



ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

Por el cual se modifica la estructura salarial de los empleos en el Politécnico Colombiano JIC

EL CONSEJO DIRECTIVO

En ejercicio de las atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas en los literales b y c, del artículo 15, del Acuerdo No. 10 del 21 de abril de 2008, y

CONSIDERANDO:

1. Que mediante Ordenanza No. 12 del 23 de mayo de 2012, se dispuso por recomendación de la Comisión de Presupuesto y cuentas del Gobierno Departamental, realizar un estudio que permitiera verificar los desequilibrios salariales en los diferentes niveles del gobierno departamental y realizar, en razón del mismo, el ajuste que corresponda.
2. Que por parte de la administración se conformó un equipo técnico para analizar la metodología adoptada por parte de la Gobernación de Antioquia, y hacer el estudio sobre el ajuste aplicado en la escala salarial de empleos de la Institución.
3. Que por decisión del Consejo Directivo adoptada en Acta No. 08 del 19 de noviembre de 2012, se pide a la Comisión de asuntos Administrativos y Financieros, analizar y rendir informe a la plenaria, efectuando la recomendación pertinente acorde con el estudio técnico ajustado a valores actuales, retomando la escala salarial de la Administración Departamental Sector Central, según análisis de las funciones, competencias y responsabilidades de cada empleo.
4. Que el Señor Rector, una vez revisada la aplicación de la metodología en los cargos de la Institución, homologables a los niveles y grados de la Gobernación de Antioquia, recomienda a la Comisión de Asuntos Administrativos y Financieros del H. Consejo Directivo del Politécnico, acoger en integridad el Manual de Valoración de la Escala Salarial para los empleados de la Institución, que fuera establecido en el nivel central.
5. Que en sesión del 14 de diciembre de 2012, la Comisión de Asuntos Administrativos y Financieros, luego de la presentación del estudio técnico de nivelación salarial de los empleos del Politécnico, considera viable su aplicación en la Institución, así como la adopción de la escala salarial según la metodología de valoración adoptada en el nivel central. En tal sentido, la Comisión recomienda la aprobación de la propuesta de estudio técnico.





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

6. Que para el reconocimiento y pago que demanda la Institución por la nivelación salarial para la vigencia del año 2012, el Señor Rector presentó la disponibilidad presupuestal requerida.

Siendo competente y en mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese el Manual de Valoración de la Escala Salarial que fuera acogida por la Gobernación de Antioquia, según el estudio técnico de los puntajes y escalas por cada nivel de empleo, los cuales hacen parte integral del presente acto.

ARTÍCULO SEGUNDO: Ordénese, con base en el Manual de Valoración de la Escala Salarial antes referido, la modificación de la escala salarial de los empleos de la Institución en sus distintos niveles y grados, a partir del 01 de enero de 2012.

ARTÍCULO TERCERO: La modificación a la estructura salarial en la presente vigencia, se hará con base en la disponibilidad Presupuestal, presentada por el Rector en la sesión del Consejo.

PARÁGRAFO: Con el fin de garantizar los recursos para dar sostenibilidad a este incremento salarial en el 2013, ya que no están previstos los recursos en el presupuesto aprobado, la administración presentará al Consejo Directivo una propuesta de redistribución del presupuesto para esta vigencia.

ARTÍCULO CUARTO: El presente acto administrativo surte sus efectos a partir de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

LUIS ALFONSO BARRERA SOSSA
Presidente Delegado en Funciones

LUZ ANGELA GIRALDO ACOSTA
Secretaria Consejo Directivo





POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

ESTUDIO TÉCNICO

AJUSTE ESCALA SALARIAL

POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA
CADAVID

2012





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

INTRODUCCION

La Administración ante las peticiones de los empleados para la aplicación de la Ordenanza 12 del 23 de mayo de 2012, relacionado con la realización de un estudio para aprobación del Señor Gobernador para la aplicación de la actual escala salarial del nivel central, ante las diferencias que se presentan con los empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, presenta el resultado del estudio realizado, el cual permite establecer las deficiencias en la valoración de los empleos y su ubicación dentro de la escala salarial.

La evaluación y valoración de cargos como herramienta gerencial para asegurar que la compensación salarial sea justa, de acuerdo con el valor relativo de cada uno de los cargos en comparación con los demás de la entidad, permite determinar el valor relativo de los cargos individuales como resultado de una medida cualitativa. Este proceso implica un juicio cualitativo y por lo tanto no es netamente científico, y para que sea razonablemente válido, proviene de un juicio objetivo de las personas que en él intervienen, complementado con un alto grado de conocimiento en el tema de gestión humana, en evaluación y valoración de cargos en particular.

