

Resolución No. 10 246
(09 ABR 2010)

Por la cual se expide la reglamentación para la asignación de Prima Técnica

**LA PRESIDENTA DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE CRÉDITO
EDUCATIVO Y ESTUDIOS TÉCNICOS EN EL EXTERIOR
"MARIANO OSPINA PÉREZ" - ICETEX -**

*En ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confiere
El artículo 2° del Decreto 380 del 12 de febrero de 2007 y el Acuerdo No. 013 del 21
de febrero de 2007, y*

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto No. 1661 del 27 de junio de 1991, el Gobierno Nacional estableció un sistema para otorgar estímulos especiales a los empleados públicos, con lo cual se busca atraer o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o empleados altamente calificados que se requieran para el desempeño de cargos cuya 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:

Que mediante Decreto 1336 y 2177 de mayo 27 de 2003 y junio 29 de 2006, respectivamente, el Gobierno Nacional modificó el Régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado

Que el artículo 1° de la Ley 1002 del 30 de diciembre de 2005 transformó al ICETEX en una entidad financiera de naturaleza especial, con personería jurídica, con autonomía administrativa y patrimonio propio.

Que de conformidad con lo anterior y en concordancia con lo dispuesto en el literal g) del artículo 38 de la Ley 489 del 29 de diciembre de 1998, el ICETEX hace parte de aquellas entidades administrativas nacionales especiales creadas por la Ley.

Que de acuerdo con lo anterior es procedente la expedición del acto administrativo por parte de la presidencia del Icetex, para establecer la ponderación de los factores que determinen el otorgamiento de la prima técnica para los niveles directivo y asesor que conforman la planta de personal de la Entidad, en concordancia con lo dispuesto en la reglamentación vigente sobre prima técnica.

Que el Decreto 2177 del 29 de junio de 2006 establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica

En mérito de lo expuesto;

INSTITUTO COLOMBIANO DE CRÉDITO EDUCATIVO Y ESTUDIOS TÉCNICOS EN EL EXTERIOR

Resolución No 00246**(09 ABR 2010)**

Por la cual se expide la reglamentación para la asignación de Prima Técnica

RESUELVE

ARTICULO 1º Para la asignación de prima técnica en el ICETEX se procederá conforme a los criterios, condiciones y términos que se señalan en la presente Resolución, previa disponibilidad presupuestal y para los cargos a que se refiere la misma.

ARTICULO 2º NIVELES SUSCEPTIBLES DE ASIGNACIÓN: Serán susceptibles de asignación de prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada o evaluación de desempeño los funcionarios que ocupen cargos en el nivel directivo y asesor de la planta de personal del Icetex, así:

Denominación	Grado
PRESIDENTE	GRADO 04
SECRETARIO GENERAL	GRADO 03
VICEPRESIDENTES	GRADO 03
JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	GRADO 02
JEFE DE LA OFICINA COMERCIAL Y DE MERCADEO	GRADO 02
JEFE DE LA OFICINA DE RELACIONES INTERNACIONALES	GRADO 02
JEFE DE LA OFICINA DE RIESGOS	GRADO 02
DIRECTOR DE CONTABILIDAD	GRADO 01
DIRECTOR DE TESORERIA	GRADO 01
DIRECTOR DE COBRANZA	GRADO 01
DIRECTOR DE TECNOLOGIA	GRADO 02
JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACION	GRADO 04
JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	GRADO 03
JEFE DE LA OFICINA ASESORA JURÍDICA	GRADO 03
OFICINAL DE CUMPLIMIENTO	GRADO 02
ASESOR COMERCIAL	GRADO 03
ASESOR TECNICO	GRADO 01
ASESOR TECNICO	GRADO 02
ASESOR	GRADO 03

ARTICULO 3º PRIMA TECNICA EN ATENCIÓN A LAS CALIDADES EXCEPCIONALES QUE SE EXIGEN PARA EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES PROPIAS DE EMPLEOS DE PRESIDENTE, SECRETARIO GENERAL Y VICEPRESIDENTES. El Presidente, Secretario General, y Vicepresidentes de la Entidad, que no opten o no reúnan los requisitos para percibir la Prima Técnica por el criterio de formación avanzada y experiencia altamente calificada de que trata el artículo 12 del Decreto 382 del 12 de febrero de 2007, percibirán la Prima Técnica en los términos y condiciones a que se refiere el Decreto 1624 del 26 de junio de 1991 y demás normas que lo sustituyan o modifiquen.

