

RESOLUCIÓN NÚMERO **000421** DEL **10 FEB. 2014**

«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

**EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO
INPEC**

En uso de sus facultades conferidas en el artículo 8 en sus numerales 1, 2 y 3 del Decreto 4151 de 2011 y de conformidad con lo establecido en el artículo 110 del Decreto Ley 407 de 1994 y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 489 de 1998, establece las normas sobre organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional, expide los principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política.

Que la Ley 734 de 2002 en su artículo 33 numeral 5 del Código Disciplinario Único, establece que todos los servidores públicos disfrutarán de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Que el Decreto Ley 407 de 1994, en su artículo 109, consagra que al INPEC dentro de sus políticas de desarrollo de Talento Humano, le corresponde reconocer los méritos del personal que presta sus servicios en el Instituto mediante el otorgamiento de estímulos y condecoraciones que resalten las actuaciones o hechos sobresalientes que redunden en beneficio institucional. Que el artículo 110, consagra los estímulos, distintivos, menciones, y premios en dinero o especie, que se podrán conceder al personal del INPEC.

Que el Decreto 1567 de 1998, crea las disposiciones generales del Sistema de Estímulos, programas de bienestar social e incentivos.

Que el Decreto 1572 de 1998, establece la conformación del comité de incentivos y se determinan sus funciones.

Que el Decreto 1227 de 2005, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998, y determinan los programas de estímulos, programas de bienestar e incentivos.

Que el Decreto 4151 de 2011, en su artículo 16 numeral 6, establece la competencia funcional de la Subdirección del Cuerpo de Custodia, entre estas, la de realizar el estudio de selección del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia acreedor de condecoraciones, estímulos, de acuerdo con las normas que rigen la materia y en coordinación con las Direcciones Regionales y Establecimientos de Reclusión.



«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

Que el Decreto 4151 de 2011, en su artículo 27, establece como funciones de la Subdirección de Talento Humano, formular e implementar estrategias, planes, programas y proyectos que propendan para el mejoramiento del clima organizacional y el fortalecimiento de la cultura organizacional en la Entidad e implementar las políticas, planes, programas y proyectos inherentes a la administración y desarrollo de Talento Humano.

Que la Resolución 2122 de 2012, en su artículo 34, numeral 7, delega en la Subdirección del Cuerpo de Custodia, la tarea de seleccionar los candidatos del personal de guardia acreedores a condecoraciones y estímulos.

Que la Resolución 15766 de 2010, formula las bases sobre las cuales el Instituto gerencia de manera integral al Talento Humano.

Que es necesario conceder estímulos al servidor penitenciario que se destaque, para reconocer sus méritos, exaltar los actos sobresalientes y valerosos, las virtudes profesionales y actividades memorables en la prestación del servicio, dentro de los criterios de efectividad, responsabilidad, compromiso, lealtad, excelencia y cumplimiento.

Que el Director General del Instituto, también ha de exaltar a otras personas, naturales o jurídicas, públicas o privadas de carácter nacional o internacional y a gobiernos extranjeros que presten un servicio invaluable y contribuyan con su apoyo y concurso al alcance de los objetivos penitenciarios en cumplimiento de la misión del INPEC.

Que se requiere estructurar el Sistema General de Estímulos para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, como una herramienta de consulta, que refleje los valores y la promoción de una cultura del trabajo con calidad y productividad encaminadas al logro de la misión institucional.

En virtud de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: DEROGAR. Derogar la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005 por la cual se expide el reglamento, se crea y fija las condiciones para conceder los estímulos, condecoraciones y distintivos para los empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

ARTÍCULO 2°: CREAR. Crear el Sistema General de Estímulos para los servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

ARTÍCULO 3°: DEFINICIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE ESTÍMULOS. Es el conjunto de programas, actividades, reconocimientos, galardones, condecoraciones, honores y distinciones, para enaltecer a los servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC. El Sistema General de Estímulos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, está orientado a fortalecer el Talento Humano, mejorar el clima laboral y propiciar una cultura de trabajo con calidad a través del desarrollo de programas de bienestar y el otorgamiento de estímulos.

ARTÍCULO 4°: GENERALIDADES. El presente Sistema General de Estímulos tendrá las siguientes generalidades.



«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

Finalidad: Reforzar la política de «Talento Humano» y demás planes determinantes para la gestión efectiva del personal que labora en el INPEC, mediante la formulación y desarrollo de programas y planes que le garanticen a los servidores públicos un desarrollo integral, en ambientes sanos y óptimos en los cuales se pueda identificar con la misión, visión, valores y principios de la Institución.

Con el fin de ampliar la temática que se desprende del Sistema General de Estímulos, a continuación se exponen los siguientes conceptos:

- **“Bienestar Laboral:** Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- **Comportamiento Humano:** Actitud que puede ser observable, medible, mensurable y cuantificable.
- **Clima Laboral:** Percepción y grado de satisfacción de los servidores públicos frente al ambiente laboral. Se mide el ambiente laboral con el propósito de generar estrategias que permitan mejorarlo.
- **Reconocimientos:** Es la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado.
- **Recompensa:** Es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados.
- **Estímulo:** Exaltación para continuar obrando de la misma manera o hacerlo mejor. Aprecio. Valor.
- **Incentivos:** Todo estímulo expresamente planeado por las Entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.
- **Incentivos Pecuniarios:** Constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.
- **Incentivos no Pecuniarios:** Conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.
- **Cultura Organizacional:** és el conjunto de normas, hábitos y valores que practican los individuos que hacen parte de una organización, caracterizando así el comportamiento de la misma”¹.