El compuesto salarial es el conjunto de factores internos (organizaciones) y externos (ambientales) que condicionan los salarios, determinando sus valores.

La determinación de los salarios es compleja, ya que muchos factores variables e interrelacionados ejercen efectos diversos sobre los salarios. Estos factores actúan independiente y/o armónicamente unos con otros, con el fin de ubicar los empleos en la escala salarial y guardar el equilibrio interno, para ello se realiza la valoración de los cargos lo que permite su clasificación y ubicación en los grados que conforman el nivel jerárquico.

La valoración de empleos es el medio para determinar el valor relativo de cada empleo dentro de la estructura organizacional y, por consiguiente la posición relativa de cada empleo en la estructura de empleos de la organización.

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid no sólo considera justo y necesario actualizar y revisar la escala salarial actual, sino también que es su deber dar cumplimiento a la Ordenanza 12 del 23 de mayo de 2012, ante el desequilibrio que presenta con relación a la escala del nivel central.





POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

Para el Politécnico la actual escala presenta un alto grado de dificultad para su administración ante la existencia de demasiados grados de asignación salarial en los niveles profesional y asistencial, muchas veces con diferencias que en términos reales no son justificables, pero que a su vez requieren de una decisión basada en soportes técnicos que permitan gestionar con justicia social y mejorar permanentemente la prestación de servicios a la comunicada académica.

La propuesta de ajuste a la escala salarial del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, se realiza aplicando los mismo parámetros y criterios utilizados por la administración central, de acuerdo con las normativas que establecen los máximos de remuneración autorizada por el Gobierno nacional mediante el Decreto 0840 de 2012.

El Manual de Valoración de empleos es una herramienta que permite un manejo equitativo en la asignación salarial, porque equilibra las asignaciones a cada cargo atendiendo el grado de conocimiento requerido en su gestión, la responsabilidad de las tareas, el impacto en las metas y objetivos de la entidad, el liderazgo, el trabajo en equipo. Equilibrar los salarios acorde con las valoraciones anotadas, le permite a la entidad disminuir las inequidades salariales y mantener un clima laboral armónico.



CM/000001/17/OP/008-1



CM/000001/17/IC/008-1





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

DIAGNÓSTICO

1. DESCRIPCIÓN DE PROBLEMA

La valoración de los cargos para los empleos que se encuentran clasificados en los diferentes niveles jerárquicos establecidos mediante el Decreto Nacional 785 reglamentario de la ley 909 de 2004, ha resultado inaplicable, si tenemos en cuenta que actualmente el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid no dispone de una herramienta técnico administrativa, que permita dinamizar la estructura salarial en la ejecución de sus programas y proyectos definidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2011-2016 en cumplimiento de las competencias, funciones y delegaciones dadas por parte del Gobierno Nacional.

2. JUSTIFICACION

- El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid viene asumiendo retos cada vez más grandes y para ello es necesario hacer cambios en la estrategia, la cultura y los procesos para afrontar estos retos. Con la aprobación del Plan de Desarrollo Institucional 2011-2016 se requiere adecuar además la estructura organizacional que es el medio para propiciar dichos cambios.
- Los organismos y entidades de la administración pública nacional y territorial se organizarán de acuerdo con las necesidades cambiantes de la función pública, haciendo uso de las innovaciones que ofrece la Gerencia Pública.
- La Organización que se adopte se sujetará a la finalidad, objeto y funciones generales de la Entidad prevista en las leyes, decretos, ordenanzas ó acuerdos, contribuyendo de manera eficaz y eficiente para el logro de los objetivos institucionales, al desarrollo de sus funciones y al uso racional de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos.
- Garantizar que exista la debida armonía, coherencia y articulación entre las actividades que realicen cada una de las dependencias, de acuerdo con las competencias atribuidas, para efectos de formular, ejecutar y evaluar las políticas planes y programas, que le permitan el ejercicio de sus funciones.
- Evitar la duplicidad de funciones al interior de las instituciones y de estas con otras entidades públicas de cualquier orden.
- La escala salarial que se defina, será un soporte fundamental para facilitar la Gestión del talento Humano en la Institución.





