

“Por la cual se reglamenta el procedimiento para la aplicación de la Prima Técnica a los empleados de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada”

EL SUPERINTENDENTE DE LA SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.

En ejercicio de las facultades legales, de conformidad a lo establecido en el artículo 4 del Decreto Ley 1061 de 1991, y 10 del Decreto reglamentario 2164 de 1991, Decreto 1336 de 2003, Decreto 2177 de 2006, 1164 de 2012, y

CONSIDERANDO

Que los artículos 4° del Decreto Ley 1661 de 1991 y 10 del Decreto Reglamentario 2164 del mismo año, establecen el beneficio de la prima técnica.

Que de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del Decreto 2164 de 1991, corresponde al Jefe del Organismo conforme con las necesidades específicas del cargo, con la política de personal que se adopte y con sujeción a la disponibilidad presupuestal, determinar, por medio de resolución motivada, según sea el caso, los niveles, las escalas, los grupos ocupacionales, las dependencias y los empleos susceptibles de asignación de prima técnica, el sistema de evaluación, la cuantía, y la ponderación de los factores para determinar el porcentaje asignable criterios con base en los cuales se otorgará la referida prima. Teniendo en cuenta la restricción establecida en el artículo 3° del Decreto Ley 1661 de 1991, modificado por el artículo 1° del Decreto 1724 de 1997.

Que el artículo 1º del Decreto 1336 de 2003 estableció los cargos que son susceptibles de asignación de prima técnica. *“Por la cual se modifica el régimen de prima técnica para los empleados públicos del Estado”, estableció que “La prima técnica establecida en las disposiciones legales vigentes, solo 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 a los de Asesor cuyo empleo se encuentre 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, de conformidad con lo expuesto, es preciso expedir los criterios a tener en cuenta en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, para la aplicación del régimen de prima técnica, de conformidad con la normatividad vigente.

En mérito de lo expuesto el Despacho del Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada,

RESUELVE

CAPITULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Resolución No. 20213100082437

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por	CLAUDIA ROCIO SANDOVAL RUIZ
Revisado para firma por	ANGELAPOVEDA CABEZAS JOICE KARINA CARDENAS CHRISTIAN RAFAEL HERAZO MIRANDA
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 la firma.	
DIRECCIÓN A NOTIFICAR	

Artículo 1. Definición de prima técnica. La prima técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener al servicio del Estado, a servidores 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 relación de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo. así mismo, es un reconocimiento al óptimo desempeño en el cargo.

Artículo 2. De los empleados susceptibles de asignación de prima técnica. La prima técnica solo podrá asignarse a quienes desempeñen en propiedad uno de los siguientes cargos del nivel directivo y asesor: Superintendente, Secretario General, Jefe de Oficina, y Asesor, adscritos al despacho del Superintendente, conforme lo dispone el artículo 1 de Decreto 1336 de 2003.

Artículo 3. Criterios para 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 aplicará por uno de los siguientes criterios:

- a) Título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia, altamente calificada.
- b) Evaluación del desempeño.
- c) Los requisitos y las condiciones de verificación del cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento de la prima técnica serán los señalados en los Decretos que regulan la materia.

Artículo 4. Reconocimiento de la prima técnica. La prima técnica en esta Superintendencia se reconocerá mediante acto administrativo “resolución”, debidamente motivada, expedida por el Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada, previa expedición del Certificado de Disponibilidad Presupuestal -CDP- que garantice el respectivo pago.

Para el otorgamiento de la prima técnica por cualquiera de los dos (2) criterios, la Superintendencia adelantará los trámites correspondientes dentro de un término máximo de dos (2) meses.

CAPITULO II

CLASES DE PRIMAS TECNICAS Y SU APLICACION

Artículo 5. Clases de prima técnica: Las clases de prima técnica que se reconocerán en esta Superintendencia, serán:

1. Por formación avanzada, y experiencia altamente calificada.
2. Por evaluación de Desempeño.

CAPITULO III

Resolución No. 20213100082437

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por	CLAUDIA ROCIO SANDOVAL RUIZ
Revisado para firma por	ANGELAPOVEDA CABEZAS JOICE KARINA CARDENAS CHRISTIAN RAFAEL HERAZO MIRANDA
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 la firma.	
DIRECCIÓN A NOTIFICAR	

PRIMA TECNICA POR FORMACION AVANZADA Y EXPERIENCIA ALTAMENTE CALIFICADA

Artículo 6. Aplicación. Para la aplicación de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, se requiere que el empleado desempeñe en propiedad cargos que sean susceptibles de su asignación, conforme lo señalado en el artículo 2 de la presente resolución y que acrediten requisitos adicionales a los que el empleado acredita para desempeñar del cargo del cuál es titular.