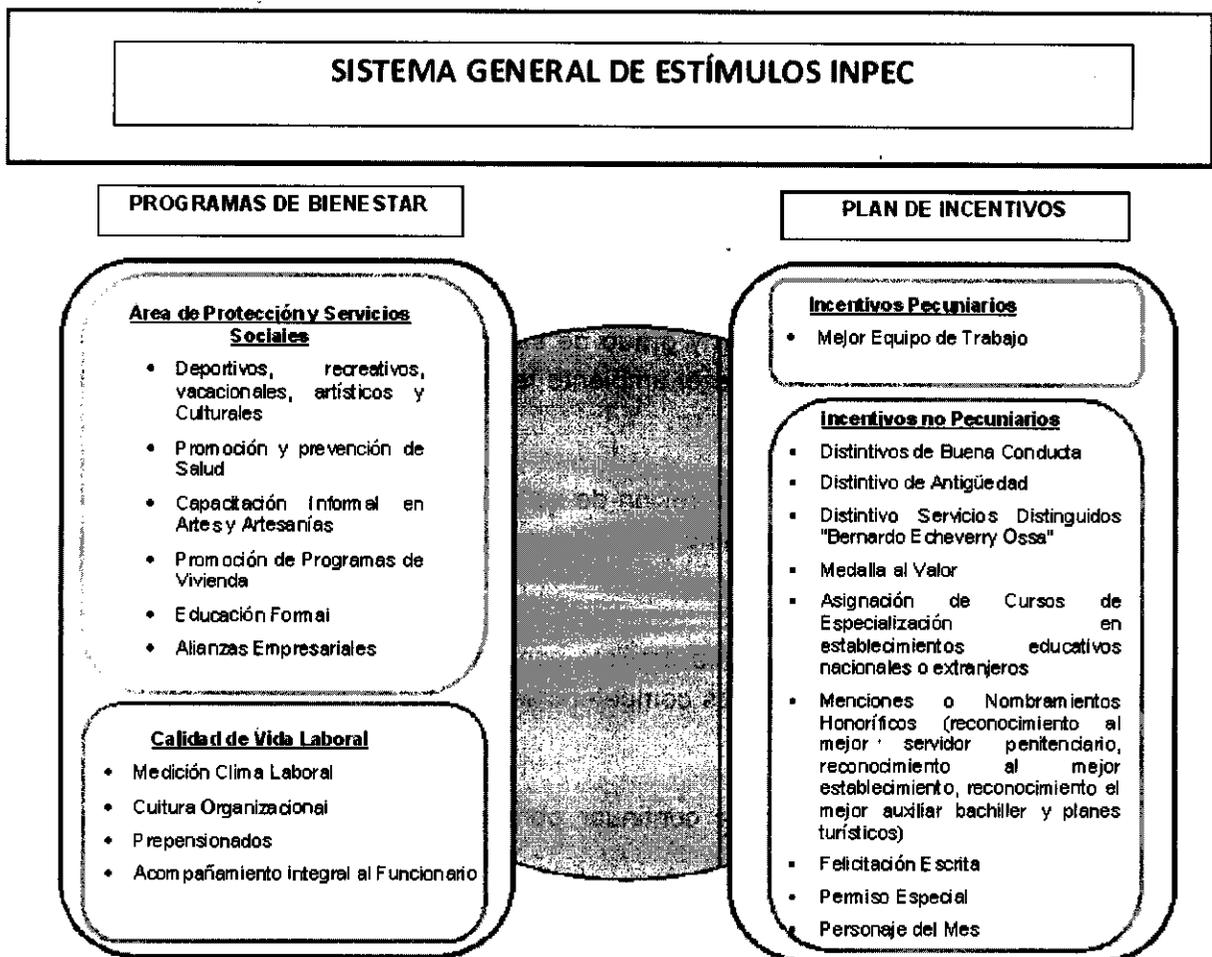
¹ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO de la FUNCIÓN PÚBLICA (DAFP) y FACULTAD DE PSICOLOGÍA -PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA. Cartillas de Administración Pública. Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012. Bogotá, noviembre de 2012. Pág. 13, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 23, 48.



«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

- Servidor Penitenciario: es aquel funcionario que se encuentra vinculado al Instituto ya sea por carrera administrativa, nombramiento en provisionalidad, y servidores públicos de libre nombramiento y remoción.

ARTÍCULO 5º: ESTRUCTURA DEL SISTEMA GENERAL DE ESTÍMULOS. El Sistema General de Estímulos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, estará integrado por programas de bienestar y planes de incentivos y éstos a su vez deberán desplegar una serie de actividades que obedezcan al desarrollo integral de los programas y planes como se observa en la gráfica.



ARTÍCULO 6º: PROGRAMAS DE BIENESTAR. El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC a través del área de Bienestar Laboral, desarrollará programas, actividades e incentivos que contribuyan a satisfacer las necesidades de los servidores penitenciarios y complementen su formación, con una orientación al cumplimiento de sus funciones y el desarrollo de nuevas habilidades en ejes de Protección, Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral.

6.1 Programas de Protección y Servicios Sociales. Todos los servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, tendrán derecho a beneficiarse de estas actividades. A continuación se exponen los programas que lo componen:

6.1.1 Programas deportivos, recreativos, culturales, artísticos y vacacionales: El Instituto tendrá como objetivo fomentar las actividades de tipo cultural, deportivas, artísticas y recreativas.

Criterios de aplicación: El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, direcciona a través del grupo de Bienestar Laboral las actividades recreativas, deportivas, culturales,

«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

artísticas y vacacionales para los servidores públicos en cada una de las Regionales y Establecimientos de Reclusión del orden nacional, con el fin de fomentar la integración laboral, familiar y aprovechamiento del tiempo libre. Todas las actividades deben estar orientadas a lo deportivo, cultural, artístico, recreativo y vacacional.