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Ajustar la estructura salarial del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, mediante el análisis y aplicación de las herramientas técnicas administrativas de desarrollo organizacional adoptado por la Gobernación de Antioquia, mediante Ordenanza 27 de 2009.

3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Partiendo del Manual de Valoración de Empleos de la Gobernación de Antioquia, analizar la procedencia de ajustar la estructura salarial del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

4. METODOLOGÍA GENERAL DEL TRABAJO

4.1 TIPO DE ESTUDIO

- **Descriptivo:** Se fundamentó en el conocimiento del inventario general de la normatividad aplicable para el sistema salarial que rige para la Administración Departamental del nivel central.

4.2 MÉTODO

- **Deductivo:** La realización del presente estudio, se inició desde la recolección de la normatividad legal vigente y general sobre la administración de salarios, aplicable a los empleos clasificados en los diferentes niveles jerárquicos de la estructura salarial vigente para los servidores públicos y terminando con el ajuste de la estructura salarial para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

4.3 FUENTES Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN- FUENTES PRIMARIAS

Observación: Se inició el estudio con el análisis de toda la información relacionada con la administración de salarios aplicada de acuerdo con la normatividad vigente y que rige para los empleos clasificados en los diferentes niveles jerárquicos establecidos en la Administración Departamental.

5. POBLACIÓN

La contenida en la estructura del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, a la fecha de la realización del presente estudio cuenta con cinco (5) niveles jerárquicos de acuerdo con lo establecido en el decreto reglamentario nacional 785 del 17 de marzo de 2005, de la ley 909 de 2004, los cuales son: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial; CLASIFICADOS COMO SE MUESTRAN A CONTINUACIÓN

Cargos por Nivel Jerárquico

Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid

PERSONAL ADMINISTRATIVO

	Número de Cargos
Directivo	21
Asesor	4
Profesional	98
Técnico	28
Asistencial	183
Total Empleados Administrativos	334

Fuente: Dirección de Gestión Humana.





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

5.1 ANALISIS Y SITUACIONES DE LOS NIVELES JERÁRQUICOS

NIVEL ASISTENCIAL

El mayor problema identificado en el nivel asistencial se encuentra en las series de empleo Auxiliar Administrativo y Operario, donde se presentan funcionarios que realizan idénticas o similares funciones en una misma dependencia, ubicados en grados distintos y por ende con una asignación salarial diferente, lo cual atenta contra el principio constitucional: “a trabajo igual salario igual”.

NIVEL PROFESIONAL

El problema identificado en el nivel Profesional se localiza en las serie de empleo Profesional Universitario, donde se presentan funcionarios que realizan idénticas o similares funciones en una misma dependencia, ubicados en grados distintos y por ende con una asignación salarial diferente, lo cual genera inconformidad.

De otro lado, se evidenció un desequilibrio en la ubicación en la escala salarial, sin una justificación técnica, de algunas disciplinas académicas, lo cual se pretende corregir con la aplicación y la reducción de los grados como conclusión del estudio.

NIVEL DIRECTIVO

Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

**6. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL SISTEMA SALARIAL DEL
POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID**

6.1 DEBILIDADES

- ✓ Inexistencia de una política definida.
- ✓ Creación y clasificación de empleos de acuerdo con las directrices de la Administración de turno, sin ningún criterio técnico.
- ✓ Clasificación de los empleos en los grados salariales equivocadamente.
- ✓ Empleos con la misma denominación y funciones específicas similares con diferentes salarios.
- ✓ Desmotivación entre los servidores públicos por la asignación percibida.
- ✓ El excesivo número de grados en los niveles profesional y asistencial.





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

6.2 FORTALEZAS

- ✓ Voluntad política de la actual Administración para la revisión y ajuste de la estructura salarial.
- ✓ Manual de funciones y competencias definido.
- ✓ Disposición de la alta dirección en la elaboración, socialización, implementación y mantenimiento de un nuevo sistema salarial para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- ✓ Homologación de los niveles jerárquicos y denominación de los empleos de la Institución con los establecidos en el Decreto Nacional 785 de 2005.

6.3 AMENAZAS

- ✓ Políticas del gobierno nacional frente a los incrementos salariales, para las entidades territoriales.
- ✓ La asignación de los límites máximos salariales por parte del Gobierno Nacional por intermedio del Departamento Administrativo de la Función Pública para los empleados públicos de las entidades territoriales.
- ✓ Disminución de las rentas que originan los ingresos del Departamento.
- ✓ Porcentaje límite de gastos de funcionamiento establecido para las entidades territoriales, por medio de la ley 617 de 2000.
- ✓ La actual crisis económica a nivel mundial.

