	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA-TH-PR03
	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN: 2
		FECHA: 9/Oct/2018

TABLA DE CONTENIDO

Objetivo del programa

Objetivos específicos

Glosario

Marco legal

1. Encuesta Necesidades de Bienestar

1.1. Aplicación de la encuesta

1.2. Diagnóstico encuesta de percepción necesidades de bienestar laboral

2. Encuesta de Percepción de Clima Laboral

2.1. Estructura de la encuesta

2.2. Esquema de muestreo

2.3. Metodología para el procesamiento y análisis de la información

2.4. Resultados de la medición

3. Estructura Programa de Bienestar Laboral e Incentivos

4. Plan de Intervención

4.1. Área de protección y servicios sociales

4.1.1. Deportivos, Recreativos, Vacacionales, Artísticos y Culturales

4.1.1.1. Centro Recreativo los Arrayanes

4.1.1.2. Fondo INPEC-ICETEX

4.1.1.3. Alianzas estratégicas

4.1.1.4. Promoción de la salud y prevención de la enfermedad

4.1.1.5. Promoción de programas de vivienda

4.1.1.6. Elaboración planes de bienestar - Cajas de Compensación Familiar

4.1.1.7. Capacitación informal en artes y artesanías

4.1.1.8. Programa Servimos

4.1.1.9. Estado Joven

4.1.1.10. Bilingüismo

4.2. Área de calidad de vida laboral

4.2.1. Medición de clima laboral

4.2.2. Cultura organizacional

4.2.3. Pre pensionados

4.2.4. Acompañamiento integral al funcionario (encuentros de pareja, atención psicosocial, escuela de padres, proyecto de vida, apoyo espiritual, encuentros de familia y crisis circunstanciales en la vida)

4.2.4.1. Reconocimiento póstumo

4.2.5. Equidad de género y respeto por la diversidad

4.2.6. Dotación de funcionarios administrativos

4.2.7. Salario emocional

4.2.7.1. INPEC en bicicleta

4.2.7.2. Horario flexible

4.2.7.3. Institucionalización Disfrute de permisos

4.2.7.4. Permiso remunerado

5. Evaluación actividades e informe final

6. Plan de incentivos

6.1. Incentivos pecuniarios

6.2. Incentivos no pecuniarios

6.2.1. Día del servidor público

6.2.2. Distintivo de buena conducta

6.2.3. Distintivo de antigüedad

6.2.4. Distintivo servicios distinguidos "Bernardo Echeverry Ossa"

- 6.2.4.1. Distintivo servicios distinguidos "Bernardo Echeverry Ossa" segunda categoría
- 6.2.4.2. Distintivo servicios distinguidos "Bernardo Echeverry Ossa" primera categoría
- 6.2.4.3. Distintivo servicios distinguidos "Bernardo Echeverry Ossa" categoría especial
- 6.2.5. Distintivo medalla al valor
- 6.2.6. Reconocimiento al mejor servidor penitenciario
- 6.2.7. Reconocimiento al mejor establecimiento
- 6.2.8. Distintivo de Derechos Humanos
- 6.2.9. Medalla por los Derechos Humanos
- 6.2.10. Asignación de cursos de especialización en instituciones educativas nacionales o extranjeros
- 6.2.11. Felicitación especial
- 6.2.12. Personaje del mes
- 6.2.13. Homenaje penitenciario
- 6.2.14. Exaltación Penitenciaria y Carcelaria
 - 6.2.14.1. INPEC Propone
 - 6.2.14.2. Mejor Binomio Canino
 - 6.2.14.2.1. Detección
 - 6.2.14.2.2. Control de Personal
 - 6.2.14.3. Mejor Policía Judicial
 - 6.2.14.4. Mejor Comando
 - 6.2.14.5. Personaje del año
 - 6.2.14.6. Mérito deportivo
 - 6.2.14.6.1. Mejor deportista de alto rendimiento
 - 6.2.14.6.2. Mejor deportista
 - 6.2.14.6.3. Mejor equipo deportivo
 - 6.2.14.7. Toda una vida
 - 6.2.14.8. Mejor Gestión
- 6.2.15. Distintivos otorgados por la Dirección Escuela de Formación
 - 6.2.15.1. Distintivo Dirección Escuela de Formación
 - 6.2.15.2. Distintivo mención Escuela Penitenciaria Nacional
 - 6.2.15.3. Distintivo profesor Escuela Penitenciaria Nacional
- 6.2.16. Medallas otorgadas por la Dirección Escuela de Formación
 - 6.2.16.1. Medalla Escuela Penitenciaria Nacional categoría Mejor Estudiante
 - 6.2.16.2. Medalla Escuela Penitenciaria Nacional categoría Compañero
 - 6.2.16.3. Medalla Escuela Penitenciaria Nacional categoría Gran Cruz
 - 6.2.16.4. Medalla Escuela Penitenciaria Nacional categoría Mejor Auxiliar Bachiller
- 6.3. Imposición
- 6.4. Considerando
- 6.5. Certificación del otorgamiento de incentivos
- 6.6. Otros incentivos
- 6.7. Prohibiciones
- 7. Obligación de los funcionarios
- 8. Indicadores
- Anexos

INTRODUCCIÓN

Basados en la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, para la implementación de los planes de bienestar, estímulos e incentivos, El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, a través de la Subdirección de Talento Humano - Grupo de Bienestar Laboral en el mes de noviembre de 2017 aplicó la encuesta de percepción de bienestar laboral, con el fin de identificar las necesidades y expectativas de los servidores del Instituto.

Teniendo en cuenta lo anterior el Instituto, presenta el programa de Bienestar Laboral e Incentivos versión 2, el cual tuvo como

insumo el diagnóstico de necesidades de bienestar laboral y el Informe de Medición de Clima laboral del 2016; este programa responde a las necesidades y expectativas, favoreciendo el desarrollo integral de los servidores penitenciarios, su grupo familiar y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida, igualmente busca consolidar una cultura organizacional y un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, a través del diseño de actividades encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción personal y laboral, generando sentido de pertenencia, motivación, participación y compromiso.

La finalidad del presente programa es dar a conocer a los servidores, las actividades que se desarrollarán durante la presente vigencia.

Objetivo del programa

Diseñar e implementar el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, con el fin de brindar herramientas para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores penitenciarios y sus familias.

Objetivos específicos

- Estimular el aprovechamiento del tiempo libre, la integración familiar y fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el medio laboral.
- Contribuir a través de la participación al mejoramiento de la calidad de vida del funcionario en los aspectos recreativo, cultural, deportivo, promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, acceso a vivienda digna y a la educación formal.
- Motivar al servidor penitenciario a través de estímulos e incentivos otorgados en reconocimiento de sus resultados individuales y colectivos.
- Ejecutar actividades relacionadas con la calidad de vida laboral, que incluye medición de clima laboral, fortalecimiento de la cultura organizacional, proyecto de vida al prepensionado y acompañamiento integral, los cuales deben estar orientados a mejorar las condiciones laborales y familiares del servidor penitenciario.

Glosario

- **Atención psicosocial:** es el proceso de acompañamiento personal, familiar y comunitario, que busca restablecer la integridad emocional de las personas, así como de sus redes sociales. Incluye la atención que se ofrece por personal especializado (psiquiatras o psicólogos), así como la primera ayuda psicológica (...).
- **Calidad de vida laboral:** se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor penitenciario como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo (...).
- **Componente participativo:** hace referencia al proceso en donde la comunidad expone ideas, concepto, verifican la ejecución de los procesos y fiscalizan las acciones de los gobernantes.
- **Compromiso:** apropia e incorpora en el desarrollo de la función pública los objetivos que el INPEC ha definido, asocia los requerimientos del cliente, sector y gobierno así como el uso eficiente de los recursos físicos, financieros y tecnológicos con el propósito estratégico de la entidad.
- **Clima laboral:** hace referencia a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral (...).
- **Cultura organizacional:** es el conjunto de normas, hábitos y valores que practican los individuos que hacen parte de una organización, caracterizando así el comportamiento de la misma.

- **Diagnóstico:** alude, en general, al análisis que se realiza para determinar cualquier situación y cuáles son las tendencias. Esta determinación se realiza sobre la base de datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten juzgar mejor qué es lo que está pasando.
- **Encuesta:** es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en que el investigador recopila datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla.
- **Equipo de trabajo:** grupo de personas que laboran 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.
- **Excelencia:** es una forma de vida, una conducta en la que a través de la práctica de virtudes como la fortaleza, la valentía, la creatividad, el esfuerzo y la disciplina, la honestidad, la lealtad y el honor, se encuentra la felicidad en el deber cumplido, en la calidad en el trabajo y en la virtud realizada.
- **Incentivos:** es aquello que induce a una persona o agente a actuar de una manera determinada, y puede ser una recompensa.
- **Jubilación:** es el acto administrativo por el que un trabajador activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, tras haber alcanzado la edad máxima, o por enfermedad crónica grave o incapacidad.
- **No pecuniario:** conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.
- **Pecuniario:** constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al mejor equipo de trabajo de cada entidad pública.
- **Programa:** proyecto o planificación ordenada de las distintas partes o actividades que componen algo que se va a realizar.
- **Reconocimiento:** es la acción de distinguir a una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos.
- **Responsabilidad:** capacidad para mejorar el desempeño de su labor, entiende que el trabajo constante y las buenas prácticas permiten administrar y orientar sus actos hacia los fines comunes, reconoce y asume las consecuencias de sus decisiones.
- **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.

Marco legal

- [Ver normograma del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario](#)

1. Encuesta Necesidades de Bienestar

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.10.6. **"Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional". Por lo anterior el Instituto aplicó la encuesta de percepción de bienestar laboral, para la vigencia 2018, en donde se identificó el diagnóstico de necesidades de los servidores penitenciarios.

<p>1. Datos Socio Demográficos</p> <p>2. -PROGRAMAS DE BIENESTAR- (Protección y Servicios Sociales-Calidad de Vida Laboral)</p> <p>3. - PLANES DE INCENTIVOS- (Pecuniarios – No Pecuniarios)</p> <p>4. COMPONENTE MOTIVACIONAL</p> <p>5. COMPONENTE PARTICIPATIVO</p> <p style="text-align: center;"><u>Total preguntas 36</u></p>
--

FICHA TÉCNICA ENCUESTA DE PERCEPCIÓN BIENESTAR LABORAL		
1	Población	14942
2	Muestra	1929
3	Encuesta	Formulario aplicativo herramienta Google
4	Periodo de realización	20 noviembre de 2017 hasta el 18 de enero de 2018

1.1. Aplicación de la encuesta

Para realizar el diagnóstico de necesidades de bienestar se utilizó un instrumento tipo encuesta el cual fue difundida por diferentes medios de comunicación a nivel nacional a más de 5.000 correos electrónicos y redes sociales institucionales, así como el uso de la aplicación de WhatsApp y como resultado se obtuvo **1.929** encuestas diligenciadas.

1.2. Diagnóstico encuesta de percepción necesidades de bienestar laboral

Como consecuencia de la tabulación y análisis de los datos se puede concluir:

Datos sociodemográficos

En la aplicación y diligenciamiento de la encuesta de percepción de necesidades de Bienestar, la Dirección Regional Occidente se destacó con un 24 % equivalente a 468 encuestas, se evidencia menor participación de la Dirección Regional Norte con un 3.8, es decir 73 encuestas.

