

RESOLUCIÓN NÚMERO **000502** DEL **04 JUL 2018**

"Por medio de la cual se adopta el reglamento para el otorgamiento de incentivos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC y se dictan otras disposiciones"

EL DIRECTOR GENERAL (E) DE LA UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELERIOS -USPEC

En uso de las facultades legales y en especial las conferidas en el Decreto 1567 de 1998, en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, en el Decreto 4150 de 2011, en el artículo 2.2.10.8 y 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 determina que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y, de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el Decreto 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*, dispone que el sistema de estímulos para los servidores públicos estará conformado por el conjunto de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 78 y siguientes del Decreto 1227 de 2005, establece los lineamientos para el otorgamiento de los incentivos, para los diferentes niveles jerárquicos de los Empleados Públicos, tanto a nivel individual como grupal, teniendo en cuenta empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 dispone que los planes de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 estipula que el jefe de la entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y, al mejor empleado público de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Que con Resolución 000156 de 2012, la Dirección General reglamentó los planes de bienestar e incentivos para los funcionarios de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, con el fin de promover una atención integral a los servidores públicos y un desempeño productivo.

Que a través de Resolución 000589 de 2013, la Dirección General modificó parcialmente la Resolución 000156 de 2012 al integrar el comité de incentivos y asignarle funciones.

Que mediante Resolución 000638 de 2013, la Dirección General, modificó el literal a) del artículo 1 de la Resolución 000589 de 2013 disponiendo que *"...como representante de los empleados participará el funcionario con mayor votación en las elecciones de la Comisión de Personal, elegido como representante principal de los funcionario con derechos de carrera administrativa, cuyo periodo de elección se encuentre vigente al momento de realizar la selección de los mejores funcionarios de carrera, mejores funcionarios por nivel jerárquico, mejor funcionario de libre nombramiento y remoción y mejor equipo de trabajo, de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios"*.

Que mediante Acta 0642 de 2015, el comité de incentivos, recomienda actualizar y unificar los actos administrativos relacionados con incentivos.

Que mediante Acuerdo 0565 de 2016 de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC, *"se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba"*, disponiendo la obligatoriedad para que las entidades públicas evalúen y califiquen a sus servidores públicos con base en las metodologías y parámetros previamente establecidos.

Que mediante Resolución 000053 de 2017, la Dirección General, adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba para los funcionarios de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC".

RESOLUCIÓN NÚMERO **000502** DEL **04 JUL 2018**

"Por medio de la cual se adopta el reglamento para el otorgamiento de incentivos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC y se dictan otras disposiciones"

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPÍTULO I

GENERALIDADES REGLAMENTO PARA OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS.

ARTÍCULO 1°.- Adopción del Reglamento: Adoptar el reglamento para el otorgamiento de incentivos en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios -USPEC, el cual será implementado a través del plan anual de incentivos que hace parte integral del Programa de Bienestar Social.

ARTÍCULO 2°.- Comité de Incentivos. Integrar el Comité de Incentivos, el cual estará conformado por:

- a. Como representante de los empleados públicos en el Comité, participarán los dos (02) empleados públicos de carrera, con mayor votación en las elecciones de la Comisión de Personal, elegidos como representantes principales, de los empleados públicos de carrera administrativa.
- b. Designar como representantes de la Entidad en el Comité Incentivos a los empleados públicos que ocupen los siguientes cargos:
 - _ El Director Administrativo y Financiero, como delegado del Director General, quien lo presidirá.
 - _ El Jefe de la Oficina de Planeación.
 - _ El Subdirector Administrativo
- c. El Subdirector Administrativo, actuará como Secretario Técnico del Comité de Incentivos con voz y sin voto; y el Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces, apoyará al secretario técnico en los asuntos logísticos y administración documental.

PARÁGRAFO 1°: Serán funciones del Secretario Técnico del Comité de Incentivos, las siguientes:

1. Convocar a las reuniones ordinarias y extraordinarias cuando se requiera.
2. Presentar al comité el orden del día en cada sesión acompañando la documentación pertinente.
3. Elaborar el acta correspondiente a cada reunión.
4. Comunicar a los interesados la decisión del comité y el proceso a seguir, para hacer efectivo el beneficio del plan anual de incentivos.

PARÁGRAFO 2°: El quórum mínimo para que el comité pueda deliberar y decidir es de tres (03) miembros y las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los asistentes con derecho al voto.