6.4 OPORTUNIDADES

- ✓ Realizar un estudio de puestos de trabajo para los diferentes empleos en cada nivel jerárquico para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- ✓ Elaborar e implementar un sistema salarial moderno para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid de acuerdo con la normatividad legal vigente.
- ✓ Administrar un sistema salarial para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid de acuerdo con el desempeño laboral de los servidores públicos.





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

7. ESTUDIO TÉCNICO

El presente estudio tiene por objeto presentar a consideración del señor Gobernador, la propuesta para modificación de la Estructura Salarial y Redefinición del Sistema de Evaluación de los Empleos en la Institución, teniendo como referencia la Metodología para la Valoración de Cargos establecida en la Ordenanza 27 de 2009 para el nivel central y de conformidad con las normas legales vigentes de empleo público, en especial lo contemplado en la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y sus decretos reglamentarios.

La Administración, ha realizado el estudio de la aplicación del diagnóstico sobre la escala salarial dispuesta en la Ordenanza 12 del 23 de mayo de 2012 y del Manual de Valoración de empleo consignado en la Ordenanza 27 de 2009, como herramienta técnica para estimar con precisión el contenido de una tarea y descubrir el valor relativo de sus características.

Es claro que los servidores que ejecutan la misma tarea no suelen tener el mismo valor dentro de la escala salarial y esto se debe a las características personales de los empleados y de las necesidades del empleo. Todos los servidores no producen el mismo rendimiento, ni en calidad ni en cantidad. Unos son más independientes y autosuficientes que otros. Unos necesitan más vigilancia que otros. Estos rasgos personales constituyen un índice del valor relativo de un trabajador respecto a otros, esto es valoración de méritos.

La valoración de cargos además de ser un método para determinar tarifas diferenciales de salarios equitativos, proporciona ventajas tales como reducir el número de reclamos; facilita la selección de los empleados; sirve de pauta para realizar los traslados y promociones; fija los deberes, responsabilidades y calificaciones exigidas por la tarea; es útil para la valoración de los méritos individuales de los empleados.

El Manual de Valoración de empleos definido en la Ordenanza 27 de 2009, está estructurado teniendo como base la Ley 909 de 2004, el Decreto 785 de 2005, donde se definen cinco (5) niveles jerárquicos de empleo para las entidades territoriales, así: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial y para cada uno de ellos se establece una escala de valoración con Factores y Subfactores así:

LA ESCALA DE VALORACIÓN DE LOS FACTORES EN CADA UNO DE LOS NIVELES contempla como **Factores:** (Formación, responsabilidades, Gestión, Trabajo en Equipo, Condiciones de trabajo, Esfuerzo) como las características comunes en cada grupo homogéneo de empleos, **Subfactores:** que se evalúan aspectos más complejos y detallados los cuales dan origen a los diferentes grados en los empleos. En tanto por **Grado** se entienden las características que hacen referencia a la periodicidad, complejidad, dificultad, alcance ó responsabilidad de los **Subfactores**.





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

FACTORES	NIVELES JERARQUICOS DE EMPLEO				
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
1. FORMACIÓN					
1.1 Educación					
1.2 Experiencia					
2. RESPONSABILIDADES					
2.1 Por contactos					
2.2 Por dirección de personal					
2.3 Por información Confidencial					
2.4 Por errores					
2.5 Por manejo de dinero					
3 GESTIÓN					
3.1 Iniciativa					
3.2 Liderazgo					
3.3 Planeación					
3.4 Ejecución					
3.5 Control					
3.6 Toma de decisiones					
3.7 Conocimiento del entorno					
3.8 Trabajo en Equipo					
3.9 Colaboración					
4. CONDICIONES DE TRABAJO					
4.1 Riesgos y accidentes de trabajo					
4.2 Condiciones Ambientales					
5. ESFUERZO					
5.1 Esfuerzo mental					
5.2 Esfuerzo visual y/o auditivo					
5.3 Esfuerzo físico					

Los métodos y técnicas que ayudan al área de Recursos Humanos en la tarea de conocer el valor de los puestos que existen en una organización se engloba dentro de lo que llamamos Valoración de Puestos de Trabajo.





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

La administración conformó un equipo técnico, con representación del nivel directivo, con la asistencia del Vicerrector Administrativo y la Directora de Gestión Humana y del nivel profesional con el Jefe de Compras, la Profesional Especializada de la Dirección de Talento Humano y un Profesional Universitario, quienes después de estudiar la herramienta para la valoración de empleos, llegaron a la conclusión que el sistema de asignación de puntos por factor, como está construida la herramienta, una técnica analítica que considera el trabajo descompuesto en factores y subfactores, los cuales valorados por separado determina el mayor o menor valor relativo de cada uno de los cargos en relación con los demás.

El primer paso que el equipo técnico realizó, fue validar si el Manual de valoración que trae la Ordenanza 27 de 2009, se puede aplicar al Politécnico, partiendo de establecer si los factores que se evalúan están acordes con la misión, visión y estrategias de desarrollo, sin olvidar que el entorno en que se mueve el Politécnico, es flexible, cambiante, lo cual debe tenerse en cuenta a la hora de decidir que se espera de la valoración de los puestos.

El nivel de los salarios, así como las relaciones entre ellos, no se deben dejar al azar, ni derivar únicamente de la situación del mercado de trabajo. Su determinación es función de una serie de factores que se mueven en escalas muy elevadas, tales como la situación económica del país o del Sector Industrial o el medio en que se desenvuelve la institución.

El equipo conformado consideró que la herramienta tiene un factor de objetividad que es determinante, pues se refiere a los requisitos mínimos que el puesto exige para poder ocuparlo, prescindiendo de las personas concretas que se encuentren en él. De otro lado, evita la discriminación, pues lo que el factor define debe darse en todos los puestos de trabajo en distinto grado. Es más, los factores allí descritos le son aplicables a todos los empleos de la organización y no se superponen.

Igualmente, consideran que los factores allí descritos tienen una explicación precisa y clara del concepto de cada factor y sus grados, lo que puede ayudar a la mención ejemplificativa de aquellos puestos en los que el factor o grado se presentan de manera análoga.

Por las anteriores reflexiones, el equipo técnico considera que el manual de valoración de empleos que actualmente rige para la Gobernación de Antioquia, se puede aplicar al Politécnico, porque tienen aspectos que presentan similitud en la mayoría de las tareas.

En consecuencia, consideran que se debe realizar la valoración de cargos por niveles, aplicando la Escala de Valoración adoptada por la Gobernación de Antioquia, pues las evaluaciones de los **Factores y Subfactores** se encontraban dentro de los intervalos establecidos para cada nivel de dicho estudio.





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

El segundo paso consistió en aplicar la herramienta a los diferentes empleos de la Institución, para lo cual se tenía a disposición una planta actualizada y el manual de funciones y requisitos. Los resultados de esa aplicación se encuentran disponibles en un anexo a este documento (CD).

En tercer lugar, y la agrupación de los empleos como resultado de la aplicación, según los intervalos señalados para cada nivel de empleo, esto es, Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

Seguidamente se determinaron las remuneraciones que se aplicarán teniendo en cuenta la nueva escala salarial, para lo cual se determinó la forma de agrupación y los cargos que serán personalizados.

Ajuste Nivel Asesor

El Nivel Asesor (Jefe Oficina Asesora y Asesor de la Rectoría) en el Politécnico es Nivel 1 Grado 1; para los efectos del estudio arrojó como resultado que las funciones se asimilan a las de Director (Nivel 0 grado 1) de lo que se concluye que al Nivel Asesor (Nivel 1 Grado 1) le será aplicada la escala de Director (Nivel 0 grado 1) y se asimilará a los valores definidos en la tabla de Nivelación de la Escala Salarial propuesta para en el Politécnico.

Cargos Personalizados por encontrarse sobrevalorados:

Una Plaza de Profesional Universitario Nivel 2, Grado 9, de la Coordinación de Adquisiciones se actualiza a Nivel 2, Grado 3 en la nueva estructura salarial.

Una Plaza de Auxiliar Administrativo Nivel 4, Grado 19, se actualiza a Nivel 4, Grado 6, en la nueva estructura salarial.





