INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA

MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO
INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA – INM

RESOLUCIÓN NÚMERO 180 - 2019

(17 MAY 2019)

"Por la cual se determinan los empleos susceptibles de asignación de prima técnica en el Instituto Nacional de Metrología y se adoptan los criterios y procedimientos para su otorgamiento"

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confiere el Decreto Ley 1624, 1661, los Decretos 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006, 1164 de 2012, y,

CONSIDERANDO:

Que 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.

Que 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 los de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los despachos de los siguientes servidores: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Subdirector de Departamento Administrativo, Superintendente y Director de Unidad Administrativa Especial o sus equivalentes en los diferentes Órganos y Ramas del Poder Público y que acrediten un título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, que se evaluarán según el sistema que adopte cada entidad.

Que la Prima Técnica por Evaluación del Desempeño, es la que se otorga a los empleados que desempeñen en propiedad, los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los Despachos de los siguientes empleados: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Subdirector de Departamento Administrativo, Superintendente, Director de Establecimiento Público, Director de Agencia Estatal y Director de Unidad Administrativa Especial o sus equivalentes en los diferentes órganos y Ramas del Poder Público, y que obtuvieren un porcentaje correspondiente como mínimo al noventa por ciento (90%) del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad.

Que de conformidad con el artículo 1° del Decreto Ley 1661 de 1991 y 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 entidad.

Que los artículos 7° y 8° del Decreto 2164 de 1991 establecen que, el Jefe del organismo, conforme con las necesidades específicas de servicio, con la política de personal que se adopte y con sujeción a la disponibilidad presupuestal, determinarán por medio de resolución motivada, los niveles, las escalas o 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 asignable al empleado.

Que el Decreto 1336 de 2003, modificado a su vez por el Decreto 2177 de 2006, modificó el régimen de prima técnica para los empleados públicos disponiendo en su artículo 1° que:

> *"Artículo 1°. Modifícase el artículo 3° del Decreto 2164 de 1991, modificado por el artículo 1° del Decreto 1335 de 1999, el cual quedará así:*
>
> *Artículo 3°. Criterios para asignación de prima técnica. Para tener derecho a prima técnica, además de ocupar un cargo en uno de los niveles señalados en el artículo 1° del Decreto 1336 de 2003, adscritos a los Despachos citados en la mencionada norma, incluyendo el Despacho del Subdirector de Departamento Administrativo, será tenido en cuenta uno de los siguientes criterios:*
>
> *a) Título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada;*
>
> *b) Evaluación del desempeño.*
>
> *Para efectos del otorgamiento de la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, se requiere que el funcionario acredite requisitos que excedan los establecidos para el cargo que desempeñe.*
>
> *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.*
>
> *El título de estudios de formación avanzada no podrá compensarse por experiencia, y deberá estar relacionado con las funciones del cargo.*
>
> *Para el otorgamiento de la prima técnica por uno de los criterios de título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, o evaluación del desempeño, se evaluará según el sistema que adopte cada entidad."*

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 el artículo 5 del Decreto 330 de 2018, por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado del orden nacional, y se dictan otras disposiciones, establece un incremento del valor máximo de la prima técnica de que trata el literal a) del artículo 2 del Decreto 1661 de 1991 y demás disposiciones que lo modifiquen, adicionen o sustituyan podrá ser incrementado hasta en un veinte por ciento (20%) de la asignación básica mensual de quien la percibe, en los porcentajes allí señalados.

Que, por su parte, el artículo 1° del Decreto 1164 de 2012 *"Por el cual se reglamenta el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño"*, que modificó el artículo 5 del Decreto 2164 de 1991, establece:

> *" ARTÍCULO 1°. Modifícase el artículo 5° del Decreto 2164 de 1991, el cual quedará así:*
>
> *"ARTÍCULO 5°. De la prima técnica por evaluación del desempeño. Por este criterio tendrán derecho a prima técnica los empleados que desempeñen, en propiedad, los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los Despachos de los siguientes funcionarios: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Subdirector de Departamento Administrativo, Superintendente, Director de Establecimiento Público, Director de Agencia Estatal y Director de Unidad Administrativa Especial o sus equivalentes en los diferentes órganos y Ramas del Poder Público, y que obtuvieren un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un período no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad.*
>
> *Una vez otorgada la prima técnica, el servidor deberá ser evaluado anualmente. Será causal de pérdida de la misma obtener una calificación definitiva inferior al noventa por ciento (90%).*

Para la asignación y conservación de la prima técnica por este criterio, cada entidad deberá adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el cual se establecerán los criterios de desempeño, las escalas y los períodos mínimos a evaluar.

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.

PARÁGRAFO: A los servidores que desempeñen cargos diferentes a los señalados en el presente artículo, a quienes se les asignó la prima técnica por evaluación del desempeño con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto 1336 de 2003, continuarán percibiéndola hasta su retiro del organismo o hasta que se cumplan las condiciones para su pérdida".

Que conforme con el inciso segundo del Decreto Ibídem, para la asignación y conservación de la prima técnica por este criterio, el Instituto Nacional de Metrología debe adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el cual se establezcan los criterios de desempeño, las escalas y los períodos mínimos a evaluar. Bajo el criterio de evaluación del desempeño para el otorgamiento de la prima técnica, la Entidad debe establecer un sistema especial de evaluación y calificación del desempeño, bajo los requisitos y parámetros señalados en la normatividad vigente.

Que es necesario contar con las medidas que garanticen el mejoramiento de la función pública del Instituto Nacional de Metrología - INM, mediante el desarrollo de una gestión pública adecuada y eficiente, constituyéndose como instrumento idóneo el reconocimiento de la prima técnica a los empleados públicos de la Entidad.

