

RESOLUCION 0349 DE 2003

(marzo 25)

Diario Oficial No. 45.165, de 21 de abril de 2003

MINISTERIO DE AMBIENTE, VIVIENDA Y DESARROLLO TERRITORIAL

Por la cual se establecen los criterios para la asignación de la prima técnica en el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial.

EL VICEMINISTRO DE AMBIENTE ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DEL
DESPACHO DE LA MINISTRA DE AMBIENTE, VIVIENDA Y DESARROLLO
TERRITORIAL,

en ejercicio de las funciones legales en especial las que le confieren el Decreto [1661](#) y los artículos [7o.](#) y [8o.](#) del Decreto Reglamentario 2164 de 1991, y

CONSIDERANDO:

1. Que de conformidad con el artículo [1o.](#) del Decreto Ley 1661 de 1991 y el artículo [1o.](#) del Decreto Reglamentario 2164 del mismo año, 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 en el cargo.
2. Que de acuerdo con lo establecido en los artículos [7o.](#) y [8o.](#) del Decreto 2164 de 1991, le corresponde al jefe del organismo en concordancia con las necesidades del servicio, la política de personal que se adopte y la disponibilidad presupuestal, determinar por medio de resolución motivada los empleos susceptibles de asignación de prima técnica, fijar los criterios con base en los cuales se otorgará la referida prima y la ponderación de los factores para determinar el porcentaje asignable de este beneficio al funcionario.
3. Que según el Decreto [1724](#) de 1997, que modifica el régimen de prima técnica para los empleados públicos del Estado, esta solo podrá asignarse a quienes estén nombrados con carácter permanente en un cargo de los niveles Directivo, Asesor o Ejecutivo.
4. Que de conformidad con el Decreto Ley [1661](#) de 1991 y su Decreto Reglamentario [2164](#) del mismo año, para la asignación de prima técnica serán tenidos en cuenta alternativamente los criterios de formación avanzada y experiencia y evaluación del desempeño.
5. Que para la evaluación del desempeño de los empleados de carrera en concordancia con el inciso tercero del artículo [8o.](#) del Decreto Reglamentario 2164 de 1991, el monto de la prima técnica se establecerá con base en los puntajes obtenidos en la calificación de servicios.
6. Que para establecer el monto de la prima técnica de los empleados de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con el párrafo del artículo [5o.](#) del Decreto Reglamentario 2164 de 1991; el desempeño se evaluará según el sistema que adopte cada entidad.
7. Que según lo establecido en el artículo [4](#) del Decreto 1661 de 1991 y [10](#) del Decreto

Reglamentario 2164 de 1991, la prima técnica se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del cual es titular el beneficiario, porcentaje que no podrá ser superior al cincuenta por ciento (50%) del valor de la misma y se ajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que se decreten;

Que en mérito de lo expuesto;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. DE LOS EMPLEOS SUSCEPTIBLES DE ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA. La prima técnica sólo podrá asignarse a quienes estén nombrados con carácter permanente en un cargo de los niveles Directivo, Asesor, o Ejecutivo.

☐ ARTÍCULO 2o. CRITERIOS MÍNIMOS PARA LA ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA. De conformidad con, el artículo 3o. del Decreto Reglamentario 2164 de 1991, modificado por el artículo 1o. del Decreto 1335 de 1999, la prima técnica podrá otorgarse alternativamente por:

1. Título de estudios de formación avanzada y tres (3) años de experiencia altamente calificada, o
2. Por evaluación del desempeño.

PARÁGRAFO. El título de formación avanzada podrá compensarse por tres (3) años de experiencia altamente calificada en el ejercicio profesional, o en la investigación técnica o científica, en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo.

☐ ARTÍCULO 3o. CUANTÍA. La prima técnica se otorgará como porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al cargo del cual es titular el empleado, porcentaje 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 empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que se decreten (artículo 10 del Decreto Reglamentario 2164 de 1991).

PARÁGRAFO. El valor de la prima técnica podrá ser revisado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada y cuando el empleado 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 artículo 10 del Decreto Reglamentario 2164 de 1991).

☐ ARTÍCULO 4o. PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA. El empleado que ocupe con carácter permanente un cargo susceptible de asignación de prima técnica, solicitará por escrito al Jefe del área de Talento Humano o quien haga sus veces, la asignación de la prima.

El Jefe del área de Talento Humano o quien haga sus veces verificará si el solicitante acredita los requisitos y proyectará la respectiva resolución motivada para la aprobación del Ministro, previa expedición del certificado de disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO. La solicitud de asignación o revisión del valor de prima técnica no constituye por sí misma una obligación a cargo del nominador, ni derecho a favor del solicitante de serle otorgada.