PARÁGRAFO 3°: En caso de conflicto de intereses de algunos de los miembros del Comité, éste deberá manifestarlo. Si el conflicto afectase el quórum, el Director de la Entidad designará el remplazo en otro empleado público de la entidad.

ARTÍCULO 3°.- Funciones del Comité de Incentivos:

1. Seleccionar anualmente al mejor empleado público de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo.
2. Definir los criterios, impartir directrices y orientar al coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces en el diseño y evaluación participativa del plan de incentivos.
3. Gestionar con otras entidades públicas u organismos, apoyo para la ejecución de los planes de incentivos.

RESOLUCIÓN NÚMERO **000502** DEL **04 JUL 2018**

"Por medio de la cual se adopta el reglamento para el otorgamiento de incentivos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC y se dictan otras disposiciones"

4. Selección de los mejores empleados públicos de carrera administrativa y empleados públicos de libre nombramiento y remoción, así como los mejores equipos de trabajo, según el procedimiento establecido.
5. Orientar, coordinar, controlar el proceso y podrá asignar uno o varios funcionarios expertos en el tema, para realizar las siguientes actividades:
 - Verificar que los equipos han sido conformados de acuerdo con los parámetros definidos en el artículo 14 de la presente Resolución.
 - Inscribir los proyectos que cumplen con los parámetros establecidos en los artículos 16 y 17 de la presente Resolución.
 - Seleccionar las personas de reconocida idoneidad provenientes de los sectores públicos o privados que serán los evaluadores que garanticen imparcialidad y conocimiento técnico, dependiendo de las áreas y temas inscritos, según lo establecido en el artículo 83, numeral 2, del Decreto 1227 de 2005.
 - Informar al Director (a), sobre los resultados de la evaluación de los Equipos de Trabajo, con el fin de asignar, mediante acto administrativo, los incentivos correspondientes.
6. Realizar evaluación y calificación de los proyectos que participen en el plan de incentivos, teniendo en cuenta, como mínimo, los siguientes factores:
 - a. Cumplimiento de objetivos propuestos en el proyecto de trabajo.
 - b. Funcionamiento del equipo de trabajo.
 - c. Mejoramiento en la prestación del servicio.
7. Evaluar y calificar los trabajos presentados con fundamento en lo establecido en el artículo 78 del Decreto No 1227 de 2005.
8. Asistir a la sustentación pública programada.
9. Realizar acta debidamente firmada por los integrantes del Comité de Incentivos, sobre los resultados de los proyectos.
10. Programar las visitas de verificación, cuando lo estimen pertinente. Estas visitas permitirán conocer las actuaciones del Equipo de Trabajo con el fin de allegar información complementaria que proporcione más elementos de juicio para la evaluación.

CAPÍTULO II

PLAN DE INCENTIVOS

ARTÍCULO 4°.- Plan de Incentivos Institucionales: El jefe de la entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos institucionales el cual hará parte integral del Programa de Bienestar Social y señalará en él, los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado público de carrera de la entidad, a los mejores empleados públicos de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado público de Libre Nombramiento y Remoción de la misma, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores equipos de trabajo.

ARTÍCULO 5°. Beneficiarios del Plan de Incentivos. Serán beneficiarios del Plan de Incentivos los empleados públicos de carrera administrativa en cada nivel jerárquico y el mejor empleado público de libre nombramiento y remoción, que obtengan resultados de desempeño sobresaliente, fundamentados en la calificación definitiva obtenida en el año inmediatamente anterior y los mejores equipos de trabajo.

ARTÍCULO 6°. Tipos de Incentivos. Para reconocer y premiar el desempeño laboral podrán otorgarse incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los cuales se determinan así:

1. Incentivo Pecuniario. Es un reconocimiento económico que se asignará a los **mejores equipos de trabajo** de la entidad, de acuerdo con el presupuesto asignado anualmente para ello, que no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

RESOLUCIÓN NÚMERO **000502** DEL **04 JUL 2018**

"Por medio de la cual se adopta el reglamento para el otorgamiento de incentivos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC y se dictan otras disposiciones"

2. Incentivos No Pecuniarios. Es el conjunto de incentivos dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados públicos de carrera administrativa, los empleados públicos de libre nombramiento y remoción y los equipos de trabajo con desempeño productivo en niveles de excelencia, tales como:

- a. Bonos de consumo o de turismo
- b. Publicación de trabajo o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- c. Reconocimiento público a la labor meritoria.
- d. Participación en proyectos especiales.
- e. Hasta cinco (5) días de permiso remunerado.