Artículo 7. Requisito de estudios de formación avanzada. Se entenderá como título universitario de especialización, todo aquel que se haya obtenido como resultado de estudios de posgrado 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.

Artículo 8. Requisitos de experiencia altamente calificada. La experiencia “*altamente calificada*”, es aquella adquirida por un empleado en el ejercicio profesional, en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo, que lo han capacitado para la ejecución de tareas o la aplicación de conocimientos particularmente especializados que le permitan realizar un trabajo complejo excelente, en el área donde se desempeñe, de tal forma que esta clase de experiencia no es simplemente la experiencia ordinaria obtenida en el ejercicio cotidiano de la profesión, sino que exige un nivel especializado y superior en una determinada área del respectivo quehacer, la cual es relevante para el cargo a desempeñar y que además capacita al funcionario para la ejecución de tareas a la aplicación de conocimientos particularmente especializados que exigen altos niveles de capacitación y práctica en el área de que se trate.

Artículo 9. Requisitos para asignación de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada. La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada validará y certificará esta experiencia, a través del Coordinador del Grupo Recursos Humanos o quien haga sus veces, con base en los soportes de la historia laboral o los que el empleado adicione, teniendo en cuenta el término de la experiencia altamente calificada que se exige por este criterio, el cuál es de al menos cinco (5) años, que excedan los requisitos establecidos para el desempeño del cargo del cual es titular el interesado.

Artículo 10. Acreditación de requisitos. El funcionario interesado en el reconocimiento de esta prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, deberá allegar al coordinador del grupo de recursos humanos de esta Superintendencia, los siguientes documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos:

1.

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.
2.

Experiencia. La experiencia deberá acreditarse mediante la presentación de

Resolución No. 20213100082437

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por	CLAUDIA ROCIO SANDOVAL RUIZ
Revisado para firma por	ANGELAPOVEDA CABEZAS JOICE KARINA CARDENAS CHRISTIAN RAFAEL HERAZO MIRANDA
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 la firma.	
DIRECCIÓN A NOTIFICAR	

constancias o certificaciones escritas, expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones públicas o privadas, que deberán contener, como mínimo, la siguiente información: Nombre o razón social de la entidad o empresa, tiempo de servicio, y 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 en el mismo periodo a una o varias instituciones.

Artículo 11. Cuantía. La prima técnica por este criterio se otorgará con un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del cual es titular el beneficiario, el cual no podrá ser superior al cincuenta por ciento (50%) del valor de ésta al momento del otorgamiento o incremento, y constituye factor salarial para la liquidación de aquellos beneficios y prestaciones, de conformidad con la normatividad vigente.

Parágrafo. El valor de la prima técnica se reajusta cada año, en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que decreta el Gobierno Nacional.

Artículo 12. Porcentaje de asignación de la 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 postgrado y 5 años de experiencia altamente calificada) y deben exceder a los requisitos para el desempeño del empleo.

Artículo 13. Incremento. El porcentaje de reconocimiento de la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, podrá ser incrementado 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.

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 requerimientos al momento de su otorgamiento, caso en el cual no podrán exceder un porcentaje total del setenta por ciento (70%) de la asignación básica mensual.

Resolución No. 20213100082437

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por	CLAUDIA ROCIO SANDOVAL RUIZ
Revisado para firma por	ANGELAPOVEDA CABEZAS JOICE KARINA CARDENAS CHRISTIAN RAFAEL HERAZO MIRANDA
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 la firma.	
DIRECCIÓN A NOTIFICAR	

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. Esta prima constituye factor salarial

Artículo 14. 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 por parte del coordinador del Grupo de Recursos Humanos de esta Superintendencia, cuando el empleado cambie de empleo, de oficio o a solicitud del interesado, y los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo de revisión.

Artículo 15. Forma de pago. La prima técnica asignada por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, se pagará con la nómina periódica mensual y constituirá factor salarial.

Parágrafo. - Para los empleados públicos de nivel directivo que opten por esta prima, su reconocimiento es incompatible con la prima automática.

CAPÍTULO IV

PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo 16. Reconocimiento de la Prima técnica por evaluación del desempeño. Tendrán derecho al otorgamiento de la prima técnica por evaluación de desempeño, los empleados públicos señalados en el artículo dos (2) de la presente resolución, que acrediten calificación de desempeño igual o superior a noventa por ciento (90%) en el cumplimiento de los criterios definidos por esta Superintendencia.

