



11 OCT 2012

RESOLUCIÓN NÚMERO 000156 DEL

"Por la cual se reglamentan los Planes de Bienestar Social e Incentivos de los funcionarios de la Unidad Administrativa de Servicios Penitenciarios y Carcelarios -SPC-"

El Director General (e) de la Unidad Administrativa de Servicios Penitenciarios y Carcelarios -SPC-

En uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas por el Decreto 1567 de 1998, Artículo 69 del Decreto 1227 de 2005, la ley 909 de 2004 y el Artículo 12 Numeral 15 del Decreto 4150 del 03 de noviembre de 2011 y,

CONSIDERANDO

Que el Decreto 1567 de 1998 establece el Sistema de estímulos conformado, entre otros, por planes de bienestar e incentivos, diseñados en armonía con las políticas generales y las necesidades institucionales, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados de la Entidad.

Así mismo el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005 establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados y los estímulos que se implementarán a través de los programas de bienestar social.

Que es obligación de las entidades organizar anualmente para sus empleados, planes de bienestar social e incentivos, de acuerdo con el artículo 19 del decreto 1567 de 1998.

Que para promover una atención integral al empleados y propiciar su desempeño productivo, el plan de bienestar social se enmarcará dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral y el plan de incentivos, dirigido a reconocer el desempeño en niveles de excelencia, se estructurará a través del otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Que en el Decreto 1567 de 1998, artículo 15, donde se definen los fundamentos del sistema de estímulos, se consigna en el literal b) "Equidad y Justicia". Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motiva a los demás para que sigan mejorando".

Que en el artículo 48 de la ley 909 de 2004, numeral 5, se establece que "Los Gerentes Públicos están sujetos a las responsabilidades de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia. El otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

TÍTULO I

GENERALIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

ARTÍCULO 1º. Establecer el sistema de estímulos de la Unidad Administrativa de Servicios Penitenciarios y Carcelarios que será implementado a través de los planes de Bienestar Social e incentivos.



Libertad y Orden

Unidad Administrativa de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - SPC-
Ministerio de Justicia y del Derecho
República de Colombia

000156

11 OCT 2012

Prosperidad
para todos

ARTÍCULO 2°. COMITÉ DE ESTÍMULOS. El Comité de Estímulos de la Unidad Administrativa de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, estará conformado por:

1. El Subdirector Administrativo o su delegado.
2. El Jefe de la Oficina de Planeación o su delegado.
3. El Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces.
4. Un (1) representante principal de la Comisión de personal. En caso de no poder asistir, se convocará a otro miembro.

El Jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado, será invitado permanente y actuará con voz pero sin voto.

El Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano realizará la secretaria del Comité.

ARTÍCULO 3°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE ESTÍMULOS. Son funciones del Comité de Estímulos las siguientes:

1. Informar al Director de la Unidad el resultado de las calificaciones de las evaluaciones de desempeño de carrera y de libre nombramiento y remoción de la entidad, para la selección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción y de los mejores de cada uno de los niveles jerárquicos.
2. Proponer al Director General el procedimiento para la selección de los mejores equipos de trabajo de la Unidad, de acuerdo con las normas vigentes y designar el equipo evaluador de los mismos.
3. Establecer los mecanismos o estrategias de motivación para la participación de equipos de trabajo.
4. Establecer los criterios a seguir para dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores empleados y equipos de trabajo, de acuerdo con las normas vigentes.
5. Aprobar las solicitudes de apoyo económico para adelantar programas de educación formal, presentadas por los funcionarios de carrera administrativa de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, enmarcadas dentro del programa de Bienestar Social de la Unidad Administrativa –SPC, cuando estos hagan parte del portafolio de incentivos.

ARTICULO 4°. El Grupo de Gestión del Talento Humano tiene la responsabilidad de formular, ejecutar y evaluar los planes de bienestar e incentivos. Para efectos de la elaboración y seguimiento, contará con la colaboración de la Comisión de Personal.

TÍTULO II

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

ARTÍCULO 5°. El plan de Bienestar Social está dirigido a todos los empleados de la entidad y sus familias, entendiéndose por estas al cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 12 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

ARTÍCULO 6°. COMPONENTES DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL. El plan anual de Bienestar Social deberá ser elaborado entre los meses de enero y marzo de cada año. Este deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- Resultado del diagnóstico de necesidades
- Programas con sus respectivas metas y acciones a realizar.
- Recursos a utilizar (incluyendo las alianzas estratégicas).



- Beneficiarios por programa
- Cronogramas
- Presupuesto
- Evaluación

Dentro de las actividades programadas se deberá garantizar la atención de los componentes de protección y servicios sociales y la Calidad de la Vida Laboral.

ARTÍCULO 7°. En coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios ofrecerá a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y Culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en convenio con las Cajas de Compensación y otras entidades.

TÍTULO III

PLAN DE INCENTIVOS

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 8°. **BENEFICIARIOS.** Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

1. Funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento remoción de los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial, que logren niveles de excelencia.
2. Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

ARTÍCULO 9°. De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, el plan anual de incentivos consistirá en:

1. Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de programas dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción de la entidad 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) Traslados, encargos y comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- e) Participación en proyectos especiales.
- f) Hasta cinco (5) días de permiso remunerado.

2. Incentivos Pecuniarios: 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.

PARÁGRAFO. Los funcionarios de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año siguiente.

ARTÍCULO 10°. En ningún caso los incentivos otorgados constituyen factor salarial.



CAPÍTULO II

DE LA SELECCIÓN DEL MEJOR FUNCIONARIO DE CARRERA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

ARTÍCULO 11°. REQUISITO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS: Los requisitos para la selección de los mejores empleados públicos son:

- a) Acreditar el 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 (excelencia) en la última evaluación del desempeño definitiva 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 adoptado por la Unidad.

PARAGRAFO: Los Gerentes Públicos serán evaluados a través de los acuerdos de Gestión. Los empleados de libre nombramiento y remoción que no son Gerente Públicos serán evaluados con los criterios y los instrumentos que la entidad aplique para estos funcionarios.

ARTÍCULO 12°. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS. Para iniciar el proceso de selección de los mejores empleados públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, el Grupo de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces presentará al Comité de Estímulos, el listado de los empleados cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos.

El Comité verificará que los funcionarios cumplan con los requisitos señalados en el artículo 15 de la presente Resolución y remitirá al Director de la Unidad, el informe con los resultados de la evaluación del desempeño en el estricto orden descendente, señalando los empleados que hayan obtenido la más alta calificación por cada nivel jerárquico. Los mejores empleados, de carrera y libre nombramiento y remoción, serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.

En caso de empate entre el puntaje obtenido por dos o más empleados y que correspondan al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos, y en el orden en que aparecen en la presente resolución:

1. El promedio de las evaluaciones de los dos (2) últimos años.
2. La participación regular en representación de los empleados en los comités o comisiones internas de la entidad.

Si continúa el empate, el Comité de Estímulos podrá determinar otros criterios de desempate.

CAPÍTULO III

DE LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS -SPC.

ARTÍCULO 13°. DEFINICIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO: Según lo establecido en el parágrafo del artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, "se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboren en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo



pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”.

ARTÍCULO 14°. REQUISITOS PARA CONFORMAR EQUIPOS DE TRABAJO PARA EFECTOS DE INCENTIVOS: Para la conformación de equipos de trabajo se tendrá en cuenta los siguientes requisitos:

- a) Ser empleado de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- b) 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.
- c) Cuando el equipo esté conformado por dos integrantes el empleado sancionado deberá ser remplazado en un término no superior a los 5 días hábiles siguientes a la fecha de la sanción.

PARAGRAFO 1: Cada Equipo de trabajo estará conformado por un número mínimo de tres (3) empleados de la Unidad, provenientes de una o varias áreas, de acuerdo con la alternativa adoptada en el plan de incentivos para los equipos de trabajo en cada vigencia, con la finalidad de desarrollar un proyecto que mejore la gestión en la Unidad Administrativa - SPC. Uno de los integrantes será el coordinador del proyecto.

PARAGRAFO 2: Un empleado solo podrá formar parte de un (1) Equipo de Trabajo.

ARTÍCULO 15°. ALTERNATIVAS PARA INCENTIVAR LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. Para incentivar los equipos de trabajo, se podrá elegir una de las siguientes alternativas:

1. 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.
2. 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 16°. 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:

1. Pretenda mejorar o lograr una innovación integral o parcial de los procesos, ya sean en tiempo, optimización en la administración de la información, introducción 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 a falencias identificadas que efectivamente puedan ser implementadas.
2. Plantee evidencias objetivas de los resultados a lograr.
3. No genere erogación o carga presupuestal para la Unidad.
4. Cuento con el concepto escrito de (los) jefes del(as) áreas, para la(s) que se desarrollará el proyecto, bajo los parámetros de pertinencia, viabilidad y respaldo expreso para su implementación.
5. Establezca dos fases, una de diseño y otra de ejecución del mismo, esta última como mínimo con un tiempo de duración de dos (2) meses.



11 OCT 2012

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.

PARÁGRAFO 2: El seguimiento a la implementación del proyecto del equipo ganador será responsabilidad de la oficina de Control Interno.

ARTÍCULO 17°. PRESENTACION DE LOS PROYECTOS. Los atributos del proyecto deben desarrollar, como mínimo, los siguientes aspectos:

21.1 Descripción del proyecto:

- Definición
- Razones que justifican su desarrollo
- Cronograma de ejecución
- Objetivo general
- Metas
- Indicadores o variables de calidad y cantidad
- Área o áreas que se beneficiaran
- Concepto técnico escrito de aplicabilidad firmado por el (los) jefe(s) de la(s) áreas beneficiaria(s) del proyecto.