Se pudo observar que de la población encuestada el 64,7% equivalente a 508 personal femenino mientras que el 35,3 corresponde a 277 personal masculino.

De la población participante el 59.3 % son funcionarios del cuerpo de custodia y vigilancia mientras que el 40.7% pertenece a personal administrativo.

De acuerdo con los resultados se pudo evidenciar que la población equivalente al 26% de hijos de los servidores cuentan con un rango de edad entre 6 a 12 años. Adicional a lo anterior, el grupo de bienestar laboral tuvo en cuenta los siguientes ítems, los cuales serán el objeto de intervención de la presente vigencia.

Programa de bienestar

El 73.6% de los funcionarios manifestaron su preferencia por las actividades deportivas, recreativas y vacacionales, seguido de acompañamiento integral al funcionario (encuentros de pareja, encuentros de familia, atención psicosocial, situaciones especiales de calamidad, muerte y desastres orientados a los servidores públicos que estén en condición de vulnerabilidad) y en tercer lugar educación formal.

Se identificó que el 55.3% de los funcionarios desearían participar en cursos de artes y artesanías, con actividades de: cocina básica, curso básico en panadería y confecciones de ropa deportiva, blusas de lycra y lencería hogar; es de anotar que la mayoría de población que diligenció la encuesta fue personal femenino.

Se debe promover el uso de la bicicleta teniendo en cuenta que el 6.4% son beneficiarios de este incentivo, por otro lado, se evidenció que el 10% son beneficiarios de la Resolución 2103 de 2015, por la cual se establece un horario especial.

Planes de incentivos

Al respecto el 53.9% de la población encuestada está de acuerdo con los incentivos que otorga el INPEC, destacando la intención de participar en la conformación de mejores equipos de trabajo de tal forma que se muestre aportes significativos para el mejoramiento de las dinámicas al interior de la institución, evidenciado con un 69.2%.

Adicionalmente se interrogó frente a los incentivos no pecuniarios, sobre cuál le gustaría recibir y 1351 funcionarios manifiestan que les gustaría recibir incentivos en asignación de cursos de especialización en establecimientos educativos nacionales o extranjeros, en segundo lugar, permisos especiales con 992 servidores y tercer lugar medallas, distintivos y reconocimientos.

El 52.8% resaltó la importancia de las actividades contempladas en el programa de bienestar laboral e incentivos que promueven la integración de su núcleo familiar.

Componente motivacional

El 62.4% de los participantes manifestaron que el programa de bienestar laboral e incentivos promueve el sentido de pertenencia y la motivación de todos los funcionarios del Instituto; así como el 64.1% de los funcionarios que diligenciaron la encuesta consideraron que el plan de incentivos promueve la eficiencia y la productividad.

El 56% de los participantes creen que el entorno laboral es un factor que podría llegar a generar un aumento en los niveles de motivación del servidor público, así mismo, obteniendo un segundo lugar el logro por el desempeño laboral.

Componente participativo

En cuanto al componente participativo 1.373 de los encuestados han participado en alguna de las actividades que se programan en el Instituto en celebración de fechas especiales como día de los niños, día del guardián, novenas navideñas, entre otros., en segunda instancia 915 funcionarios manifiestan que sus familias han participado en eventos deportivos, recreativos y vacacionales, seguido de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

De igual forma el 48.6% de los encuestados manifiestan que su familia ha participado en celebración de fechas especiales, así como acompañamiento integral al funcionario (encuentros de familia, atención psicosocial y escuela de padres) y en tercer lugar en vacaciones recreativas.

En cuanto al tema de capacitación el 53.7% de los encuestados manifestaron que les gustaría recibir capacitación en trabajo en equipo, seguido por comunicación asertiva, luego capacitación en resolución de conflictos.

El 62.8% de los participantes manifestaron que les gustaría recibir la información correspondiente a Bienestar Laboral por correo institucional, en segundo lugar, por redes sociales.

2. Encuesta de Percepción de Clima Laboral

En cuanto a la medición del clima laboral, el objetivo de la aplicación de la encuesta fue conocer la percepción frente al entorno laboral de los Servidores Públicos, a través de un instrumento, el cual permita medir el clima laboral a efectos de tomar decisiones y estrategias orientadas al mejoramiento del mismo, fomentado así la motivación para el adecuado desarrollo de su trabajo, en busca del cumplimiento de los objetivos institucionales.

El grupo Bienestar Laboral seleccionó como instrumento para medir el clima laboral, Encuesta Clima Laboral, propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- (2004) en cuyo análisis se presenta mediante las siguientes variables:

2.1. Estructura de la encuesta

VARIABLES	ÍTEMS	TOTAL PREGUNTAS
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	1 A 8	8
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	9 A 14	6
ESTILO DE DIRECCIÓN	15 A 24	10
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	25 A 30	6
TRABAJO EN EQUIPO	31 A 35	5
CAPACIDAD PROFESIONAL	36 A 43	8
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	44 A 50	7
TOTAL		50

2.2. Esquema de muestreo

De acuerdo con la normatividad vigente aplicable para la elaboración del Programa del Bienestar Laboral en las entidades del orden nacional, planteó la divulgación y uso del instrumento para la aplicación de encuestas diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, opción que fue aprobada por la Oficina Asesora de Planeación mediante comunicación escrita.

Así mismo, el DAFP emitió concepto favorable al Instituto para la utilización del mencionado instrumento previa solicitud realizada por el grupo Bienestar Laboral.

Adicionalmente la Oficina Asesora de Planeación, sugirió que para una población entre 15.000 y 16.000 funcionarios la muestra debería ser de 377 servidores penitenciarios, 5 del nivel directivo y asesor, 20 profesionales, 15 técnicos y 337 asistenciales. Este muestreo aplica los criterios estadísticos más generalizados en el ámbito de la investigación social: nivel de confianza 95% y margen de error 5%.

En total respondieron 969 funcionarios la encuesta de percepción - Clima Laboral, distribuidos de la siguiente manera: Personal Administrativo 593; Personal CCV 376; Directivo 25; Profesional 195; Técnico 171; Asistencial 578, sobrepasando así la muestra representativa.

La encuesta fue realizada a través del aplicativo de formularios de Google, extendiendo la invitación a los funcionarios del Instituto a través de correo masivo remitido por la Oficina Asesora de Comunicaciones el día 21 de noviembre de 2016 y estuvo habilitada hasta el día 06 de diciembre de 2016.

FICHA TÉCNICA ENCUESTA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL		
1	Población	14941
2	Muestra	377
3	Encuesta	Formulario aplicativo herramienta Google
4	Periodo de realización	21 noviembre de 2016 hasta el 06 de diciembre de 2016

2.3. Metodología para el procesamiento y análisis de la información

Se utilizó la metodología propuesta por Rensis Likert, la cual ha mostrado ser apropiada para la medición de actitudes frente a los fenómenos sociales que se estudian. La escala Likert es un conjunto de afirmaciones que se formulan a las personas que responden a un cuestionario dado para que expresen su grado de acuerdo o desacuerdo (aprobación o desaprobación) frente a dichas afirmaciones. Para este caso, los cuestionarios se presentan a través de variables, las cuales comprenden, cada una, un número determinado de ítems ante los cuales los encuestados deberán manifestar su grado de acuerdo o desacuerdo, según la siguiente escala:

- Total Desacuerdo (T.D)
- Desacuerdo (D)
- Acuerdo (A)
- Total Acuerdo (T.A)

El porcentaje general de acuerdo y desacuerdo, se deriva de sumar, respectivamente, los totales de T.D y D y los de A y T.A de los ítems que conforman la variable.

2.4. Resultados de la medición

En cuanto a la **orientación organizacional** el 74% de los servidores públicos manifestaron ser conocedores de la misión y la visión de la entidad, aplicación de los valores institucionales en sus prácticas diarias, claridad de los objetivos organizacionales, procedimientos y claridad de las funciones asignadas.

El 26% restante corresponde a aquellos funcionarios que señalan su descontento frente a la distribución de los recursos que cada uno requiere para la ejecución de sus labores y que se tengan en cuenta para la planeación de actividades.

En cuanto a la **administración del talento humano** el personal se manifestó en desacuerdo frente a esta variable, aspecto que se comprueba con el porcentaje obtenido, el cual se encuentra en un 48%, este resultado ubica a esta categoría en un estado crítico. Se destaca la favorabilidad que tienen los funcionarios sobre la idea de sentirse bien ubicados en sus cargos de acuerdo con sus conocimientos y habilidades.

El 52% restante muestra una percepción desfavorable centrada especialmente en la falta de inducción general y específica en el empleo para cuando se ingresa por primera vez a un cargo o a la organización, así mismo perciben que la capacitación se realiza

de forma tardía. Su percepción en materia de bienestar e incentivos se orienta a la idea de que son insuficientes y no dan el cubrimiento que se requiere para los Servidores Penitenciarios y el aspecto que resalta más crítico son los procedimientos para realizar encargos, donde perciben poca equidad.

La variable **estilo de dirección** mide la percepción de los servidores públicos con respecto a los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

El 76% de favorabilidad en el personal objeto de diagnóstico, permite identificar que los Servidores Públicos reconocen los conocimientos y destrezas ejercidos por sus jefes inmediatos o los mandos medios de las dependencias en que se encuentran ubicados, destacan la coherencia en sus argumentos y planteamientos, pues perciben que hay una equitativa asignación de cargas laborales. Así mismo, señalan ser tenidos en cuenta para el desarrollo de trabajos importantes del área y recibir un trato respetuoso por parte de ellos.

En cuanto a la **comunicación e integración** esta variable mide el nivel de percepción de los servidores públicos con respecto al intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

Frente a esta variable se obtuvo un 76% de favorabilidad, esto permite inferir que los servidores públicos intercambian información útil para el alcance de las metas del área, ya que han logrado un nivel de comunicación adecuada con sus compañeros de trabajo lo que se constituye en un elemento fundamental para elevar los niveles de satisfacción de los funcionarios, generando a la vez un sentido de pertenencia en el sitio de trabajo. Se destacan la funcionalidad de los canales de comunicación oficial (correo institucional, Notinpec) y cuando surge algún problema, los funcionarios saben con exactitud quién debe resolverlo.

La variable de **trabajo en equipo** es la que apunta a calcular la percepción consensuada de los servidores públicos frente al proceso realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables. Con el 78% de favorabilidad se expone una satisfacción de la percepción de los encuestados enfatizado en que los compañeros de trabajo del INPEC piensan en intereses colectivos fomentando el aprendizaje de terceros y la retroalimentación efectiva frente a las funciones que ejercen en sus respectivas dependencias. De igual forma, destacan que los grupos trabajan con autonomía y las decisiones que se toman en cada área son respaldadas por sus líderes.

La **capacidad profesional** evalúa el conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

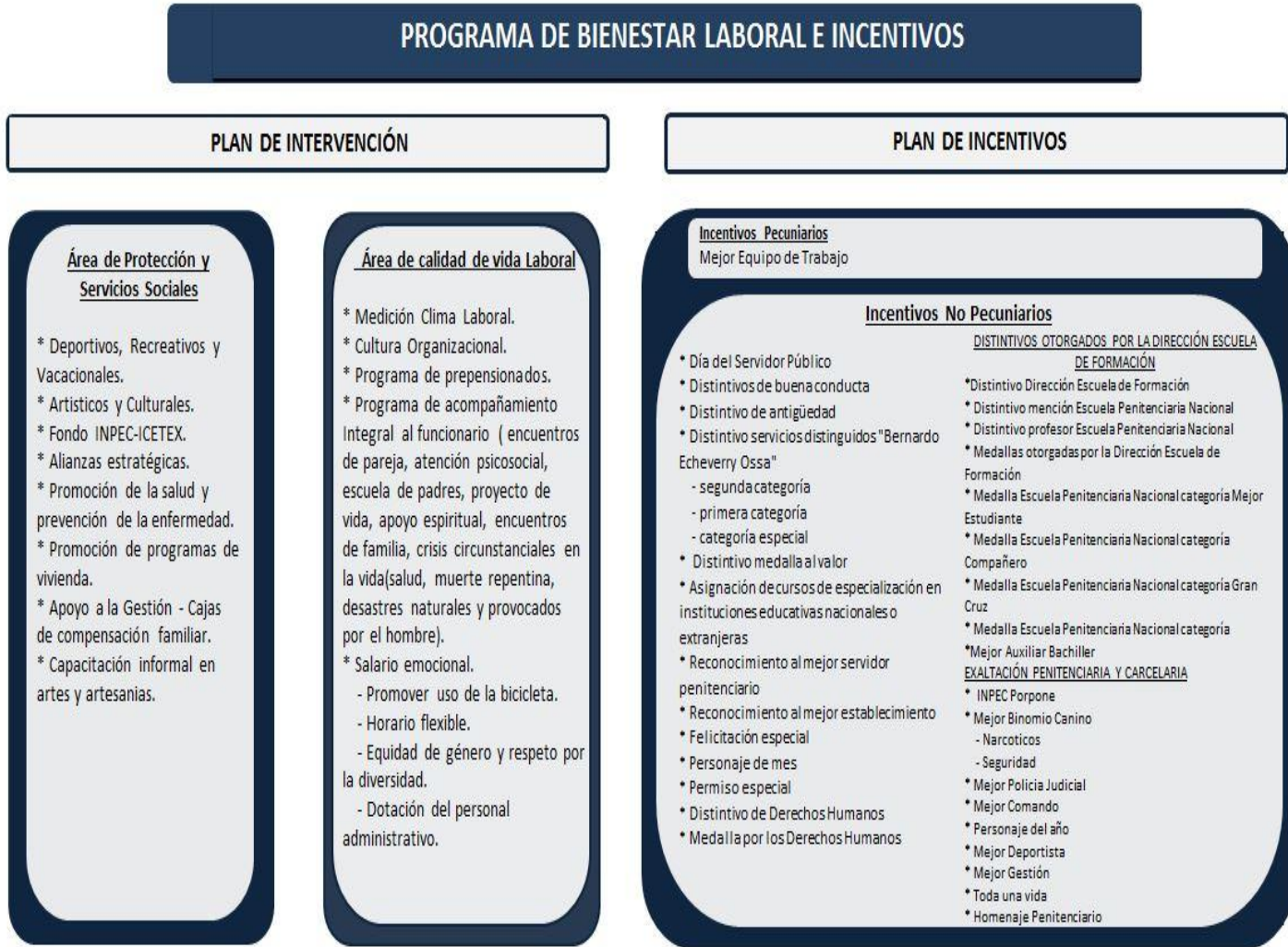
Esta variable presenta un 92% de favorabilidad en los funcionarios de la entidad, reflejada en una adecuada distribución de carga laboral, conformidad con la labor asignada en sus respectivas dependencias, ya que sus habilidades y destrezas son tenidas en cuenta a la hora de asignar las actividades. Así mismo, se denota por parte de los funcionarios alta motivación para trabajar por el mejoramiento de los procesos internos y satisfacción con el trabajo que desempeñan.

El **medio ambiente físico** evidencia la percepción de los servidores públicos frente a las condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores.

Con un 66% de percepción de favorabilidad se deja al descubierto que los servidores públicos no cuentan con las condiciones esperadas para su desarrollo laboral, ya que los puestos de trabajo no tienen un ambiente físico seguro (ergonomía), la iluminación no es adecuada y se evidencia contaminación auditiva. Sobresalen aspectos como aseo y orden en las áreas de trabajo y mantenimiento oportuno de las mismas cuando son requeridas estas actividades.

De acuerdo a los resultados evidenciados a través de las encuestas aplicadas para la presente vigencia y con el ánimo de dar cumplimiento a la ejecución presupuestal, fueron destinados los rubros que harán parte del Plan de Intervención que a continuación se expone, así como el cronograma de las actividades que hacen parte del Programa de Bienestar e Incentivos de la Institución. Cronograma de Bienestar Laboral 2018.

3. Estructura Programa de Bienestar Laboral e Incentivos



4. Plan de Intervención

Con base en los resultados obtenidos y en concordancia con el marco normativo del programa contemplado en el Decreto 1083 de 2015, se ejecutarán actividades contenidas en dos grandes áreas o ejes a saber: **Área de protección y servicios sociales y Área de calidad de vida laboral.**

4.1. Área de protección y servicios sociales

A través de este componente, están incluidas las actividades que atienden necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, de tipo cultural, deportivas, recreativas, vacacionales, adquisición de vivienda, fomento a la educación y creación de alianzas empresariales, las cuales deben ser lideradas por los responsables de Talento Humano y/o Bienestar Laboral,

con previa aprobación de la Subdirección de Talento Humano a través del Grupo de Bienestar Laboral buscando siempre fomentar la integración laboral, familiar y el aprovechamiento del tiempo libre.

4. 1. 1. Deportivos, Recreativos, Vacacionales, Artísticos y Culturales

Implementar el desarrollo de actividades deportivas, recreativas y artístico-culturales que fomenten estilos de vida saludables, para el mejoramiento del entorno laboral y la generación de procesos de cambios individuales, colectivos, familiares e institucionales.

Se deberá establecer los contactos con las entidades de carácter público o privado y realizar actividades dirigidas a los servidores penitenciarios que incluyan su núcleo familiar, así mismo tramitar por intermedio de los servicios que ofrecen las Cajas de Compensación Familiar, los institutos de recreación y deportes de los entes municipales, distritales, departamentales y demás entidades.

De acuerdo con el presupuesto asignado y el Programa de bienestar laboral e incentivos se realizarán las siguientes actividades: acondicionamiento físico, campeonatos 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 Interempresas. Ver procedimiento para el desarrollo del programa Deportivo, recreativo y artístico - cultural (Versión oficial) y anexo 1 actividades a programar del procedimiento para el desarrollo del programa deportivo, recreativo y artístico cultural.

Los responsables de Bienestar Laboral de las Regionales y de los Establecimientos de Reclusión deben articular con la red de apoyo (cajas de compensación familiar, alcaldías, gobernaciones, etc.), el desarrollo de las actividades que se programen.

Para la programación de las actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticos y culturales, será responsabilidad de la Dirección de cada ERON la organización de las mismas, atendiendo sus necesidades conforme a la disponibilidad de personal y respondiendo por la seguridad del establecimiento, quienes a su vez informarán a la Sede Regional correspondiente; así mismo, una vez ejecutadas las actividades se reportará al Grupo de Bienestar Laboral.

4. 1. 1. 1. Centro Recreativo los Arrayanes



El Centro Recreativo Los Arrayanes está ubicado a 26 Km saliendo de Bogotá por la vía Soacha-Mesitas del Colegio en la Vereda el paraíso, en el municipio de Mesitas del Colegio en el departamento de Cundinamarca.

- **Estructura y servicios**

El Centro cuenta con un espacio natural, amplio e infraestructura construida para que exista el esparcimiento, la recreación, el deporte y el encuentro con la naturaleza, donde se puede interactuar por medio de actividades recreativas, formación y de integración tanto familiar como laboral.

Zona Natural: cuenta con una amplia zona verde donde el funcionario y los visitantes podrán contar con una vista panorámica de la región, así mismo tendrá la oportunidad de realizar actividades de camping, área de recreación y deporte.

Zonas húmedas: se cuenta con servicio de ducha, sauna y turco (piscina fuera de servicio de manera permanente).

Zona deportiva: en esta zona hay una cancha de básquetbol que esta adecuada también para microfútbol y voleibol.

Zona de juegos típicos: tiene una cancha de mini-tejo con una amplia zona verde para caminar y respirar aire puro.

Zona de BBQ: el Centro Recreativo Los Arrayanes cuenta con un espacio para la integración, para compartir con la familia en un ambiente cálido y tranquilo. Resolución No. 005815 de 10 de mayo de 2010.

- **Modalidad de reserva**

Los funcionarios que manifiesten su voluntad de hacer uso del centro recreativo los Arrayanes junto con su núcleo familiar primario, deben realizar la reserva de acuerdo a lo siguiente:

Para los funcionarios que se encuentran en la ciudad de Bogotá deberán realizarla en la Sede Central - Grupo de Bienestar Laboral.

Los funcionarios que se encuentran fuera de Bogotá, deben establecer contacto vía correo electrónico bienestar@inpec.gov.co o comunicarse telefónicamente al PBX: 2347474 ext. 1230-1108-1104-1328, en donde se solicitara la fecha que desea reservar, posterior se verificara disponibilidad y se diligenciara planilla con el visto de acuerdo a lo estipulado en la Resolución No. 005815 de 10 de mayo de 2010.

4. 1. 2. Fondo INPEC-ICETEX

Busca incentivar a los servidores penitenciarios para que inicien o continúen programas académicos financiando estudios en instituciones de educación superior a los funcionarios de carrera administrativa del INPEC, con los recursos girados al ICETEX quien actúa como administrador. El fondo estará destinado a promover, procurar y facilitar la financiación de los estudios de educación superior en el nivel de pregrado (técnico, tecnológico y universitario) y en el nivel de posgrado (especialización) mediante créditos condonables hasta por el 100% por la prestación de servicios al INPEC de acuerdo a los requisitos que se establezcan en el reglamento operativo del fondo. La junta directiva coordinará la convocatoria, selección de los beneficiados y publicación de los mismos en los medios con los que cuente la institución. Reglamento manual operativo Fondo INPEC- ICETEX.

4. 1. 3. Alianzas estratégicas

Se conformarán los comités de alianzas estratégicas en cumplimiento a la resolución No. 000497 del 28 de febrero de 2018, para que de ésta manera se pueda implementar las acciones orientadas para formalizar alianzas estratégicas con empresas de carácter público o privado, que ofrezcan bienes y servicios contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Instituto, para tal efecto deberán remitirse al procedimiento "Realización y Formalización de Alianzas Estratégicas". Ver procedimiento para la Realización y Formalización de Alianzas Estratégicas. y Resolución No. 000497 de 28 de febrero de 2018. (Versión oficial)

4. 1. 4. Promoción de la salud y prevención de la enfermedad

Se realizarán actividades orientadas a contribuir al bienestar integral de los servidores del Instituto, permitiendo espacios de esparcimiento y mejora de la calidad de su salud física y mental. Por lo anterior, deberán establecer contacto con entidades públicas o privadas prestadoras de servicios de salud y posteriormente la ejecución de la feria de la salud en los respectivos centros de costo.

De acuerdo con lo anterior, se dará cumplimiento a los lineamientos establecidos en el procedimiento para la programación de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad. *Ver procedimiento para la programación de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad (Versión Oficial).*

La ejecución de la feria debe contener los siguientes elementos:

- Evaluación: valoraciones médicas.
- Educación: a través de pláticas y materiales de comunicación como volantes, carteles y folletos.
- Activación: con clases y dinámicas grupales.

4. 1. 5. Promoción de programas de vivienda

Se gestionará la asesoría a los servidores penitenciarios acerca de programas de vivienda, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia, a través de ferias de vivienda dando a conocer ofertas, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el Fondo Nacional de Ahorro, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades teniendo en cuenta el cronograma adjunto de actividades del presente Programa.

4. 1. 6. Elaboración planes de bienestar - Cajas de Compensación Familiar

Las Direcciones Regionales y nivel central, establecerá contacto con directivos de las diferentes cajas de compensación según corresponda, para efectuar reunión en donde se establezcan las actividades como apoyo a la gestión de bienestar para los establecimientos de su jurisdicción, las cuales se ejecutarán en el transcurso del año, haciendo énfasis en el cumplimiento al parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 del 27 de julio de 2017.

Es importante vincular a cada establecimiento para determinar las necesidades puntuales acorde a los parámetros que determina la ley respecto a Cajas de Compensación Familiar a nivel nacional.

Para tal efecto, es indispensable planear las actividades en el mes de noviembre del año inmediatamente anterior, así mismo, se solicita realizar seguimiento periódico con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos pactados en cada establecimiento.

De lo anterior, se deberán remitir a la Subdirección de Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral, soportes que evidencien los cronogramas de actividades, con el fin de realizar el estricto seguimiento al cumplimiento de los mismos.

Así mismo los asesores designados por dichas corporaciones, deberán en las visitas programadas, promocionar los servicios y beneficios de la entidad.

4. 1. 7. Capacitación informal en artes y artesanías

Se promoverá la creatividad en los funcionarios mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas, a través de la Gestión con Cajas de compensación familiar u otros organismos (SENA) subsidios y cursos para la capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven al aprendizaje y formación integral, así como la potencialización de habilidades del servidor penitenciario, lo anterior de acuerdo al diagnóstico de la encuesta de bienestar laboral.

También, allegarán semestralmente al Grupo de Bienestar Laboral el listado de los funcionarios que han accedido a los cursos.

4. 1. 8. Programa Servimos

El programa "**Servimos**" es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el Estado.

Los Directores Regionales, Dirección Escuela de Formación, Directores de los Establecimientos de Reclusión, responsables de Talento Humano y/o Bienestar Laboral y nivel central, deberán establecer contacto con las entidades que hacen parte de las alianzas realizadas por la Función Pública e implementar estrategias para difundirlas a los servidores penitenciarios.

Así mismo, allegarán semestralmente al Grupo de Bienestar Laboral el listado de los funcionarios que han accedido a los convenios.

4. 1. 9. Estado Joven

Es una iniciativa liderada por el Ministerio de Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, que tiene por objetivo facilitar los procesos de transición de los estudiantes del ciclo de aprendizaje al mercado laboral a través de la vinculación por medio de la práctica en el sector público, lo anterior tiene beneficio para los estudiantes un auxilio equivalente a un salario mínimo y el aseguramiento al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales.

Deberá establecer contacto con las áreas de empleabilidad de las Cajas de Compensación con el objetivo de captar estudiantes para la ejecución de la práctica laboral en el sector público y apoyar los procesos administrativos de la Institución.

Por consiguiente se allegarán semestralmente al Grupo de Bienestar Laboral el listado de los funcionarios que han accedido al servicio.

4. 1. 10. Bilingüismo

Estrategia impulsada por Función Pública y el Sena con el propósito de brindar herramientas que mejoren el desempeño laboral y las posibilidades de desarrollo profesional y personal de quienes prestan sus servicios al Estado.

El programa "Bilingüismo para los servidores públicos" está conformado por tres cursos en los niveles A1, A2 Y B1 respectivamente. El estudiante, al final de estas fases, podrá comprender y producir textos claros acerca de aspectos de su entorno laboral, académico o social con un nivel de argumentación básico.

Se deberá establecer contacto con la Función Pública y el SENA e implementar el programa en los centros de costo, según lo establecido por el DAFP.

De lo gestionado se remitirá semestralmente al Grupo de Bienestar Laboral el listado de los funcionarios que han accedido al convenio.

4.2. Área de calidad de vida laboral

El concepto de calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor penitenciario como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto para la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Tiene dos componentes fundamentales que son el clima laboral y la cultura organizacional.

El clima laboral hace referencia a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral; además se compone de liderazgo, dirección, supervisión, estructura de la organización, relaciones de dependencia, promociones, sistema de comunicaciones, remuneración e incentivos, apoyo al empleado, interacción entre miembros de la misma.

La cultura organizacional está definida como el conjunto de normas, hábitos y valores que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de comportamiento, permitiendo sobresalir de las demás.

Para estos componentes el Instituto deberá desarrollar las siguientes actividades:

4. 2. 1. Medición de clima laboral

Con este programa se pretenderá conocer el grado de percepción y satisfacción de los servidores penitenciarios en relación con su ambiente laboral a efectos de generar estrategias que permitan reforzar el logro de los objetivos organizacionales, el trabajo en equipo y el liderazgo.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Desde el Grupo de Bienestar Laboral, se lidera el proceso de implementación y ajuste del instrumento, así como los lineamientos de socialización a las Regionales y Establecimientos del orden nacional.

La responsabilidad de las Regionales, radicará en la socialización y seguimiento de la información en sus establecimientos, así como el correcto diligenciamiento del instrumento, el cual será enviado desde el Grupo de Bienestar Laboral quien realizará la consolidación, análisis y emisión del respectivo informe.

Por otro lado, dentro de las estrategias de intervención para el mejoramiento del clima organizacional se determinó la asignación de una partida presupuestal con el fin de realizar actividades en este sentido.

4. 2. 2. Cultura organizacional

Con el ánimo de fortalecer la cultura del Instituto, los Directores Regionales, Dirección Escuela de Formación, Directores de los Establecimientos de Reclusión, responsables de Talento Humano y/o Bienestar Laboral y nivel central, deberán realizar campañas utilizando diferentes estrategias (como mínimo dos veces al año) de sensibilización y apropiación de la misión, visión, valores y principios Institucionales; de lo cual se elaborarán los informes y registros de calidad de dicha actividad y remitirlos al Grupo Bienestar Laboral, una vez ejecutada.

4. 2. 3. Pre pensionados

Se deberá buscar estrategias orientadas a preparar a los servidores penitenciarios próximos a pensionarse, a través de la Actividad prepensionados, ofreciendo elementos teóricos y prácticos sobre la jubilación desde un enfoque positivo; teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, brindando herramientas para el fortalecimiento del proyecto de vida que le facilite asumir el retiro de la vida laboral.

Este programa deberá ir dirigido al servidor público penitenciario que se encuentre próximo a cumplir con los requisitos dispuestos en la ley para acceder a la pensión.

Para lograr este objetivo el Grupo de Bienestar Laboral, emitirá las pautas generales para su desarrollo y aplicación; las socializará haciendo uso de los medios de comunicación con los que cuenta la Institución. Ver Procedimiento de Gestión Programa de Calidad de Vida Laboral (Pareja, Familia y Prepensionados)(Versión oficial).

4. 2. 4. Acompañamiento integral al funcionario (encuentros de pareja, atención psicosocial, escuela de padres, proyecto de vida, apoyo espiritual, encuentros de familia y crisis circunstanciales en la vida)

Se promoverá el acompañamiento institucional a los servidores penitenciarios y sus familias a través de la atención psicosocial primaria desde un enfoque espiritual, dirigido a servidores públicos que se encuentren en situación calamitosa. Ver Procedimiento

de Atención Psicosocial (Versión oficial).

Así mismo, los servidores penitenciarios y sus familias recibirán asesoría en pautas de crianza, escuela de padres, talleres de pareja y familia, utilización adecuada del tiempo libre y comunicación asertiva. Ver Procedimiento de Gestión Programa de Calidad de Vida Laboral (Pareja, Familia y Prepensionados) (Versión oficial).

4. 2. 4. 1.Reconocimiento póstumo

Es un agradecimiento a la labor realizada a los funcionarios luego de su deceso, que consiste en hacer entrega a la familia de una reseña que contenga un resumen de la trayectoria laboral del funcionario, extractada de la historia laboral, exaltando los logros obtenidos.

En virtud de lo anterior, una vez se conoce del fallecimiento, el responsable de Talento Humano y/o Bienestar Laboral de las Direcciones ERON, Regionales y Dirección Escuela de Formación según corresponda y para el caso del nivel central el Grupo de Bienestar Laboral, elaborarán la reseña mencionada y a la mayor brevedad harán entrega de esta a la familia.

4. 2. 5. Equidad de género y respeto por la diversidad

Promover como elemento fundamental de la cultura organizacional, la prevención de la violencia contra la mujer, la equidad de género y el respeto por la diversidad; a través de estrategias didácticas, estilos de vida saludable, participación e inclusión de todos los servidores. Ver política de equidad de género y respeto por la diversidad.

4. 2. 6. Dotación de funcionarios administrativos

El Instituto gestionará y tramitará la adquisición de dotación de calzado y vestido de labor de funcionarios administrativos que tienen derecho, según la Ley 70 de 1988 en su artículo 1° que "Los empleados del sector oficial tendrán derecho a que la entidad con que laboran les suministre cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un (1) vestido de labor, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente".

4. 2. 7. Salario emocional

Es la retribución no económica que se otorga a través de diferentes beneficios e incentivos, los cuales pueden incidir de forma positiva en el comportamiento del servidor penitenciario como factor motivador del desempeño laboral.

El Instituto estableció los siguientes beneficios como salario emocional:

4. 2. 7. 1.INPEC en bicicleta

El Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, en cumplimiento a la Ley No. 1811 de 2016, "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito", expidió acto administrativo para los funcionarios que expresen su voluntad de acogerse a los incentivos contemplados en la referida norma, el cumplimiento de las condiciones establecidas y su validación para su disfrute de los mismos, a quienes lleguen a trabajar en bicicleta a las sedes de trabajo.

- Habilitar el 10% del área de parqueadero del lugar de trabajo, para uso de la bicicleta de acuerdo a las condiciones de infraestructura.
- Conceder medio día laboral libre remunerado al personal administrativo y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, en cumplimiento al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016.

- Delegar en la persona de Talento Humano o Bienestar Laboral, el control y seguimiento de las planillas de "control de ingreso", así como oficiar al jefe inmediato del funcionario sobre el derecho al incentivo, cuando a ello hubiere lugar.
- Las planillas de registro y control para las bicicletas deben reposar en cada centro de costo como soporte para el disfrute del medio día laboral libre remunerado. Así mismo, debe enviarse informe mensual, reportando el número de funcionarios que hacen uso de la bicicleta y su fecha de disfrute, a la Dirección Regional correspondiente, quienes a su vez remitirán el informe consolidado de sus establecimientos a la Subdirección de Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral.

Los funcionarios deberán cumplir las siguientes condiciones:

- Presentar solicitud escrita ante el área de Talento Humano o de Bienestar Laboral, manifestando su voluntad de acogerse al mencionado incentivo.
- Llegar el día laboral a la sede de trabajo en bicicleta no eléctrica o de motor. No aplica el día de turno de descanso.
- Registrar la llegada en la planilla adjunta (una planilla por cada funcionario). Ver planilla bicicleta.
- Parquear la bicicleta en el área destinada para tal fin. (No deben ingresarse bicicletas a casinos, áreas administrativas, alojamientos, baños o lugares diferentes al habilitado por la dirección de la sede de trabajo).
- Dejar la bicicleta con candado u otro tipo de aseguramiento en el sitio destinado para ello. Ningún servidor público del INPEC será responsable del cuidado de la misma.
- El jefe de gobierno será responsable a través del líder de Talento Humano o Bienestar Laboral de cada sede de trabajo, de ejercer el control y seguimiento de las planillas, certificar la veracidad de la información consignada en las mismas y comunicar al jefe inmediato del funcionario beneficiado sobre el derecho adquirido.
- El incentivo será otorgado una vez se validen las planillas y cumplan los requisitos de Ley y la fecha de disfrute será coordinada con el jefe inmediato. Los funcionarios beneficiados sólo podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año, según corresponda.
- El incentivo otorgado no se podrá acumular ni adherir a otro por el mismo concepto o permisos establecidos en acuerdos sindicales.

Las disposiciones no incluyen a Auxiliares Bachilleres del Cuerpo de Custodia y Vigilancia ni personal que presta sus servicios mediante la modalidad de Orden de Prestación de Servicios.

4. 2. 7. 2.Horario flexible

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, adoptó mediante la Resolución No. 002103 del 22 de junio de 2015, horario especial de trabajo, de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Establecer horario especial de trabajo de lunes a viernes de 7:00 am a 4:00 pm, con una (01) hora de almuerzo, para las servidoras administrativas y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia designadas al apoyo de servicios administrativos, que justifiquen: (i) Tener hijos menores de edad o (ii) Tener hijos en situación de discapacidad.
2. Establecer horario especial de trabajo de lunes a viernes de 7:00 am a 4:00 pm, con una (01) hora de almuerzo, para los servidores administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia designados al apoyo de servicios administrativos, que justifiquen ser: (i) Padres cabeza de familia o (ii) Tener hijos en situación de discapacidad. Resolución 002103 de 22 de julio de 2015.

4. 2. 7. 3.Institucionalización Disfrute de permisos

El Instituto otorga permisos especiales a los servidores penitenciarios, en busca de fortalecer el equilibrio entre el ámbito familiar, personal y laboral, así:

Festividad	Tiempo
Día del INPEC.	72 horas para el CCV.
	Para el personal administrativo tres días.
Festividades navideñas.	72 horas para el CCV.
	Tres días para el personal administrativo sin compensar.
Actividades deportivas, artísticas y culturales.	Tres días para quien tenga representación Nacional o Internacional.
Cumpleaños.	24 horas para el CCV.
	Un día para el personal administrativo cuando sea día laboral.
Semana Santa.	72 horas para el CCV.
	Para el personal administrativo previa compensación del tiempo.
Día Internacional de la Mujer.	24 horas para el cuerpo de CCV femenino.
	1 día personal administrativo femenino.
Matrimonio.	Tres días.
Compensación por actividades del mes de septiembre.	24 horas para el CCV.
	Un día para el personal administrativo.
Empleados en casos especiales de enfermedad grave de cónyuge y familiares dentro del primer grado de consanguinidad.	El jefe de cada dependencia analizará la situación de acuerdo con las instrucciones impartidas por la Dirección General.
Hora de lactancia para el CCV que prestan turno de 24 horas.	3 horas durante el servicio concertado entre la administración local y la beneficiaria.
El INPEC gestionará ante la EPS para que se reconozca la incapacidad en caso de aborto como licencia.	

4. 2. 7. 4. Permiso remunerado

Los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, cuando medie justa causa, pueden obtener permiso, con goce de sueldo hasta por tres (3) días, tal solicitud deberá ser presentada por escrito motivando las razones. Corresponde al Director General del Instituto o a quien él delegue la facultad, y a los directores de los centros de reclusión, autorizar o negar los permisos. La concesión de los permisos debe figurar en la hoja de vida del empleado.

5. Evaluación actividades e informe final

Durante el desarrollo de las actividades se aplicará la encuesta en el *formato PA-TH-P08-F01 Evaluación Actividades de Bienestar (Versión oficial)*, para conocer el grado de satisfacción respecto de las actividades desarrolladas.

Se diligenciará en forma física y se remitirá únicamente el análisis y resultado de la tabulación.

Los responsables de Talento Humano y/o Bienestar Laboral de los establecimientos consolidarán el informe del desarrollo de las actividades y lo enviarán a las Direcciones Regionales, estas a su vez al Grupo de Bienestar Laboral.

Así mismo la Dirección Escuela de Formación remitirá el informe al Grupo de Bienestar Laboral.

El informe debe contener:

- Registros (fotográficos, publicaciones y demás).
- Formato evaluación actividades de bienestar.
- Actas.
- Lista de asistencia.

- Informe de las entidades participantes.

6. Plan de incentivos

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario otorgará estímulos orientados a motivar y reconocer a los servidores penitenciarios que se destaquen en el cumplimiento de las metas institucionales, los cuales pueden ser de tipo pecuniario y no pecuniario.

Por lo anterior se tendrá en cuenta el Decreto 1567 de 1998, que señala en su artículo 30: "Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo."

Para otorgar los incentivos, los postulados no deben registrar antecedentes disciplinarios durante los últimos dos años.

En consecuencia, se conformarán comités de incentivos que serán los encargados de proponer, estudiar, analizar y seleccionar los candidatos a obtener los diferentes incentivos. De acuerdo al Resolución No. 004348 de 21 Noviembre de 2017.

6.1. Incentivos pecuniarios

Estarán constituidos por reconocimientos económicos redimibles en bienes y servicios que se asignan al mejor equipo de trabajo del Instituto, constituidos por servidores penitenciarios de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) SMMLV, como lo indica el Departamento de Administrativo de la Función Pública, el valor del premio deberá dividirse por partes iguales entre los integrantes del equipo.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser funcionarios de una misma dependencia o de distintas dependencias de la institución. Para postular el proyecto, el equipo de trabajo lo debe haber finalizado durante el año inmediatamente anterior a la fecha de la convocatoria. Ver procedimiento de Ejecución Plan de Incentivos Pecuniarios del INPEC (Versión oficial).

Se debe tener en cuenta lo siguiente:

- PA-TH-P14-F01. "Descripción del proyecto"
- PA-TH-P14-F02. "Consolidado de postulaciones"
- PA-TH-P14-F03. "Calificación Comité Local"
- PA-TH-P14-F04. "Calificación Comité Regional"
- PA-TH-P14-F05. "Calificación Comité Central"
- Requisitos de postulación

Crterios de desempate:

- El desempate se hará entre los líderes de cada equipo que demuestre haber sufragado en la votación inmediatamente anterior, de conformidad con el artículo 2 numeral 3 de la Ley 403 de 1997.
- En caso de persistir deberá realizarse un sorteo mediante mecanismo de balota, en el auditorio Juan Pablo II de la sede central del INPEC. Por ausencia del líder de los equipos en igualdad, éste deberá nombrar un delegado.

Para cada año se establecerá mediante invitación los requisitos para participar del incentivo pecuniario "Mejor Equipo de Trabajo", la cual debe ser socializada a nivel nacional.

Para la proyección de recursos se deberá tener en cuenta los lineamientos y disposiciones dadas por el gobierno nacional en cuanto a la liquidación del presupuesto general de la nación, toda vez que la implementación de éste procedimiento depende de la asignación presupuestal.

6.2. Incentivos no pecuniarios

Incentivo no monetario, que se otorga para reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción; así como para el segundo y tercer lugar de los mejores equipos de trabajo Ver procedimiento de Ejecución Plan de Incentivos No Pecuniarios del INPEC (Versión oficial).

De igual forma a efectos de exaltar y enaltecer a los servidores penitenciarios, personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o internacionales y a gobiernos extranjeros, el Instituto determinó otorgar el distintivo servicios distinguidos Bernardo Echeverry Ossa "Categoría Especial".

6. 2. 1. Día del servidor público

El Día Nacional del Servidor Público establecido por el Decreto 2865 de 2013, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", en su artículo 2.2.15.1 señala: "Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público".

Por su parte el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC emitirá circular en donde se promueva la celebración del día en las Regionales y Establecimientos, que incluyan actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo apoyarse en las alianzas con entidades del sector público o privado para la realización de otras actividades que exalten la labor del servidor público y el código de integridad del servidor penitenciario.

6. 2. 2. Distintivo de buena conducta

Incentivo otorgado por el Director General del INPEC al servidor penitenciario como reconocimiento por sobresalir con su adecuado comportamiento laboral y disciplinario acatando de manera efectiva las normas.

El Comité Central de Incentivos cuenta con una base de datos en la cual anualmente se establecen los merecedores al Distintivo de Buena Conducta de las diferentes categorías, el cual se otorgará hasta por séptima (7) vez, cómo se relaciona a continuación:

DISTINTIVO DE BUENA CONDUCTA	TIEMPO PARA OTORGAMIENTO
Primera vez	Haber cumplido cinco (05) años de servicio en el instituto
Segunda vez	Haber cumplido diez (10) años de servicio en el instituto
Tercera vez	Haber cumplido catorce (14) años de servicio en el instituto
Cuarta vez	Haber cumplido dieciocho (18) años de servicio en el instituto
Quinta vez	Haber cumplido veintidós (22) años de servicio en el instituto
Sexta vez	Haber cumplido veintiséis (26) años de servicio en el instituto
Séptima vez	Haber cumplido treinta (30) años de servicio en el instituto

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; Es decir, el tiempo mínimo comenzará a contarse nuevamente a partir del día siguiente a la ejecutoria de la sanción, quedando inhabilitado para recibir el distintivo durante los dos (02) años siguientes.

Para el otorgamiento de este distintivo no se debe registrar antecedentes disciplinarios.

6. 2. 3. Distintivo de antigüedad

Incentivo otorgado por el Director General del INPEC, al servidor de carrera por la prestación de sus servicios al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

El Comité Central deberá contar con una base de datos en la cual anualmente se pueda establecer los merecedores al distintivo de antigüedad de las diferentes categorías, el cual se otorgará hasta la clase de treinta (30) años, este otorgamiento debe ser ininterrumpido cómo se relaciona a continuación, de acuerdo con el tiempo de servicio:

DISTINTIVO DE ANTIGÜEDAD DE ACUERDO AL TIEMPO DE SERVICIO EN EL INSTITUTO
Clase diez (10) años de servicio
Clase quince (15) años de servicio
Clase veinte (20) años de servicio
Clase veinticinco (25) años de servicio
Clase treinta (30) años de servicio

6. 2. 4. Distintivo servicios distinguidos "Bernardo Echeverry Ossa"

Es el estímulo que se otorga a un servidor penitenciario, persona natural o jurídica, en reconocimiento a su loable y abnegada labor, destacada en el marco de la excelencia con acciones sobresalientes en beneficio del Instituto.