6.1.2 Promoción y prevención en salud: Establecer actividades anuales de prevención y promoción de salud para la Sede Central, Regionales, y Establecimientos. Cada una de las sedes se encargará de coordinar las campañas, capacitaciones y demás acciones que prevengan los niveles de riesgo de enfermedades a través de estilos de vida saludable.

Criterios de aplicación: Es responsabilidad de los Directores Regionales, Directores de los Establecimientos de Reclusión, Comandantes de Vigilancia y servidores penitenciarios encargados del área de Bienestar Laboral, el desarrollo de todas las actividades tendientes a prevenir y promocionar acciones de salud. Las áreas de Bienestar Laboral de las Regionales y de los Establecimientos de Reclusión, deben articular con la red de apoyo (cajas de compensación, IPS, EPS, alcaldías, gobernaciones, etc.), el desarrollo de las actividades que se programen.

6.1.3 Capacitación informal en artes y artesanías: Gestionar cursos de modalidad libre para los servidores públicos del Instituto, con el fin de brindarles nuevos espacios de conocimiento que les permitan dispersar su mente mediante el aprendizaje continuo en artes y artesanías.

Criterios de aplicación: Cada uno de los Directores de los Establecimientos de Reclusión y Regionales, tendrán que tramitar a través de las cajas de compensación, alcaldías, gobernaciones, entre otros, diferentes capacitaciones para los servidores penitenciarios, además de conseguir facilidades de pago o cursos gratuitos. Todos los servidores públicos podrán acceder a este beneficio, siempre y cuando haya disponibilidad y cupos.

6.1.4 Promoción de programas de vivienda (tu vivienda INPEC): Gestionar para los servidores públicos del Instituto la adquisición de vivienda propia, a través del uso de los subsidios familiares ofrecidos por las Cajas de Compensación.

Se ofrecerá al servidor público asesoría a través de la Caja de Compensación Familiar y del Fondo Nacional del Ahorro, con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores.

Criterios de otorgamiento: Para el acceso a la solución de vivienda, los servidores penitenciarios deben tener en cuenta la normatividad vigente y lo establecido en la Ley.

6.1.5 Educación formal (Convenio INPEC – ICETEX): Incentivar a los servidores públicos mediante el otorgamiento de créditos educativos para que inicien o continúen programas académicos de educación superior en pregrado y postgrado.

Criterios de otorgamiento: El Instituto a través del convenio INPEC – ICETEX determina en su reglamento operativo, los criterios para otorgar los créditos a los servidores penitenciarios de carrera administrativa que cumplan los requisitos.

6.1.6 Alianzas empresariales: Establecer programas con entidades públicas y privadas para generar convenios que le brinden a los servidores penitenciarios beneficios como: promociones, descuentos, facilidades para adquisiciones de productos y servicios, así como la promoción y prevención en salud para el funcionario y su familia.

«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

Criterios de aplicación: Las alianzas cubren a todos los servidores penitenciarios y sus familias en primer grado de consanguinidad, cónyuge y único civil.

6.2 Calidad de Vida Laboral. Programas orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de desarrollo integral del servidor penitenciario, optimando su nivel de vida y el de su familia, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. A continuación se desarrollan cada uno de los programas que lo componen:

6.2.1 Medición clima laboral: Conocer la percepción y el grado de satisfacción de los servidores públicos en relación a su ambiente laboral con el propósito de generar estrategias que permitan reforzar el logro de los objetivos organizacionales, el trabajo en equipo y el liderazgo.

Los resultados del diagnóstico se presentan a directivos del Instituto con el fin de tomar acciones de mejora y estrategias de intervención para cada uno de los elementos de medición.

Criterios de aplicación: La medición de clima laboral se realizará bajo el direccionamiento del grupo de Bienestar Laboral y de acuerdo con:

- a) Realización del diagnóstico mediante la aplicación de un instrumento
- b) Entrega de los resultados de la medición a la Subdirección de Talento Humano y grupo de Bienestar Laboral
- c) Diseño e implementación de intervención
- d) Evaluación de la intervención

6.2.2 Cultura organizacional: Se deberán realizar campañas de sensibilización y apropiación de la misión, visión, valores y principios del Instituto.

Criterios de aplicación: Para todos los servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

6.2.3 Pre pensionados: Asesorar al servidor penitenciario próximo a pensionarse, ofreciendo elementos teóricos y prácticos sobre la jubilación desde un enfoque positivo y suministrando información sobre aspectos psicológicos, legales y de emprendimiento para que inicie un proyecto de vida productivo después de su desvinculación laboral.

Criterios de otorgamiento: Ser servidor público del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, que se encuentre próximo a cumplir con los requisitos dispuestos en la Ley para acceder a la pensión de vejez.

6.2.4 Acompañamiento integral al servidor penitenciario y su familia: Promover el acompañamiento institucional a los servidores penitenciarios y sus familias, a través de la atención psicosocial.

Criterios de otorgamiento: Asistencia psico-social a los servidores públicos que estén en condición de vulnerabilidad como víctimas de la violencia, discapacidad permanente o transitoria, situaciones especiales de calamidad, muerte y desastres. Así mismo, asesoría a servidores penitenciarios y sus familias en habilidades de crianza, entrenamiento a padres,

«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

talleres de pareja, utilización del tiempo libre, manejo de estrés, finanzas personales y comunicación asertiva.

Parágrafo 1°: De acuerdo con el presupuesto asignado y el plan anual de bienestar se realizarán las siguientes actividades: juegos nacionales, juegos regionales, acondicionamiento físico, campeonatos interdisciplinas deportivas en los Establecimientos de Reclusión, celebración fechas especiales, vacaciones recreativas y eventos artísticos y culturales (capacitación informal en artes y artesanías, cursos libres) participación en los Juegos del Sector Justicia y Juegos Interempresas.

Parágrafo 2°: Es responsabilidad de los Directores Regionales, Directores de los Establecimientos de Reclusión, Comandantes de Vigilancia y los servidores públicos encargados del área de Bienestar Laboral el desarrollo de las actividades vacacionales, recreativas, deportivas, culturales y artísticas de acuerdo con los criterios establecidos por el grupo de Bienestar Laboral y la disponibilidad de recursos. Las áreas de Bienestar Laboral de las Regionales y de los Establecimientos de Reclusión deben articular con la red de apoyo (cajas de compensación, alcaldías, gobernaciones, etc.), el desarrollo de las actividades que se programen.

Parágrafo 3°: Los servidores penitenciarios tienen derecho a participar y beneficiarse de los programas de Bienestar. Para el otorgamiento de becas, cursos especiales de capacitación y comisión de estudios se tendrá la calificación de servicios como elemento decisorio para que los empleados de carrera puedan acceder prioritariamente a estos beneficios. Visto así, los programas de pregrado y postgrado tendrán prelación los empleados de carrera.

Parágrafo 4°: Corresponderá al ICETEX efectuar los respectivos desembolsos con dineros del presupuesto de la Entidad, ya que los dineros que vayan a ser utilizados como subsidios o créditos educativos deberán ser trasladados a dicho Instituto.

Parágrafo 5°: El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, direccionará a través del grupo de Bienestar Laboral los programas de Protección, Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral, en cada una de las Regionales y Establecimientos de Reclusión del orden nacional, con el fin de fomentar la integración laboral, familiar y aprovechamiento del tiempo libre.

Parágrafo 6°: Los Directores Regionales, Directores de Establecimiento, Comandantes de Vigilancia y servidores públicos encargados del área de Bienestar Laboral, tienen la responsabilidad de desarrollar los programas de Protección, Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral.

ARTÍCULO 7°: PLAN DE INCENTIVOS. El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, desarrolla estímulos orientados a motivar y reconocer el buen desempeño de los servidores penitenciarios cuando cumplen los objetivos propuestos tanto individuales como de grupo; estos pueden ser de tipo pecuniarios y no pecuniarios.

7.1 Incentivos Pecuniarios. Reconocimiento económico que se otorga a los equipos de trabajo y/o en forma individual a los servidores penitenciarios de carrera administrativa, para exaltar los aportes al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC).

7.1.1 Mejor equipo de trabajo: Grupo de trabajo multidisciplinario que se destaca por haber desarrollado un proyecto en beneficio de la Institución. Para postular el proyecto, el equipo de trabajo debe haber finalizado el mismo durante el año inmediatamente anterior a la fecha de la convocatoria.

«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

Criterios para el otorgamiento: El reconocimiento económico redimible en bienes y servicios (bonos) se entregarán al equipo que ocupe el primer lugar, mediante acto administrativo expedido por el Director General del INPEC. El valor del reconocimiento económico no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales vigentes, como lo indica el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en su cartilla Sistema de Estímulos, Orientaciones Metodológicas 2012.

Los Establecimientos de Reclusión envían a las Direcciones Regionales, la relación de los grupos de trabajo postulados para ser objeto del proceso de selección al mejor equipo de trabajo, con la siguiente información:

- a) Carta de presentación indicando nombre, cédula de ciudadanía, cargo, grado, dependencia, evaluación del desempeño, justificación.
- b) Identificación del proyecto, relacionado: nombre, descripción del problema, justificación, antecedentes, objetivos, recursos, actividades, metodología, cronograma de actividades, logros, dificultades, conclusiones y anexos (fotos).
- c) Los comités regionales de incentivos verificarán la información de acuerdo con los criterios de evaluación definidos por el comité central.
- d) El comité central de incentivos de acuerdo con el reporte del comité regional, evaluará y seleccionará el grupo de trabajo ubicado en el primer, segundo y tercer lugar, en orden de mérito. La calificación no podrá ser inferior a (8.5).
- e) En caso de empate el comité central tendrá en cuenta la evaluación del desempeño laboral y la antigüedad de los integrantes del equipo de trabajo.
- f) Los servidores públicos postulados al mejor equipo de trabajo no deben tener investigaciones y/o sanciones disciplinarias, ni penales en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o en cualquier etapa del proceso de selección.
- g) El incentivo pecuniario se entregará en un evento especial público de acuerdo con la fecha establecida por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC. Se deberá publicar en los cuadros de honor de las Direcciones Regionales las fotografías de los servidores públicos y el equipo de trabajo ganador.

7.2 Incentivos no Pecuniarios. Reconocimiento no económico, otorgado para exaltar y enaltecer a los servidores penitenciarios, personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o internacionales y a gobiernos extranjeros.

Estos incentivos se otorgarán a quienes se destaquen en el cumplimiento de los deberes profesionales o los superen en beneficio del servicio o del Instituto. La finalidad es estimular la perseverancia en el cumplimiento del deber, a quien por ello se hubiere destacado, e inducir a los demás a seguir su ejemplo y será proporcional al acto del servicio por el cual se otorga.

7.2.1 Distintivo de buena conducta: Es el estímulo que se otorga al servidor penitenciario como reconocimiento por sobresalir en su buen comportamiento laboral y disciplinario, por su actuar diligente y respetuoso de las normas. (Incentivo otorgado por el Director General del INPEC).

El total de seleccionados por el comité local de incentivos no podrá superar el cinco por ciento (5%) en cada una de las categorías del personal adscrito al Establecimiento.



«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

El distintivo de buena conducta se otorgará a los servidores públicos del INPEC que reúnan las condiciones fijadas en la presente resolución máximo hasta por séptima (7) vez.

Tiempo mínimo para el otorgamiento del distintivo de buena conducta. Para otorgar el distintivo de buena conducta, se tendrán en cuenta el tiempo mínimo de servicio continuo.

