

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000212 DE 2021

(08 SEP 2021)

"Por la cual se establecen los criterios y se reglamenta el procedimiento para la asignación de prima técnica en la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

En desarrollo de los principios que rigen la función administrativa señalados en el artículo 209 de la Constitución Política, los Decretos 1661, 2164 y 1335 de 1999, 1336 de 2003, 2177 de 2006, 1164 de 2012, el artículo 54 de la Ley 1765 de 2015 y el artículo 7° del Decreto 312 de 2021, y

CONSIDERANDO

Que mediante el Decreto Ley 1661 de 1991, modificado por los Decretos 2164 y 2573 de 1991, 1335 de 1999, 1336 y 2177 de 2006 y 1164 de 2012, se estableció y reglamentó el régimen de prima técnica para los empleados de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

Que 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 especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo.

Que los artículos 7° y 8° del Decreto 2164 de 1991, establecen que los jefes de las entidades, de acuerdo con las necesidades del servicio, la política de personal y la disponibilidad presupuestal, determinarán por medio de resolución motivada los empleos susceptibles de asignación de prima técnica y los criterios con base en los cuales se otorgará la referida prima y la ponderación de los factores para determinar el porcentaje asignable al funcionario.

Que el artículo 1° del Decreto 1336 de 2003, consagra 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 los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y Asesor, cuyo empleo se encuentre adscrito a los despachos, entre otros, de Director de Unidad Administrativa Especial o sus equivalentes en los diferentes órganos y ramas del poder público.

Que el Decreto 2177 de 2006, estableció algunas modificaciones a los criterios de asignación de la prima técnica, entre los cuales se encuentran:

"(...) Para tener derecho a prima técnica, además de ocupar un cargo en uno de los niveles señalados en el artículo 1° del Decreto 1336 de 2003, adscritos a los Despachos citados en la mencionada norma, incluyendo el Despacho del Subdirector de Departamento Administrativo, será tenido en cuenta uno de los siguientes criterios:

a) *Título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada;*

b) *Evaluación del desempeño.*

Para efectos del otorgamiento de la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, se requiere que el funcionario acredite requisitos que excedan los establecidos para el cargo que desempeñe.

Se entenderá como título universitario de especialización, todo aquel que se haya obtenido como resultado de estudios de postgrado no inferiores a un (1) año académico de duración en universidades nacionales o extranjeras, debidamente reconocidas u homologadas de acuerdo con las normas que regulan la materia.

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

Para el otorgamiento de la prima técnica por uno de los criterios de título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, o evaluación del desempeño, se evaluará según el sistema que adopte cada entidad. (...)"

Que el numeral 3 del artículo 7º del Decreto 312 de 2021, estableció que es función del Director General de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial administrar el talento humano de la Justicia Penal Militar y Policial, por lo que se hace necesario establecer los criterios para la asignación de prima técnica para los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Empleos susceptibles de asignación de prima técnica. Podrá asignarse prima técnica a los funcionarios de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, que estén nombrados en cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y Asesor, cuyos empleos se encuentren adscritos al despacho del Director General de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.

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

ARTÍCULO 2º. Criterios para la asignación de prima técnica. Para tener derecho a la prima técnica, además de ocupar un empleo en uno de los cargos señalados en el artículo anterior, se aplicarán los siguientes criterios:

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

ARTÍCULO 3º. Reconocimiento de la prima técnica. Se adelantará mediante resolución motivada, previa expedición del certificado de disponibilidad presupuestal que garantice el respectivo pago.

Cuando se trate de la asignación de la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada para el Director General de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, se delega la facultad para expedir el acto administrativo de reconocimiento en el Secretario General.

ARTÍCULO 4°. Prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada. Para efectos del otorgamiento de prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, se requiere que el empleado acredite los requisitos que excedan los establecidos para el cargo que desempeñe.

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

La Prima Técnica otorgada por este criterio constituye factor salarial.

ARTÍCULO 5°. Acreditación de requisitos. El funcionario interesado deberá allegar solicitud de reconocimiento de prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada asegurándose que los correspondientes soportes se encuentren en su historia laboral. Cuando no estén contenidos en ésta, deberá allegar los siguientes documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos:

- a) Estudios. El diploma o acta de grado donde conste el otorgamiento del título de formación avanzada, expedido por la Universidad o Institución de Educación Superior.
- b) Experiencia. La experiencia deberá acreditarse mediante la presentación de constancias escritas, expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones públicas o privadas, que deberán contener, como mínimo, la siguiente información:
 - i) Nombre o razón social de la entidad o empresa.
 - ii) Tiempo de servicio.
 - iii) Relación de las funciones desempeñadas.

El tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez cuando la persona en ejercicio de su profesión haya asesorado a una o varias instituciones en el mismo periodo.

