

ACUERDO 133 DE 2008

(febrero 19)

Diario Oficial No. 46.970 de 24 de abril de 2008

INSTITUTO COLOMBIANO DE DESARROLLO RURAL

Por el cual se reglamenta el otorgamiento de Prima Técnica en el Instituto Colombiano de Desarrollo Rural, Incoder.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Modificado por el Acuerdo 233 de 2010, publicado en el Diario Oficial No. 47.939 de 31 de diciembre de 2010, 'Por el cual se modifica el Acuerdo número [133](#) del 19 de febrero de 2008, que reglamenta el otorgamiento de prima técnica en el Instituto Colombiano de Desarrollo Rural-Incoder'
- Modificado por el Acuerdo 151 de 2008, publicado en el Diario Oficial No. 47.149 de 21 de octubre de 2008, 'Por el cual se modifica el artículo [4o](#) del Acuerdo 133 de febrero de 2008'

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE DESARROLLO RURAL, INCODER,

en ejercicio de las facultades legales y estatutarias, y en especial las conferidas por los Decretos [1661](#), [2164](#) y [2573](#) de 1991; [1724](#) de 1997, [1335](#) de 1999, [1336](#) de 2003, [2177](#) de 2006, 4903 de 2007 y demás normas concordantes y reglamentarias, y

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo con lo señalado en los artículos 5o, 7o y 8o del Decreto 2164 de 1961, corresponde a los Consejos Directivos de las entidades descentralizadas, conforme a las necesidades específicas de servicio, a la política de personal que se adopte y con sujeción a la disponibilidad presupuestal, determinar por medio de Acuerdo, los niveles, las escalas o los grupos ocupacionales, las dependencias y los empleos susceptibles de asignación de prima técnica, el sistema de evaluación del desempeño de los funcionarios de libre nombramiento y remoción y la ponderación de los factores para determinar el porcentaje asignable,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. EMPLEOS SUSCEPTIBLES DE ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA. De conformidad con lo establecido por el artículo [1o](#) del Decreto 1336 de 2003, podrá otorgarse Prima Técnica a los empleados del Instituto Colombiano de Desarrollo Rural, Incoder, que pertenezcan a los Niveles Directivo, Jefes de Oficina Asesora y a los de Asesor.

PARÁGRAFO. Aquellos empleados a quienes se les haya otorgado prima técnica, que desempeñen cargos de niveles diferentes a los señalados en el presente decreto o cargos de asesor, continuarán disfrutando de ella hasta su retiro, en los términos consagrados en las normas vigentes al momento de su otorgamiento.



ARTÍCULO 2o. CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA. Para tener derecho a la prima técnica serán tenidos en cuenta alternativamente uno de los siguientes criterios, siempre y cuando, en el primer caso, excedan de los requisitos establecidos en el manual de funciones para el cargo que desempeñe el empleado:

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

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



ARTÍCULO 3o. PRIMA TÉCNICA POR FORMACIÓN AVANZADA Y EXPERIENCIA. Por este criterio tendrán derecho a prima técnica los empleados que desempeñen en propiedad cargos, en los niveles directivo, jefes de oficina asesora y asesores, estos últimos siempre que dependan directamente del despacho del Gerente General, que acrediten título de formación avanzada y experiencia altamente calificada, durante un término no menor a cinco (5) años.

Para estos efectos se entiende por título de formación avanzada aquel que se haya obtenido como resultado de estudios de posgrado no inferiores a un año académico de duración, en universidad nacional o extranjera, debidamente reconocida u homologada, de acuerdo con las normas que rigen la materia.

La experiencia deberá acreditarse mediante certificación expedida por la Entidad en la cual se prestó los servicios con indicación de las fechas de vinculación, jornada laboral, relación de los cargos desempeñados y de las funciones ejercidas. Cuando se haya ejercido la profesión en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo.

La experiencia será calificada por el Gerente General del Instituto, quien la evaluará como altamente calificada o no, con base en los documentos que el empleado acredite.



ARTÍCULO 4o. COMPETENCIA PARA LA ASIGNACIÓN DE LA PRIMA TÉCNICA POR FORMACIÓN AVANZADA Y EXPERIENCIA Y CUANTÍA. <Artículo modificado por el artículo [1](#) del Acuerdo 151 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> La prima técnica por este criterio será otorgada mediante resolución expedida por el Gerente General a los funcionarios que acrediten los requisitos antes señalados en cuantía hasta del cincuenta por ciento de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del solicitante, salvo la del Gerente General, que será otorgada por el Secretario General, previo visto bueno del Consejo Directivo del Instituto Colombiano de Desarrollo Rural.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [1](#) del Acuerdo 151 de 2008, publicado en el Diario Oficial No. 47.149 de 21 de octubre de 2008.

Legislación Anterior

Texto original del Acuerdo 133 de 2008:

ARTÍCULO 4. La prima técnica por este criterio será otorgada mediante Resolución expedida por el Gerente General a los funcionarios que acrediten los requisitos antes señalados en cuantía hasta del cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del solicitante.

PARÁGRAFO. Para determinar la cuantía de la prima técnica por formación avanzada y experiencia, se tendrá en cuenta lo siguiente:

-- Por Título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada se otorgará el cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del solicitante.



ARTÍCULO 5o. PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA POR FORMACIÓN AVANZADA Y EXPERIENCIA.

- a) La solicitud deberá ser presentada en el Grupo de Administración de Talento Humano, o la dependencia que haga sus veces, con la documentación que acredite los requisitos mencionados en el artículo anterior;
- b) Reunida la información, el Coordinador del Grupo de Administración de Talento Humano, o quien haga sus veces, verificará si el solicitante llena los requisitos previstos en el artículo [3o](#) del presente acuerdo, para lo cual contará con un término de dos (2) meses, y
- c) Si el solicitante llenare los requisitos, el Gerente del Instituto Colombiano de Desarrollo Rural, proferirá la resolución de asignación.

PARÁGRAFO. La prima técnica otorgada bajo este criterio constituirá factor salarial.



ARTÍCULO 6o. PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

<Artículo modificado por el artículo [1](#) del Acuerdo 233 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> Podrán solicitar prima técnica por este criterio, los empleados que estén nombrados con carácter permanente en los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y Asesores que obtengan un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo de la calificación obtenida en la evaluación de desempeño de acuerdo con el formato correspondiente. En todo caso, la evaluación de desempeño deberá comprender un periodo de servicio no inferior a un (1) mes.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [1](#) del Acuerdo 233 de 2010, publicado en el Diario Oficial No. 47.939 de 31 de diciembre de 2010.

Legislación Anterior

Texto original del Acuerdo 133 de 2008:

ARTÍCULO 6. Podrán solicitar prima técnica por este criterio, los empleados de los niveles asesor y directivo que obtengan un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, del total de las calificaciones, las cuales deberán comprender por lo menos un período de servicios en la entidad no inferior a doce (12) meses.



ARTÍCULO 7o. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN PARA EL OTORGAMIENTO DE LA PRIMA TÉCNICA. <Artículo modificado por el artículo [2](#) del Acuerdo 233 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> Corresponderá al Jefe Inmediato del funcionario realizar la evaluación del desempeño, para lo cual se adoptará el formato de evaluación de funciones, metas y compromisos comportamentales de servidores públicos provisionales y de libre nombramiento y remoción que deberá proporcionar el Grupo Gestión Talento Humano y aplicado dentro del Sistema de Gestión de Calidad, la cual se efectuará al funcionario en un período de servicio no menor a un (1) mes, teniendo en cuenta el acuerdo de gestión concertado, los compromisos, la evaluación de la gestión y el cumplimiento de las metas institucionales en términos de cantidad y calidad. Una vez otorgada, el jefe inmediato efectuará evaluaciones periódicas cada año.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, en cualquier momento se podrá evaluar el desempeño del funcionario de libre nombramiento y remoción objeto de prima técnica cuando así lo determine el jefe inmediato.

Contra la evaluación del desempeño de que trata el presente artículo proceden los recursos de reposición ante el calificador y el de apelación ante el jefe inmediato del mismo, para lo cual se aplicarán los términos consagrados en el Código Contencioso Administrativo. En el evento que la evaluación sea practicada por el Gerente sólo procederá recurso de reposición.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [2](#) del Acuerdo 233 de 2010, publicado en el Diario Oficial No. 47.939 de 31 de diciembre de 2010.

