

## RESOLUCIÓN 4 DE 2012

(enero 23)

Diario Oficial No. 48.449 de 2 de junio de 2012

### UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS

Por la cual se reglamenta la asignación de Prima Técnica a los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

### LA DIRECTORA GENERAL DE LA UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS,

en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en los Decretos [1661](#) de 1991 y 4802 de 2011, y

#### CONSIDERANDO:

Que el artículo [166](#) de la Ley 1448 de 2011 creó la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, como una entidad descentralizada del orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonial, adscrita al Departamento Administrativo de la Prosperidad Social.

Que mediante Decreto 4802 de 2011 se estableció la estructura para la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

Que mediante Decreto 4968 de 2011 se estableció la planta de cargos de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

Que de conformidad con el artículo [1o](#) del Decreto-ley 1661 de 1991 y el artículo [1o](#) del Decreto 2164 de 1991 “la prima técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a 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 organismo. De igual forma será un reconocimiento al desempeño del cargo”.

Que de acuerdo con el artículo [1o](#) del Decreto 2164 de 1991, tendrán derecho a gozar de la prima técnica en el orden nacional, entre otros, los empleados de las Unidades Administrativas Especiales.

Que en los Decretos 1661, [2164](#), [1624](#), [2573](#) de 1991, [1724](#) de 1997, [1335](#) de 1999, [1336](#) de 2003 y [2177](#) de 2006, se establecieron como criterios para el otorgamiento de la Prima Técnica, los títulos de estudio de formación avanzada y experiencia altamente calificada, y la evaluación del desempeño; y adicionalmente, que en ningún caso un funcionario pueda disfrutar de más de una Prima Técnica.

Que corresponde a la Directora de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, de acuerdo con la normativa señalada anteriormente, determinar los niveles, las escalas o los grupos ocupacionales, las dependencias y los empleos susceptibles de asignación de Prima

Técnica por el sistema de Evaluación del Desempeño en la Entidad, así como la ponderación de los factores para determinar el porcentaje asignable al funcionario.

Que de conformidad con lo establecido en las normas vigentes, la Unidad deberá contar con la disponibilidad presupuestal acreditada y expedida por el área Financiera y de Presupuesto para el reconocimiento, liquidación y pago de la Prima Técnica.

Que para establecer el monto de la prima técnica de los empleados de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con el artículo 3o literal c) y párrafo del artículo 5o del Decreto Reglamentario 2164 de 1991, el desempeño se evaluará según el sistema que adopte la Entidad, en acto administrativo.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1o. EMPLEOS SUSCEPTIBLES DE ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. La Prima Técnica podrá asignarse por cualquiera de los criterios existentes, a los funcionarios nombrados con carácter permanente en los cargos del nivel directivo, jefe de oficina asesora y asesor cuyo empleo se encuentre adscrito al despacho de la Dirección General.



ARTÍCULO 2o. CRITERIOS PARA SU ASIGNACIÓN. La prima técnica podrá asignarse teniendo en cuenta uno de los siguientes criterios:

1. Por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada.
2. Evaluación del desempeño.



ARTÍCULO 3o. COMPETENCIA Y PORCENTAJE DE ASIGNACIÓN. Será competente para asignar la Prima Técnica la Directora General de la Unidad o su delegado, en un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del cual se es titular, que no podrá ser superior al cincuenta por ciento (50%) del valor de la misma, y se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del funcionario o empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que se decreten.

PARÁGRAFO 1o. El porcentaje de la Prima Técnica podrá ser revisado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada o cuando el funcionario cambie de empleo.

La revisión podrá efectuarse de oficio o a solicitud del interesado. Los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo de revisión.

PARÁGRAFO 2o. Para reconocer, liquidar y pagar la prima técnica, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas deberá contar previamente con la disponibilidad presupuestal acreditada por el Jefe de Presupuesto o quien haga sus veces.



ARTÍCULO 4o. PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACIÓN DE LA PRIMA TÉCNICA.