ARTÍCULO 6°. Porcentaje de asignación de prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada. Se otorgará un cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual para quienes cumplan los requisitos mínimos de la asignación de la prima técnica (título de posgrado y 5 años de experiencia altamente calificada), los cuales deben exceder a los requisitos mínimos para el desempeño del empleo.

ARTÍCULO 7°. Incremento. El porcentaje de la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada podrá ser incrementada hasta en un veinte por ciento (20%) adicional de la asignación básica mensual de quien la percibe, siempre y cuando se acrediten los requisitos mínimos exigidos para su otorgamiento, de acuerdo con los siguientes porcentajes:

- a) Un tres por ciento (3%) por el título de especialización en áreas relacionadas con las funciones.
- b) Un nueve por ciento (9%) por el título de maestría en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
- c) Un quince por ciento (15%) por el título de doctorado o candidato a doctorado, en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
- d) Un tres por ciento (3%) por tener una o varias publicaciones en revistas especializadas internacionales de reconocida circulación o libros, en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
- e) Un dos por ciento (2%) por publicaciones en revistas nacionales del nivel internacional en áreas directamente relacionadas con sus funciones.

[Handwritten mark]

Parágrafo 1. Los porcentajes anteriores son acumulables hasta el total del veinte por ciento (20%) por concepto de incremento de la prima técnica o en aquellos eventos en los cuales se acredite el cumplimiento de estos requisitos al momento de su otorgamiento, caso en el cual no podrán exceder un porcentaje total de setenta por ciento (70%) de la asignación básica mensual.

Parágrafo 2. Para efectos de la aplicación de los literales a), b), y c) del presente artículo, el título académico deberá ser distinto del exigido para el desempeño del empleo y adicional al ya acreditado para el reconocimiento de la prima técnica o de cualquier otro emolumento.

ARTÍCULO 8°. Revisión. El valor de la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada podrá ser revisado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. También podrá ser revisado cuando el empleado cambie de empleo. En ambos casos 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.

ARTÍCULO 9°. Prima técnica por evaluación de desempeño. Para el otorgamiento de prima técnica por este criterio se requiere que el funcionario obtenga como mínimo el noventa por ciento (90%) en la escala de calificación de la Evaluación de Desempeño para el otorgamiento de Prima Técnica.

Para tener derecho al otorgamiento de la prima técnica, el empleado deberá cumplir con los criterios definidos en un periodo de servicio no inferior a tres (3) meses. Una vez la calificación esté en firme, el empleado podrá hacer la solicitud de otorgamiento de prima técnica anexando el soporte de la calificación.

Una vez otorgada la prima técnica el empleado público deberá ser evaluado anualmente.

Parágrafo 1. La prima técnica otorgada por evaluación de desempeño no constituye factor salarial para ningún efecto.

Parágrafo 2. La prima técnica podrá revisarse en cualquier tiempo, de oficio o a solicitud del interesado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. Los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo.

ARTÍCULO 10°. Porcentaje de la prima técnica por el criterio de evaluación de desempeño. El porcentaje de la prima técnica se asignará de acuerdo con la calificación obtenida por el desempeño del empleado público, de acuerdo con la siguiente ponderación:

Porcentaje de cumplimiento de compromisos laborales y comportamentales en la calificación de servicio	Porcentaje a otorgar de la asignación básica
Entre 98.1% y 100% de la evaluación	50%
Entre 96.1% y 98% de la evaluación	45%
Entre el 94.1% y 96% de la evaluación	40%
Entre el 92.1% y 94% de la evaluación	35%
Entre el 90% y el 92% de la evaluación	30%

ARTÍCULO 11. Criterios de desempeño a evaluar. Para efectos del otorgamiento de la prima técnica por evaluación de desempeño serán tenidos en cuenta los siguientes criterios, según el cargo que desempeñen:

Nivel Directivo:

- a) **Orientación a resultados.** Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.
- b) **Orientación al ciudadano y al usuario.** Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades publicas asignadas a la entidad.
- c) **Visión estratégica.** Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuya al beneficio de la entidad y del país.
- d) **Liderazgo efectivo.** Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de resultados.
- e) **Planeación.** Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.
- f) **Toma de decisiones.** Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.
- g) **Gestión del desarrollo con las personas.** Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.
- h) **Pensamiento sistemático.** Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.
- i) **Resolución de conflictos.** Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarias ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias.

Nivel Asesor:

- a) **Trabajo en equipo.** Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.
- b) **Orientación a resultados.** Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.
- c) **Compromiso con la organización.** Realizar las funciones y cumplir con los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.
- d) **Confiabilidad técnica.** Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad.
- e) **Creatividad e innovación:** Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones orientados a mantener la competitividad de la entidad y el uso eficiente de recursos.
- f) **Iniciativa.** Anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución.
- g) **Construcción de relaciones.** Capacidad para relacionarse en diferentes entornos con el fin de cumplir los objetivos institucionales.
- h) **Conocimiento del entorno.** Conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones con el entorno.