- a) Primera vez, cinco (5) años
- b) Segunda vez, cinco (5) años
- c) Tercera vez, cuatro (4) años
- d) Cuarta vez, cuatro (4) años
- e) Quinta vez, cuatro (4) años
- f) Sexta vez, cuatro (4) años
- g) Séptima vez, cuatro (4) años

Para acceder al distintivo de buena conducta de segunda hasta séptima vez, es requisito indispensable haber recibido con anterioridad la que en su orden de precedencia corresponda y cumplir con el tiempo mínimo requerido para el otorgamiento, conforme a lo dispuesto en el inciso anterior.

Toda sanción disciplinaria ejecutoriada, interrumpe el tiempo fijado en el presente artículo para el otorgamiento del distintivo de buena conducta; en consecuencia, el tiempo mínimo comenzará a contarse nuevamente a partir del día siguiente a la ejecutoria de la sanción.

En todo caso se debe tener en cuenta los registros del portafolio de evidencias y la evaluación de desempeño laboral.

7.2.2 Distintivo de antigüedad: El distintivo de antigüedad es un reconocimiento que se le hace al servidor penitenciario por la prestación de sus servicios al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC. (Incentivo otorgado por el Director General del INPEC).

El distintivo de antigüedad tendrá las siguientes clases de acuerdo con el tiempo de servicio:

- a) Clase diez (10) años de servicio
- b) Clase quince (15) años de servicio
- c) Clase veinte (20) años de servicio
- d) Clase veinticinco (25) años de servicio
- e) Clase treinta (30) años de servicio

7.2.3 Distintivo servicios distinguidos «Bernardo Echeverry Ossa»: Es el estímulo que se otorga a un servidor penitenciario, persona natural o jurídica, en reconocimiento a sobresalientes y ejemplarizantes actividades o programas en beneficio de la Institución y de la sociedad que se hayan hecho bajo los principios de moralidad pública y respeto a los derechos humanos. Podrá concederse a una misma persona como máximo hasta por tres (3) veces. (Incentivo otorgado por el Director General del INPEC).

El distintivo servicios distinguidos tendrá las siguientes categorías: Segunda categoría, primera categoría y categoría especial:

- a) Distintivo servicios distinguidos «Bernardo Echeverry Ossa» segunda categoría: podrá ser otorgado a suboficiales, distinguidos y dragoneantes del cuerpo de custodia y vigilancia, y personal administrativo del nivel técnico y asistencial.

«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

- b) Distintivo servicios distinguidos «Bernardo Echeverry Ossa» primera categoría: Podrá ser otorgado a directores y subdirectores de Establecimientos de Reclusión, oficiales de seguridad, oficiales de tratamiento y oficiales logísticos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia y personal administrativo del INPEC del nivel profesional.
- c) Distintivo servicios distinguidos «Bernardo Echeverry Ossa» categoría especial: Podrá ser otorgado a directores técnicos, directores operativos, directores regionales, jefes de oficina, subdirectores técnicos y subdirectores operativos, de acuerdo a la estructura interna del Instituto.

El distintivo de servicios distinguidos «Bernardo Echeverry Ossa» categoría especial, podrá ser otorgado al servidor público, a la persona natural o jurídica o al miembro de un gobierno extranjero, que se haya destacado por sus virtudes o por la prestación oportuna de valiosos y extraordinarios servicios al INPEC, contribuyendo a su desarrollo, prestigio y afianzamiento en la opinión pública; aspectos que serán valorados por el comité central de incentivos.

Para otorgar el distintivo de Servicios Distinguidos, se tendrán en cuenta criterios que serán analizados por los comités de incentivos, sin perjuicio de los demás establecidos en este reglamento:

- I. Obtener evaluación de desempeño laboral en nivel sobresaliente
- II. Capacidad de organizar, orientar y conducir las actividades de los empleados, mediante la aplicación de los procedimientos, en busca de optimizar el manejo del recurso humano, físico y financiero, para alcanzar los objetivos y metas propuestas.
- III. Cumplimiento de los deberes, compromisos institucionales y sociales
- IV. Excelente comportamiento y desempeño laboral, buenas relaciones y comportamiento institucional y social, con los superiores, compañeros, internos y demás personas.
- V. Disposición para contribuir al mejoramiento del ambiente laboral, bajo los principios de respeto mutuo y cordialidad.
- VI. Habilidad para valorar la información, antes de adoptar decisiones, planes o programas.
- VII. Actitud desinteresada y de trascendencia en el mejoramiento del bienestar, preparación y capacitación del personal.

7.2.4 Distintivo medalla al valor: El distintivo medalla al valor, es el reconocimiento y exaltación de los actos sobresalientes y valerosos que se hace al servidor penitenciario o auxiliar bachiller que en cumplimiento de sus funciones, participe en acciones meritorias de marcada trascendencia o exponga su integridad física, psíquica y psicológica en defensa, garantía e intereses de la sociedad, la justicia, la seguridad del Estado y la Institución.

También podrá concederse al servidor penitenciario o auxiliar bachiller que fallezca como consecuencia del cumplimiento de su deber en actos del servicio, será entregada en forma póstuma al (la) esposo (a) o compañero (a) permanente, o a su pariente en primer grado de consanguinidad o único civil. (Incentivo otorgado por el Director General del INPEC).



«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

7.2.5 Asignación de cursos de especialización en establecimientos educativos nacionales o extranjeros: El comité central, determinará la procedencia de asignar a los servidores penitenciarios que se hayan destacado en el cumplimiento de los deberes de manera extraordinaria y ejemplarizante a cursos de especialización en establecimientos educativos nacionales o extranjeros, como estímulo. (Incentivo otorgado por el Director General del INPEC).