Para tener derecho al otorgamiento de la prima técnica, el empleado deberá cumplir con los criterios definidos en los formatos de evaluación establecidos 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 con el fin de revisar el cumplimiento de los requisitos, las causales para mantenerse, ajustarse o suprimirse el porcentaje a reconocer.

Parágrafo 1. La prima técnica 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 17. Porcentaje de asignación de la prima técnica por el criterio de evaluación de desempeño. El porcentaje de asignación de la prima técnica de acuerdo

Resolución No. 20213100082437

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por	CLAUDIA ROCIO SANDOVAL RUIZ
Revisado para firma por	ANGELAPOVEDA CABEZAS JOICE KARINA CARDENAS CHRISTIAN RAFAEL HERAZO MIRANDA
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 la firma.	
DIRECCIÓN A NOTIFICAR	

con la calificación obtenida por el desempeño del Empleado público, se realizará teniendo en cuenta la siguiente ponderación:

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

Artículo 18. 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 y que a continuación se definen, así:

• **Nivel Directivo:**

1. Orientación a resultados. Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.

2. 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 públicas asignadas a la entidad.

3. 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 contribuyan al beneficio de la entidad y del país.

4. Liderazgo efectivo. Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.

5. Planeación. Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.

6. 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.

7. Gestión del desarrollo con las personas. Forjar un clima laboral en el que los

Resolución No. 20213100082437

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por	CLAUDIA ROCIO SANDOVAL RUIZ
Revisado para firma por	ANGELAPOVEDA CABEZAS JOICE KARINA CARDENAS CHRISTIAN RAFAEL HERAZO MIRANDA
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 la firma.	
DIRECCIÓN A NOTIFICAR	

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.

8. 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.

9. Resolución de conflictos. Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias.

- Nivel Asesor**
 - Trabajo en equipo.** Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.
 - Orientación a resultados.** Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.
 - Compromiso con la organización.** Realizar funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.
 - Confiabilidad técnica.** Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad.
 - 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.
 - Iniciativa.** Anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución.
 - Construcción de relaciones.** Capacidad para relacionarse en diferentes entornos con el fin de cumplir los objetivos institucionales.
 - Conocimiento del entorno:** Conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones con el entorno.

Artículo 19. Instrumentos de evaluación. Hace referencia a la metodología, instrumentos, formatos y demás aspectos definidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para el otorgamiento y mantenimiento de la prima técnica por evaluación del desempeño, los cuales se definen así:

Formatos de evaluación de desempeño. La evaluación del desempeño la hará el jefe inmediato del funcionario solicitante, conforme al formato de “Evaluación del desempeño para empleos de nivel directivo y asesor diseñados por el Coordinador del Grupo de Recursos Humanos y la Oficina Asesora de Planeación, que contienen los criterios definidos en el artículo anterior.

Resolución No. 20213100082437

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por	CLAUDIA ROCIO SANDOVAL RUIZ
Revisado para firma por	ANGELAPOVEDA CABEZAS JOICE KARINA CARDENAS CHRISTIAN RAFAEL HERAZO MIRANDA
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 la firma.	
DIRECCIÓN A NOTIFICAR	

Parágrafo. Como quiera que el cargo de Jefe de Control Interno pertenece a la planta de la entidad respectiva, y quien lo desempeña debe 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 el que debe tenerse en cuenta para la asignación de la prima técnica por el criterio de evaluación de desempeño por primera vez.

Artículo 20. Evaluación de la prima técnica. Una vez se cumpla la vigencia del período de evaluación de la prima técnica, dentro del término máximo de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento, deberá surtirse el correspondiente proceso de evaluación.

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

Artículo 21. Responsabilidad del proceso de evaluación de la prima técnica. Es responsabilidad tanto del evaluador como del evaluado que se surta el proceso de evaluación, para cuyo efecto, la Coordinación del Grupo de Recursos Humanos o quien haga sus veces, remitirá con ocho (8) días hábiles anteriores a su vencimiento, comunicación al evaluado con copia al evaluador, donde se les precisa tal obligación, a fin de que la misma se lleve a cabo.

Parágrafo. En caso que, una vez vencido el término de los quince (15) días, no se entregue en la Coordinación del Grupo de Recursos Humanos la correspondiente evaluación de la prima técnica, está procederá, dentro de los tres (3) días siguientes a reportar la novedad, con la finalidad de que se suspenda su reconocimiento.

Artículo 22. Período evaluación. Para el otorgamiento de la prima técnica por evaluación de desempeño, el empleado deberá haberse desempeñado en el cargo por un término no inferior de 3 meses contados a partir de la fecha de posesión.