La asignación de la Prima Técnica estará sujeta al siguiente procedimiento:

1. El funcionario presentará por escrito ante su superior inmediato la solicitud de asignación de Prima Técnica, adjuntando para ello los documentos soporte de la misma e indicando el criterio que pretende hacer valer. En caso que sea por evaluación del desempeño, deberá presentar la evaluación correspondiente, de acuerdo con los parámetros establecidos en el instrumento suministrado por la Secretaría General (Área de Talento Humano).
3. Una vez reunida la documentación, la Secretaría General (Área de Talento Humano), procederá a revisar en un término máximo de cinco (5) días hábiles, si el solicitante acredita los requisitos para la asignación de la Prima Técnica.
4. Cumplido lo anterior, solicitará al Área Financiera - Presupuesto, o quien haga sus veces en la Entidad, la expedición del respectivo certificado de disponibilidad presupuestal.
5. De acuerdo con el análisis realizado, y los documentos aportados, la Secretaria General (Área de Talento Humano) proyectará el respectivo acto administrativo para su respectiva expedición por parte de la Directora de la Unidad.



ARTÍCULO 5o. PÉRDIDA. El disfrute de la Prima Técnica se perderá cuando se presente cualquiera de las siguientes causales:

1. Por retiro del funcionario o empleado de la Entidad.
2. Por la imposición de sanción disciplinaria de suspensión en el ejercicio de las funciones, caso en el cual el funcionario o empleado solo podrá solicitarla transcurridos dos (2) años, contados 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 Prima Técnica.
3. Cuando haya sido otorgada por evaluación del desempeño, se perderá además por obtener el funcionario o empleado calificación de servicios inferior al noventa (90%) de la escala de evaluación que maneja la entidad, o porque hubieren cesado los motivos por los cuales se asignó.

PARÁGRAFO. La pérdida del disfrute de la Prima Técnica operará en forma automática, una vez se encuentre en firme el acto de retiro del servicio, de imposición de la sanción, o de la respectiva calificación.

## CAPÍTULO II.

### PRIMA TÉCNICA POR CRITERIO DE FORMACIÓN AVANZADA Y EXPERIENCIA.



ARTÍCULO 6o. REQUISITOS. Para tener derecho a Prima Técnica por criterio de formación avanzada y experiencia, se debe, además de ocupar en forma permanente uno de los cargos susceptibles de asignación de acuerdo con el artículo 1o de la presente resolución, acreditar el título de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada.

PARÁGRAFO 1o. Se entiende por título de formación avanzada aquel que se haya obtenido como resultado de estudios de postgrado (especialización, maestría, doctorado) no inferiores a un (1) año académico de duración en universidades nacionales o extranjeras debidamente reconocidas u homologadas de acuerdo a las normas que regulan la materia.

PARÁGRAFO 2o. Para asignar la prima técnica por título de estudio de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, es necesario acreditar los requisitos que excedan los establecidos para desempeñar el cargo en el cual es nombrado.

PARÁGRAFO 3o. El título de formación avanzada deberá ser relacionado con las funciones del cargo y no podrá compensarse por experiencia.



ARTÍCULO 7o. EXPERIENCIA. La experiencia profesional es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pénsum académico de la respectiva formación profesional, diferente a la Técnica Profesional y Tecnológica, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo, salvo aquella que por virtud de ley especial, deba contarse a partir del registro u obtención de la tarjeta profesional.

La experiencia Docente es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento, obtenida en instituciones de educación superior y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional.

PARÁGRAFO. Se tendrá en cuenta la experiencia profesional o docente adquirida en entidades e instituciones nacionales o extranjeras.



ARTÍCULO 8o. CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA. La calificación de la experiencia del funcionario o empleado que solicita la asignación de la Prima Técnica por título de estudio de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia, la hará la Directora de la Unidad o su delegado, previo análisis que de los documentos que presente el funcionario para acreditarla, realice la Secretaria General (Área de Talento Humano) en coordinación con el superior inmediato del funcionario o empleado.