Resolución No. 246
(09 ABR 2010)

Por la cual se expide la reglamentación para la asignación de Prima Técnica

ARTICULO 4° PRIMA TÉCNICA POR FORMACIÓN AVANZADA Y EXPERIENCIA ALTAMENTE CALIFICADA: *Para la asignación de Prima Técnica bajo el criterio de formación avanzada y experiencia altamente calificada el funcionario deberá acreditar*

- a) Los requisitos exigidos para el desempeño señalados del cargo en el Manual de Funciones y Competencias Laborales*
- b) Título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada.*
- c) No haber sido sancionado disciplinariamente durante los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la asignación de la Prima Técnica.*

PARAGRAFO. *La experiencia a que se refiere este artículo será calificada por la Presidenta de la Entidad con base en la documentación que se adjunte al Informe que presentara el Grupo de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces.*

ARTICULO 5° FACTORES DE PONDERACION PARA ASIGNAR LA PRIMA TECNICA POR FORMACIÓN AVANZADA Y EXPERIENCIA ALTAMENTE CALIFICADA

- 1. el treinta por ciento (30%) para quienes cumplan los requisitos mínimos exigidos para asignación de prima técnica y que deben exceder a los exigidos para el desempeño del cargo.*
- 2. Hasta un veinte por ciento (20%) por estudios y experiencia que exceden los requisitos mínimos para el desempeño del cargo y para la asignación de prima técnica a que hace referencia el numeral anterior, de acuerdo con los siguientes criterios:*
 - 2.1. Dos punto cinco por ciento (2.5%) por cada curso o seminario internacional, con intensidad horaria no menor a 40 horas relacionado con las funciones del cargo.*
 - 2.2. Diez por ciento (10%) por cada título de formación universitaria adicional relacionada con las funciones del cargo.*
 - 2.3. Diez por ciento (10%) por cada título de especialización adicional relacionado con las funciones del cargo.*
 - 2.4. Quince por ciento (15%) por cada título de magíster adicional, relacionado con las funciones del cargo.*
 - 2.5. Veinte por ciento (20%) por cada título de doctorado adicional, relacionado con las funciones del cargo.*

Resolución No. 002461
(09 ABR 2010)

Por la cual se expide la reglamentación para la asignación de Prima Técnica

- 2.6. *Cinco por ciento (5%) por cada año de experiencia específica.*
- 2.7. *Dos punto cinco por ciento (2.5%) por cada año de experiencia relacionada con las funciones del cargo*
- 2.8. *Dos punto cinco (2.5%) por cada año 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.*
- 2.9. *Cinco por ciento (5%) por cada trabajo de investigación y obra publicada que sea elaborada por iniciativa particular del autor y cuya temática esté relacionada con las funciones que desempeñan o sea calificada como aporte a la entidad.*

PARAGRAFO 1° *La prima técnica a que se refiere este artículo será otorgada en un porcentaje comprendido entre el 30% y el 50% con base en la asignación básica mensual fijada por la Ley para el cargo que el funcionario desempeña en propiedad.*

PARAGRAFO 2° *Para la asignación de la prima técnica a que hace referencia este artículo para Presidente, Secretario General y Vicepresidentes, deberá observarse lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 382 del 12 de febrero de 2007.*

ARTICULO 6° **PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** *Para la asignación de prima técnica bajo este criterio, se procederá a evaluar el desempeño de cada funcionario.*