21.2 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.

21.3 Los atributos de forma del documento serán los siguientes:

- a) Fuente Arial 11, se permite tamaños inferiores para gráficos 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 tres copias en papel y en medio magnético, en archivo "doc" (Microsoft Word)
- f) El informe no podrá superar treinta (30) hojas impresas por una sola cara.

ARTÍCULO 18°. DESIGNACIÓN DE EVALUADORES Y SEGUIMIENTO AL PROCESO. El Comité de Estímulos será el encargado de orientar, coordinar, controlar el proceso y designar los evaluadores, para lo cual realizará las siguientes actividades.

1. Verificar que los equipos han sido conformados de acuerdo con los parámetros definidos en el artículo 18 de la presente resolución.
2. Inscribir los proyectos que cumplan con los parámetros establecidos en el artículo 20 de la presente Resolución.
3. Seleccionar las personas de reconocida idoneidad provenientes de los sectores público o privado 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.



4. Informar al Director, sobre los resultados de evaluación de los Equipos de Trabajo, con el fin de asignar, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios a los dos mejores equipos de trabajo de la entidad.

ARTÍCULO 19°. FUNCIONES DEL EQUIPO EVALUADOR. Son funciones del equipo evaluador las siguientes:

1. Establecer los parámetros de 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
2. Evaluar y calificar los trabajos presentados con fundamento en lo establecido en el artículo 78 del Decreto No. 1227 de 2005.
3. Asistir en la sustentación pública programada
4. Presentar informe debidamente firmado al Comité de Estímulos sobre los resultados de la evaluación.
5. 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.

PARÁGRAFO 1. De conformidad con lo señalado en el artículo 83 numeral 2 del Decreto 1227 de 2005, los evaluadores, de manera autónoma establecerán los parámetros de evaluación y de calificación de los proyectos presentados, señalando los requisitos para el nivel de excelencia.

PARÁGRAFO 2. Se permitirán solo los proyectos que tengan el nivel de excelencia según los parámetros definidos por el equipo evaluador.

PARÁGRAFO 3. En el evento en que ninguno de los Equipos de Trabajo obtenga el nivel de excelencia para acceder a los incentivos, se declarará desierta la premiación de los mejores Equipos de Trabajo de la Unidad.

ARTÍCULO 20°. 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 el efecto establezca el Comité de Estímulos, el cual será publicado por los diferentes medios de comunicación de la Unidad.

1. Sensibilización y resolución de dudas sobre las condiciones para postular los proyectos de trabajo en equipo y las condiciones básicas en que deben desarrollarse las experiencias.
2. Divulgación de convocatoria para conformar Equipos de Trabajo y desarrollar los proyectos.
3. Inscripción de equipos de proyectos. Los equipos se inscribirán ante el Comité de Estímulos 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 y remitidos al equipo evaluador, identificando los siguientes aspectos:

- Nombre del proyecto
- Relación de los integrantes del proyecto



000156

11 OCT 2012

- Nombre del Líder del proyecto
 - Correo electrónico del Líder.
4. Comunicación de aceptación de proyectos por parte del Comité de Estímulos.
 5. Sustentación Pública ante los empleados de la entidad y del equipo evaluador de los trabajos que fueron aceptados por el Comité de Estímulos, 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 equipo evaluador.
 7. Entrega del informe de resultados de la evaluación por parte del equipo evaluador, 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.

ARTÍCULO 21°. SUSTENTACIÓN EN PÚBLICO. Ante los empleados de la entidad y los evaluadores, los equipos de trabajo efectuarán sustentación pública del proyecto desarrollado en la fecha prevista en el cronograma establecido por el Comité de estímulos para el efecto.

ARTÍCULO 22°. PREMIACIÓN. El Director de la Unidad premiará, con base en los resultados de la evaluación de los trabajos y en estricto orden de mérito, a los equipos de trabajo que ocupen el primer y segundo lugar, con un incentivo pecuniario proporcional al puesto obtenido: el 65% del incentivo pecuniario asignado en la vigencia, para el primer lugar, y el 35% para el segundo. En caso de empate en el primer lugar, el incentivo pecuniario (65%) se distribuirá entre los equipos empatados.

A los demás equipos que hayan obtenido calificación satisfactoria se les asignarán incentivos no pecuniarios disponibles, según su preferencia.

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 noviembre de cada año.

ARTÍCULO 23°. En caso de conflicto de intereses de algunos de los miembros del Comité, éste deberá manifestarlo y el jefe de la entidad designará su remplazo en otro empleado de la entidad.

La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. 11 OCT 2012

JORGE LUIS PEÑUELA RAMOS
Director General (e)