ARTÍCULO 9o. PONDERACIÓN DE LOS FACTORES PARA ASIGNAR PRIMA TÉCNICA POR FORMACIÓN AVANZADA Y EXPERIENCIA. Para la asignación de prima técnica por este criterio, se tendrá en cuenta la siguiente ponderación:

1. El treinta por ciento (30%) para quienes cumplan los requisitos mínimos exigidos para la asignación de la Prima Técnica, los cuales deben exceder a los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.
2. Hasta un veinte por ciento (20%) por estudios y experiencia que excedan los requisitos mínimos para el desempeño del cargo y para la asignación de Prima Técnica y por trabajos de investigación u obras, distribuidos así:
  - 2.1. Dos punto cinco por ciento (2.5%) por cada curso o seminario nacional o internacional.
  - 2.2. Cinco por ciento (5%) por cada terminación y aprobación de materias correspondientes a una carrera universitaria o profesional adicional.
  - 2.3. Diez por ciento (10%) por cada título de formación universitaria o profesional de una carrera adicional.
  - 2.4. Cinco por ciento (5%) por cada terminación y aprobación de materias correspondientes a una especialización adicional.

2.5. Diez por ciento (10%) por cada título de especialización adicional.

2.6. Diez por ciento (10%) por cada terminación y aprobación de materias correspondientes a una maestría adicional.

2.7. Quince por ciento (15%) por cada título de maestría adicional.

2.8. Quince por ciento (15%) por cada terminación y aprobación de materias correspondientes a un doctorado adicional.

2.9. Veinte por ciento (20%) por cada título de doctorado adicional.

2.10. Cinco por ciento (5%) por cada año de experiencia específica.

2.11. Dos punto cinco por ciento (2.5%) por cada año adicional de experiencia relacionada con las funciones del cargo.

2.12. Cinco por ciento (5%) por cada año de experiencia docente en instituciones educativas debidamente reconocidas y cuyo contenido se relacione con temáticas propias de las funciones que desarrolla en el cargo con una intensidad mínima de tres horas cátedra semanales en el año lectivo.

2.13. Diez por ciento (10%) por cada trabajo de investigación u obra publicada que sea elaborada por iniciativa particular del autor y cuya temática esté relacionada con las funciones del empleo que desempeña.

PARÁGRAFO 1o. Los porcentajes anteriores son acumulables hasta el total del cincuenta por ciento (50%) establecido como máximo para la asignación de la Prima Técnica. Cualquier porcentaje adicional se tendrá en cuenta para el incremento de la prima técnica en los casos y condiciones que prevé la ley.

PARÁGRAFO 2o. La Prima Técnica por criterio de formación avanzada y experiencia constituye factor salarial.

### CAPÍTULO III.

#### PRIMA TÉCNICA POR CRITERIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.



ARTÍCULO 10. REQUISITOS. Tendrán derecho a esta Prima Técnica los funcionarios o empleados que desempeñen en propiedad cargos que sean susceptibles de asignación de Prima Técnica de acuerdo con el artículo 1o de la presente resolución y que obtengan un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, del total de puntos de la evaluación.

La evaluación se realizará de acuerdo con el formulario que para el efecto diseñe y suministre la Secretaría General de la Entidad a través del área de Talento Humano.

PARÁGRAFO. Para asignar la Prima Técnica por evaluación del desempeño, la evaluación de servicios debe cubrir un periodo mínimo de un (1) mes y una vez otorgada se efectuarán evaluaciones anuales sucesivas. En todo caso, se podrá evaluar extraordinariamente el desempeño del funcionario objeto de Prima Técnica, cuando así lo determine el jefe inmediato y el superior jerárquico, no antes de transcurridos seis meses de efectuada la última calificación.

ARTÍCULO 11. PORCENTAJE DE LA PRIMA TÉCNICA SEGÚN LA CALIFICACIÓN DE SERVICIOS DE LOS FUNCIONARIOS. Cuando se trate de asignar prima técnica por el criterio de evaluación de desempeño a funcionarios que desempeñen cargos susceptibles de su asignación, el porcentaje asignable se hará teniendo en cuenta la calificación obtenida por el desempeño del funcionario que solicita la prima técnica así:

| CALIFICACIÓN          | PORCENTAJE |
|-----------------------|------------|
| De 900 a 919 puntos   | 30%        |
| De 920 a 939 puntos   | 35%        |
| De 940 a 959 puntos   | 40%        |
| De 960 a 979 puntos   | 45%        |
| De 980 a 1.000 puntos | 50%        |

PARÁGRAFO. La Prima Técnica por evaluación del desempeño no constituye factor salarial.

ARTÍCULO 12. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a los 23 de enero de 2012.

La Directora General,

PAULA GAVIRIA BETANCUR.

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