7.2.6 Menciones y nombramientos honoríficos:

7.2.6.1. Reconocimiento al mejor servidor penitenciario. Es el estímulo que se otorga cada año a servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, que sean seleccionados por el comité central de incentivos, por reunir excelentísimas calidades humanas, académicas y profesionales en el desempeño de sus funciones, dentro del marco de los principios constitucionales de la función pública. (Incentivo otorgado por el Director General del INPEC).

El distintivo al mejor servidor penitenciario se otorgará en las siguientes categorías:

- a) Mejor oficial
- b) Mejor suboficial
- c) Mejor dragoneante (Dragoneante - Distinguido)
- d) Mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción
- e) Mejor profesional administrativo (profesional – especializado)
- f) Mejor técnico administrativo (administrativo – operativo)
- g) Mejor auxiliar administrativo

Criterios para el otorgamiento del distintivo al mejor servidor penitenciario. Para otorgar el distintivo al mejor servidor penitenciario, se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- i. Obtener evaluación de desempeño laboral en nivel sobresaliente
- ii. Creatividad e innovación u acciones determinantes y de trascendencia en la administración, seguridad penitenciaria y tratamiento penitenciario y sus programas, en el marco del respeto de los derechos humanos en pro del mejoramiento y desarrollo del Instituto.
- iii. Cumplimiento de los deberes, compromisos institucionales y sociales
- iv. Excelente desempeño laboral, comportamiento institucional y social, buenas relaciones con los superiores, compañeros, internos y demás personas.
- v. Actitud desinteresada y de trascendencia en el mejoramiento del bienestar, preparación y capacitación del personal.



«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

- vi. Capacidad de gestión y enlace con entidades públicas o privadas para el desarrollo y logro armónico de la misión institucional en aspectos de administración, tratamiento y seguridad.
- vii. Capacidad para afianzar el compromiso, sentido de pertenencia y excelente desempeño laboral, socioafectivo, ético e intelectual.

Los servidores penitenciarios podrán ser propuestos para este reconocimiento, siempre y cuando hayan alcanzado el cumplimiento de los compromisos laborales y demuestren que generan un valor agregado a la Institución.

7.2.6.2. Reconocimiento al mejor Establecimiento: Es el estímulo que se otorga al Establecimiento que se destaque en forma notoria y sobresaliente en el desempeño de las funciones, el logro de los fines y objetivos institucionales, dentro del marco constitucional de los principios esenciales del Estado y de la función administrativa. (Incentivo otorgado por el Director General del INPEC).

Criterios para el otorgamiento del distintivo al mejor establecimiento: Para otorgar el distintivo al mejor Establecimiento se tendrá en cuenta los criterios establecidos para cada vigencia por el comité central.

7.2.6.3. Reconocimiento al mejor auxiliar bachiller: Es el estímulo que se concede a los mejores auxiliares bachilleres de cada contingente que se hayan destacado por una ejemplar prestación del servicio militar obligatorio, habida consideración del cumplimiento eficaz de sus deberes, espíritu de cuerpo y sentido de pertenencia con el Instituto.

La junta de calificación de conducta de la dirección de la Escuela Penitenciaria Nacional y de cada centro de instrucción, además de calificar conducta, también seleccionará al auxiliar bachiller que en esa dependencia obtendrá el distintivo. La presente se impondrá en la respectiva ceremonia de licenciamiento.

7.2.6.4. Planes turísticos: Son reconocimientos que se le dan al servidor público para que sean disfrutados junto con su cónyuge o compañero(a) permanente; a falta de éstos con un pariente dentro del primer grado de consanguinidad o único civil. (Incentivo otorgado por el Director General del INPEC).

Criterios de otorgamiento: El comité de incentivos, evaluará la pertinencia de la entrega del reconocimiento a los diferentes candidatos seleccionados teniendo en cuenta los distintivos adquiridos para ser merecedor de tal beneficio. Lo anterior se efectuará de acuerdo al presupuesto asignado.

7.2.7 Felicitación escrita: Es otorgada por el superior jerárquico diferente del Director General, al personal adscrito a su dependencia por medio de una nota personal.

7.2.8 Permiso especial: Es otorgado de conformidad con el artículo 110 del Decreto Ley 407 de 1994, por el Director General o por el servidor público a quien se le delegue esa competencia hasta por un término máximo de tres (3) días, como estímulo por acciones meritorias que redunden significativamente en el cumplimiento de la misión institucional. (Incentivos otorgados por superiores jerárquicos diferentes al Director General).

«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

7.2.9 Personaje del mes: Los directores de los Establecimientos Penitenciarios y Carcelarios del orden nacional, los Directores Regionales y el Director de la Escuela Penitenciaria Nacional, deberán nombrar como personaje del mes al servidor penitenciario que se destaque en el cumplimiento de sus funciones.

Los servidores penitenciarios nombrados como personaje de mes ocuparán el cuadro de honor en la dependencia donde son nombrados.

Parágrafo: Toda situación administrativa como sanción disciplinaria debidamente ejecutoriada y licencia no remunerada interrumpe el término para el otorgamiento de los estímulos definidos en este artículo, al igual que cualquier situación que afecte la prestación del servicio y sea calificada por los comités de incentivos como anormal.

ARTÍCULO 8º: COMITÉS DE INCENTIVOS. En los Establecimientos de Reclusión, Direcciones Regionales, Dirección Escuela Penitenciaria Nacional y Dirección General del INPEC, se conformará un comité de incentivos, que se encargará de estudiar, analizar, y proponer los candidatos a ser enaltecidos.

El comité de la sede central se denominará «comité central de incentivos»; el de las Direcciones Regionales «comité regional de incentivos» y el de los Establecimientos de Reclusión, Dirección Escuela Penitenciaria Nacional «comité local de incentivos». En la Dirección General se crea el comité local quien postulará los servidores penitenciarios de la Dirección General y grupos especiales.