ARTÍCULO 12. Instrumentos de evaluación. La evaluación del desempeño la hará el jefe inmediato del funcionario solicitante, conforme a los formatos de evaluación del desempeño para prima técnica del nivel directivo o asesor, diseñados por el Grupo de Talento Humano de la Unidad, que deberán contener los criterios definidos en el artículo anterior.

Parágrafo. Como quiera que el cargo de Jefe de Control Interno pertenece a la planta de empleados de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial y quien lo desempeña deberá ser evaluado a través del instrumento que permita medir la contribución al cargo diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se considera que este último instrumento es

M

el que debe tenerse en cuenta para la asignación de la prima técnica por el criterio de evaluación de desempeño por primera vez.

ARTÍCULO 13. Evaluación de la prima técnica. Una vez se cumpla la vigencia del periodo de evaluación de la prima técnica, dentro del término máximo de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento, deberá surtir el correspondiente proceso de evaluación.

En caso de producirse una evaluación parcial por cambio de evaluador, dentro de ese mismo término tendrá que surtir también el proceso de evaluación.

ARTÍCULO 14. Responsabilidad del proceso de evaluación en la prima técnica. Es responsabilidad tanto del evaluador como del evaluado que se surta el proceso de evaluación, para cuyo efecto el Grupo de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial remitirá con ocho (8) días hábiles anteriores a su vencimiento, comunicación al evaluado con copia al evaluador en donde se les precisará tal obligación, con el fin de que la misma se lleve a cabo.

ARTÍCULO 15. Procedimiento para la asignación de la prima técnica. El servidor público que ocupe en propiedad un empleo susceptible de asignación o incremento de prima técnica formulará solicitud por escrito, dirigida al Director General de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, la cual se presentará ante el Grupo de Talento Humano de la entidad, acompañada de los documentos que legalmente acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos, siempre y cuando estos no reposen en la historia laboral.

Una vez reunida la documentación o verificada la historia laboral, el Coordinador del Grupo de Talento Humano de la Unidad o quien haga sus veces, verificará si el solicitante acredita los requisitos para la asignación o incremento de la prima técnica.

Si el empleado público cumple los requisitos, el Director General de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, proferirá la resolución de asignación o incremento, debidamente motivada.

Parágrafo. La solicitud de asignación o revisión de la prima técnica no constituye por sí misma una obligación de concederla por parte de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, ni un derecho a favor del solicitante de que le sea otorgada.

ARTÍCULO 16. Revisión. El valor de la prima técnica por evaluación de desempeño podrá ser revisado, previa verificación de los criterios base en los cuales fue otorgada. La revisión se efectuará a oficio o a solicitud del funcionario interesado.

Los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo de revisión.

ARTÍCULO 17. Pérdida del derecho a la prima técnica. El disfrute de la prima técnica se perderá por alguna de las siguientes causales:

- a) Por retiro del funcionario.
- b) Por la imposición de sanción disciplinaria de suspensión en el ejercicio de las funciones, caso en el cual el funcionario solo podrá volver a solicitarla transcurridos dos (02) 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.
- c) Por obtener una calificación inferior al noventa por ciento (90%) de los criterios definidos para el nivel del cargo que desempeñe o porque hubieren cesado los motivos por los cuales se asignó.
- d) Por cambio de empleo dentro de la misma entidad.

M

Parágrafo. La pérdida del disfrute de la prima técnica operará en forma automática, una vez se encuentre en firme el acto administrativo de retiro del servicio, el de imposición de la sanción, la respectiva calificación o por cambio de empleo.

ARTÍCULO 18. De la inclusión en nómina. La novedad de la asignación de prima técnica deberá estar soportada por el acto administrativo que la otorga, incrementa o el correspondiente a las causas señaladas en el artículo anterior en los literales b), c) y d).

Si la prima técnica fue otorgada por el criterio de evaluación de desempeño y el resultado de la evaluación no disminuye o aumenta conforme el acto administrativo de otorgamiento, no se requiere un nuevo acto administrativo. Sin embargo, es responsabilidad del Grupo de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial llevar el control, de acuerdo con los resultados de la evaluación e informar mediante correo electrónico al responsable de nómina para validar el pago de la prima técnica.

ARTÍCULO 19. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los **08 SEP 2021**


FABIO ESPITIA GARZÓN
Director General

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Revisó:	Norma Clarena Guayara Barreto, Secretaria General		08/09/2021
	José Tobias Betancourt Ladino, Contratista		08/09/2021
	Luz Edith Ochoa Tabares, Coordinadora Grupo de Talento Humano	Correo Electrónico Anexo	08/09/2021
Proyectó:	Emma Catalina Ramirez Caicedo, Profesional de Defensa		03/09/2021
			12/08/2021

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma del señor Director General de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial.