Unidad para las Víctimas

RESOLUCIÓN NÚMERO _____ **DEL** 15 AGO. 2024

No 03205

"Por la cual se reglamenta la Asignación de Prima Técnica a los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones"

LA DIRECTORA GENERAL
DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las que le confiere Ley 909 de 2004, artículo 7 del Decreto 4802 de 2011, Decreto Ley 1661 de 1991, Decretos 2164 de 1991, 1335 de 1999, 1336 de 2003, 2177 de 2006, 1164 de 2012 el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 0844 del 04 de julio de 2024 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 23 de la Ley 909 de 2004 establece que *"(...) Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo (...)".*

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

Que los artículos 7 y 8 del Decreto 2164 de 1991, establece que los jefes de los organismos y conforme con las necesidades específicas del servicio, con la política de personal que se adopte y con sujeción a la disponibilidad presupuestal, determinarán, por medio de resolución motivada o de acuerdo, según el caso, los niveles, las escalas o los grupos ocupacionales, las dependencias y los empleos susceptibles de asignación de prima técnica, los criterios con base en los cuales se otorgará la referida prima.

Que el artículo 1 del Decreto 1336 de 2003, modificado por el articulo 2 del Decreto 2177 de 2006, consagra 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 al despacho del Director de Unidad Administrativa Especial, entre otros.

Que mediante Resolución No 02319 del 05 de agosto de 2019 se reglamentó en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Victimas, la asignación de Prima Técnica por Evaluación del Desempeño a los funcionarios en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Victimas.

Que mediante Resolución No 2320 del 05 de agosto de 2019, se reglamentó la Asignación de Prima Técnica por Formación Avanzada y Experiencia Altamente Calificada a los funcionarios de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Victimas.

Que atendiendo las disposiciones legales anteriormente enunciadas, así como las herramientas técnicas emitidas por el Departamento Administrativo para la Función Pública, en materia de implementación de la política y dimensión del talento humano, en aras de continuar con la mejora de la gestión estratégica con calidad e integridad del servicio para generar valor público, se considera necesario actualizar y unificar en un solo acto administrativo los criterios para el otorgamiento de la Prima Técnica para los (las) funcionarios (as) de Libre Nombramiento y Remoción de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Victimas.

Unidad para las Víctimas

RESOLUCIÓN NÚMERO No 03205 **DEL** 15 AGO. 2024

"Por la cual se reglamenta la Asignación de Prima Técnica a los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones"

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1° Definición de prima técnica: Es un reconocimiento económico para atraer o mantener al servicio del Estado a servidores (as) o empleados (as) 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° Ámbito de aplicación: Tendrán derecho a la prima técnica los (as) empleados (as) públicos (as) de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Victimas, quienes se desempeñen en propiedad o con carácter permanente en cargos del Nivel Directivos, Jefes de Oficina Asesora y Asesor, cuyos empleos se encuentren adscritos al Despacho de la Dirección General de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Victimas.

PARAGRAFO: Los (las) empleados (as) públicos (as) del nivel Directivo que tengan asignada prima automática en virtud de lo establecido en el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que los sustituyan o modifiquen, podrán optar por la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada en los mismos términos y condiciones señalados en los Decretos 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006, así como los decretos por los cuales se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, expedidos por el Presidente de la República en desarrollo de las disposiciones contenidas en la Ley 4 de 1992 y demás disposiciones que los modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.

ARTÍCULO 3° Clases prima técnica. Podrá asignarse prima técnica a quienes ocupen en propiedad un empleo en uno de los cargos señalados en el artículo anterior, teniendo en cuenta uno de los siguientes criterios:

- **a.** Prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada.
- **b.** Prima técnica por evaluación del desempeño

PARAGRAFO 2. El título de formación avanzada no podrá compensarse por experiencia y deberá estar relacionado con las funciones del cargo.

ARTICULO 4° Competencia para asignar prima técnica. Será competente para reconocer y asignar la prima técnica, el (la) Director (a) General de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, mediante la expedición de Acto Administrativo debidamente motivado.

ARTICULO 5°. Reconocimiento de la prima técnica. El reconocimiento de la prima técnica a los (las) servidores (as) de que trata el artículo 2 del presente acto administrativo, deberá efectuarse mediante resolución motivada dentro de un (01) mes, contado a partir de la fecha de radicación de la solicitud por parte del (la) interesado (a).

ARTICULO 6°. Disponibilidad Presupuestal. Para la Asignación de Prima Técnica en cualquiera de los dos criterios, deberá contar previamente con la Disponibilidad Presupuestal Respectiva que garantice el respectivo pago.

CAPITULO II
PRIMA TÉCNICA POR FORMACIÓN AVANZADA Y EXPERIENCIA ALTAMENTE CALIFICADA

ARTICULO 7°. Prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada. Para efectos del reconocimiento de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, la cual constituye factor salarial, se requiere que el (la) servidor (a) desempeñe en propiedad un empleo susceptible de asignación, conforme con lo señalado en el presente Acto Administrativo y que además acredite los siguientes requisitos adicionales a los establecidos en el Manual de Funciones, y Competencias Laborales para el empleo del cual es titular.