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

8. MARCO LEGAL.

El análisis y diseño de la estructura salarial, se basa en los siguientes referentes legales:

- El estudio desarrollado hace parte de la línea estratégica 5 “Desarrollo Institucional” del proyecto institucional denominado Modernización Administrativa.
- Constitución Política de Colombia Capítulo 2 del Título V “de la Función Pública”.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 785 de 2005: Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- Decreto 2539 de 2005: Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005,
- El Decreto 0471 del 21 de febrero de 2006, asimila la nomenclatura, clasificación y códigos de empleos, acorde con el Decreto-Ley 785 del 17 de marzo de 2005, reglamentario de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004.
- Decreto 840 del 25 de abril de 2012: Por el cual se establece el límite máximo salarial de los empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones.
- Ordenanza No. 12 de 2012: Por medio de la cual se determina la escala salarial para los grados de remuneración de los diferentes niveles de la Administración Departamental del nivel central y descentralizado, a partir del 1º de enero de 2012.





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

9. MARCO CONCEPTUAL

Para un mejor entendimiento de la propuesta presentada, es importante contemplar los siguientes conceptos:

NIVELES JERÁRQUICOS:

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.
- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.





POLITÉCNICO COLOMBIANO
J A I M E I S A Z A C A D A V I D

ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

VALORACIÓN POR NIVELES DE EMPLEO.

Es un procedimiento sistemático y técnico para determinar la importancia de cada cargo, en relación con los demás existentes en el nivel al cual pertenece el mismo dentro de la entidad, con el objetivo de fijar o establecer una adecuada escala salarial.

NOCIÓN DE EMPLEO.

Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente Decreto-Ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en leyes especiales.





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

DESCRIPCIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA ESCALA SALARIAL

Para visualizar el resultado final de la adecuación de la escala salarial, se presentará el comparativo con la escala actual, para representar de una manera gráfica la diferenciación con una propuesta de escala más plana, en cumplimiento del objetivo propuesto en este estudio.

ESCALA SALARIAL ACTUAL

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
1	4,948,037	4,948,037	N.E.	N.E.	1,129,942
2	7,525,699		2,492,720	1,906,064	1,181,453
3	8,197,309		N.E.	2,016,551	1,232,963
4			2,878,279	2,020,617	N.E.
5			3,082,531		N.E.
6			3,263,853		1,361,078
7			N.E.		1,387,486
8			N.E.		1,428,150
9			3,848,831		N.E.
11			4,303,467		1,495,226
12					1,562,301
13					1,629,371
15					1,763,515
16					1,825,447
19					2,000,501

N.E.= No existe





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

ESCALA SALARIAL PROPUESTA

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
1		4,948,037	2,414,710	1,906,064	1,185,841
2	5,380,276		3,263,853	2,020,617	1,335,985
3	7,615,183		3,649,378		1,461,837
4	8,421,021		4,076,149		1,591,033
5			4,682,977		1,763,515
6					1,892,341

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA SALARIAL

Como se ha podido determinar, existe muchos grados salariales específicamente en el nivel asistencial, además que la diferencia salarial existente en este nivel y en el profesional sea justificable técnicamente; por lo cual con la disminución de los grados salariales actuales, permitirá contar con una herramienta administrativa plana, fácil de administrar, asignando salarios justos y acordes con las responsabilidades asignadas a todos los niveles de empleo.

A continuación se especifica los ajustes en cada nivel de empleo, buscando el mayor impacto con un alto contenido de equidad:

1. Nivel Asistencial

Se pasa de 12 a 7 grados salariales con la siguiente regla general de asociación:

GRADO PROPUESTO	GRADOS ANTERIORES ASOCIADOS
1	1-2
2	3
3	6-7-8
4	11-12
5	13-15
6	16-19





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

El cargo actual de Auxiliar Administrativo grado 19, desde el punto de vista técnico queda por fuera de la nueva escala, ya que el resultado de los cálculos en la aplicación de la herramienta de valoración, lo ubica en el grado 6 con un salario inferior al actualmente asignado; por lo tanto, se mantendrá con *salario personalizado* hasta tanto el cargo quede vacante, momento en el cual se suprime y se crea en el grado 6 de la nueva escala salarial.

Así mismo, los cargos de Conductor grados 2,3,7 se unifican en el grado 03 de la nueva escala, conservando la política de nivelación aplicada en la Gobernación de Antioquia y que se consideró pertinente para el Politécnico.

