



**ACUERDO No. 004 DE 2010**

23 FEB 2010

Por el cual se establecen los lineamientos para la asignación de la Prima Técnica a los empleados públicos de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones,

**LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES, COLPENSIONES**

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las consagradas en el Decreto Ley 1661 de 1991, reglamentado por los Decretos 2164 y 2573 de 1991, 1335 de 1999, 1336 de 2003 y 2177 de 2006 y 4490 del 18 de noviembre de 2009,

**CONSIDERANDO:**

Que el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva, se encuentra establecido en el Decreto-ley 1661 de 1991, reglamentado por los Decretos 2164 y 2573 de 1991, 1335 de 1999, 1336 de 2003 y 2177 de 2006.

Que es competencia de la Junta Directiva de la empresa determinar por medio de acuerdo la ponderación de los factores y criterios determinantes para la asignación del porcentaje para el otorgamiento de la Prima Técnica los empleados públicos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 1661 de 1991, y en los artículos 5, 7 y 8 del Decreto 2164 de 1991, a las necesidades del servicio y a la disponibilidad presupuestal existente.

Que de conformidad con lo establecido en los Decretos 1661 de 1991 y 2164 de 1991, la prima técnica es un reconocimiento económico para atraer y/o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o empleados altamente calificados que se requieran para el desempeño de cargos, cuyas funciones, demanden la aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados o la realización de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada entidad, así mismo será un reconocimiento al desempeño en el cargo.

*Paul F*

*U*



Que el artículo 4 del Decreto 1661 de 1991 y el artículo 11 del Decreto 2164 de 1991, establecen que la prima técnica se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del cual es titular el beneficiario, porcentaje que no podrá ser superior al 50% del valor de la misma y se ajustará en la misma proporción en que varía la asignación.

Que el artículo 1 del Decreto 1336 de 2003, contempla que la prima técnica establecida en las disposiciones legales vigentes, sólo podrá asignarse por cualquiera de los criterios existentes a quienes estén nombrados con carácter permanente en un cargo de los niveles Directivo, Jefes de Oficina Asesora y a los de asesor cuyo empleo se encuentra adscrito a los despachos de los siguientes funcionarios: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Superintendente y Director de Unidad Administrativa Especial o sus equivalentes en los diferentes órganos y Ramas del Poder Público.

Que en concordancia con lo anterior, el artículo 5 del Decreto 4490 del 18 de noviembre de 2009, señala que la prima técnica podrá otorgarse al Presidente de la entidad, a los cargos del nivel Directivo y a los empleos del nivel Asesor asignados al Despacho del Presidente.

Que es necesario contar con las medidas que garanticen el mejoramiento de la función pública de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, mediante el desarrollo de una gestión pública adecuada y eficiente, constituyéndose como instrumento idóneo: El reconocimiento de la Prima Técnica a los empleados públicos de la entidad.

Que en virtud de lo anterior, mediante el presente Acuerdo se adoptan los parámetros para otorgar la Prima Técnica.

#### ACUERDA:

**ARTÍCULO PRIMERO.- EMPLEOS SUSCEPTIBLES DE ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA.** De conformidad con las disposiciones vigentes en materia de prima técnica y la planta de personal de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, podrá asignarse prima técnica a quienes estén nombrados con carácter permanente en cargos de los niveles Directivo y a los de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito al Despacho del Presidente de la entidad.





**PARÁGRAFO PRIMERO-**. De conformidad con lo señalado en el artículo 5 del Decreto 4490 de 2009, el Presidente de la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, tendrá derecho a la Prima Técnica, en los mismos términos y condiciones, a que se refiere el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

Podrá optar por la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, en los términos y condiciones señalados en los Decretos 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006 y demás disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

Esta opción únicamente aplica para el presidente de la entidad y no podrá servir de base para la liquidación de la remuneración de otros servidores públicos.

**PARAGRAFO SEGUNDO-**. Los demás empleos públicos del nivel directivo y los empleos de Asesor del Despacho del Presidente, podrán percibir la Prima Técnica en los términos y condiciones establecidos en el Decreto 1661 de 1991 y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

**ARTÍCULO SEGUNDO-. CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA.** Para tener derecho a la asignación de la Prima Técnica, de conformidad con lo establecido por el artículo 1º del Decreto 2177 de 2006, serán tenidos en cuenta alternativamente uno de los siguientes criterios:

- a) Título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada.
- b) Evaluación del desempeño.