8.1 Cada uno de los comités de incentivos se integrará así:

a) Comité local Establecimientos de Reclusión, estará integrado por:

- i. El Director, quien lo presidirá
- ii. El Comandante de Vigilancia
- iii. El responsable del área de Talento Humano
- iv. El responsable del área de planeación o quien designe el Director
- v. El responsable de Bienestar, quien actuará como secretario

b) Comité local Dirección Escuela Penitenciaria Nacional, estará integrado por:

- i. El Director, quien lo presidirá
- ii. El responsable del comando de vigilancia de la Escuela Penitenciaria Nacional.
- iii. El responsable del área de Talento Humano
- iv. El responsable del área de planeación o quien designe el Director
- v. El responsable de Bienestar, quien actuará como secretario.

c) Comité local Dirección General, estará integrado por:

«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

- i. El jefe Oficina Asesora de Planeación, quien lo presidirá
 - ii. El coordinador grupo de proyección
 - iii. El coordinador grupo de administración del Talento Humano
 - iv. El coordinador grupo de investigaciones disciplinarias
 - v. El coordinador grupo de operaciones especiales, quien actuará como secretario.
- d) Comité regional, direcciones regionales estará integrado por:
- i. El Director, quien lo presidirá
 - ii. El Comandante de Vigilancia
 - iii. El responsable del área de Talento Humano
 - iv. El responsable del área de planeación o quien designe el Director, quien actuará como secretario.
 - v. Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario o su delegado
- e) Comité central de incentivos, son integrantes del comité central:
- i. El Director General del INPEC o su delegado, quien lo presidirá
 - ii. El Director de Custodia y Vigilancia
 - iii. El Director de Gestión Corporativa
 - iv. El Subdirector de Cuerpo de Custodia, quien actuará como Secretario.
 - v. El Subdirector de Talento Humano
 - vi. Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario

8.2 Son funciones de cada uno de los comités:

a) comité local de incentivos le corresponde:

- i. Hacer las postulaciones de los candidatos
- ii. Estudiar los méritos para funciones del comité local de incentivos.
- iii. Verificar en la hoja de vida del servidor público, el cumplimiento de los requisitos.
- iv. Elaborar el acta correspondiente de los acuerdos y decisiones

«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

- v. Postular los candidatos merecedores a los diferentes estímulos pecuniarios.
- vi. Allegar al comité regional la información pertinente, entre el uno (1) y el diez (10) de marzo.

El comité local, informará al comité regional y éste a su vez al comité central, aquellos aspectos que incidan en los criterios de selección de los postulados que ocurran en el lapso comprendido entre la fecha de envío de la documentación y la del otorgamiento del distintivo.

b) Funciones del comité regional de incentivos: Al comité regional le corresponde:

- i. Revisar el estudio de méritos efectuado por el comité local
- ii. Verificar a través de la Oficina de Control Interno Disciplinario el listado de los servidores públicos postulados por el comité local, con el fin de descartar alguna inhabilidad.
- iii. Levantar el acta correspondiente de los acuerdos y decisiones
- iv. Postular los candidatos merecedores a los diferentes estímulos pecuniarios.
- v. Allegar al comité central la información correspondiente a: actas de verificación, el consolidado de los postulados, y las evidencias requeridas antes del diez (10) de Abril de cada año.

c) Funciones del comité central de incentivos: Al comité central le corresponde:

- i. Estudiar, analizar, verificar y decidir sobre la propuesta presentada por los demás comités y el cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento de incentivos.
- ii. Estudiar y aprobar el proyecto de reglamento de estímulos y condecoraciones académicas que para tal propósito presente la Dirección Escuela Penitenciaria Nacional.
- iii. Seleccionar al mejor equipo de trabajo, de acuerdo con la información suministrada por los demás comités.
- iv. Decidir en caso de empate, en la selección del mejor equipo de trabajo

El comité central de incentivos podrá sesionar extraordinariamente, cuando las circunstancias o las necesidades lo ameriten, fijando como fecha límite el 30 de mayo para expedir los actos administrativos.

d) Funciones del presidente y secretario de los comités de incentivos: Al presidente y al secretario del comité respectivo, les corresponde ejercer las siguientes funciones y actividades:

Al presidente:



«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

- i. Convocar a las sesiones ordinarias o extraordinarias
- ii. Presidir las reuniones y dirigir sus deliberaciones
- iii. Promover las iniciativas que estime convenientes

Al secretario:

- i. Citar a los integrantes del comité para sesionar
- ii. Llevar los libros de actas y el registro del otorgamiento de incentivos.
- iii. Presentar al comité, los antecedentes de cada uno de los candidatos, para su respectivo estudio, de acuerdo a las exigencias de este reglamento.
- iv. Remitir el consolidado de los candidatos propuestos a la instancia correspondiente, así como de las actas respectivas.

Además de las anteriores, le corresponde al secretario del comité central, solicitar oportunamente a la Dirección de Gestión Corporativa el suministro de las menciones, medallas, distintivos, diplomas para remitirlos a las diferentes dependencias del Instituto, antes del 15 de junio.

Parágrafo 1°: Sesión de los comités de incentivos. El comité local sesionará ordinariamente entre el uno (1) de febrero y el uno (1) de marzo. El comité regional, lo hará entre el diez (10) y el treinta (30) de marzo. El comité central, a partir del diez (10) de abril hasta antes del quince (15) de Mayo.

Parágrafo 2°: Los comités local, regional y central sesionarán de manera extraordinaria cuando se requiera postular a los grupos de trabajo para el incentivo pecuniario. De cada sesión se levantará un acta de los temas tratados, acuerdos, conclusiones y decisiones.

ARTÍCULO 9°: OTRAS CONSIDERACIONES. A continuación se exponen las consideraciones generales que se deben tener en cuenta durante la implementación del Sistema General de estímulos.

