

Resolución N°

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

La Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el **Decreto 2164 de 1991**, el **artículo 5º del Decreto 1661 de 1991**, el **Decreto 1336 de 2003**, el **Decreto 2177 de 2006**, el **Decreto 1164 de 2012**, y

CONSIDERANDO

Que a través de la ley 60 de 1990, el Congreso de la República confirió facultades extraordinarias al Presidente para modificar el régimen de prima técnica en las distintas Ramas y Organismos del Sector Público, a fin de que se regulara su concesión, no sólo bajo el criterio de formación avanzada y experiencia calificada, sino que además se permitiera su pago ligado a la evaluación de desempeño, facultades que se extendieron a la definición del campo de aplicación de dicho reconocimiento, al procedimiento y a los requisitos para su asignación a los empleados del Sector Público del Orden Nacional.

Que en ejercicio de las facultades conferidas, el Presidente de la República expidió el Decreto Ley 1661 de 1991, por medio del cual se modificó el régimen de prima técnica existente y se definió el campo de aplicación de dicho beneficio económico, concretando como criterios para su asignación en primer lugar, el de formación avanzada y experiencia calificada y en segundo lugar, el óptimo desempeño en el cargo determinado por la evaluación de desempeño.

La prima técnica se reformuló entonces como un estímulo económico exclusivamente para los servidores públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional, a fin de garantizar su permanencia al servicio del Estado, como consecuencia de su alto perfil para el ejercicio de cargos que demanden especialidad o como reconocimiento al desempeño en el cargo.

Que en aras del reconocimiento de dicho beneficio en cada Entidad de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, el Gobierno ordenó a cada una de éstas en el artículo 9º del Decreto 1661 de 1991 y su reglamentario (artículo 7º) la expedición, dentro de los límites consagrados en dicha normativa general, de regulaciones internas (resoluciones o acuerdos de juntas, consejos directivos o consejos superiores) dirigidas a adoptar las medidas pertinentes para aplicar el régimen de prima técnica para sus empleados de acuerdo con las necesidades específicas de cada Entidad u Organismo y la política de personal que adopten.

Que, asimismo, en los artículos 5º y 6º del Decreto 2164 de 1991 se estableció como competente para asignar dicho beneficio al Jefe de cada Organismo, quien luego de la solicitud y verificación de los requisitos exigidos según el criterio respectivo, debe proferir la Resolución de asignación debidamente motivada, previa expedición del respectivo certificado de disponibilidad presupuestal.

Que el artículo 1º del Decreto 1336 de 2003 delimita los cargos susceptibles de asignación de Prima Técnica.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DANIELA FERNANDA ORTIZ CARDOZO 	Gestión Jurídica
Revisó y Aprobó	JHON FREDY LOPEZ FRANCO- JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA 	Gestión Jurídica

Resolución N°

Que a través del Decreto 2177 de 2006 se modificaron los criterios de asignación de prima técnica y se dictaron otras disposiciones relacionadas con la materia.

Que a través del Decreto 1164 de junio 1° de 2012, se reglamenta el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño.

Que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad privada, a través de la Resolución No. 20213100082437 del 1 de octubre de 2021 estableció los criterios generales de asignación de Prima Técnica para los empleados de la entidad.

Que la Resolución No. 20213100082797 del 4 de octubre de 2021 determinó la ponderación de los factores que determinan el porcentaje asignable por concepto de Prima Técnica.

Que es necesario consolidar en un solo acto administrativo las disposiciones relativas a la aplicación y ponderación de la Prima Técnica dentro de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Definición de Prima Técnica. La Prima Técnica es un reconocimiento económico dirigido a atraer y retener en el servicio del Estado a empleados altamente calificados, cuyas funciones requieran conocimientos especializados o impliquen dirección y responsabilidad en la toma de decisiones.

Artículo 2. Empleados susceptibles de asignación de Prima Técnica. De acuerdo con el **Decreto 1336 de 2003**, la Prima Técnica podrá ser asignada a quienes desempeñen en propiedad los siguientes cargos del nivel directivo y asesor: Superintendente, Secretario General, Jefe de Oficina y Asesor adscritos al despacho del Superintendente.

CAPÍTULO II

CRITERIOS DE ASIGNACIÓN

Artículo 3. Criterios para la asignación de la Prima Técnica. La Prima Técnica podrá ser otorgada bajo uno de los siguientes criterios:

1. Formación avanzada y experiencia altamente calificada.
2. Evaluación del desempeño.
3. Prima Técnica Automática.

CAPITULO III

PRIMA TECNICA POR FORMACIÓN AVANZADA Y EXPERIENCIA ALTAMENTE CALIFICADA

Página 2 de 9

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DANIELA FERNANDA ORTIZ CARDOZO	Gestión Jurídica
Revisó y Aprobó	JHON FREDY LOPEZ FRANCO- JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA	Gestión Jurídica

Resolución N°

Artículo 4. Criterios de ponderación. La prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada se otorga a los empleados que desempeñen en propiedad, cargos del Nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y nivel Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito al despacho del Superintendente, que acrediten un título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada.

Parágrafo 1. Los requisitos aquí exigidos son adicionales a los que el empleado acredita para el desempeño del cargo, así mismo, el título de estudio de formación avanzada no podrá compensarse por experiencia, y deberá estar relacionado con las funciones del cargo.

Parágrafo 2. 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.

Parágrafo 3. La experiencia altamente calificada, es aquella adquirida por un empleado en el ejercicio profesional, en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo desempeñado, que lo han capacitado para realizar un trabajo complejo excelente. Dicha experiencia será calificada por el área de talento humano, quien deberá valorar las funciones y/u obligaciones relacionadas en las constancias aportadas por el empleado, las cuales deberán estar cargadas en el aplicativo SIGEP o aquel que lo reemplace.

Artículo 5. Acreditación de requisitos. El funcionario interesado en el reconocimiento de esta prima técnica 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 debidamente autorizada por el Ministerio de Educación Nacional.
- 2. Experiencia:** La experiencia deberá acreditarse mediante la presentación de constancias o certificación 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 6. 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.

Página 3 de 9

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DANIELA FERNANDA ORTIZ CARDOZO 	Gestión Jurídica
Revisó y Aprobó	JHON FREDY LOPEZ FRANCO- JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA 	Gestión Jurídica

Resolución N°

Artículo 7. Porcentaje de asignación: 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 8. Incremento. Se realizará de conformidad con el decreto de aumento salarial que expide anualmente el Gobierno Nacional, 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:

- Un tres por ciento (3%) por el título de especialización en áreas relacionadas con las funciones.
- Un nueve por ciento (9 %) por el título de maestría en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
- Un quince por ciento (15%) por el título de doctorado o candidato a doctorado, en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
- 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.
- 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.

Artículo 9. 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 10. 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 para liquidar aquellas prestaciones que expresamente la incluyan. Parágrafo. - Para los empleados públicos de nivel directivo que opten por esta prima, su reconocimiento es incompatible con la prima automática.

CAPITULO IV

PRIMA TECNICA POR EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Página 4 de 9

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DANIELA FERNANDA ORTIZ CARDOZO	Gestión Jurídica
Revisó y Aprobó	JHON FREDY LOPEZ FRANCO- JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA	Gestión Jurídica

Resolución N°

Artículo 11. Definición. La Prima Técnica por Evaluación de Desempeño es un reconocimiento económico que se otorga a los empleados públicos que obtengan una calificación sobresaliente en su evaluación del desempeño laboral, conforme a los parámetros establecidos en la normatividad vigente.

Artículo 12. Destinatarios. Tendrán derecho al otorgamiento de la prima técnica por evaluación de desempeño, los empleados públicos señalados en el artículo cuarto 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.

Paragrafo 1. La prima tecnica por evaluación de desempeño no constituye factor salarial para ningún efecto.

Paragrafo 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 13. Criterios de ponderación de factores para asignar la Prima Técnica por evaluación del desempeño. La calificación del desempeño del empleado que aspire a acceder a este reconocimiento se realizará tres meses después de su vinculación o posesión en el empleo, de acuerdo con los siguientes porcentajes

Porcentaje de cumplimiento de evaluación	Porcentaje de asignación
98.1% - 100%	50%
96.1% - 98%	45%
94.1% - 96%	40%
92.1% - 94%	35%
90% - 92%	30%

Artículo 14. Criterios de desempeño a evaluar. A efectos de otorgar la prima técnica por evaluación de desempeño, serán tenidos en cuenta los siguientes criterios, según el nivel del empleo desempeñado, y que a continuación se definen:

1. Nivel Directivo:

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

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DANIELA FERNANDA ORTIZ CARDOZO	Gestión Jurídica
Revisó y Aprobó	JHON FREDY LOPEZ FRANCO- JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA	Gestión Jurídica

Resolución N°

- 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 públicas asignadas a la entidad.
- a. Visión estratégica de la entidad . 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.
- a. Liderazgo efectivo. Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados
- a. Planeación. Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.
- a. 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.
- b. 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.
- a. 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.
- a. Resolución de conflictos. Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias.