Artículo 23. Forma de pago. La prima técnica asignada por evaluación de desempeño, se reconocerá mediante pago mensual a través de la respectiva nómina y no constituye factor salarial.

CAPITULO V

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 24. 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 formulara solicitud por escrito, dirigida al despacho del Superintendente, la cual se presentará ante la Coordinación del Grupo de Recursos Humanos, 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 y/o verificada la historia laboral, el Coordinador del Grupo de Recursos Humanos, verificará el cumplimiento de los requisitos legales, dentro de un término máximo de dos (2) meses, y si los encuentra ajustados para la asignación o incremento de la prima técnica, procederá a proyectar el correspondiente acto

Resolución No. 20213100082437

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por	CLAUDIA ROCIO SANDOVAL RUIZ
Revisado para firma por	ANGELAPOVEDA CABEZAS JOICE KARINA CARDENAS CHRISTIAN RAFAEL HERAZO MIRANDA
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 la firma.	
DIRECCIÓN A NOTIFICAR	

administrativo de reconocimiento y/o incremento, debidamente motivado, el cual será suscrito por el Superintendente, y notificado por el Secretario general de esta Superintendencia.

Parágrafo 1. En caso de negación del reconocimiento de la prima técnica, se delega en el Coordinador del Grupo de Recursos Humanos la facultad correspondiente de dar respuesta en tal sentido, quien a través de acto administrativo informará sobre el particular, contra dicho acto proceden los recursos de Ley.

Parágrafo 2. La solicitud de asignación o revisión de la prima técnica no constituye por sí misma una obligación de concederla por parte de la Superintendencia, ni un derecho a favor del solicitante de que le sea otorgada.

Artículo 25. Revisión. El valor de la prima técnica por evaluación de desempeño podrá ser revisado, previa verificación de los criterios con base en los cuales fue otorgada, de oficio o a solicitud del funcionario interesado. Los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de la expedición del correspondiente acto administrativo de revisión.

Artículo 26. Pérdida del derecho a la prima técnica. El disfrute de la prima técnica se perderá:

- a) Por retiro del empleado público.
- b) Por la imposición de sanción disciplinaria de suspensión en el ejercicio de las funciones, caso en el cual, el empleado público solo podrá volver a 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.
- c) Cuando haya sido otorgada por evaluación de desempeño, se perderá, 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.

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. Los empleados a los cuales se les haya otorgado prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente resolución continuarán en las mismas condiciones, mientras desempeñen el mismo cargo.

Artículo 27. De la inclusión en la nómina. La novedad de asignación de prima técnica deberá estar soportada por el acto administrativo que la otorga, incrementa o el correspondiente a las causas señaladas en el anterior artículo en los literales b), c) y d).

Parágrafo. Si la prima técnica fue otorgada por el criterio de evaluación de desempeño y el resultado de la evaluación no disminuye o aumenta conforme al acto administrativo de otorgamiento, no se requiere un nuevo acto administrativo. Sin embargo, es

Resolución No. 20213100082437

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por	CLAUDIA ROCIO SANDOVAL RUIZ
Revisado para firma por	ANGELAPOVEDA CABEZAS JOICE KARINA CARDENAS CHRISTIAN RAFAEL HERAZO MIRANDA
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 la firma.	
DIRECCIÓN A NOTIFICAR	

responsabilidad del Coordinador del Grupo de Recursos Humanos o quien haga sus veces llevar el control de acuerdo con los resultados de la evaluación e informar mediante correo electrónico al área de nómina para validar el pago de la prima técnica.

Artículo 28. Remisión a otras normas. En lo relacionado con la solicitud, criterios, componentes, procedimiento y demás aspectos no contemplados en la presente resolución, se aplicará lo dispuesto en el Decreto Ley 1661 de 1991, y los Decretos 2164 de 1991, 1335 de 1999, 1336 de 2003, 2177 de 2006, 1164 de 2012 y demás normas que se encuentren vigentes y se apliquen sobre esta materia.

Artículo 29. Vigencia y derogatoria. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C.,



Fecha firma: 01/10/2021 13:20:30 GMT-05:00

ORLANDO A. CLAVIJO CLAVIJO

Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada

Resolución No. 20213100082437

FUNCIONARIO O CONTRATISTA	NOMBRE
Tramitado y Proyectado por	CLAUDIA ROCIO SANDOVAL RUIZ
Revisado para firma por	ANGELAPOVEDA CABEZAS JOICE KARINA CARDENAS CHRISTIAN RAFAEL HERAZO MIRANDA
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 la firma.	
DIRECCIÓN A NOTIFICAR	