7.1 Título de estudios de formación avanzada: Se entenderá como título universitario de formación avanzada aquel que corresponda a alguno de los programas 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 es el reconocimiento expreso de carácter académico, otorgado a una persona natural a la culminación de un programa, por haber adquirido un saber determinado en una institución de educación superior, que para efectos de los programas de posgrado corresponda a la modalidad de especialización, maestría, doctorado, posdoctorado y aquellos que establezcan las disposiciones legales correspondientes. Los estudios deben estar relacionados con las funciones del cargo que desempeña en propiedad el servidor interesado en su reconocimiento. Tal reconocimiento se hará constar con un diploma o acta de grado que acredite el título.

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

7.2 La experiencia altamente calificada: Es aquella adquirida por una persona en el ejercicio profesional, que la ha 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.

Para la asignación de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, el (la) Coordinador(a) del Grupo de Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, validará que la experiencia, con base en los soportes de la historia laboral o los que allegue el (la) solicitante.

El término de la experiencia altamente calificada que se exige por este criterio es de cinco (5) años de experiencia profesional relacionada, que deberán exceder los requisitos mínimos establecidos para el desempeño del cargo del cual se es titular, según lo dispuesto en el manual de funciones y Competencias Laborales del respectivo empleo.

"Por la cual se reglamenta la Asignación de Prima Técnica a los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones"

ARTICULO 8°. Cuantía de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada. La prima técnica por el criterio de formación avanzada y experiencia altamente calificada se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo titular el (la) beneficiario (a), en un porcentaje equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor de esta, la cual constituye factor salarial, siempre y cuando se acrediten los requisitos del artículo anterior.

El valor de la prima técnica se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del (la) empleado (a), teniendo en cuenta los reajustes salariales que se decreten por la autoridad competente.

PARÁGRAFO.- El valor de la prima técnica podrá ser revisado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. También podrá ser revisado cuando el (la) empleado (a) cambie de empleo. En ambos casos la revisión podrá efectuarse a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo de revisión."

CAPITULO III
PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTICULO 9°. Reconocimiento: Para el otorgamiento de la prima técnica de que trata el presente artículo se tendrá en cuenta, la evaluación del desempeño que comprenderá por lo menos un período de servicio no inferior a tres (3) meses, en el ejercicio del cargo en propiedad o con carácter permanente, en la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en el respectivo empleo.

ARTICULO 10°. Factores del desempeño. La evaluación del desempeño para el otorgamiento de Prima Técnica, se realizará en consideración a los siguientes factores del desempeño:

I. COMPETENCIAS COMUNES.

- **APRENDIZAJE CONTINUO:** Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.

- **ORIENTACION A RESULTADOS:** Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.

- **ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CUIDADANO:** 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.

- **COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN:** Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.

- **TRABAJO EN EQUIPO:** Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.

- **ADAPTACION AL CAMBIO**: Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.

II COMPENTENCIAS ESPECIFICAS NIVEL DIRECTIVO:

- **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.

- **LIDERAZGO EFECTIVO:** Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.

- **PLANEACIÓN:** Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.

- **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.

- **GESTIÓN DEL DESARROLLO DE 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.

- **PENSAMIENTO SISTÉMICO:** Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.

- **RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:** Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.

II COMPETENCIAS ESPECIFICAS NIVEL ASESOR

- **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.

ARTICULO 11°. Escalas y puntajes. Para el acceso a la escala de Prima técnica por este criterio, el (la) servidor (a) público (a) deberá obtener un porcentaje correspondiente a mínimo el noventa por ciento (90%) del total de la última Evaluación del desempeño, de acuerdo con las siguientes escalas y puntajes:

I ESCALAS:

ESCALA	CALIFICACION	PORCENTAJE DE P TECNICA A OTORGAR
De 900 a 919 puntos	Sobresaliente	30%
De 920 a 939 puntos	Sobresaliente	35%
De 940 a 959 puntos	Sobresaliente	40%
De 960 a 979 puntos	Sobresaliente	45%
De 980 a 1000 puntos	Sobresaliente	50%

II PUNTAJES:
COMPETENCIAS COMUNES

AREAS	DESCRIPCIÓN DE FACTORES	PUNTAJE				
		BAJO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	PUNTAJE FINAL
COMPETENCIAS COMUNES.	APRENDIZAJE CONTINUO: Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	10	40	60	75	
	ORIENTACION A RESULTADOS: Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	10	40	60	75	

AREAS	DESCRIPCIÓN DE FACTORES	PUNTAJE				
		BAJO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	PUNTAJE FINAL
	ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CUIDADANO: 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.	10	40	60	75	
	COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN: Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	10	40	60	75	
	TRABAJO EN EQUIPO: Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	10	40	60	75	
	ADAPTACION AL CAMBIO: Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	10	40	60	75	
	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTORES DE COMPETENCIAS COMUNES					**500**