ARTICULO 7° **INSTRUMENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO PARA LA ASIGNACION DE LA PRIMA TECNICA:** *La evaluación de los servidores públicos que tienen derecho a la prima técnica por evaluación del desempeño, se realizará al cumplimiento, cuando menos de un mes calendario de servicio a la entidad, a partir de la fecha de ingreso y se revisará anualmente teniendo en cuenta las funciones a su cargo y el plan de acción de cada dependencia, así:*

AREA DE COMPETENCIAS GERENCIALES: 60%

FACTORES

Planeación
Negociación
Gestión de Calidad
Toma de Decisiones
Responsabilidad
Estilo de Dirección

Resolución No 00246

(09 ABR 2010)

Por la cual se expide la reglamentación para la asignación de Prima Técnica

AREA DE COMPETENCIAS PERSONALES: 40%

FACTORES	Liderazgo
	Compromiso Institucional
	Relaciones Interpersonales
	Trabajo en Equipo

PARAGRAFO 1 Cada factor se calificará en una escala de 1 a 100 puntos, de acuerdo con los siguientes grados de valoración:

Excelente	De 95 a 100 puntos
Bueno	De 90 a 94 puntos
Adecuado	De 70 a 89 puntos
Insatisfactorio	69 puntos o menos

PARAGRAFO 2 Cada factor de evaluación recibe un puntaje de acuerdo con los grados de valoración. El puntaje total se obtiene de la sumatoria de los puntos asignados a los factores de cada área y para efectos de su aplicación en la asignación de prima técnica se tendrán en cuenta los siguientes puntajes:

1. Si el puntaje de la evaluación del desempeño se encuentra en grado de valoración "Excelente", con una calificación comprendida en el rango de 950 a 1000 puntos, el porcentaje de prima técnica a reconocer sobre la asignación básica será del 50%.
2. Si el puntaje de la evaluación del desempeño se encuentra en grado de valoración "Bueno", con una calificación comprendida en el rango de 900 a 949 puntos, el porcentaje de prima técnica a reconocer sobre la asignación básica será del 40%.
3. Si el puntaje de evaluación del desempeño se encuentra en un grado de valoración adecuado o Insatisfactorio, es decir que el puntaje sea inferior a 899 puntos, no tendrá derecho a prima técnica.

PARAFRAFO 3: Para acceder a prima técnica por este criterio, el funcionario no podrá haber sido sancionado disciplinariamente durante los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la asignación de la Prima Técnica.

ARTICULO 8° PROCEDIMIENTO: Los funcionarios que desempeñen cargos establecidos en el artículo 2 de la presente resolución y consideren cumplir con los requisitos fijados para la asignación de la prima técnica, podrán presentar por escrito su solicitud ante el Grupo de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces, acompañada de los documentos necesarios y que no reposen en la respectiva historia laboral.

Resolución No. 002461
(09 ABR 2010)

Por la cual se expide la reglamentación para la asignación de Prima Técnica

El Grupo de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces, previa verificación de la disponibilidad presupuestal y cumplimiento de los requisitos según en criterio de asignación correspondiente, presentará al Presidente de la Entidad, dentro de los 15 días hábiles siguientes un informe sobre los antecedentes del funcionario, donde haga constar si el funcionario cumple o no con los requisitos exigidos para ser susceptible de asignación de prima técnica.

Una vez se determine que hay lugar a la asignación de la prima técnica, el Presidente, de acuerdo con las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal existente expedirá resolución motivada otorgándola.