2. 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 funciones y cumplir 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.

Página 6 de 9

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DANIELA FERNANDA ORTIZ CARDOZO 	Gestión Jurídica
Revisó y Aprobó	JHON FREDY LOPEZ FRANCO- JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA 	Gestión Jurídica

Resolución N°

Artículo 15. 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.
- Compromisos y evidencias.** El empleado que aspire al reconocimiento de la prima técnica por evaluación de desempeño deberá acordar con su jefe inmediato los compromisos derivados de los criterios de desempeño antes relacionados, de cuyo cumplimiento se deberá aportar la respectiva evidencia al momento de efectuarse la evaluación.

Parágrafo. Como quiera que el cargo de Jefe de Control Interno pertenece a la planta de la entidad, 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 16. 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 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 17. 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 ello, 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 los criterios de desempeño para el otorgamiento de la prima técnica, está procederá, dentro de los tres (3) días siguientes a reportar la novedad, con la finalidad de que se suspenda o no se proceda con su reconocimiento, según sea el caso.

Artículo 18. 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 o el acuerdo de compromisos.

CAPITULO III

Página 7 de 9

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DANIELA FERNANDA ORTIZ CARDOZO	Gestión Jurídica
Revisó y Aprobó	JHON FREDY LOPEZ FRANCO- JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA	Gestión Jurídica

Resolución N°

PRIMA TECNICA AUTOMÁTICA

Artículo 19. Prima Técnica Automática. De conformidad con lo establecido en la normatividad vigente, la Prima Técnica Automática se otorga a los empleados que ocupen el cargo de Superintendente y Superintendente Delegado, sin que sea necesario acreditar requisitos adicionales.

Artículo 20. Cuantía. El monto de esta prima será del cincuenta por ciento (50%) del total de lo que devenguen los funcionarios relacionados en el artículo anterior, por concepto de sueldo y gastos de representación.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 21. Solicitud y reconocimiento. El servidor público interesado en la asignación de la Prima Técnica deberá presentar una solicitud escrita al despacho del Superintendente, acompañada de los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos. En el caso de la Prima Técnica Automática, su reconocimiento será inmediato y no requerirá solicitud.

Artículo 22. Forma de pago. La Prima Técnica se reconocerá mediante acto administrativo y se pagará mensualmente. Para la evaluación de desempeño, se revisará anualmente el cumplimiento de los requisitos.

Artículo 23. Situaciones incompatibles para el pago. No hay lugar al pago de la prima técnica:

- a. Durante las licencias no remuneradas.
- b. No se podrá disfrutar de más de una prima técnica.
- c. No se cuente con la respectiva disponibilidad presupuestal y acto administrativo.

Artículo 24. El disfrute de la prima técnica se perderá:

- a. Por retiro del empleado de la Entidad a la cual presta sus servicios;
- b. Por la imposición de sanción disciplinaria de suspensión en el ejercicio de las funciones, caso en el cual el empleado sólo 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 del desempeño, se perderá además cuando el empleado obtenga una calificación de servicios inferior al noventa por ciento (90%), como mínimo del total de puntos de cada una de las calificaciones de servicios realizadas en el año inmediatamente anterior a la solicitud de otorgamiento, o porque hubieren cesado los motivos por los cuales se asignó.

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

Página 8 de 9

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DANIELA FERNANDA ORTIZ CARDOZO	Gestión Jurídica
Revisó y Aprobó	JHON FREDY LOPEZ FRANCO- JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA	Gestión Jurídica

Resolución N°

La pérdida de la prima técnica por cesación de los motivos que originaron su otorgamiento será declarada por el Jefe del organismo, mediante resolución motivada, contra la cual no procederá recurso alguno.¹

Artículo 25. Vigencia y derogatoria. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los


YENNIFFER PARRA MOSCOSO
Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada

¹ Función publica GUÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Prima Técnica de empleados públicos versión 4

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DANIELA FERNANDA ORTIZ CARDOSO 	Gestión Jurídica
Revisó y Aprobó	JHON FREDY LOPEZ FRANCO- JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA 	Gestión Jurídica