Legislación Anterior

Texto original del Acuerdo 133 de 2008:

ARTÍCULO 7. Corresponderá al Jefe inmediato del Funcionario realizar la evaluación del desempeño, para lo cual se adoptarán los mismos formatos de evaluación consagrados en los formatos A – 3 y B – 3, según se trate de funcionarios con o sin personal a cargo, diseñados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual comprenderá por lo menos un período de servicios en la entidad no menor a doce (12) meses y, una vez otorgada, se efectuarán evaluaciones anuales sucesivas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, en cualquier momento se podrá evaluar el desempeño del funcionario de libre nombramiento y remoción objeto de prima técnica cuando así lo determine el jefe inmediato.

Contra la evaluación del desempeño de que trata el presente artículo proceden los recursos de reposición ante el calificador y el de apelación ante el jefe inmediato del mismo, para lo cual se aplicarán los términos consagrados en el Código Contencioso Administrativo. En el evento que la evaluación sea practicada por el Gerente solo procederá recurso de reposición.



ARTÍCULO 8o. COMPETENCIA PARA LA ASIGNACIÓN DE LA PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. La prima técnica por este criterio será otorgada mediante Resolución expedida por el Gerente General a los funcionarios que acrediten los requisitos antes señalados, en cuantía hasta del cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del solicitante.

PARÁGRAFO. Para determinar la cuantía de la prima técnica por evaluación del desempeño, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

-- Por calificación igual al noventa por ciento (90%) se otorgará el cuarenta y cinco por ciento (45%) de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del solicitante.

-- Por cada veinte (20) puntos adicionales al noventa por ciento (90%) de la calificación se otorgará un uno por ciento (1%), sin que en ningún caso exceda del cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual.



ARTÍCULO 9o. PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Para la asignación de la prima técnica bajo este criterio, deberá adelantarse el mismo procedimiento indicado en el artículo [5o](#) del presente acuerdo, acompañándose a la solicitud la calificación respectiva.

PARÁGRAFO. La prima técnica otorgada bajo este criterio no constituirá factor salarial.



ARTÍCULO 10. PÉRDIDA DE LA PRIMA TÉCNICA. <Artículo modificado por el artículo [3](#) del Acuerdo 233 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> La Prima Técnica asignada bajo cualquiera de los criterios señalados en el artículo [2o](#) del Acuerdo 133 de 2008, se perderá en los eventos señalados por los artículos [8o](#) del Decreto 1661 de 1991 y [11](#) del Decreto 2164 de 1991. En el caso de la asignación de la prima técnica por evaluación de desempeño otorgada a funcionarios de libre nombramiento y remoción se perderá si en el periodo evaluado, o cuando el Jefe Inmediato o el Gerente General del Instituto realicen una evaluación en un momento diferente, el funcionario obtiene una calificación inferior al noventa por ciento (90%).

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [3](#) del Acuerdo 233 de 2010, publicado en el Diario Oficial No. 47.939 de 31 de diciembre de 2010.

Legislación Anterior

Texto original del Acuerdo 133 de 2008:

ARTÍCULO 10. La prima técnica asignada bajo cualquiera de los criterios señalados en el artículo [2o](#) del presente acuerdo se perderá en los eventos señalados por los artículos [8o](#) y 11 de los Decretos 1661 y 2461 de 1991, respectivamente.



ARTÍCULO 11. INCOMPATIBILIDAD. La prima técnica asignada bajo el criterio de Formación Avanzada y Experiencia es incompatible con la asignación bajo el criterio de Evaluación del Desempeño y viceversa



ARTÍCULO 12. SUJECCIÓN PRESUPUESTAL. En todos los casos la Prima Técnica solo podrá otorgarse previa la expedición del certificado de disponibilidad presupuestal.



ARTÍCULO 13. VIGENCIA. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Comuníquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 19 de febrero de 2008.

El Presidente del Consejo Directivo,

JUAN DAVID ORTEGA ARROYAVE.

El Secretario Técnico,

ERNESTO ORLANDO BENAVIDES.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