ARTÍCULO 5o. PÉRDIDA. El disfrute de la prima técnica se perderá cuando se presente cualquiera de las causales contempladas en el artículo [11](#) del Decreto Reglamentario 2164 de 1991.



ARTÍCULO 6o. Factores de ponderación para asignar prima técnica por formación avanzada y experiencia:

1. El treinta por ciento (30%) de la asignación básica mensual para quienes cumplan los requisitos mínimos exigidos para asignación de prima técnica, los cuales deben exceder a los exigidos para el desempeño del empleo.

2. Hasta un veinte por ciento (20%) por estudios y experiencia que excedan los requisitos mínimos para el desempeño del empleo y para la asignación de prima técnica, a que hace referencia el numeral anterior, y por trabajos de investigación o publicación de obras, según lo siguiente:

- Quince por ciento (15%) por cada título adicional de formación universitaria o profesional de una carrera adicional.
- Diez por ciento (10%) por cada título adicional de especialización.
- Veinte por ciento (20%) por cada magíster adicional
- Veinticinco por ciento (25%) por cada doctorado adicional.
- Dos punto cinco por ciento (2.5%) por cada curso o seminario internacional.
- Cinco por ciento (5%) por cada año de experiencia específica.
- Dos punto cinco por ciento (2.5%) por cada año de experiencia relacionada con las funciones del cargo.
- Diez por ciento (10%) por cada año de experiencia docente en entidad debidamente reconocida y cuyo contenido se relacione con las funciones del cargo, con una intensidad mínima de tres (3) horas cátedra semanales en el año lectivo.
- 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 o con el objetivo de la entidad.

PARÁGRAFO. De conformidad con el artículo [8o.](#) del Decreto Reglamentario 2164 de 1991, 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 reconocido u homologado de acuerdo con las normas legales que regulan la materia.



ARTÍCULO 7o. Factores de ponderación para asignar prima técnica por evaluación del desempeño o calificación de servicios.

a) El cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual, para quienes obtengan

evaluación del desempeño o calificación de servicios comprendida entre 980 y 1.000 puntos del total del formulario correspondiente;

b) El cuarenta y cinco por ciento (45%) de la asignación básica mensual para quienes tengan evaluación del desempeño o calificación de servicios comprendida entre 960 y 979 puntos del total del formulario correspondiente;

c) El cuarenta por ciento (40%) de la asignación básica mensual para quienes tengan evaluación del desempeño o calificación de servicios comprendida entre 940 y 959 puntos del total del formulario correspondiente;

d) El treinta y cinco por ciento (35%) de la asignación básica mensual para quienes tengan evaluación del desempeño o calificación de servicios comprendida entre 920 y 939 puntos del total del formulario correspondiente;

e) El treinta por ciento (30%) de la asignación básica mensual para quienes tengan evaluación del desempeño o calificación de servicios comprendida entre 900 y 919 puntos del total del formulario correspondiente.



ARTÍCULO 8o. FACTORES DE PONDERACIÓN PARA ASIGNAR LA PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Se deberán tener en cuenta los mismos factores establecidos en el artículo anterior y la evaluación para el otorgamiento comprenderá por lo menos un período de servicio en el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial no menor de un (1) mes. Una vez otorgado este beneficio, se efectuarán evaluaciones anuales sucesivas.

PARÁGRAFO 1o. Durante el período correspondiente a la evaluación anual, se surtirán evaluaciones parciales en los siguientes casos:

- Por cambio de evaluador:

- Por interrupción de dicho período por término igual o superior a treinta (30) días calendario continuos.

- La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere, y el final del período.

PARÁGRAFO 2o. Igualmente se podrá evaluar extraordinariamente el desempeño del funcionario objeto de prima técnica cuando así lo determine el jefe inmediato y el superior jerárquico. Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de efectuada la última calificación y deberá comprender todo el período no calificado, hasta el momento de la orden.



ARTÍCULO 9o. EVALUACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Los empleados de libre nombramiento y remoción, para efectos de la asignación de prima técnica, serán evaluados en los formularios que se utilizan para la evaluación del desempeño de los empleados de carrera.



ARTÍCULO 10. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su

publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D. C., a 25 de marzo de 2003.

El Viceministro de Ambiente Encargado de las funciones del despacho de la Ministra de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial,

JUAN PABLO BONILLA ARBOLEDA.



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