2. Nivel Técnico

Se pasa de 3 a 2 grados salariales con la siguiente regla general de asociación:

GRADO PROPUESTO	GRADOS ANTERIORES ASOCIADOS
1	2
2	3-4

3. Nivel Profesional

Se pasa de 6 a 5 grados salariales con la siguiente regla general de asociación:

GRADO PROPUESTO	GRADOS ANTERIORES ASOCIADOS
1	
2	2-4-5-6
3	9
4	9
5	11

Adicionalmente, para el nivel profesional se planean los siguientes ajustes:

El grado propuesto cuatro (4) estará integrado por aquellos cargos de Profesional grado 9, que les corresponda la representación judicial del señor Rector, por lo tanto se considera que desde el punto de vista técnico es razonable debido a que es una responsabilidad de mucho impacto frente a la defensa de los intereses institucionales .





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

El cargo actual de Profesional grado 9 que apoya la gestión de la contratación en la entidad y que no tiene dicha representación, por lo tanto conservará *salario personalizado*, hasta tanto el cargo quede vacante, momento en el cual se suprime y se crea en el grado 3 de la nueva escala salarial.

4. Nivel Asesor

Conserva el salario asignado actualmente, ya que al existir un solo grado, una vez aplicada la herramienta de valoración en este nivel de empleo, no tiene alternativa de cambio de grado, por lo tanto no afecta la escala vigente desde el punto de vista financiero.

Esta situación evidencia que es aplicable la diferenciación entre los cargos pertenecientes al nivel asesor y directivo, ya que los primeros tienen la responsabilidad de asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección, y para los segundos el Departamento Administrativo de la Función Pública ha definido una mayor grado de responsabilidad, ya que el objeto principal de este nivel es dirigir, formular políticas institucionales y adoptar planes, programas y proyectos, para el cumplimiento de las metas institucionales.

5. Nivel Directivo

Se conservan tres grados salariales, pero pasando del grado 1,2 y 3 al 2,3 y 4 respectivamente, haciendo alusión al grado de responsabilidad con respecto al nivel Asesor definido por las normas nacionales.

GRADO PROPUESTO	GRADOS ANTERIORES ASOCIADOS
2	1
3	2
4	3

COSTO DE LA PROPUESTA DE AJUSTE SALARIAL

De acuerdo con los cálculos realizados por el Vicerrectoría Académica del Politécnico, se estima que la adopción de la nueva escala salarial tenga un costo estimado de \$1.001.091.593, para lo cual se deberá contar con la respectiva disponibilidad presupuestal que soporte su implementación.





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

Tabla de Nivelación de la Escala Salarial

ESCALA SALARIAL 2012 POLITECNICO COLOMBIANO JIC

ACTUAL			PROPUESTA	
NIVEL	GRADO	SALARIO	GRADO	SALARIO
DIRECTIVO	01	4.948.037	2	5.380.276
	02	7.525.699	3	7.615.183
	03	8.197.309	4	8.421.021
ASESOR	01	4.948.037	1	4.948.037
PROFESIONAL	02	2.492.720	2	3.263.853
	04	2.878.279		
	05	3.082.531		
	06	3.263.853		
	09	3.848.831	4	4.076.149
	11	4.303.467	5	4.682.977
TECNICO	02	1.906.064	1	1.906.064
	03	2.016.551	2	2.020.617
	04	2.020.617		
ASITENCIAL	01	1.129.942	1	1.185.841
	02	1.181.453		
	03	1.232.963	2	1.335.985
	06	1.361.078	3	1.461.837
	07	1.387.486		
	08	1.428.150		
	11	1.495.226	4	1.591.033
	12	1.562.301		
	13	1.629.371	5	1.763.515
	15	1.763.515		
16	1.825.447	6		



CD/000001/01/OP/008-1



CD/000001/01/OP/008-1





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

En relación con las entidades descentralizadas, la Ley 489 de 1998 en el artículo 68, al hablar de estas entidades del orden nacional dispone que *"se sujetan a las reglas señaladas en la Constitución Política, en la presente ley, en las leyes que las creen y determinen su estructura orgánica y a sus estatutos internos"* y en el párrafo 1º establece que el régimen jurídico aquí previsto es aplicable a las entidades territoriales.

Bajo el actual régimen constitucional, está establecido que acatando las normas generales que dicte el Congreso para establecer los respectivos objetivos y criterios, es al gobierno al que le corresponde fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos. Entre los criterios establecidos por el legislador, en la Ley 4ª de 1992, se estableció que la fijación de dicho régimen debe consultar el marco general de la política macroeconómica y fiscal y la racionalización de los recursos públicos y su disponibilidad, esto es, las limitaciones presupuestales para cada organismo o entidad.