ARTICULO 9° PERDIDA DEL DERECHO A LA PRIMA TECNICA: La Prima Técnica se perderá por los siguientes motivos:

- 1. Por imposición de sanción disciplinaria consistente en multa o suspensión en el ejercicio del cargo.*
- 2. Por obtener un porcentaje inferior al establecido en el artículo 7° de la presente Resolución*
- 3. Por desvinculación de la Entidad.*

PARAGRAFO: *La pérdida del disfrute de la Prima Técnica por la causal No. 1 y 2 de este artículo se declarará mediante Resolución motivada, expedida por el Presidente de la Entidad.*

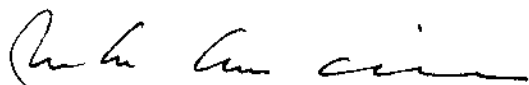
ARTICULO 10° *El Instrumento "Evaluación del desempeño para la asignación de Prima Técnica" hará parte integral de la presente Resolución.*

ARTICULO 11° *La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga integralmente la Resolución No. 0150 del 01 de marzo de 2007 y la Resolución 0073 del 31 de enero de 2008.*

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Expedido en Bogotá, D.C., a los 09 ABR 2010

LA PRESIDENTA



MARTA LUCIA VILLEGAS BOTERO



EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA LA ASIGNACION DE PRIMA TECNICA

E V A L U A D O	Nombres:	Apellidos:	C. CC
	Dependencia:		
	Cargo:		
E V A L U A D O R	Nombres:	Apellidos:	CC
	Dependencia:		
	Cargo:		

PERIODO EVALUADO Desde Día Mes Año

Hasta Día Mes Año

AREAS	FACTORES	GRADOS DE VALORACION				PUNTOS
		La escala para cada grado de valoracion es de 1 a 100				
		INSATISFAC.	ADECUADO	BUENO	EXCELENTE	
		69 o menos	70 a 89	90 a 94	95 a 100	
C O M P E T E N C I A S 60%	PLANEACIÓN Capacidad para definir planes y acciones necesarias para el logro de metas					
	NEGOCIACIÓN: Capacidad de manejar y solucionar los conflictos en situaciones difíciles en ámbitos internos y externos.					
	GESTIÓN DE CALIDAD Demuestra un nivel de conceptualización, rigor y confiabilidad técnica en sus productos. Cumple las especificaciones establecidas					
	TOMA DE DECISIONES Autonomía acertada en cuanto a decisiones relacionadas con su trabajo					
	RESPONSABILIDAD: Realiza las funciones inherentes al cargo y cumple los deberes y compromisos asignados obteniendo los resultados esperados y asumiendo las consecuencias que se deriven de su trabajo					
	ESTILO DE DIRECCIÓN: Capacidad de supervisión, gerencia, coordinación y control del desempeño de sus colaboradores con el fin de garantizar el cumplimiento y calidad de los procesos a cargo					

SUBTOTAL →

AREAS	FACTORES	GRADOS DE VALORACION				PUNTOS
		La escala para cada grado de valoracion es de 1 a 100				
		INSATISFAC.	ADECUADO	BUENO	EXCELENTE	
		69 o Menos	70 a 89	90 a 94	95 a 100	
C O M P E T E N C I A S	LIDERAZGO: Guiar, dirigir grupos, establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.					
	COMPROMISO INSTITUCIONAL: Genera, asume y transmite el conjunto de valores y principios organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.					
	RELACIONES INTERPERSONALES: Establece y mantiene estrategias de comunicación con usuarios, superiores, compañeros y colaboradores generando un ambiente laboral de cordialidad y respeto.					
	TRABAJO EN EQUIPO: Demuestra capacidad para conformar equipos de alto desempeño Aporta calidad a los procesos y productos así como desarrollo y crecimiento personal a los servidores.					

SUBTOTAL →

PUNTAJE DEFINITIVO

Ciudad y Fecha de diligenciamiento _____

Firma Evaluado _____ Firma Evaluado _____

GRADOS DE VALORACION

EXCELENTE: De 950 a 1000 puntos	Asignación Prima Técnica en 50%
BUENO: De 900 a 949 puntos	Asignación Prima Técnica en 40%
ADECUADO: 948 a 700	Prima Técnica 0%
INSATISFACTORIO: 699 o menos	Prima Técnica 0%