Podrá concederse a una misma persona como máximo hasta por tres (3) veces en las siguientes categorías: segunda categoría, primera categoría y categoría especial:

6. 2. 4. 1. 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.

6. 2. 4. 2. 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.

- **Criterios para el otorgamiento de Distintivo servicios distinguidos "Bernardo Echeverry Ossa" primera y segunda categoría**

Se tendrá en cuenta los criterios establecidos en el Formato No. 1 denominado "Criterios para el Otorgamiento del Distintivo de Servicios Distinguidos "Bernardo Echeverry Ossa" y Reconocimiento al Mejor Servidor Penitenciario", el cual evalúa y da un porcentaje para la postulación; así mismo se tendrá en cuenta las instrucciones impartidas por la Dirección General del Instituto.

6. 2. 4. 3. Distintivo servicios distinguidos "Bernardo Echeverry Ossa" categoría especial

Podrá ser otorgado a directores, subdirectores, jefes de oficina, jefes de oficina asesora y servidores penitenciarios al servicio del Instituto; igualmente se concederá al servidor público, a la persona natural o jurídica o al miembro de un gobierno extranjero, que se hayan 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.

- **Criterios para el otorgamiento de Distintivo servicios distinguidos "Bernardo Echeverry Ossa" primera y segunda categoría**

Se tendrá en cuenta los criterios establecidos en el Formato No. 2 denominado "Criterios para el Otorgamiento del Distintivo de Servicios Distinguidos "Bernardo Echeverry Ossa" Categoría especial" e instrucciones impartidas por la Dirección General del Instituto.

6. 2. 5. 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 preste su servicio militar en el INPEC y 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 preste su servicio militar en el INPEC) 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).

El Distintivo de Medalla al Valor lo postula cualquier Comité de Incentivos, se debe enviar la justificación y los soportes que den fe de los hechos.

6. 2. 6. 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.

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

- Mejor oficial.
- Mejor suboficial.
- Mejor dragoneante (Dragoneante - Distinguido).
- Mejor funcionario de libre nombramiento y remoción.
- Mejor profesional administrativo (profesional - especializado).
- Mejor técnico administrativo (administrativo - operativo).
- Mejor auxiliar administrativo.

Se tendrá en cuenta los criterios establecidos en el Formato No. 1 denominado Criterios para el Otorgamiento del Distintivo de Servicios Distinguidos "Bernardo Echeverry Ossa" y Reconocimiento al Mejor Servidor Penitenciario e instrucciones impartidas por la Dirección General del Instituto.

En caso de empate se dirimirá así:

1. Por mayor tiempo de servicio prestado en el Instituto teniendo en cuenta años, meses y días (antigüedad).
2. De continuar dicha situación se solicitará la presentación del certificado de votación obtenido en los últimos comicios electorales.
3. De seguir el empate se optará por realizar un sorteo mediante mecanismo de balota, que se llevará a cabo en el auditorio Juan Pablo II de la Sede Central del INPEC, el cual será auditado por el Comité Central de Incentivos.

6. 2. 7. 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, se tendrá en cuenta los criterios establecidos para cada vigencia por el comité central.

6. 2. 8. Distintivo de Derechos Humanos

Distintivo creado para enaltecer a los servidores penitenciarios que en su calidad de cónsules de derechos humanos, realizan actividades con dedicación, abnegación y vocación de servicio, en procura del acatamiento a la misión Institucional y el cual será otorgado por el Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC. Resolución 005189 de diciembre 10 de 2015.

Este Distintivo se concederá por única vez y por ello ningún enaltecido podrá ser nuevamente postulado a este reconocimiento.

6. 2. 9. Medalla por los Derechos Humanos

La "Medalla por los Derechos Humanos Antonio Nariño" como justo reconocimiento para exaltar a las personas naturales, jurídicas y a los servidores públicos del Instituto que en cumplimiento de su deber han contribuido en pro del respeto, garantía, promoción, defensa y difusión de los derechos humanos al interior de los Establecimientos de Reclusión, se otorgará por el Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC. Resolución 005189 de diciembre 10 de 2015.

Esta medalla se concederá por única vez y por ello ningún enaltecido podrá ser nuevamente postulado a este reconocimiento.

La "Medalla por los Derechos Humanos Antonio Nariño" y el "Distintivo de Derechos Humanos", se impondrán de preferencia el 9 de septiembre y 10 de diciembre de cada año, en el marco de la conmemoración del Día Nacional e Internacional de los Derechos Humanos, o cuando lo disponga el Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

6. 2. 10. Asignación de cursos de especialización en instituciones educativas nacionales o extranjeros

El Director General del INPEC, 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 instituciones educativas nacionales o extranjeros, como estímulo.

El Comité Central de Incentivos a través del Grupo de Bienestar Laboral enviará a la Dirección General del Instituto el listado de los servidores penitenciarios que durante la vigencia anterior se les otorgó el Reconocimiento a mejores servidores penitenciarios y el

Distintivo de Servicios Distinguidos "Bernardo Echeverry Ossa", a efectos de evaluar la posibilidad de incluirlos para cursos en instituciones educativas nacionales o extranjeras, comisiones entre otros. (Según disponibilidad - no obligatorio).

6. 2. 11. Felicitación especial

Con el objetivo de reconocer y motivar el excelente desempeño de los servidores penitenciarios, se hace necesario otorgar una felicitación especial de acuerdo a los siguientes parámetros:

- La felicitación especial puede ser otorgada mediante oficio por el señor Director General del INPEC, Directores, Subdirectores, Jefes de Oficina, Jefes de Oficina Asesoras de la sede central, Directores Regionales, Dirección Escuela de Formación, Directores ERON y/o Comandantes de Vigilancia, a solicitud del superior jerárquico del funcionario destacado.

Toda felicitación se debe notificar y remitir a la hoja de vida de cada funcionario.

- Se debe tener en cuenta que, en todo caso, para obtener una felicitación especial por el señor Director General, el superior jerárquico la solicitará mediante oficio a la Dirección General, aportando la respectiva justificación. Posteriormente la Dirección General da un concepto o aval y de ser positivo la Subdirección de Talento Humano a través del Grupo de Bienestar Laboral la tramitará, notificará y remitirá a la hoja de vida de cada funcionario.

6. 2. 12. Personaje del mes

Los Directores de los Establecimientos Penitenciarios y Carcelarios del orden nacional, los Directores Regionales, el Director de la Escuela Penitenciaria Nacional, Jefes de dependencia de la Sede Central (Directores, Subdirectores, Jefes de Oficina y Jefes de Oficina Asesoras). Deberán realizar las postulaciones para personaje del mes al servidor penitenciario que se destaque en el cumplimiento de sus funciones teniendo en cuenta el Formato postulación personaje del mes (Versión oficial).

Para la selección se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- La postulación debe presentarse en el formato establecido y enviarlo según corresponda:

- Sede Central:

Personal administrativo - Grupo de Bienestar Laboral.

Cuerpo de Custodia y Vigilancia - Grupo de Proyección del Cuerpo de Custodia.

- ERON: Bienestar Laboral y/o Gestión Humana.

- Dirección Regional: Bienestar Laboral y/o Talento Humano.

- Dirección Escuela de Formación: Área de personal.

- Los responsables de Bienestar Laboral y/o Talento Humano de las Direcciones Regionales, ERON y Dirección Escuela de Formación deberán consolidar las postulaciones del mes correspondiente y presentarlas a los Comités de Incentivos según corresponda.

- El Grupo de Bienestar Laboral y el Grupo de Proyección del Cuerpo de Custodia deberán consolidar las postulaciones de la Sede Central del mes correspondiente y presentarlas al Comité Local de Incentivos de la Dirección General.

- El Comité de Incentivos correspondiente debe reunirse cada mes para estudiar las postulaciones y seleccionar el personaje del mes.

- Los funcionarios seleccionados serán felicitados de manera verbal en relación general, además ocuparán el cuadro de honor.
- El responsable de Bienestar Laboral y/o Talento Humano de ERON, Dirección Regional, Dirección Escuela de Formación elaborará el acto administrativo (Resolución), notificará y enviará copia a la hoja de vida para que sea debidamente archivada.
- Para el caso del nivel central el Grupo de Proyección del Cuerpo de Custodia elaborará el acto administrativo (Resolución) y el Grupo Bienestar Laboral enviará copia a la hoja de vida para que sea debidamente archivada y notificará al funcionario.
- Los antecedentes y actas de los Comités de Incentivos deberán reposar según corresponda: en las oficinas de Bienestar Laboral y/o Talento Humano de ERON, Dirección Escuela de Formación, Dirección Regional y Grupo de Bienestar Laboral.
- Los funcionarios postulados a personaje del mes y que no fueron seleccionados serán felicitados de manera verbal en la relación general y orden de servicios.

Cuadro de Honor:

- Los servidores penitenciarios nombrados como personaje del mes ocuparán el cuadro de honor del (ERON, Dirección Regional, Dirección Escuela de Formación y Sede Central).
- El cuadro de honor de los ERON, Direcciones Regionales y Sede Central, deberá tener las siguientes clases:
 - a) Un funcionario administrativo (mejor funcionario administrativo).
 - b) Un funcionario del cuerpo de custodia y vigilancia (mejor funcionario del Cuerpo de Custodia y Vigilancia).
 - c) Un auxiliar bachiller (mejor auxiliar bachiller - si existe la unidad).
- Para el caso de la Dirección Escuela de Formación el cuadro de honor debe tener las siguientes clases:
 - a) Un funcionario administrativo (mejor funcionario administrativo).
 - b) Un funcionario del cuerpo de custodia y vigilancia (mejor funcionario del Cuerpo de Custodia y Vigilancia).
 - c) Un estudiante (mejor estudiante).
 - d) Un auxiliar bachiller (mejor auxiliar bachiller- si existe la unidad).
- Los Directores ERON, Directores Regionales, Director (a) Escuela de Formación y para el caso de la Sede Central el Director (a) de Gestión Corporativa garantizarán que se ubique el cuadro de honor al ingreso de cada sede de trabajo.

Nota: los postulados deben haber laborado de manera continua durante el mes, igualmente no serán postulados los funcionarios que presenten alguna situación administrativa (vacaciones, incapacidades, licencias y otros que impliquen la separación de las funciones propias del cargo).

Se debe tener en cuenta:

- Las postulaciones se deben hacer la primera semana de cada mes
- El comité correspondiente se reunirá la segunda semana de cada mes

Se hace claridad, que no se concederá día libre remunerado a los funcionarios que recibieron el incentivo no pecuniario "personaje del mes".

Se tendrá en cuenta el Decreto 1567 de 1998, que señala en su artículo 30: "...Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo."

6. 2. 13. Homenaje penitenciario

Dentro del contexto penitenciario, portar el uniforme representa autoridad, responsabilidad, compromiso e identidad Institucional, desde el ámbito psicosocial se busca que el servidor penitenciario perciba un reconocimiento a la labor realizada durante toda su trayectoria, así como facilitar la preparación emocional para la separación de sus actividades cotidianas, propiciando de manera adecuada una incorporación a la nueva condición de retiro.