**PARÁGRAFO-** Para efectos del otorgamiento de la Prima Técnica por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada a que se refiere el literal a) del presente artículo, se requiere que el funcionario acredite requisitos que excedan los establecidos para el cargo.

La experiencia será calificada por la Vicepresidencia de Talento Humano de Colpensiones, de conformidad con la documentación que el funcionario acredite para tal efecto.

Para efectos del reconocimiento de la Prima Técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, se tendrán en cuenta aquellos títulos obtenidos como resultado de estudios de postgrado no inferiores a un (1) año académico de



duración en universidades nacionales y extranjeras, debidamente reconocidas u homologadas de acuerdo con las normas que regulan la materia.

El título de estudios de postgrado no podrá compensarse por experiencia, y deberá estar relacionado con las funciones del cargo.

Los estudios de postgrado realizados en el exterior requerirán para su validez de las autenticaciones, registros y equivalencias señaladas por el Ministerio de Educación Nacional.

**ARTÍCULO TERCERO-. CUANTÍA:** La Prima Técnica se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del cual es titular el beneficiario, porcentaje que no podrá ser superior al cincuenta (50%) por ciento del valor del misma. El porcentaje de la Prima Técnica se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que se decreten.

**ARTÍCULO CUARTO-. PONDERACIÓN DE FACTORES PARA ASIGNAR LA PRIMA TÉCNICA POR FORMACIÓN AVANZADA Y EXPERIENCIA.** Son factores de ponderación para asignar la prima técnica por formación avanzada y experiencia:

1.- El treinta (30%) por ciento para quienes demuestren tener un título de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, adicionales a los exigidos para el empleo en el manual de funciones y de competencias laborales.

2.- Hasta un veinte (20%) por ciento adicional al porcentaje del numeral anterior, por trabajos de investigación o publicación de obras o estudios y experiencia que excedan los requisitos de que trata el numeral anterior, según el siguiente detalle:

1. Cinco por ciento (5%) por cada acreditación de terminación y aprobación de materias correspondientes a una carrera universitaria o profesional adicional.
2. Diez por ciento (10%) cada título de formación universitaria o profesional de una carrera adicional.
3. Cinco por ciento (5%) por cada terminación y aprobación de materias correspondientes a una especialización adicional.





4. Diez (por ciento 10%) por cada título de especialización adicional.
5. Diez por ciento (10%) por cada terminación y aprobación de materias correspondientes a una maestría adicional.
6. Quince por ciento (15%) por cada título de maestría adicional.
7. Quince por ciento (15%) por cada terminación y aprobación de materias correspondientes a un doctorado adicional.
8. Veinte por ciento (20%) por cada título de Doctorado adicional.
9. Cinco por ciento (5%) por cada año adicional de experiencia específica.
10. Dos punto cinco por ciento (2.5%) por cada año adicional de experiencia relacionada con las funciones del cargo.
11. Cinco por ciento (5%) por cada año adicional de experiencia docente en entidad debidamente reconocida y cuyo contenido se relacione con temáticas propias de las funciones que desarrolla en el cargo, con una intensidad mínima de tres (3) horas cátedra semanales en el año lectivo.
12. Cinco por ciento (5%) por cada trabajo de investigación u obra publicada que sea elaborada por el autor y cuya temática esté relacionada con las funciones del empleo que desempeña.

**ARTÍCULO QUINTO-. PONDERACIÓN DE LOS FACTORES PARA ASIGNAR PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** Para el otorgamiento de la Prima Técnica por el criterio de evaluación del desempeño a los empleados que desempeñen en propiedad cargos que sean susceptibles de asignación de prima técnica, de acuerdo con lo establecido en el artículo primero del presente Acuerdo, y que obtengan un porcentaje igual o superior al noventa por ciento (90%) como mínimo del total de puntos de cada una de las calificaciones de servicios realizadas y comprenderá por lo menos un período como titular del servicio en Colpensiones no inferior a dos (2) meses, y una vez sea otorgada se efectuarán evaluaciones anuales sucesivas.