9.1 Criterios generales para otorgar incentivos: Para otorgar los incentivos se ha de tener en cuenta los siguientes criterios:

- a) Los antecedentes, considerando sus actuaciones positivas
- b) Las circunstancias que rodean la ejecución del acto o actos meritorios
- c) El beneficio para la Institución o la sociedad
- d) Los actos ejecutados en el desempeño de misiones especiales o actos meritorios del servicio.

9.2 Características de las medallas y distintivos: Las menciones para los servidores penitenciarios irán acompañadas además de la medalla respectiva, por un distintivo especial que tendrá las características fijadas en el manual de uniformes, insignias, distintivos y

«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

condecoraciones para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional.

9.3 Certificación del otorgamiento de incentivos: El otorgamiento de los incentivos de mención honorífica, antigüedad, servicios distinguidos «Bernardo Echeverry Ossa», medalla al valor, mejor servidor penitenciario, mejor establecimiento y mejor auxiliar bachiller, se hará mediante resolución expedida por el Director General del INPEC, en la que se consignará, las circunstancias que lo hagan merecedor y la clase del estímulo otorgado.

Su otorgamiento se certificará por medio de un diploma, expedido por el Director General del INPEC; deberá indicar el estímulo a otorgar, el nombre completo, número de identificación del agraciado y el número de resolución que la concedió.

La resolución y el diploma de estímulos que otorgue la Dirección de la Escuela Penitenciaria Nacional, serán firmados por su director y el registro corresponde al secretario del comité respectivo.

9.4 estímulos otorgados por el Director Escuela Penitenciaria Nacional

La dirección de la Escuela Penitenciaria Nacional, podrá conceder incentivos no pecuniarios, a los servidores públicos y dependencias del INPEC y a otras personas naturales o jurídicas, públicas o privadas del orden nacional.

La disposición del inciso anterior tendrá efecto a partir de que la Dirección Escuela Penitenciaria Nacional, expida, previa aprobación del comité central de incentivos, el reglamento que establezca los estímulos que en adelante podrá otorgar; en todo caso estará sujeto al presente reglamento.

9.5 Otros incentivos: Los servidores públicos del INPEC, podrán recibir honores de gobiernos extranjeros u organismos internacionales, siempre que se cumpla con el mandato Constitucional establecido en el artículo 129. También podrán ser agraciados por otras entidades públicas o privadas, pudiéndolas portar de conformidad con las disposiciones internas del INPEC.

9.6 Prohibiciones: Ningún servidor público o dependencia del INPEC, podrá otorgar estímulos diferentes a las establecidas en el presente acto administrativo. Tampoco los servidores penitenciarios podrán auto-postularse para mención, condecoración o estímulo alguno, ni postular a superiores jerárquicos.

9.7 Imposición: Los distintivos serán impuestos a los servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, de preferencia en la conmemoración del día del guardián, establecida mediante Decreto Ley 1021 de 1964 para el 29 de junio de cada año, en ceremonia programada para tal efecto o en eventos especiales que así lo requieran.

9.9 Presupuesto para estímulos: Autorízase con cargo al presupuesto del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, los gastos que demande la elaboración de las joyas, distintivos, veneras, diplomas, o programas que se requieran para el otorgamiento de los estímulos referidos de acuerdo a lo preceptuado en la presente resolución.

9.10 Vigencia y derogatoria: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las resoluciones 660 de febrero 15 de 2005 y las expedidas por la entonces Escuela Penitenciaria Nacional.

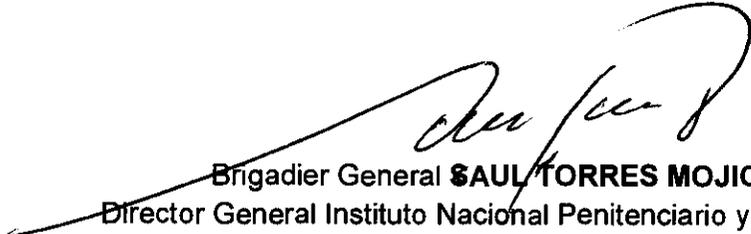
«Por la cual se deroga la Resolución 660 del 15 de febrero de 2005, se crea el Sistema General de Estímulos para Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones»

ARTÍCULO 10°: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

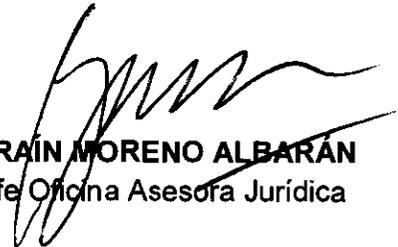
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

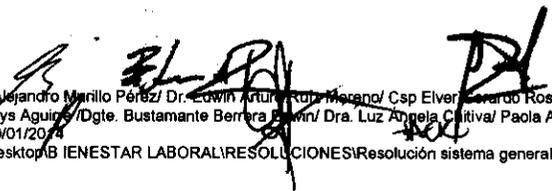
Expedida en Bogotá D.C., a los

10 FEB. 2014


Brigadier General **SAUL TORRES MOJICA**
Director General Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario


TC. (R) JOSE FERNANDO VELASQUEZ LEYTON
Director Gestión Corporativa


EFRAÍN MORENO ALBARÁN
Jefe Oficina Asesora Jurídica


Revisado por: TC. Jhon Alejandro Marillo Pérez/ Dr. Edwin Arturo Estupiñán/ Csp Elver Ricardo Rosas Suarez
Elaborado por: Te. Norelys Aguilar/Dgte. Bustamante Berrera/ Dra. Luz Angela Chitiva/ Paola Andrea Harnache C.
Fecha de Elaboración: 30/01/2014
C:\Users\LACHITIVAR\Desktop\B IENESTAR LABORAL\RESOLUCIONES\Resolución sistema general de estímulos