En virtud de lo anterior, los Directores de ERON, Directores Regionales, Dirección Escuela de Formación y nivel central, gestionarán las acciones pertinentes para la ubicación del nuevo puesto de trabajo en horario diurno (durante el último mes) de acuerdo a las competencias laborales y comportamentales de los servidores que estén próximos a disfrutar su pensión y deseen acogerse a este beneficio; cabe anotar que durante este tiempo el funcionario podrá apoyar las actividades concernientes a Custodia y Vigilancia, sin ejercer directamente los servicios de puestos de control y seguridad en razón al no porte de uniforme.

Este tiempo será aprovechado por los servidores para hacer entrega de elementos propios del servicio, realizar informes de gestión de actividades y en general desarrollar actividades concernientes a la desvinculación del Instituto.

Así mismo, se permitirá a los servidores del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que manifiesten por escrito al superior a cargo, su voluntad de presentarse a laborar de civil, en traje formal y adecuada presentación personal, para el personal masculino (afeitado y cabello corto), durante el último mes previo al retiro laboral "pensión". Sin perjuicio a lo establecido en el artículo 174 del Decreto 407 de 1994 y en concordancia con lo señalado en el artículo 2 literal d. de la Resolución 4125 del 2 de diciembre de 2013, por la cual se aprueba y adopta la segunda versión del Manual de Uniformes, Insignias, Distintivos y Condecoraciones para el personal del INPEC.

En consecuencia, a efectos de formalizar administrativamente la decisión del no porte del uniforme durante este lapso, se deberá mediar solicitud escrita del interesado junto con la Resolución de aceptación de renuncia ante el Director de ERON, Director Regional, Director Escuela de Formación, según sea el caso; para Nivel Central las solicitudes se radicarán en la Subdirección de Talento Humano - Grupo Bienestar Laboral; en efecto la Subdirección de Talento Humano a través del Grupo de Bienestar Laboral, remitirán modelo de oficio que se utilizará de forma obligatoria para la legalización del incentivo.

Este acto administrativo será suscrito por el Director ERON, Director Regional, Director Escuela de Formación según corresponda, mientras que para el nivel central será emanado por la Subdirección de Talento Humano.

Las Direcciones Regionales harán el respectivo seguimiento a lo establecido en este numeral, consolidarán la información de los establecimientos según jurisdicción y remitirán el reporte de forma trimestral al Grupo de Bienestar Laboral.

La Dirección Escuela de Formación hará el respectivo seguimiento y remitirá el reporte de forma trimestral al Grupo de Bienestar Laboral.

A tener en cuenta:

- En todo momento, se adoptarán las medidas de seguridad necesarias para evitar alteración del orden interno, fugas o situaciones que atenten contra el correcto desarrollo de las actividades en el ERON, así como las necesidades del servicio.
- De existir algún evento Institucional o alguna instrucción que implique el porte del uniforme, se deberá dar uso al mismo.
- El incumplimiento conllevará a la revocatoria del presente incentivo.

Se adoptará la entrega de un mensaje escrito de agradecimiento por el Director General del Instituto el cual será remitido por la Subdirección de Talento Humano, adjunto a la resolución de aceptación de renuncia.

6. 2. 14. Exaltación Penitenciaria y Carcelaria

Con el fin de propender por el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, fortalecer una cultura organizacional y un clima laboral que eleve el sentido de pertenencia y la motivación por el Instituto; la Dirección General del Inpec hace un reconocimiento a los servidores penitenciarios con el propósito de exaltar y distinguir el excelente desempeño tanto individual como colectivo.

Estos reconocimientos se otorgarán cada año a los funcionarios del Instituto, que sean seleccionados por el Comité Central de Incentivos, por reunir excelentísimas calidades humanas, académicas y profesionales en el desempeño exitoso de sus labores.

El evento se deberá realizar preferiblemente en la noche en el mes de agosto en el marco del aniversario de la creación del código penitenciario y carcelario (19 de agosto), para la presente vigencia se realizará un día hábil anterior a la fecha.

La Dirección General del Instituto emanará la invitación con los criterios establecidos para cada uno de los diferentes Reconocimientos del evento "**exaltación penitenciaria y carcelaria**", criterios que se tendrán en cuenta para los funcionarios del Instituto que se quieran postular (auto postular).

En la Exaltación Penitenciaria y Carcelaria se otorgará el Reconocimiento a los servidores penitenciarios en las siguientes categorías:

6. 2. 14. 1.INPEC Propone

Es un reconocimiento que se otorgará a la mejor propuesta de tipo investigativo en beneficio del Instituto, con componentes científicos, tecnológicos, académicos y otros; puede ser grupal o individual tanto para el personal administrativo y cuerpo de custodia y vigilancia.

6. 2. 14. 2.Mejor Binomio Canino

Binomio Canino: combinación hombre perro previamente capacitado y entrenado en las especialidades de detección, seguridad y defensa, terapia asistida, búsqueda y rescate. Cuyo desempeño se realiza de acuerdo a las funciones establecidas por el Grupo Operativo Canino.

Es un reconocimiento que se otorgará al mejor binomio canino (funcionario (a) - ejemplar canino) que hace parte del Grupo Operativo Canino y para el cual se establecieron las siguientes clases:

6. 2. 14. 2.1.Detección

MEJOR BINOMIO CANINO (DETECCIÓN)		
CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	EVIDENCIA
Operatividad (comisos)	Número de comisos realizados el año inmediatamente anterior <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de comisos a funcionarios • Cantidad de comisos a Población Privada de la Libertad • Cantidad de comisos a visitantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Informes, actas, boletas de comisos (reporte)
Compromiso e Identidad con el Grupo Operativo Canino	Entrenamiento y cuidado del semoviente	<ul style="list-style-type: none"> • Registro fotográfico • Concepto de la Coordinación del Grupo Operativo Canino con análisis de resultados
Participar en programas de reinserción e inclusión social en los ERON, las sedes Regionales, Dirección Escuela de Formación, Dirección Custodia y Vigilancia.	Número de participaciones (registros emitidos por atención y tratamiento)	<ul style="list-style-type: none"> • (Actas, informes, reportes.)
Reconocimientos	Número de estímulos y distintivos	<ul style="list-style-type: none"> • Felicitaciones • Personaje del mes
Valor agregado	Hechos sobresalientes dentro del rol como guía canino (detección)	<ul style="list-style-type: none"> • Informe • Registro fotográfico • Visto bueno de la Coordinación del Grupo Operativo Canino
El funcionario además de las evidencias debe remitir un video de 02 minutos de duración alusivo a su labor.		

6. 2. 14. 2.2.Control de Personal

MEJOR BINOMIO CANINO (CONTROL DE PERSONAL)		
CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	EVIDENCIA
Seguridad	Apoyo a la seguridad del establecimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Certificación por el Director ERON
Compromiso e Identidad con el Grupo Operativo Canino	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento y cuidado del semoviente • Seguridad del entorno (no presentar novedades por canino sin bozal) 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro fotográfico • Concepto de la Coordinación del Grupo Operativo Canino
Operativos	Participación en operativos de registro	<ul style="list-style-type: none"> • Actas • Certificación
Reconocimientos	Número de estímulos y distintivos	<ul style="list-style-type: none"> • Felicitaciones • Personaje del mes
Valor agregado	Hechos sobresalientes dentro del rol como guía canino (de control de personal)	<ul style="list-style-type: none"> • Informe • Registro fotográfico
El funcionario además de las evidencias debe remitir un video de 02 minutos de duración alusivo a su labor.		

6. 2. 14. 3.Mejor Policía Judicial

Es un reconocimiento que se otorgará al mejor funcionario del cuerpo de custodia y vigilancia que hace parte del Grupo de Policía Judicial.

MEJOR POLICIA JUDICIAL		
CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	EVIDENCIA
Valor agregado	<p>Hechos sobresalientes dentro del rol como Policía Judicial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación criminal • Actividades de prevención del delito • Adecuación de la oficina • Entre otros 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe • Registro fotográfico • Concepto de la Coordinación del Grupo de Policía Judicial
Apoyo a procesos de Operatividad (capturas).	Número de apoyos de capturas realizadas el año inmediatamente anterior (registrados en el SPOA)	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de apoyos de capturas a visitantes • Cantidad de apoyos de capturas a funcionarios • Cantidad de apoyos de judicializaciones a la población privada de la libertad
Compromiso e Identidad con el Grupo de Policía Judicial	Dar cumplimiento de acuerdo a las funciones del grupo de policía judicial	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de la Coordinación sobre los postulados del Grupo de Policía Judicial
Reconocimientos	Número de estímulos y distintivos	<ul style="list-style-type: none"> • Felicitaciones • Personaje del mes
El funcionario además de las evidencias debe remitir un video de 02 minutos de duración alusivo a su labor.		

6. 2. 14. 4.Mejor Comando

Es un reconocimiento que se otorgará al mejor funcionario del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que pertenece al Comando de Reacción Inmediata (CRI) o Comando Operativo de Remisiones Especiales (CORES).

MEJOR COMANDO (CRI o CORES)		
CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	EVIDENCIA
Resultados por operatividad	Número de comisos realizados el año inmediatamente anterior	<ul style="list-style-type: none"> • Actas, informes, boletas de comisos
Responsabilidad y Transparencia	Optimo y adecuado proceso de traslado y custodia de internos (CORES). Optimo y adecuada intervención en toma de instalaciones, control antidisturbios y registro y control (CRI)	<ul style="list-style-type: none"> • No presentar informe por fugas de PPL • No presentar faltas por vulneración de Derechos Humanos • Concepto coordinación Grupo de Operativos Especiales (GROPE)
Compromiso e Identidad con el Grupo de Operativos Especiales	Dar cumplimiento de acuerdo a las funciones del grupo de Operativos Especiales	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de la Coordinación del Grupo de Operativos Especiales
Reconocimientos	Número de estímulos y distintivos	<ul style="list-style-type: none"> • Felicitaciones • Personaje del mes
Valor agregado	Hechos sobresalientes dentro del rol como Comando	<ul style="list-style-type: none"> • Informe • Registro fotográfico
El funcionario además de las evidencias debe remitir un video de 02 minutos de duración alusivo a su labor		

6. 2. 14. 5. Personaje del año

Es un reconocimiento que se otorgará al mejor funcionario del Cuerpo de Custodia y Vigilancia y Personal Administrativo, que se han destacado por su responsabilidad y dedicación.

PERSONAJE DEL AÑO		
CRITERIOS	INDICADOR	EVIDENCIA
Responsabilidad (funciones asignadas)	<ul style="list-style-type: none"> Tiene facilidad para identificar aquellos factores que dentro de la gestión administrativa no están siendo funcionales y que por el contrario están causando atraso. Goza de amplio conocimiento de las funciones propias, del área y el equipo de trabajo, organiza sus tareas y/o actividades. Es considerado con sus compañeros como un agente que promueve la perseverancia, el cumplimiento. Aporta en su área de trabajo para el cumplimiento de las metas. Define la gestión administrativa a corto, mediano y largo plazo, asegura que su gestión se oriente hacia el logro de la misión y alcance de la visión. 	Concepto escrito emitido por el Jefe Inmediato
Actitud (frente a instrucciones)	<p>Es la conducta favorable que tiene un funcionario frente a sus jefes inmediatos en el momento que se le está dando instrucciones.</p> <p>* Expresión positiva y de aceptación a la instrucción</p>	
Compromiso	<p>Promueve las metas de la organización y respeta sus normas. Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades. Apoya a la organización en situaciones difíciles. Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones</p>	
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Escucha con interés a las personas y capta las preocupaciones, intereses y necesidades de los demás. Transmite eficazmente las ideas, sentimientos e información impidiendo con ello malos entendidos o situaciones confusas que puedan generar conflictos. 	
Asistencia puntualidad y	<ul style="list-style-type: none"> <u>Asistencia:</u> Es la concurrencia que realiza el funcionario en forma cotidiana a su trabajo durante todos los días laborables que se espera que asista, dentro de los horarios de entrada y salida que tiene establecido el Instituto. <u>Puntualidad:</u> Es la concurrencia al puesto de trabajo antes o en la hora de entrada, salida, relevos, alimentación que se tiene establecida en el Instituto; además a la entrega de un trabajo antes o durante el tiempo acordado con el jefe. 	