**PARÁGRAFO PRIMERO-** La evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción para efectos de la asignación de la prima técnica, se realizará por el Presidente, en los formatos utilizados en la Rama Ejecutiva



para los empleados de carrera administrativa y teniendo en cuenta los resultados de los acuerdos de gestión, cuando a ello hubiere lugar.

**PARÁGRAFO SEGUNDO-** Durante el período correspondiente a la evaluación anual, se surtirán evaluaciones parciales en los siguientes casos:

- 1) Por cambio de evaluador.
- 2) Por interrupción de dicho período por término igual o superior a treinta (30) días calendario.
- 3) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere y el final del período.

**PARÁGRAFO TERCERO-** Igualmente se podrá evaluar extraordinariamente el desempeño del funcionario, a quien se le ha otorgado prima técnica cuando así lo determine el Presidente de la entidad. Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de efectuada la última calificación y deberá comprender todo el período no calificado hasta el momento de la orden.

**ARTÍCULO SEXTO-. PONDERACIÓN DE FACTORES PARA ASIGNAR PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.-** Son factores de ponderación para asignar prima técnica por evaluación del desempeño:

1. El cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual, para quienes obtengan una calificación de servicios con un puntaje igual o superior al noventa y cinco por ciento (95%) del total del formato correspondiente.
2. El cuarenta y cinco por ciento (45%) de la asignación básica mensual, para quienes obtengan una calificación de servicios con un puntaje igual o superior al noventa por ciento (90%) e inferior al noventa y cinco por ciento (95%) del total del formato correspondiente.

**ARTÍCULO SÉPTIMO-. PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA.** El empleado público que ocupe con carácter permanente un cargo susceptible de asignación de Prima Técnica, solicitará por escrito al Presidente de la empresa la asignación de la misma.

El Vicepresidente de Talento Humano o quien haga sus veces, verificará si el solicitante acredita los requisitos y proyectará la respectiva Resolución motivada





para la aprobación del Presidente de la empresa, previa la expedición del Certificado de Disponibilidad Presupuestal.

**PARÁGRAFO-** Para la asignación de la Prima Técnica del Presidente de la empresa, el Vicepresidente de Talento Humano o quien haga sus veces, verificará si éste acredita los requisitos y proyectará la respectiva Resolución motivada para la aprobación del Vicepresidente Administrativo, previa la expedición del Certificado de Disponibilidad Presupuestal.

**ARTÍCULO OCTAVO-. PÉRDIDA DE LA PRIMA TÉCNICA.** El disfrute de la prima técnica se perderá cuando se presenten cualquiera de las siguientes causales:

1. Retiro del empleado de la entidad.
2. Imposición de sanción disciplinaria de suspensión en el ejercicio de las funciones, caso en el cual el empleado sólo podrá volver a solicitarla transcurridos dos años a partir de la fecha de ejecutoria de la providencia mediante la cual se impuso la sanción, siempre y cuando el empleo continúe siendo susceptible de asignación de la prima técnica .
3. Cuando haya sido otorgada por evaluación del desempeño, se perderá además, por obtener el empleado calificación de servicios inferior al noventa por ciento (90%) o porque hubieren cesado los motivos por los cuales se asignó.

**PARÁGRAFO-** La pérdida del disfrute de la prima técnica opera en forma automática, una vez se encuentre en firme el acto de retiro del servicio o el de imposición de la sanción o la respectiva calificación.

La pérdida de la prima técnica por cesación de los motivos que originaron su otorgamiento, será declarada por el Presidente de la entidad, mediante Resolución motivada contra la cual no procederá recurso alguno.

**ARTÍCULO NOVENO-. NORMAS APLICABLES.** En lo relacionado con la solicitud, procedimiento y demás aspectos no contemplados en el presente Acuerdo, se regirán por lo dispuesto en los Decretos 1661 de 1991, 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2772 de 2005, 2177 de 2006 y las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.



**ARTÍCULO DECIMO-. VIGENCIA.** El presente Acuerdo rige a partir de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,**

Dado en Bogotá, D. C. a los 23 FEB 2010

  
**DIEGO PALACIO BETANCOURT**  
Presidente

  
**OSCAR ELADÍO PAREDES ZAPATA**  
Secretario Técnico