PARÁGRAFO 1º: Los empleados públicos que sean beneficiarios de los incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos máximo hasta el año siguiente, a partir de la fecha de comunicación que recibe este.

PARÁGRAFO 2º: Tendrá derecho a incentivo pecuniario el mejor equipo de trabajo y a los incentivos no pecuniarios los equipos que ocupen el segundo y tercer lugar, los mejores empleados públicos de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, el mejor empleado público de carrera administrativa de la entidad y el mejor empleado público de libre nombramiento y remoción diferente a los de Gerencia Pública.

PARÁGRAFO 3º: En ningún caso los incentivos otorgados constituyen factor salarial.

ARTÍCULO 7º. Herramienta para evaluar. La herramienta a aplicar, para el otorgamiento de los incentivos, será el sistema de evaluación del desempeño laboral adoptado por la entidad, verificando la última **calificación definitiva** resultante de la evaluación y que corresponda al nivel **sobresaliente** para los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción diferentes a los de Gerencia Pública.

CAPÍTULO III

DE LA SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

ARTÍCULO 8º- Requisitos para la selección de los mejores empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción: Los requisitos para la selección de los mejores empleados públicos son:

- a. Acreditar como tiempo de servicio en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios mínimo un año.
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c. Acreditar nivel sobresaliente en la última evaluación del desempeño definitivo en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación, de conformidad con los parámetros establecidos en el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral adoptado.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el Decreto 1227 de 2005. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

ARTÍCULO 9º- Procedimiento para la selección de los mejores empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Para iniciar el proceso de selección de los mejores empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, el Grupo de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces presentará al Comité de Incentivos, el listado de los empleados públicos cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente y cumplan con los requisitos establecidos, incluyendo el sistema de Evaluación de Gestión para los empleados Públicos de Libre nombramiento y remoción.

RESOLUCIÓN NÚMERO **000502** DEL **04 JUL 2018**

"Por medio de la cual se adopta el reglamento para el otorgamiento de incentivos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC y se dictan otras disposiciones"

El Comité verificará que los servidores cumplan con los requisitos señalados en el artículo 10 de la presente resolución y remitirá al Director General, el informe con los resultados de la evaluación del desempeño y Gestión en el estricto orden descendente, señalando los empleados públicos que hayan obtenido la más alta calificación por cada nivel jerárquico. Los mejores empleados públicos de Carrera y Libre Nombramiento y Remoción, serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.

ARTÍCULO 10°.- Procedimiento a seguir en caso de empate. En caso de presentarse un empate en el primer lugar entre dos o más empleados, se tendrá en cuenta la participación regular en representación de los empleados públicos en los comités o comisiones internas de la entidad. Si continúa el empate, el Comité de Incentivos podrá dirimirlo por sorteo, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así: nivel técnico, asistencial, profesional y de Libre Nombramiento y Remoción.

CAPÍTULO IV**DE LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS.**

ARTÍCULO 11°.- Requisitos para conformar equipos de trabajo para efectos de incentivos: Para la conformación de equipos de trabajo se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- Ser empleado público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Cada equipo de trabajo estará conformado por un número mínimo de tres (3) empleados públicos de carrera administrativa de la USPEC, provenientes de una o varias áreas, con la finalidad de desarrollar un proyecto que mejore la gestión de la entidad, uno de los integrantes será el coordinador del proyecto.

PARÁGRAFO: Cada empleado público solo podrá formar parte de un (1) equipo de trabajo.

ARTÍCULO 12°.- Alternativas para incentivar los mejores equipos de trabajo. Para incentivar los equipos de trabajo, se podrá elegir una de las siguientes alternativas

- Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
- Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional, para ser desarrollados por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

ARTÍCULO 13°.- Condiciones de los proyectos. El proyecto consiste en un conjunto de actividades orientadas a incrementar el mejor uso de los recursos, mejorar la prestación del servicio, o cumplir un objetivo institucional. Un proyecto se considera viable para ser llevado a cabo por un equipo de trabajo, cuando:

- Pretenda mejorar o lograr una innovación integral o parcial de los procesos, ya sea en tiempo, optimización en la administración de la información, incorporación de tecnología administrativa para procesos misionales o de apoyo, o cualquier otro aspecto con capacidad de mejorar la gestión institucional y/o pretenda establecer correctivos.
- Plantee evidencias objetivas de los resultados a lograr.
- No genere erogación o carga presupuestal para la Unidad.
- Cuente con el concepto escrito de los jefes de las áreas, para las que se desarrollará el proyecto, bajo los parámetros de pertinencia, viabilidad y respaldo expreso para su implementación.

