración:

… … … …

Parágrafo 2º La evaluación y calificación de la producción técnica y pedagógica será hecha por el Comité Técnico-Pedagógico Nacional y los Grupos Técnicos Pedagógicos Regionales a que se refiere el artículo noveno del presente Decreto.

Parágrafo 3º 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 ser hasta de cinco (5) puntos.

Tales productos serán tenidos en cuenta por una sola vez.

DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

Artículo 7º La evaluación del desempeño corresponde a los resultados de la calificación anual de servicio del instructor y del supervisor, mediante la aplicación del sistema vigente en el SENA.

Parágrafo. Puntajes:

–Un (1) punto por calificación de servicio con concepto sobresaliente.

–Medio (1/2) punto por calificación de servicios con concepto bueno.

–Se asigna un (1) punto más a los instructores y supervisores que laboren en los Territorios Nacionales, o en zonas de conflicto, marginales o insalubres que determine el Comité Nacional del Sistema de Evaluación de Instructores y Supervisores.

–No podrá asignarse puntaje por este concepto a aquellos instructores o supervisores que disfruten de la prima de localización a que se refiere el Decreto ley 1014 de 1978.

DE LA REMUNERACION DE LOS INSTRUCTORES Y SUPERVISORES.

Artículo 8º Modificado por el Decreto 32 de 1989, artículo 12. Para determinar el grado de remuneración correspondiente a cada instructor, se suma el puntaje obtenido en cada uno de los factores y este valor se ubica en la tabla de equivalencias entre grados de remuneración y puntajes, que a continuación se establecen:

| Grado de remuneración | Puntaje mínimo Por grado |
|---|---|
| 1 | 20 |
| 2 | 26 |
| 3 | 32 |
| 4 | 38 |
| 5 | 44 |
| 6 | 50 |
| 7 | |

56
8
62
9
68
10
74
11
80
12
86
13
92
14
98
15
104

Texto inicial: “Para determinar el grado de remuneración correspondiente a cada instructor o supervisor, se suma el puntaje obtenido en cada uno de los factores y este valor se ubica en la tabla de equivalencias entre grados de remuneración y puntajes que a continuación se establecen:

.. ... ... ...

Parágrafo. Si el instructor es por lo menos Grado 30 y es seleccionado para desempeñar el cargo de supervisor se le adicionarán cuatro (4) grados de remuneración al grado en que se encuentre ubicado en la escala.”.

DE LA ADMINISTRACION DEL SISTEMA DE EVALUACION DE INSTRUCTORES Y SUPERVISORES.

Artículo 9º La administración del sistema de evaluación de instructores y supervisores será responsabilidad de:

1. El Comité Nacional de Evaluación de Instructores y Supervisores.
2. El Comité Técnico-Pedagógico Nacional.
3. Los Grupos Técnicos-Pedagógicos.
4. El Comité Regional de Evaluación de Instructores y Supervisores.
5. La División de Relaciones Industriales del Nivel Nacional o quien haga sus veces en cada regional.

DEL COMITE NACIONAL DE EVALUACION.

Artículo 10. El Comité Nacional de Evaluación de Instructores y Supervisores estará integrado por:

–El Secretario General.

–El Subdirector de Política Social.

–El Subdirector Técnico-Pedagógico.

–El Jefe de la División de Relaciones Industriales del Nivel Nacional.

–Un representante del Sindicato de Empleados Públicos.

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

DEL COMITE TECNICO-PEDAGOGICO NACIONAL.

Artículo 11. El Comité Técnico-Pedagógico Nacional estará integrado por:

–El Jefe de la División Sectorial, según el producto por analizar.

–El Jefe de División de Subdirección de Política Social, según el producto a evaluar.

–El Jefe de la División de Formación Pedagógica.

–Un representante del Sindicato de Empleados Públicos.

DEL COMITE REGIONAL DE EVALUACION

Artículo 12. El Comité Regional de Evaluación de  y Supervisores estará integrado por:

–El Subgerente Regional de Operaciones o quien  haga sus veces.

–El Jefe de Servicios a la Formación Profesional  o quien haga sus veces.

–El Jefe de Relaciones Industriales o quien haga  sus veces.

–Un representante de la Subdirectiva del  Sindicato de Empleados Públicos.

DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 13. El Gobierno Nacional reglamentará el  funcionamiento del sistema salarial de evaluación por méritos para el personal  de instructores y supervisores de que trata el presente Decreto, con miras a su  efectivo cumplimiento.

DEL INGRESO AL SISTEMA.

Artículo 14. Los instructores y supervisores que  se encuentren vinculados al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, ingresarán  al sistema salarial establecido en el presente Decreto, una vez se haya hecho  la evaluación inicial correspondiente.

A quienes aspiren a ocupar las vacantes que se  presenten en los cargos de instructor y supervisor, les será aplicable dicho  sistema salarial, una vez hayan sido seleccionados de conformidad con las  normas vigentes sobre ingreso al SENA y aprobado el curso de becario.

Artículo 15. El presente Decreto rige a partir de  la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. E., a 27 de enero de 1987.

VIRGILIO BARCO

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

CESAR GAVIRIA TRUJILLO.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,

JOSE NAME TERAN.

El Jefe del Departamento Administrativo del Servicio Civil,

DIEGO YOUNES MORENO.