El Constituyente de 1991 estableció una competencia compartida entre el legislador y el ejecutivo en la regulación del régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, en donde las potestades constitucionales del Congreso de la República se circunscriben a establecer un marco general dentro del cual el Gobierno Nacional habrá de desarrollar su actividad reguladora en esta materia, y con base en éste, las entidades territoriales, a través de sus Asambleas y Concejos, establecen las escalas de remuneración de las distintas categorías de empleos en las respectivas localidades: *"Conforme a las disposiciones señaladas, debe puntualizarse que el Gobierno Nacional expide anualmente los decretos que establecen los límites máximos salariales de los empleados públicos de las entidades territoriales, con base en los cuales los Concejos Municipales y las Asambleas Departamentales realizan los incrementos salariales para los empleados del respectivo ente territorial."*¹

Significa lo anterior, que el Gobierno Nacional, en cumplimiento de los parámetros fijados en la Ley 4ª de 1992, expide los decretos mediante los cuales fija los máximos salariales para las entidades territoriales, facultad que se llevó a cabo con la expedición del Decreto 0840 de 2012; a su vez, la Asamblea Departamental en cumplimiento de la competencia que le asigna la Constitución Política artículo 300-7, tramitó y aprobó la Ordenanza No. 12 de 2012

¹ Sentencia C-101 de 2011





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

mediante la cual autorizó al Gobernador modificar la escala salarial, facultad que se ejecutó por el Gobernador mediante el Decreto 1287 del 28 de mayo de 2012.

Frente a la autonomía administrativa y presupuestal que ostentan las entidades descentralizadas del orden departamental, las Juntas o Consejos Directivos se sitúan al mismo nivel del Gobernador, pues una vez determinada la escala salarial, a éstos órganos administrativos les corresponde fijar la asignación salarial de los funcionarios de su entidad.

Como en la actualidad el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid aplica a los servidores de la entidad una tabla diferente a la que fue aprobada por la Corporación mediante la Ordenanza No. 12 de 2012 y el Decreto 1287 del 28 de mayo del mismo año, es deber de la Institución realizar un estudio que permita establecer, mediante una herramienta técnica como el Manual de Valoración de empleos la forma como deben agruparse los cargos. Igualmente, se definirá aquellos empleos que deben quedar personalizados, porque la ubicación en la nueva escala es menor.

Por último, la Ordenanza No. 12 de 2012 establece que la asignación salarial de los empleados es retroactiva al primero de enero del año en curso, por tal razón la Institución deberá solicitar al Gobernador, no solo la aprobación del estudio sino también el traslado presupuestal para asumir este compromiso.





ACUERDO DIRECTIVO No. 05
Diciembre 21 de 2012

CONCLUSIÓN

- El ajuste a las escalas salariales se determinó acorde con el establecido en la Gobernación de Antioquia, para eliminar las diferencias ocasionadas desde años atrás en los ajustes entre el nivel central y los descentralizados.
- El resultado del estudio facilitará la Gestión del Talento Humano en la Institución, especialmente en lo pertinente a la administración de la planta de cargos y la escala salarial que se defina. Por lo tanto, la administración de salarios puede definirse como el conjunto de normas, políticas y procesos orientados a establecer y mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización.
- Los factores fundamentales, está estrechamente ligada al Nivel Jerárquico objeto de análisis, es decir que para un nivel tiene mayor peso el factor Responsabilidad que para otro (ejemplo: nivel Asistencial vs nivel Profesional); el factor esfuerzo por obvias razones tiene mayor peso en el nivel Asistencial que para el nivel Directivo.
- La Alta Dirección deberá determinar la forma de implementar la propuesta presentada, procurando la transparencia en la aplicación, acorde con las condiciones técnicas, financieras y la prudencia requerida en la implementación.
- Aunque el estudio realizado debe ser presentado al Consejo Directivo, como órgano competente para dar aplicación a la Ordenanza 12 de 2012, la cual establece la escala salarial no solo para el nivel central sino para el descentralizado, lo recomendable es entregárselo al señor Gobernador en cumplimiento a lo dispuesto en el parágrafo primero del artículo 3º de la citada Ordenanza, para que sea él quien determine la diferencia salarial que existe entre el nivel central y el descentralizado, especialmente en el Politécnico Jaime Isaza Cadavid.

