



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA

RESOLUCION NUMERO

401

DE 19

(15 JUL. 2003)

Por la cual se reglamenta la asignación de Prima Técnica por Evaluación del Desempeño en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA

en ejercicio de facultades legales que le confieren los artículos 5° y 9° del Decreto ley 1661 de 1991, el artículo 7° del Decreto Reglamentario 2164 de 1991 y el Decreto 1336 de 2003

CONSIDERANDO :

Que de conformidad con lo definido en el artículo 1° del Decreto Ley 1661 y el artículo 1° del decreto reglamentario 2164 de 1991, la prima técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a empleados altamente calificados que se requerían 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. Así mismo será un reconocimiento al desempeño del cargo.

Que el Decreto No. 1336 de 2003, modifica el régimen de prima técnica para los empleados del Estado, en el sentido de 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 acuerdo con los artículo 7° y 8° del Decreto 2164 de 1991, , corresponde al Director del Departamento mediante Resolución, determinar los niveles, las escalas, los grupos ocupacionales, las dependencias y los empleos susceptibles de asignación de prima técnica, así como los criterios con base en los cuales se otorgará la referida prima y la ponderación de los factores para determinar el porcentaje a asignar a cada funcionario.

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, experiencia altamente calificada y evaluación del desempeño.

Que de conformidad con lo establecido en el inciso 3° del artículo 8° y el párrafo del artículo 5° del decreto 2164 , el jefe del organismo establecerá el monto de la prima con base en los puntajes obtenidos en la calificación de servicios para los empleados de carrera y adoptará un sistema de evaluación del desempeño para los empleados de libre nombramiento y remoción.

Que según lo establecido en el artículo 4° del decreto ley 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 cuales titular el beneficiario, porcentaje que no podrá ser superior al 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.

Que de acuerdo con el párrafo del artículo 10° del decreto reglamentario 2164 de 1991, el valor de la prima técnica podrá ser revisado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada y en el evento en que el empleado cambie de empleo; en ambos casos la revisión podrá efectuarse de

✓

Continuación de la resolución "por la cual se reglamenta la asignación de Prima Técnica por Evaluación del Desempeño en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística"

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

RESUELVE:

ARTICULO 1º. Establézcase el criterio de Evaluación del Desempeño para otorgar prima técnica en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

ARTICULO 2º. NIVELES EN LOS CUALES SE OTORGA PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO O CALIFICACIÓN DE SERVICIOS: La prima técnica solo podrá asignarse a quienes estén nombrados con carácter permanente en un cargo de los niveles Directivo o Asesor y cuyo empleo se encuentre adscrito al Despacho del Director del Departamento.

ARTICULO 3º. 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 de Personal o quien haga sus veces, la asignación de la prima técnica, acompañada del formulario de evaluación o calificación de que trata la presente resolución, debidamente diligenciado.

Una vez reunida la documentación, el Jefe de Personal o quien haga sus veces, verificará dentro de un término máximo de quince (15) días hábiles, si el solicitante acredita los requisitos para la asignación de prima técnica.

Si el empleado llenare los requisitos, el Director proferirá la resolución de asignación, debidamente motivada, y previa la expedición del respectivo certificado de disponibilidad presupuestal

ARTICULO 4º. CUANTÍA . La prima técnica se otorgara como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del funcionario al que se asigna, el cual no podrá ser superior al 50% del valor de la asignación y se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del empleado, teniendo en cuenta los ajustes salariales que ordene el gobierno.

PARÁGRAFO: El valor de la prima técnica podrá ser revisado, previa evaluación de los factores de ponderación con los cuales fue otorgada y cuando el empleado cambie de empleo en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística y el cargo sea de aquellos susceptibles de prima técnica. La revisión podrá efectuarse de oficio o a solicitud d el interesado. Los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo de revisión.

ARTICULO 5º. MONTO PARA LA ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA: El monto de la prima técnica será el que resulte del puntaje obtenido en la evaluación del desempeño o calificación de servicios según el caso, así:

- A) Hasta el 50% de la asignación básica mensual, para funcionarios del nivel directivo, asesor a quienes le sean asignadas funciones de coordinación de grupo y Jefes de Oficina Asesora, que obtengan evaluación del desempeño superior a 900 puntos del total del formulario correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

DE 900 A 915 PUNTOS	20%
DE 916 A 925 PUNTOS	25%
DE 926 A 935 PUNTOS	30%
DE 936 A 945 PUNTOS	35%
DE 946 A 955 PUNTOS	40%
DE 956 PUNTOS EN ADELANTE	50%

Continuación de la resolución "por la cual se reglamenta la asignación de Prima Técnica por Evaluación del Desempeño en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística"

- B) Hasta el 50% de la asignación básica mensual, para funcionarios del nivel Asesor adscritos a la planta de personal del Despacho del Director, que obtengan evaluación del desempeño superior a 900 puntos del total del formulario correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

DE 900 A 915 PUNTOS	10%
DE 916 A 925 PUNTOS	15%
DE 926 A 935 PUNTOS	20%
DE 936 A 945 PUNTOS	25%
DE 946 A 955 PUNTOS	30%
DE 956 A 965 PUNTOS	35%
DE 966 EN ADELANTE	50%

- C) Hasta el 40% de la asignación básica mensual, para funcionarios del nivel Asesor que se encuentren en carrera administrativa y que obtengan calificación de servicios superior a 900 puntos del total del formulario correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

DE 900 A 915 PUNTOS	10%
DE 916 A 925 PUNTOS	15%
DE 926 A 935 PUNTOS	20%
DE 936 A 945 PUNTOS	25%
DE 946 A 955 PUNTOS	30%
DE 956 A 965 PUNTOS	35%
DE 966 EN ADELANTE	40%

PARÁGRAFO: Para los empleados de Carrera Administrativa, que desempeñen cargos del nivel Asesor y los funcionarios del nivel Ejecutivo que tengan reconocida prima técnica, continuarán disfrutando de ella hasta que cumplan las condiciones o requisitos que dieron origen al reconocimiento de dicha prima.

ARTICULO 6°. FACTORES DE PONDERACIÓN PARA ASIGNAR Y CONSERVAR LA PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO A LOS EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN: Los empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados mediante el diligenciamiento del formulario diseñado para tal efecto y la ponderación de los factores establecidos será el porcentaje asignable al empleado. La evaluación para el otorgamiento comprenderá por lo menos un periodo de servicios en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística no inferior a dos (2) meses, y una vez otorgada se efectuarán evaluaciones semestrales sucesivas en los meses de Enero y Julio del respectivo año calendario.

PARÁGRAFO PRIMERO: Durante el periodo correspondiente a las evaluaciones semestrales, se surtirán evaluaciones parciales en los siguientes casos:

- Por cambio de evaluador
- Por interrupción de dicho periodo por termino 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 periodo semestral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Igualmente se podrá evaluar extraordinariamente el desempeño del funcionario de libre nombramiento y remoción objeto de prima técnica cuando así lo determine el jefe inmediato o el superior jerárquico. Esta evaluación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de efectuada la última y deberá comprender todo el periodo no evaluado, hasta el momento de la orden.

ARTICULO 7°. FORMULARIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN: Adóptense como formularios para la evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción, para efectos de la asignación de prima técnica, los que hacen parte integral de la presente Resolución, denominados así:

Continuación de la resolución "por la cual se reglamenta la asignación de Prima Técnica por Evaluación del Desempeño en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística"

- FORMULARIO 1: Evaluación del desempeño Nivel Directivo y Asesor con personal a cargo
- FORMULARIO 2: Evaluación del desempeño Nivel Asesor sin personal a cargo

ARTICULO 8°. FACTORES DE PONDERACIÓN PARA CONSERVAR LA PRIMA TÉCNICA A LOS CARGOS DE NIVELES DIFERENTES AL DIRECTIVO, JEFES DE OFICINA ASESORA Y ASESOR DEL DESPACHO DEL DIRECTOR, POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: serán evaluados mediante el sistema de calificación de servicios e instrumentos adoptados por el Departamento Administrativo de la Función Pública. La evaluación para conservarla, se efectuarán semestralmente en los meses de Enero y Julio del respectivo año calendario. El monto a asignar será el establecido en el literal c) del artículo 5° de la presente Resolución.

PARÁGRAFO PRIMERO: Durante el periodo correspondiente a las evaluaciones semestrales, se surtirán evaluaciones parciales en los siguientes casos:

- Por cambio de evaluador
- Por interrupción de dicho periodo por termino 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 periodo semestral.

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

ARTICULO 9°. FORMULARIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA CONSERVAR LA PRIMA TÉCNICA A LOS CARGOS DE NIVELES DIFERENTES AL DIRECTIVO, JEFES DE OFICINA ASESORA Y ASESOR DEL DESPACHO DEL DIRECTOR,: Adóptense como formularios para la evaluación del desempeño para efectos de la conservación de prima técnica, los formularios diseñados por el sistema de calificación de servicios e instrumentos adoptados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTICULO 10°. PERDIDA: El disfrute de la prima técnica se perderá cuando se presenten las siguientes causales contempladas en el artículo 11 del Decreto Reglamentario 2164 de 1991:

1. Por retiro del empleado del Departamento Administrativo Nacional de Estadística
2. Por imposición de sanción disciplinaria de suspensión en el ejercicio de las funciones, caso en el cual, el empleado solo podrá volver a solicitarla transcurridos dos 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
3. Por obtener el empleado en la calificación de servicios o evaluación del desempeño, según sea el caso, un porcentaje inferior al 90% del total de puntos.

PARÁGRAFO: 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 o evaluación. La pérdida de la prima técnica por cesación de los motivos que originaron su otorgamiento de que trata el numeral 3 del presente artículo, será declarada por el Director mediante resolución motivada contra la cual no procederá recurso alguno.

ARTICULO 11°. EXCEPCIONES A SU APLICACIÓN: La prima técnica por evaluación del desempeño no se aplicará al Director, Subdirector, Directores Técnicos u operativos.

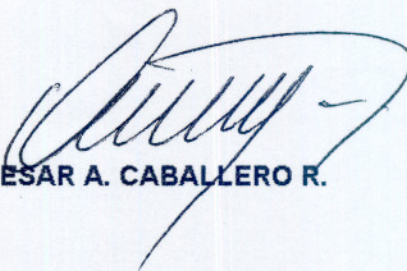
Continuación de la resolución "por la cual se reglamenta la asignación de Prima Técnica por Evaluación del Desempeño en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística"

ARTICULO 12° VIGENCIA La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición deroga las Resoluciones 577 de 1998, 170 de 2000 y 348 de 2003.




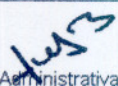
COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a **15 JUL. 2003**

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO,


CESAR A. CABALLERO R.

DANE: GESTIÓN CON CALIDAD CERTIFICADA

Area Recursos Humanos		Oficina Asesora Jurídica		Vobo.
Elaboró: Analista de Sist. LMA 	Revisó: Asesor. ACRR 	Revisó: Profesional 	Vobo: Jefe of. Jurídica JRP	LFB  Dirección Administrativa y Financiera