RESOLUCIÓN NÚMERO **000502** DEL **04 JUL 2018**

"Por medio de la cual se adopta el reglamento para el otorgamiento de incentivos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC y se dictan otras disposiciones"

5. Establezca dos fases, una de diseño y otra de ejecución del mismo, esta última con un tiempo mínimo de duración de dos (2) meses.
6. Responda a criterios de excelencia, calidad y muestre aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad.
7. Incluya las recomendaciones necesarias para que el proyecto tenga continuidad en el tiempo.

PARÁGRAFO 1: Si el proyecto contempla el desarrollo de aplicativos, estos deben adecuarse a los requisitos de la plataforma tecnológica de la Unidad y contar con el concepto técnico de viabilidad del Jefe de la Oficina de Tecnología.

ARTÍCULO 14°.- Presentación de los proyectos. El proyecto debe desarrollar, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Descripción del proyecto:
 - a. Definición
 - b. Razones que justifican su desarrollo
 - c. Cronograma de ejecución
 - d. Objetivo general
 - e. Metas
 - f. Indicadores o variables de calidad
 - g. Área o áreas que se beneficiaran
 - h. Concepto técnico escrito de aplicabilidad firmado por el (los) jefe(s) de la(s) áreas beneficiaria(s) del proyecto.
2. El contenido del proyecto tendrá la información general, cumplimiento de objetivos, metas, indicadores aplicados, resultados de la implementación, dificultades y recomendaciones para la sostenibilidad. Dicho informe deberá soportarse en los diferentes anexos técnicos tales como instructivos, manuales, guías etc., que se consideren necesarios y desarrollen el proyecto.

Los atributos de forma del documento serán los siguientes:

- a. Fuente arial 12, se permiten tamaños inferiores para gráfico e ilustraciones siempre y cuando estos sean legibles.
- b. Interlineado sencillo.
- c. Numeración de las páginas.
- d. Tamaño del papel: Carta.
- e. Se presentará original y dos (2) copias en papel y en medio magnético, en archivo "pdf" (Microsoft Word).
- f. El informe no podrá superar quince (15) hojas impresas a doble cara.

PARÁGRAFO: No podrán participar proyectos ya premiados en otras vigencias.

ARTÍCULO 15°.- Etapas del proceso de selección para equipos de trabajo. Las etapas para la selección del mejor Equipo de Trabajo, que se describen a continuación, se desarrollarán dentro del cronograma que para efectos establezca el Comité de Incentivos, el cual será publicado por los diferentes medios de comunicación con que cuente la entidad.

1. Sensibilización sobre las condiciones para postular los proyectos de trabajo en equipo y las condiciones básicas en que deban desarrollarse las experiencias.
2. Divulgación de convocatoria para conformar Equipos de Trabajo y desarrollar los proyectos.
3. Los equipos se inscribirán ante el Comité de Incentivos a través del Grupo de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces.

Los proyectos serán revisados para corroborar el cumplimiento de requisitos. Aquellos que cumplan las condiciones ya descritas, serán inscritos formalmente, identificando los siguientes aspectos:

- a. Nombre del proyecto

RESOLUCIÓN NÚMERO **000502** DEL **04 JUL 2018**

"Por medio de la cual se adopta el reglamento para el otorgamiento de incentivos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC y se dictan otras disposiciones"

- b. Relación de los integrantes del proyecto
- c. Nombre del líder del proyecto
- d. Correo electrónico del líder.
4. Comunicación de aceptación del proyecto por parte del Comité de Incentivos.
5. Sustentación pública ante los funcionarios de la entidad y del comité de incentivos, de los trabajos que fueron aceptados en la fecha prevista en el cronograma establecido por dicho Comité para el efecto.
6. Proceso de evaluación y calificación de los proyectos aceptados, adelantado por el comité de incentivos.
7. Realizar acta de informe de resultados de la evaluación por parte del comité de incentivos, en estricto orden de mérito.
8. Proclamación y premiación en acto público de los Equipos de Trabajo seleccionados como los mejores.

PARÁGRAFO 1. No se recibirán, sin excepción alguna, inscripciones e informes fuera de las fechas establecidas en el cronograma.