Que teniendo en cuenta lo anterior, se establecen los sistemas para asignación de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada y por evaluación del desempeño para empleados públicos del Instituto Nacional de Metrología, susceptibles de su otorgamiento.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, en concepto *"Ref.: Remuneración. Prima Técnica por evaluación de desempeño. VARIOS. Responsable de evaluar el desempeño del Jefe de Control Interno. Rad. 2015-206-010044-2 del 28 de mayo de 2015 y 2015-206-010795-2 del 9 de junio de 2015"*, estableció lo siguiente, con respecto al otorgamiento de Prima Técnica a los Jefes de Control Interno:

"3.- Con respecto a la evaluación del desempeño de los Jefes de Control Interno, el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", en el Libro 2, Parte 2, Título 21, Capítulo 4 señala:

"ARTICULO 2.2.21.4.4 Evaluación de conocimientos y competencias gerenciales de los Jefes de Control Interno o quien haga sus veces. Al jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden Nacional, se les aplicarán pruebas de conocimientos y de habilidades gerenciales que permitan medir su grado de actualización y nivel de competencia Las pruebas serán diseñadas y aplicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, de acuerdo con el instrumento que éste defina. (Decreto 2374 de 2014, art. 1)

ARTICULO 2.2.21.4.5 Evaluación del desempeño de los jefes de control interno o quien haga sus veces. El desempeño del jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden Nacional será evaluado anualmente, a través del instrumento que permita medir la contribución al cargo diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública. (Decreto 2374 de 2014, art. 2)" 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."

Que para los fines de los derechos adquiridos en razón al otorgamiento de Prima Técnica, es de considerarse lo siguiente:

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, en Sentencia del 17 de julio de 1995 de la Sala de lo Contencioso Administrativo, precisó lo siguiente en relación con los derechos adquiridos del empleado público:

"... Respecto de los derechos adquiridos de los servidores públicos ha dicho la sala que solamente pueden invocarse respecto de aquellos derechos laborales que el servidor ha consolidado durante su relación laboral, no sobre expectativas que dependan del mantenimiento de una legislación de derecho público, a cuya intangibilidad no se tiene ningún derecho." "La garantía de los derechos adquiridos protege aquellos derechos que se considera han ingresado al patrimonio del titular, como podría predicarse del derecho a un salario causado, a una pensión cuando se ha adquirido el estatus de pensionado según la ley, a unas vacaciones consolidadas , en fin, a todos los derechos que por el ejercicio del empleo hacen parte del patrimonio del servidor, es decir que tal garantía tiene que ver con las situaciones jurídicas particulares consolidadas, no con la regulación de general y abstracto."

Que mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°. *Definición.* La prima técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a empleados públicos 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 del Instituto Nacional de Metrología. Asimismo, será un reconocimiento al desempeño en el cargo.

ARTÍCULO 2°. *Principios rectores para el otorgamiento de la prima técnica.* El otorgamiento de la prima técnica por cualquiera de los criterios establecidos en la normatividad vigente que regulan la materia se fundamenta en la aplicación de los principios de buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, transparencia, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia que rigen la función administrativa.

Su orientación destaca los anteriores principios como ejes del proceso y compromete a la Entidad y a los empleados públicos responsables y participantes en su implementación y desarrollo.

ARTÍCULO 3°. *Criterios mínimos para la asignación de la prima técnica.* De conformidad con el artículo 3 del Decreto Reglamentario 2164 de 1991, modificado por el artículo 1 del Decreto 2177 de 2006, la prima técnica podrá otorgarse alternativamente por título de estudios de formación avanzada y como mínimo cinco (5) años de experiencia altamente calificada, o evaluación del desempeño, los cuales se evaluarán según el sistema que adopte cada Entidad para cada uno de los mencionados criterios.

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

PARÁGRAFO PRIMERO. 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, en concordancia con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 10 del Decreto Reglamentario 2164 de 1991.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En ningún caso podrá un empleado público del Instituto Nacional de Metrología - INM disfrutar de más de una Prima Técnica de manera simultánea.

ARTÍCULO 4°. *Ámbito de aplicación.* Conforme al artículo 1° del Decreto 1336 de 2003, tendrán derecho a la prima técnica por evaluación del desempeño laboral o por formación avanzada y experiencia altamente calificada, los empleados públicos del Instituto Nacional de Metrología - INM, quienes estén nombrados con carácter permanente en los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito al despacho del Director General del Instituto Nacional de Metrología.

ARTÍCULO 5°. *Conflicto de intereses y causales de impedimento y recusación.* Los responsables y participantes del proceso, estudio y análisis de la prima técnica por cualquiera de los criterios establecidos en la normatividad vigente que rige la materia, deberán declararse impedidos ante la ocurrencia de alguna de las causales establecidas en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011.

Así mismo, el trámite de los impedimentos y recusaciones deberán ceñirse a lo estipulado en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO 6°. *Normas aplicables.* En lo relacionado con la solicitud, procedimiento y demás aspectos no contemplados en la presente resolución, se aplicarán las disposiciones generales sobre esta materia.

CAPÍTULO II
PRIMA TÉCNICA POR FORMACIÓN AVANZADA Y EXPERIENCIA ALTAMENTE CALIFICADA

ARTÍCULO 7°. *Criterios para la asignación de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada.* Para efectos del otorgamiento de la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y como mínimo cinco (5) años de experiencia altamente calificada, se requiere que el empleado público acredite requisitos que excedan los establecidos para el empleo que desempeña.

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 realizar un trabajo complejo excelente. Dicha experiencia será analizada y valorada por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, con base en la documentación que el empleado acredite y repose en la correspondiente historia laboral.

Para el otorgamiento de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, se evaluará el cumplimiento de requisitos según el sistema que se establece y adopta en la presente resolución.

ARTÍCULO 8°. *Requisitos para el otorgamiento de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada.* Por este criterio tendrán derecho a prima técnica los empleados públicos que desempeñen en propiedad cargos que sean susceptibles de asignación de la misma, de acuerdo con lo previsto en el artículo 4 de la presente resolución y que acrediten los siguientes requisitos:

1. **Título de estudios de formación avanzada:** De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley 30 de 1992, 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. Tal reconocimiento se hará constar en un diploma.

   Atendiendo lo previsto en el artículo 10 de la Ley 30 de 1992, son programas de postgrado las especializaciones, las maestrías, los doctorados y los post-doctorados.

   Los estudios deben estar relacionados con las funciones del cargo que desempeña el empleado público interesado en su reconocimiento.

   Tal reconocimiento se hará constar en un diploma o acta de grado que acredite el otorgamiento de título, expedidos por una institución educativa superior pública o privada debidamente reconocida por el Gobierno Nacional.

   Para efectos del reconocimiento de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, se tendrán en cuenta aquellos títulos obtenidos como resultado de estudios de postgrado no inferiores a un (1) año académico de duración en universidades nacionales y extranjeras, debidamente reconocidas u homologadas de acuerdo con las normas que regulan la materia.

   El título de estudios de postgrado no podrá compensarse por experiencia, y deberá estar relacionado con las funciones del cargo.

2. **Experiencia altamente calificada:** La experiencia altamente calificada es aquella adquirida por un empleado en el ejercicio de la profesión o en la investigación técnica o científica, en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo o del área de trabajo que desarrolla el empleado público en el Instituto, que lo han capacitado para realizar un trabajo idóneo, complejo y excelente. Dicha experiencia será calificada con fundamento en la documentación que el empleado acredite.

   Para los fines pertinentes es de considerarse como experiencia altamente calificada, lo siguiente, según la ley y las notas jurisprudenciales:

"El Decreto 2177 de 2006, «por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica», señala: «ARTICULO 1. Modificase el artículo 3° del Decreto 2164 de 1991, modificado por el artículo 1° del Decreto 1335 de 1999, el cual quedará así: «ARTÍCULO 3°. Criterios para asignación de prima técnica. Para tener derecho a Prima Técnica, además de ocupar un cargo en uno de los niveles señalados en el artículo 1 ° del Decreto 1336 de 2003, adscritos a los Despachos citados en la mencionada norma, incluyendo el Despacho del Subdirector de Departamento Administrativo, será tenido en cuenta uno de los siguientes criterios:

a). Título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada.
b). Evaluación del desempeño.

Para efectos del otorgamiento de la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, se requiere que el funcionario acredite requisitos que excedan los establecidos para el cargo que desempeñe." (subrayado fuera del texto)

Para calificar la experiencia *"altamente calificada"* el Instituto Nacional de Metrología también tiene en cuenta los siguientes criterios jurisprudenciales:

Exposición realizada por el Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil[1] en el sentido de indicar que "*la "experiencia altamente calificada" 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 ha de *"referirse a aquella que capacita al funcionario para la ejecución de tareas o la aplicación de conocimientos particularmente especializados que exigen altos niveles de capacitación y práctica en el área de que se trate".*

Aunado a lo anterior, sobre el particular la jurisprudencia del Consejo de Estado ha señalado que *"(...) la experiencia altamente calificada se empieza a contar a partir del momento de la adquisición de un título especialización, el cual es considerado como título de formación avanzada."*[2]

Sentencia 01284 de 2018 del Consejo de Estado, expresa sobre la materia lo siguiente:" Sobre *el particular la jurisprudencia de esta Corporación ha sido pacífica al señalar que la experiencia altamente calificada se empieza a contar a partir del momento de la adquisición de un título especialización, el cual es considerado como título de formación avanzada..."*

Por tal razón al interior del Instituto Nacional de Metrología se validará que la experiencia corresponda a la descripción de *"altamente calificada"* que se desarrolla principalmente en los cargos del nivel Asesor y Directivo de las entidades públicas y sus equivalentes en las empresas privadas, la cual debe de ser contabilizada a partir del momento de adquisición del primer título de postgrado acreditado por el empleado público que solicitare la prima técnica por este criterio.

El término de la experiencia altamente calificada que se exige por este criterio debe exceder los requisitos establecidos para el desempeño del cargo del cual es titular el interesado.

Para el otorgamiento de la prima técnica por este criterio, se evaluará según el sistema adoptado por la entidad en la presente resolución.

En el ejercicio profesional relacionado con las funciones del cargo que desempeña el empleado en la entidad, de acuerdo con los siguientes requerimientos:

2.1. Experiencia relacionada: Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo.

---

[1] Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Consejero Ponente William Zambrano Cetina, 02 de febrero de 2012, Radicación Interna 2081, Número Único 11001-03-06-000-2011-00086-00, Referencia Requisito de "experiencia altamente calificada" para obtener prima técnica.

[2] Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, Consejera Ponente Sandra Lisset Ibarra Vélez, 22 de febrero de 2018, Radicación Interna 2129-2016, Número Único 25000232500020120128401, Asunto: Reconocimiento de Prima Técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada.

2.2. Experiencia profesional: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pensum académico de la respectiva formación profesional, diferente a la Técnica Profesional y Tecnológica, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para efectos del otorgamiento de la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, se requiere que el empleado público interesado, acredite los requisitos que excedan los establecidos para el empleo que desempeñe.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los estudios de postgrado realizados en el exterior requerirán para su validez, de los requisitos y formalidades que al respecto señale el Ministerio de Educación Nacional o de la autoridad competente.

ARTÍCULO 9°. *Cuantía de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada.* La prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada se otorgará como factor salarial en un 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 por parte del Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 10°. *Incremento de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada.* El valor máximo de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada podrá ser incrementado hasta en un veinte por ciento (20%) de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del cual es titular el beneficiario, en los porcentajes adelante señalados, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) Un tres por ciento (3%) por el título de especialización en áreas directamente relacionadas con sus 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 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 de nivel internacional (ISSN), 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.

Para efectos de la aplicación de los literales a), b) y c), 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 técnica constituye factor salarial.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. El incremento de prima técnica de que trata el presente artículo estará sujeto a las disposiciones que sobre el tema imparta el Gobierno Nacional mediante decreto anual de escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

ARTÍCULO 11°. *Revisión de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada.* El valor de la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, podrá ser revisado, previa evaluación de los criterios, con base en los cuales fue otorgada. También podrá ser revisada cuando el empleado público cambie de empleo. En ambos casos la revisión podrá efectuarse de oficio o a solicitud de parte del interesado. Los efectos fiscales del incremento se surtirán a partir de la expedición del correspondiente acto administrativo.

ARTÍCULO 12°. *Procedimiento para la asignación de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada.* El empleado público que ocupe en propiedad, un empleo susceptible de asignación o incremento de la prima técnica, presentará por escrito al nominador la respectiva solicitud, con copia a la Coordinación del Grupo

Interno de Trabajo de Talento Humano, o la dependencia que haga sus veces, acompañada de los documentos que legalmente acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos y/o la indicación de que se tengan en cuenta los documentos que reposan en la historia laboral del empleado público, para su estudio.

Una vez recibida la solicitud, en un plazo máximo de dos (2) meses, el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano , verificará si el solicitante cumple con los requisitos para la asignación o incremento de la prima técnica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del Decreto 2164 de 1991; solicitará la expedición del certificado de disponibilidad presupuestal correspondiente, proyectará el acto administrativo debidamente motivado para firma del Director General del Instituto Nacional de Metrología.

Si el empleado público cumple los requisitos señalados en la presente resolución, en cada caso, el Director General del Instituto Nacional de Metrología, proferirá la resolución motivada de asignación o incremento de la prima técnica previo a la existencia del certificado de disponibilidad presupuestal.

En atención de lo anterior, deberá realizarse y seguirse el siguiente procedimiento establecido por el Instituto Nacional de Metrología, para la asignación o incremento de la prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada.

a) La solicitud deberá ser presentada al Director General con copia a la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, o la dependencia que haga sus veces, con la documentación que acredite los requisitos mencionados en la presente resolución.

b) Una vez reunida la documentación, el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, verificará si el solicitante cumple con los lineamientos establecidos en la presente resolución, para lo cual contará con un término máximo de dos (2) meses siguientes al recibo de la solicitud, para efectos de la verificación de la acreditación de los mismos.

c) El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, dejará constancia de la verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos en la respectiva Resolución y en el documento que soporte el estudio de verificación realizado.

d) En caso de que se cumplan los requisitos, el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, solicitará al Jefe de Presupuesto, o quien haga sus veces en el Instituto Nacional de Metrología, la expedición del respectivo Certificado de Disponibilidad Presupuestal.

e) Cumplido lo anterior, proyectará el acto administrativo de asignación debidamente motivada, para la firma del Director General del Instituto Nacional de Metrología.

f) El Director General del Instituto Nacional de Metrología suscribirá el acto administrativo que concede la correspondiente prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada al empleado, la cual surtirá efectos fiscales a partir de la expedición y firmeza del correspondiente acto administrativo.

PARÁGRAFO. La solicitud de asignación o incremento de la prima técnica no constituye por sí misma una obligación para el Instituto Nacional de Metrología de reconocerla, ni un derecho a favor del solicitante de que le sea otorgada.

ARTÍCULO 13°. *Acreditación de requisitos.* Conforme lo dispuesto por el artículo 9 del Decreto 2164 de 1991, el interesado deberá presentar por escrito, al Coordinador del Grupo de Interno de Trabajo de Talento Humano o a quien haga sus veces, la solicitud de asignación de prima técnica, por formación avanzada y experiencia altamente calificada, acompañada de los documentos que legalmente acrediten el cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento respectivo, si estos no reposan en la historia laboral:

1. Estudios:

a) El Diploma o acta de grado en los que conste el otorgamiento del Título de Formación Avanzada, expedido por la Universidad o Institución de Educación Superior, en los términos indicados por el artículo 24 de la Ley 30 de 1992.

b) Certificación sobre la duración de los estudios de postgrado expedida por la Universidad o Institución de Educación Superior correspondiente.

2. **Experiencia:** La experiencia deberá acreditarse mediante la presentación de constancias escritas, expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones públicas o privadas, que deberán contener como mínimo la siguiente información:

   a) Nombre o razón social de la entidad o empresa.
   b) Fecha de ingreso y desvinculación.
   c) Relación de los cargos desempeñados.
   d) Relación de las funciones ejercidas.

El tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez, cuando la persona en ejercicio de su profesión haya prestado sus servicios en el mismo período a una o varias instituciones.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado entre ocho (8).

PARÁGRAFO PRIMERO. Para efecto de la contabilización de experiencia profesional se tendrá en cuenta los lineamientos establecidos en la normatividad aplicable al ejercicio de la respectiva profesión.

ARTÍCULO 14°. *Prima técnica durante un encargo.* Si un empleado público no viene percibiendo prima técnica y es encargado en un empleo que es susceptible de percibir prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, no tendrá derecho a percibir dicha prima técnica durante el encargo, por cuanto este tipo de prima técnica no es inherente al cargo.

Si la persona viene percibiendo una prima técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada, al ser encargado en un cargo superior, seguirá disfrutando de este emolumento, el cual se deberá liquidar con relación al empleo del cual es titular y para el cual se le otorgó dicha prima, por cuanto esta asignación es inherente a la persona y no al cargo.

ARTÍCULO 15°. *Prima técnica para empleados en comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción.* El empleado público de carrera administrativa a quien le fue otorgada una comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción tiene derecho a percibir la prima técnica, solicitando el reconocimiento y pago respectivo, siempre y cuando el cargo sea susceptible de dicho emolumento, exista la disponibilidad presupuestal, y reúna los requisitos exigidos por las normas y la reglamentación interna de la Entidad.

ARTÍCULO 16°. *Prima técnica automática.* El pago de la prima técnica automática que establece el Decreto 1624 de 1991, no requiere solicitud.

Los empleados públicos del nivel directivo que ocupen cargos en la Rama Ejecutiva del orden nacional que tengan asignada prima técnica automática en virtud a lo establecido en el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que lo sustituyan o modifiquen, podrán optar por la prima técnica por estudios de 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 y demás disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. La prima técnica, en este caso, es incompatible con la prima automática y se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual y los gastos de representación, según el caso. El cambio surtirá efecto una vez se expida por parte del Director General del Instituto Nacional de Metrología el acto administrativo correspondiente.

CAPÍTULO III
PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 17°. *Objeto.* La presente resolución establece el sistema de evaluación de desempeño para el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño, los criterios de desempeño, los instrumentos, clases y períodos de evaluación, así como las causales para la conservación o pérdida de la prima técnica por este criterio.

ARTÍCULO 18°. *Ámbito de aplicación.* El sistema de evaluación del desempeño contenido en la presente resolución se aplicará a los empleados que desempeñen en propiedad los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito al despacho del Director General del Instituto Nacional de Metrología.

PARÁGRAFO. La prima técnica por evaluación del desempeño no se otorgará al Director General del Instituto Nacional de Metrología, ni tampoco a los servidores públicos a los que se le reconozca prima de técnica por formación avanzada y experiencia altamente calificada.

ARTÍCULO 19°. El empleado público que a la fecha de expedición de la presente resolución tuviere asignada prima técnica, continuará devengándola en las condiciones en que le fue asignada.

ARTÍCULO 20°. *Cuantía de la prima técnica por evaluación del desempeño.* La prima técnica por evaluación del desempeño se otorgará como factor no salarial en un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al cargo del empleado a que se asigna, el cual no podrá ser superior al cincuenta por ciento (50%) de la misma; por lo tanto, su valor se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del empleado público, teniendo en cuenta los reajustes salariales que ordene el Gobierno Nacional.

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 en el Instituto Nacional de Metrología y el cargo sea de aquellos susceptibles de asignación de prima técnica por evaluación del desempeño. 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.

ARTÍCULO 21°. *Instrumentos de la evaluación.* Los instrumentos de la evaluación son los niveles de desempeño, las escalas de calificación y los formatos definidos por el Instituto Nacional de Metrología para el sistema de evaluación del desempeño, los cuales se definen así:

a) **Niveles de desempeño:** El cumplimiento en la evaluación del desempeño se enmarcará dentro de los siguientes niveles:

   1. **No satisfactorio:** Describe un desempeño en el cual el empleado no cumple con lo esperado, deseado o requerido en el ejercicio de las funciones del empleo que ocupa en propiedad, y no satisface con sus resultados las metas establecidas por el Instituto Nacional de Metrología.

   2. **Susceptible de mejora:** Describe un desempeño en el cual el empleado es capaz de modificar y mejorar los resultados esperados por la Entidad, o realizar acciones de mejoramiento que le permitan aumentar su nivel de desempeño.

   3. **Bueno:** Describe un desempeño que se encuentra dentro de los parámetros aceptables, satisfaciendo con sus resultados las metas establecidas por el Instituto Nacional de Metrología.

   4. **Sobresaliente:** Describe un desempeño del empleado que se distingue y destaca, haciendo notorio con su trabajo y resultados, su nivel de excelencia en el ejercicio de las funciones del empleo que ocupa en propiedad.

b) **Escalas de calificación:** La calificación de la evaluación del desempeño del sistema se adopta mediante la siguiente escala y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:

a)	No satisfactorio	de 0% a 69,99%
b)	Susceptible de mejora	de 70% a 89,99%
c)	Bueno	de 90% a 95%
d)	Sobresaliente	de 95,01% a 100%

c) **Formatos definidos para el sistema de evaluación del desempeño:** Serán los aprobados por el Instituto Nacional de Metrología para el sistema de evaluación del desempeño, los cuales hacen parte integral de la presente resolución y su aplicación debe efectuarse en cumplimiento a las directrices y mecanismos adoptados por la Entidad.

ARTÍCULO 22°. *Responsables en la evaluación del desempeño.* Son responsables quienes, estén obligados a adoptar, administrar y vigilar el sistema y a cumplir las funciones que su empleo o condición señale. Los siguientes son los responsables y sus obligaciones frente al sistema de evaluación del desempeño:

1. Director General del Instituto Nacional de Metrología.

a) Implementar el sistema de evaluación del desempeño para los empleados que desempeñen en propiedad los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito al despacho del Director General del Instituto Nacional de Metrología.

b) Garantizar que la evaluación del desempeño de los servidores se efectúe con base en parámetros previamente establecidos y que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre el desempeño laboral, fundado en las evidencias que demuestren el cumplimiento de los criterios de desempeño establecidos en la presente resolución.

c) Resolver, las peticiones y recursos interpuestos por los evaluados dentro del término legal, contra el resultado de la evaluación del desempeño.

d) Adoptar las medidas necesarias para mantener los registros y documentos requeridos para asegurar la efectividad del sistema de evaluación del desempeño para los empleados que desempeñen en propiedad los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito al despacho del Director General del Instituto Nacional de Metrología.

e) Hacer retroalimentación y seguimiento al cumplimiento de los criterios de desempeño a los empleados sujetos de evaluación del sistema de evaluación del desempeño.

2. Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

a) Liderar en la entidad la implementación del sistema de evaluación del desempeño para los empleados que desempeñen en propiedad los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito al despacho del Director General del Instituto Nacional de Metrología.

b) Diseñar los instrumentos que serán aplicados en el sistema de evaluación del desempeño.

c) Coordinar la capacitación a evaluadores, evaluados sobre las normas y procedimientos que rigen la materia.

d) Suministrar oportunamente los formularios, que hacen parte integral de la presente resolución, así como los documentos y demás apoyos que sean necesarios para realizar la evaluación del desempeño para los empleados sujetos de evaluación.

e) Presentar al Director General del Instituto Nacional de Metrología informes sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones del desempeño por los empleados sujetos de evaluación.

f) Presentar al Director General del Instituto Nacional de Metrología propuestas de ajuste o modificación al sistema de evaluación del desempeño con base en los cambios internos y externos de la entidad.

g) Apoyar al Director General en la implementación del sistema de evaluación de desempeño.

3. Evaluado.

a) Cumplir con las normas, responsabilidades y funciones asignadas al empleo que ocupan y participar de manera activa en el proceso de evaluación del desempeño personal e institucional.

b) Obtener un resultado en la evaluación del desempeño dentro de parámetros aceptables o de excelencia en el cumplimiento de los criterios de desempeño establecidos en la presente resolución.

c) Obtener y mantener un resultado en la evaluación del desempeño igual o superior al noventa por ciento (90%) para percibir la prima técnica por evaluación del desempeño, durante el tiempo que ocupe el empleo en propiedad.

d) Presentar, contra el resultado de la evaluación del desempeño el recurso de reposición, cuando éste

resulte procedente.

e) Recusar al evaluador cuando advierta alguna de las causales de impedimento o recusación y allegar las pruebas que pretenda hacer valer.

ARTÍCULO 23°. *Participantes en la evaluación.* Participarán en la evaluación todas las personas que aporten información comprobada que sirva como evidencia del desempeño del evaluado y del funcionamiento del Instituto Nacional de Metrología, siempre y cuando la información aportada haga referencia a los criterios de desempeño del empleo ocupado por los sujetos de evaluación.

ARTÍCULO 24°. *Clases de evaluación.* El sistema de evaluación del desempeño incluye dos (2) clases de evaluaciones, así: Evaluación a los tres primeros meses y Evaluación anual.

ARTÍCULO 25°. *Evaluación a los tres primeros meses.* Esta evaluación se realizará por una única vez, concluido el término de tres (3) meses posteriores a la solicitud realizada por el empleado luego de la posesión en un cargo del Instituto Nacional de Metrología que sea del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora o de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito al despacho del Director General del Instituto Nacional de Metrología. Esta evaluación requerirá una concertación de criterios de desempeño para los primeros tres meses.

PARÁGRAFO. Una vez obtenida la evaluación de los primeros tres meses para el otorgamiento de la prima técnica, se realizará una nueva concertación de objetivos hasta el 31 de diciembre de la respectiva vigencia para efecto de la conservación del derecho.

ARTÍCULO 26°. *Evaluación anual.* Una vez otorgada la prima técnica, el servidor deberá ser evaluado anualmente, para efecto de la conservación del derecho.

ARTÍCULO 27°. *Fases para la evaluación del desempeño.* Las fases de la evaluación del desempeño son:

a) **Fase previa.** *Preparación:* Esta fase comprende todas las actividades que garanticen la ejecución y el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño y exige el compromiso institucional de los responsables y participantes del proceso de evaluación.

Las actividades tendientes a garantizar este proceso deben incluir la capacitación que requieren tanto evaluados como evaluadores y versar sobre la reglamentación, instrumentos, clases y períodos de evaluación y procedimientos inherentes al proceso de evaluación del desempeño.

b) **Primera fase.** *Concertación de los criterios de desempeño y las competencias comportamentales:* Una vez el empleado inicie el ejercicio de las funciones que son inherentes a alguno de los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito al despacho del Director General del Instituto Nacional de Metrología, los criterios del desempeño y las competencias comportamentales serán fijadas de manera automática y serán evaluados en los plazos y casos señalados en la presente resolución.

La concertación de los criterios de desempeño y las competencias comportamentales no son susceptibles de recurso alguno.

c) **Segunda fase.** *Seguimiento al desempeño:* Esta fase se inicia inmediatamente después de la fijación de los criterios de desempeño y vincula tanto al evaluado como al Director General del Instituto Nacional de Metrología. Es una labor conjunta, en la cual el Director General en su función de evaluador, deberá orientar, estimular y apoyar el desempeño de los servidores a su cargo con el fin de reconocer los avances y aportes en el ejercicio laboral de los mismos.

El Director General del Instituto Nacional de Metrología, como resultado del seguimiento continuo, tendrá presentes las evidencias sobre el desempeño de los empleados a su cargo que permitan la verificación del cumplimiento de los criterios de desempeño fijados.

d) **Tercera fase.** *Calificación definitiva del período evaluado:* Corresponde a esta fase la ponderación de las frecuencias y su correspondiente valoración por puntos, con la cual se determina la sumatoria de las frecuencias, la escala de calificación y el nivel de desempeño alcanzado por el empleado.

e) **Cuarta fase.** *Acceso al otorgamiento o permanencia de la prima técnica por evaluación del desempeño:* En esta fase se determina con base en la escala de calificación el otorgamiento o no de la prima técnica en los porcentajes definidos en la presente resolución, correspondiente al cargo que ocupe en propiedad el empleado sujeto de evaluación y su permanencia.

ARTÍCULO 28°. *Período oportuno para evaluar.* El Director General del Instituto Nacional de Metrología, deberá evaluar a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al término del período establecido para cada clase de evaluación.

Los criterios de desempeño y las competencias comportamentales deben ser ponderados teniendo en cuenta los niveles de desempeño, las escalas de calificación, la ponderación por frecuencia y el nivel de desarrollo de las definidas en el artículo 23 de la presente resolución, con base en la relevancia de cada uno de ellos y la responsabilidad del servidor para desarrollarlos.

Si pasado el término de los diez (10) días hábiles previstos para realizar evaluación del desempeño, el desempeño del empleado se entenderá en el setenta por ciento (70%).

ARTÍCULO 29°. *Evaluaciones parciales eventuales.* Una vez otorgada la Prima Técnica por evaluación del desempeño, se deberá evaluar anualmente con el fin de determinar si mantiene el derecho a continuar percibiéndola. Durante el periodo correspondiente a la evaluación anual, se surtirán evaluaciones parciales en los siguientes casos:

- Por cambio el evaluador.
- Por interrupción de dicho periodo 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.
- Por cambio de empleo.

ARTÍCULO 30°. *Notificación y comunicación de los resultados en la evaluación del desempeño.* El resultado de la evaluación del desempeño definitiva se notificará personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se deban producirse, atendiendo a la clase de evaluación realizada y los períodos de evaluación definidos en la presente resolución. El resultado de las evaluaciones del desempeño parciales eventuales se comunicará personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se deban producirse, atendiendo a la clase de evaluación realizada y los períodos de evaluación definidos en la presente resolución.

Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto en el inciso anterior, se enviará por correo electrónico una copia de la misma a la dirección de correo institucional definida por el Instituto Nacional de Metrología y se dejará constancia escrita de ello, caso en el cual la notificación se entenderá surtida en la fecha en la cual aquella fue entregada, conforme con lo dispuesto en la Ley 527 de 1999.

ARTÍCULO 31°. *Recursos contra el resultado de la evaluación.* Contra el resultado de la evaluación del desempeño definitiva expresa o presunta podrá interponerse únicamente el recurso de reposición ante el Director General del Instituto Nacional de Metrología, en los términos establecidos en la Ley 1437 de 2011.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 32°. *Procedimiento para el reconocimiento de la prima técnica por evaluación del desempeño.* El otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño estará sujeto al siguiente procedimiento:

1. **Asignación de la prima técnica.**

a) Cumplidos tres (3) meses de posesión en el cargo del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito al despacho del Director General del Instituto Nacional de Metrología, el empleado sujeto de ser evaluado, solicitará a su superior jerárquico inmediato, dentro del término establecido en el artículo 30 de la presente resolución, se realice la evaluación del desempeño con base en los criterios de desempeño, las competencias comportamentales y haciendo uso de los instrumentos establecidos para tal fin.

b) Si la Evaluación obtenida por el empleado obtuvieren un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, en la Evaluación a los primeros tres meses, solicitará por escrito al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño, acompañada de la copia de la evaluación en firme y debidamente diligenciada, donde se demuestre que acredita el requisito exigido.

c) Una vez recibida la documentación, el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, procederá a revisar dentro de un término máximo de cinco (5) días hábiles, el cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento de la prima técnica.

d) Cumplido lo anterior, solicitará al Jefe de Presupuesto en el Instituto Nacional de Metrología, la expedición del respectivo Certificado de Disponibilidad Presupuestal.

e) El Director General del Instituto Nacional de Metrología suscribirá el acto administrativo que concede la correspondiente prima técnica por evaluación del desempeño al empleado, el cual no constituye factor salarial para ningún efecto, conforme con lo previsto en el artículo 7 del Decreto-Ley 1661 de 1991.

2. Conservación de la prima técnica.

a) Pasado el 31 de diciembre de cada vigencia en el cargo del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito al despacho del Director General del Instituto Nacional de Metrología, el empleado sujeto de ser evaluado, solicitará al Director General del Instituto Nacional de Metrología quince (15) días antes del vencimiento de la anterior asignación, se realice la evaluación del desempeño con base en los criterios de desempeño, las competencias comportamentales y haciendo uso de los instrumentos establecidos para tal fin.

b) Si la Evaluación obtenida por el empleado obtuvieren un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, en la Evaluación Anual, solicitará por escrito al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, la conservación de la prima técnica por evaluación del desempeño, acompañada de la copia de la evaluación en firme y debidamente diligenciada, donde se demuestre que acredita el requisito exigido.

c) Para la conservación de la prima técnica, si ésta no cambiare en el porcentaje de la asignación, se remitirá un memorando suscritos por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, a través del cual se ratifique el porcentaje la prima para sus diferentes efectos. Si el porcentaje la prima técnica cambiare o se perdiera por una calificación por debajo del noventa por ciento (90%), se expedirá una resolución que modifique o suspenda la asignación de la misma.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. No podrá ser concedida la prima técnica a aquellos empleados que no cumplan con el lleno de los requisitos establecidos en la presente resolución, no exista el Certificado de Disponibilidad Presupuestal correspondiente, o los recursos sean insuficientes para el pago de la prima técnica en el porcentaje establecido.

Tampoco podrá ser concedida la misma, hasta tanto no se realice en su totalidad el procedimiento para su otorgamiento, el cual finaliza con la expedición y firmeza del acto administrativo que concede la correspondiente prima técnica por evaluación del desempeño.

ARTÍCULO 33°. *Escala de calificación para el otorgamiento de la prima técnica.* Cuando se trate de asignar la prima técnica por evaluación del desempeño a los empleados que ocupen cargos susceptibles de su asignación, el porcentaje asignable se hará teniendo en cuenta la calificación obtenida por el desempeño del empleado público que solicita la prima técnica así:

CALIFICACIÓN	PORCENTAJE PRIMA TÉCNICA
Entre 90% y 95%	25%
Entre 95,01% y 100%	50%

CAPÍTULO IV
DE LA PERDIDA DE LA PRIMA TÉCNICA, LA PRIMA TECNICA PARA LOS JEFES DE CONTROL INTERNO, DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS Y OTRAS DISPOSICIONES.

ARTÍCULO 34°. *Pérdida de la prima técnica.* 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.

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.

PARAGRAFO. En todo caso, se tendrá en cuenta que no habrá lugar al pago de la prima técnica durante las licencias no remuneradas.

ARTÍCULO 35°. *Recursos.* Contra las decisiones que adopte el Director General del Instituto Nacional de Metrología, respecto de la asignación de la prima técnica procede únicamente el recurso de reposición, en los términos establecidos en la Ley 1437 de 2011.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 36°. *Del otorgamiento de Prima Técnica a los Jefes de Control Interno.* De conformidad con lo señalado en la Resolución 110 de 2016, por medio del cual se establecen los lineamientos para la evaluación del desempeño y de las competencias de los jefes de control interno de la Rama Ejecutiva del orden nación, particularmente lo consagrado en su artículo 11°[3], para el otorgamiento de la Prima Técnica a los Jefes de Control Interno, es de considerarse particularmente lo siguiente:

1) La prima técnica, sea por el criterio de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada o evaluación del desempeño, es otorgada por el jefe del organismo respectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Decreto 2164 de 1991, por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto Ley 1661 de 1991, señala: El instrumento de evaluación a tener en cuenta para la asignación de la prima técnica por el criterio de evaluación del desempeño a los jefes de control interno o quienes hagan sus veces, es aquel que permita medir la contribución al cargo, diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta que los jefes de control interno cuentan con una norma especial para su evaluación (art. 2.2.21.4.5, Decreto 1083 de 2015).
2) La evaluación que se hubiera realizado con el instrumento diseñado por el Departamento Administrativo de la Función a los jefes de control interno o quienes hagan sus veces, servirá para el otorgamiento de la prima técnica por evaluación de desempeño.
3) Si el jefe de control interno o quien haga sus veces no ha sido aún evaluado, deberá ser habilitado el sistema de evaluación con el fin de que a los tres (3) meses en el desempeño del empleo sea evaluado, para efectos del otorgamiento de prima técnica por evaluación del desempeño por primera vez.

---

[3] Resolución 110 de 2016, por medio del cual se establecen los lineamientos para la evaluación del desempeño y de las competencias de los jefes de control interno de la Rama Ejecutiva del orden nacional, particularmente lo consagrado en su artículo 11° *"Otorgamiento de la prima técnica a los jefes de control interno o quienes hagan sus veces. El mecanismo de evaluación de los jefes de control interno que deberá utilizarse para otorgar la prima técnica por evaluación del desempeño, en los casos que ésta aplique, es el establecido en la presente resolución, de acuerdo con las normas que regulan la materia".*

ARTÍCULO 37°. *De los Derechos Adquiridos.* Para los fines pertinentes en relación con lo consagrado en la presente resolución, y sin perjuicio de lo que corresponde al otorgamiento de prima técnica por evaluación de desempeño, habrán de respetarse los derechos adquiridos, con respecto a aquellos funcionarios que hayan obtenido la prima técnica con el lleno de los requisitos establecidos en disposiciones administrativas anteriores y conforme a la legislación vigente al momento de su otorgamiento.

ARTÍCULO 38°. *Normas aplicables.* En lo relacionado con la solicitud, procedimiento y demás aspectos no contemplados en la presente resolución, se aplicarán las disposiciones generales sobre esta materia.

ARTÍCULO 39°. *Derogatoria.* La presente resolución deroga en lo pertinente la Resolución No. 126 del 29 de abril de 2013, así como las demás disposiciones administrativas que le sean contrarias.

ARTÍCULO 40°. *Vigencia.* La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,
Dada en Bogotá, D.C., a los 17 MAY 2019

EDWIN ARVEY CRISTANCHO PINILLA
Director General

Elaboró: Juan Gabriel Jiménez Mojica/ José Álvaro Bermúdez A.
Revisó: Martha Ximena Martínez Vidarte / Jose Álvaro Bermúdez A.
Revisó y Aprobó: Rodolfo Manuel Gómez Rodriguez / Edwin Arvey Cristancho Pinilla
Resolución aprobada en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 17 de mayo de 2019.