II. COMPETENCIAS ESPECIFICAS NIVEL DIRECTIVO:

AREAS	DESCRIPCIÓN DE FACTORES	PUNTAJE				
		BAJO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	PUNTAJE FINAL
COMPETENCIAS ESPECIFICAS NIVEL DIRECTIVO	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	10	25	55	75	
	LIDERAZGO EFECTIVO: Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados	10	25	55	70	
	PLANEACIÓN: Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	10	25	55	70	
	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	10	25	55	70	
	GESTIÓN DEL DESARROLLO DE 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	10	25	55	70	

AREAS	DESCRIPCIÓN DE FACTORES	PUNTAJE				
		BAJO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	PUNTAJE FINAL
	PENSAMIENTO SISTÉMICO: Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados	10	25	55	70	
	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas	10	25	55	75	
	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTORES DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS					**500**

III. COMPETENCIAS ESPECIFICAS NIVEL ASESOR:

AREAS	DESCRIPCION DE FACTORES	PUNTAJE				
		BAJO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	PUNTAJE FINAL
COMPETENCIAS ESPECIFICAS NIVEL ASESOR	CONFIABILIDAD TÉCNICA: Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad.	10	40	70	100	
	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.	10	40	70	100	
	INICIATIVA: Anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución.	10	40	70	100	

AREAS	DESCRIPCION DE FACTORES	PUNTAJE				
		BAJO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE	PUNTAJE FINAL
	CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES: Capacidad para relacionarse en diferentes entornos con el fin de cumplir los objetivos institucionales.	10	40	70	100	
	CONOCIMIENTO DEL ENTORNO: Conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones con el entorno.	10	40	70	100	
	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTORES DE COMPETENCIAS ESPECIFICAS					**500**

ARTICULO 12°. Adoptar el formato de Evaluación del Desempeño para el acceso y otorgamiento de la Prima Técnica por dicho criterio, a los servidores públicos que estén nombrados en propiedad en empleos de nivel Directivo, Jefes de Oficina y asesor que se encuentren adscritos al despacho de la Dirección General de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

ARTICULO 13°. Procedimiento. Para el otorgamiento de Prima Técnica bajo el criterio de Evaluación de Desempeño se adelantarán los siguientes pasos:

1. Cumplidos tres (3) meses en el ejercicio de las funciones, contados a partir de la fecha de posesión en el cargo, el (la) servidor (a) público (a) podrá solicitar al Grupo de Gestión del Talento Humano, la asignación de Prima Técnica por Evaluación del Desempeño.
2. Efectuada la solicitud, el Grupo de Gestión del Talento Humano procederá al diligenciamiento del formulario para la asignación de Prima Técnica por el criterio de Evaluación del Desempeño, de acuerdo con los parámetros establecidos en el mismo.
3. Diligenciado por el superior inmediato el formulario de evaluación del desempeño laboral adoptado a través de este acto administrativo, se deberá entregar al Grupo de Gestión del Talento Humano junto con la solicitud, de acuerdo con los criterios definidos en el formulario.
4. Si la Calificación obtenida por el (la) servidor (a) público (a) es como mínimo de 900 puntos sobre el total de la evaluación (1000 puntos), el Grupo de Gestión del Talento Humano procederá a revisar si el solicitante acredita los requisitos para la asignación de la Prima Técnica por Evaluación del Desempeño.
5. Cumplido lo anterior y en el evento de ser procedente la asignación de la prima técnica el Grupo de Gestión del Talento Humano presentará su recomendación ante la Dirección General de la Unidad y confirmará la existencia de disponibilidad presupuestal que ampare el este gasto.
6. Verificada la existencia de la Disponibilidad Presupuestal, el (la) Director (a) General de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, emitirá el acto administrativo que concede la correspondiente Prima Técnica por evaluación del desempeño a el (la) servidor (a) público (a).

Unidad para las Víctimas

RESOLUCIÓN NÚMERO No 03205 **DEL** 15 AGO. 2024

"Por la cual se reglamenta la Asignación de Prima Técnica a los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción de la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se dictan otras disposiciones"

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.

La pérdida de la prima técnica por cesación de los motivos que originaron su otorgamiento será declarada por el (la) Director (a) General, mediante resolución motivada, contra la cual no procederá recurso alguno.

ARTICULO 16°. Vigencia. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga las resoluciones No 02319 y 02320 del 05 de agosto de 2019 y demás disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 15 AGO. 2024

LILIA SOLANO RAMÍREZ

DIRECTORA GENERAL

Aprobó: Yury Heltmhur Garcia Torres– Secretario General.
Revisó: Diana Marcela Villarraga-Abogada Dirección General.
V.B.: Claudia Del Pilar Romero Pardo - Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano.
Revisó: Geraldine Borraez Santos – Grupo de Gestión de Talento Humano.
Proyectó: Paula Miranda Bohórquez Botero – Grupo de Gestión de Talento Humano.