PARÁGRAFO 2. Si no se presenta ningún proyecto dentro de las fechas establecidas en el cronograma publicado, se declarará desierta la categoría de los mejores equipos de trabajo.

ARTÍCULO 16°.- Puntaje para la evaluación. La evaluación de los trabajos presentados por los equipos, tendrá una puntuación mínima de SETENTA (70) PUNTOS, de acuerdo con la distribución que fije el Comité de Incentivos.

La cuantificación de los puntajes será la siguiente:

1. **EL PROYECTO DEBE ESTAR ALINEADO CON LA MISIÓN, LA VISIÓN O LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD.** Este factor tendrá un peso de CUARENTA (40) PUNTOS del total de la evaluación.
2. **EN EL PROYECTO SE DEBE EVIDENCIAR EL IMPACTO POSITIVO QUE SE GENERA A LA ORGANIZACIÓN Y/O ENTIDAD.** Este factor tendrá un peso de VEINTE (20) PUNTOS del total de la evaluación.
3. **EL GRADO DE INNOVACIÓN DE LO PROPUESTO.** Este factor tendrá un peso de VEINTE (20) PUNTOS del total de la evaluación.
4. **SOSTENIBILIDAD EN EL TIEMPO.** Este factor tendrá un peso de VEINTE (20) PUNTOS del total de la evaluación.

El equipo postulante deberá demostrar que el proyecto presentado puede adaptarse e implementarse en las dependencias y/o áreas de trabajo de la entidad.

El criterio que no sea demostrado por el equipo al momento de presentar el proyecto, obtendrá CERO (0) PUNTOS.

PARÁGRAFO 1. En el caso de que dos (2) o más proyectos obtengan el mismo puntaje, el Comité dirimirá por sorteo.

ARTÍCULO 17°.- Sustentación en público. Ante los empleados públicos de la entidad y el comité de incentivos, los equipos de trabajo efectuarán sustentación pública del proyecto desarrollado, en la fecha prevista en el cronograma establecido por el Comité.

ARTÍCULO 18°.- Premiación. El Director General premiará, con base en los resultados de la evaluación de los proyectos y en estricto orden de mérito, a los equipos de trabajo que ocupen el primer, segundo y tercer lugar, con un incentivo proporcional al puesto obtenido así:

1. El primer puesto será premiado con un incentivo pecuniario correspondiente al 65% del valor asignado para la premiación de equipos de trabajo.

RESOLUCIÓN NÚMERO **000502** DEL **04 JUL 2018**

"Por medio de la cual se adopta el reglamento para el otorgamiento de incentivos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC y se dictan otras disposiciones"

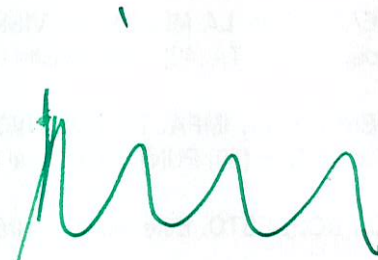
2. El segundo puesto será premiado con incentivo No pecuniario correspondiente al 20% del valor asignado para la premiación de equipos de trabajo.
3. El tercer puesto será premiado con incentivo No pecuniario correspondiente al 15% del valor asignado para la premiación de equipos de trabajo.
4. Si solo se presentan dos equipos, a quien ocupe el segundo lugar se les otorgará incentivo No pecuniario correspondiente al 35% del valor asignado para la premiación de equipos de trabajo.
5. Si solo se presenta un proyecto y este cumple con todas las condiciones, se le otorgará el 100% del incentivo pecuniario.

El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los Equipos de Trabajo, será el 30 de octubre de cada año.

ARTÍCULO 19°.- Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las Resoluciones 000156 de 2012, 000589 de 2013 y 000638 de 2013.

Dada en Bogotá, D.C. a los

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



JUAN CARLOS RESTREPO PIEDRAHÍTA
Director General (E) Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios

Elaboró: Antonio Luis Giraldo Martínez- Profesional Universitario
Revisó: Jully Viviana Bustos – Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano
Revisó: Carlos Arturo Guarnizo García –Subdirector Administrativo
Revisó: Carlos William Rodríguez Millán - Director Administrativo y Financiero
Control de Legalidad: Diego Ricardo Aponte Rodríguez – Profesional Especializado
Control de Legalidad: Jorge Nelson Ureña López - Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)
Ruta: \\192.168.70.20\GT_Humano\Incentivos 2017\Proyecto resolución de incentivos\23-05-2018 DEfinitiva 1.docx