PERSONAJE DEL AÑO		
CRITERIOS	INDICADOR	EVIDENCIA
Sentido de pertenencia	Es el sentimiento que expresa el servidor penitenciario, estableciendo un orden social, y respeto desde el punto de vista ético y moral por pertenecer al Instituto.	Concepto escrito emitido por el Jefe Inmediato
Creatividad e innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Propone y encuentra formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. • Es recursivo. • Es práctico. • Busca nuevas alternativas de solución. • Revisa permanentemente los procesos y procedimientos para optimizar los resultados. 	
Presentación personal	Proyectar buena imagen personal, usar las prendas de vestir según la normatividad del Instituto. El uniforme debe estar impecable, ser portado con orgullo, responsabilidad y respeto.	
Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> • Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos. • Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la actividad en que labora. • Demuestra imparcialidad en sus decisiones. • Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables. 	Concepto escrito emitido por el Jefe Inmediato
Integridad	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce las actuaciones y logros de su equipo de trabajo y genera un clima laboral de confianza, respeto, credibilidad y buena reputación. • Permite a sus pares o equipo de trabajo expresar opiniones y pensamientos de la forma en que se desarrolla una acción, muestra respeto, importancia y tolerancia frente a las observaciones y modifica de ser viable el ejercicio de la gestión. • Las acciones que promueve para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en su sede de trabajo guardan concordancia con lo que dice y hace en el ejercicio de su función. • Expresa claramente lo que quiere y procede de acuerdo con los objetivos, compromisos laborales, ideas y expectativas previamente definidos, expuestos o acordados. 	Concepto escrito emitido por el Jefe Inmediato
Reconocimientos	Número de estímulos y distintivos	<ul style="list-style-type: none"> • Felicitaciones • Personaje del mes
Valor agregado sobresalientes dentro del rol asignado	Hechos sobresalientes dentro del rol asignado	<ul style="list-style-type: none"> • Informe • Registro fotográfico
El funcionario además de las evidencias debe remitir un video de 02 minutos de duración alusivo a su labor		

6. 2. 14. 6.Mérito deportivo

Es un reconocimiento que se otorgará al mejor funcionario deportista en representación del Instituto del Cuerpo de Custodia y Vigilancia y Personal Administrativo. Se estableció las siguientes clases:

6. 2. 14. 6.1.Mejor deportista de alto rendimiento

"El deportista de alto rendimiento tiene como meta la obtención de logros deportivos del más alto nivel, generalmente siguiendo el ciclo nacional, sudamericano, panamericano, mundial, olímpico. Poseen un talento innato en la actividad deportiva y con muchas horas de entrenamiento diario".

Se otorgará el reconocimiento al deportista que represente al Instituto a nivel nacional e internacional.

MEJOR DEPORTISTA ALTO RENDIMIENTO	
CRITERIOS	EVIDENCIA
Méritos deportivos conseguidos durante el año inmediatamente anterior en representación del Instituto.	Títulos, clasificaciones obtenidas, registros, pertenencia a selecciones, etc. Debidamente acreditados mediante certificado o diploma oficial.
Reconocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Felicitaciones mérito deportivo • Diplomas mérito deportivo
El funcionario además de las evidencias debe remitir un video de 02 minutos de duración alusivo a su labor	

6. 2. 14. 6.2.Mejor deportista

Se otorgará el reconocimiento al deportista que represente al Instituto.

MEJOR DEPORTISTA	
CRITERIOS	EVIDENCIA
Méritos deportivos conseguidos durante el año inmediatamente anterior en representación del Instituto.	Títulos, clasificaciones obtenidas, registros, pertenencia a selecciones, etc. Debidamente acreditados mediante certificado o diploma oficial.
Reconocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Felicitaciones mérito deportivo • Diplomas mérito deportivo
El funcionario además de las evidencias debe remitir un video de 02 minutos de duración alusivo a su labor	

6. 2. 14. 6.3.Mejor equipo deportivo

Este reconocimiento se otorgará al mejor equipo en representación del Instituto.

MEJOR EQUIPO DEPORTIVO	
CRITERIOS	EVIDENCIA
Méritos deportivos conseguidos durante el año inmediatamente anterior en representación del Instituto.	Títulos o clasificaciones obtenidos, registros, pertenencia a selecciones, etc. Debidamente acreditados mediante certificado o diploma oficial.
Reconocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Felicitaciones mérito deportivo • Diplomas mérito deportivo
El funcionario además de las evidencias debe remitir un video de 02 minutos de duración alusivo a su labor	

6. 2. 14. 7.Toda una vida

Es un reconocimiento que se otorgará al mejor funcionario del cuerpo de custodia y vigilancia y/o personal administrativo que cumplan con algunos de los siguientes criterios:

- Se otorgará al funcionario más antiguo (única vez).
- Al personal retirado de la Institución, se le otorgará el reconocimiento por su destacada labor durante el último año de servicio, y cuyos actos se hubieran destacado por la realización de actividades o hechos en beneficio del Instituto.

6. 2. 14. 8.Mejor Gestión

Este reconocimiento se otorgará a Directores, Subdirectores, Jefes de Oficina y Jefes de Oficina Asesoras, que cumplan con aspectos como:

- Gestión en pro del Instituto, para funcionarios o para Población Privada de la Libertad.
- Innovador.
- Transparente.
- Justo.
- Integro.
- Efectivo.
- Revisión Hoja de vida.

6. 2. 15. Distintivos otorgados por la Dirección Escuela de Formación

La Dirección Escuela de Formación, podrá conceder incentivos no pecuniarios, a los servidores penitenciarios y dependencias del INPEC y a otras personas naturales o jurídicas, públicas o privadas del orden nacional.

- Distintivo Dirección Escuela de Formación.
- Distintivo Mención Escuela Penitenciaria Nacional.
- Distintivo Profesor Escuela Penitenciaria Nacional.

6. 2. 15. 1.Distintivo Dirección Escuela de Formación

Se podrá otorgar a los servidores públicos, estudiantes y auxiliares bachilleres del Instituto, personalidades e instituciones públicas, privadas, nacionales e internacionales, previo cumplimiento de dos de los siguientes criterios:

- Haber enaltecido el nombre de la Dirección Escuela de Formación destacándose en áreas deportivas, culturales, académicas, artísticas, científicas o literarias.
- Haber prestado sus servicios en el INPEC, destacándose en su desempeño docente en la Dirección Escuela de Formación o en los Centros de Instrucción.
- Haberse destacado por elaboración de documentos que ameriten su publicación y que contribuyan en el ámbito penitenciario y educativo.

6. 2. 15. 2. Distintivo mención Escuela Penitenciaria Nacional

Se podrá otorgar exclusivamente a los servidores públicos de planta de la Dirección Escuela de Formación, como reconocimiento a la funcionalidad de la Escuela de Formación, previo cumplimiento de dos de los siguientes criterios:

- Haber pertenecido a la planta de la Dirección Escuela de Formación por un periodo de un año consecutivo y que sus acciones enaltezcan la labor de la Escuela de Formación, demostrando un alto desempeño en el ejercicio de sus funciones y tareas asignadas por los superiores.
- Haberse destacado por sus méritos y virtudes en el servicio.
- Haberse destacado en áreas deportivas, artísticas, culturales, académicas, científicas o literarias.

6. 2. 15. 3. Distintivo profesor Escuela Penitenciaria Nacional

Se podrá otorgar exclusivamente a las personas que se desempeñan como instructores o docentes de la Dirección Escuela de Formación, como reconocimiento, estímulo y señalado honor, previo cumplimiento de dos de los siguientes criterios:

- Haberse desempeñado como instructor o docente de la Dirección Escuela de Formación por un periodo de un año consecutivo.
- Haber sido evaluado por los estudiantes con una calificación mínima de 93/100, durante el periodo señalado en el punto anterior.
- Ser postulado por la Subdirección Académica de la Dirección Escuela de Formación.
- No registrar antecedentes disciplinarios, fiscales y penales.

6. 2. 16. Medallas otorgadas por la Dirección Escuela de Formación

La Dirección Escuela de Formación otorgará la condecoración Medalla Escuela Penitenciaria Nacional en las siguientes categorías:

- Mejor Estudiante.
- Compañero.
- Caballero.
- Gran Cruz de Honor.
- Mejor Auxiliar Bachiller.

6. 2. 16. 1. Medalla Escuela Penitenciaria Nacional categoría Mejor Estudiante

Los estudiantes que ocupen el primer puesto académico en cada uno de los cursos desarrollados en la Dirección Escuela de Formación o en los Centros de Instrucción del Instituto, el presente se impondrá en la culminación de cada curso.

6. 2. 16. 2. Medalla Escuela Penitenciaria Nacional categoría Compañero

Se podrá otorgar a los servidores públicos teniendo en cuenta uno de los siguientes criterios:

- A los servidores públicos de planta del INPEC, que se destaquen por su alto sentido de compañerismo, participación, colaboración y compromiso con la Dirección Escuela de Formación.
- A los servidores públicos, docentes e instructores que hayan prestado sus servicios por dos años continuos o discontinuos en la Escuela y que se destaquen por su gran sentido de colaboración, compañerismo, pertenencia y compromiso con los objetivos propios de la Dirección Escuela de Formación.

6. 2. 16. 3. Medalla Escuela Penitenciaria Nacional categoría Gran Cruz

El presente distintivo ostenta la mayor jerarquía entre los distintivos y reconocimientos que otorga la Dirección Escuela de Formación. Se podrá otorgar a los servidores públicos y personalidades, previo cumplimiento de cualquiera de los siguientes criterios:

- Al Director General y demás servidores de nivel directivo del INPEC.
- A los altos dignatarios del Estado del nivel Territorial, Nacional e Internacional.
- A los Oficiales del Cuerpo de Custodia y personal Administrativo del Instituto que se hayan destacado por su sentido del deber, lealtad, responsabilidad y o que hayan contribuido con estudios, ensayos y publicaciones que redunden significativamente el desarrollo académico de la Dirección Escuela de Formación.

6. 2. 16. 4. Medalla Escuela Penitenciaria Nacional categoría Mejor Auxiliar Bachiller

Es el estímulo que se concede a los auxiliares que ocupen el primer puesto de cada contingente, destacándose por una ejemplar prestación del servicio militar obligatorio, considerando el 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 de Formación 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.

6.3. 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.

La Ceremonia (Exaltación Penitenciaria y Carcelaria), se deberá realizar preferiblemente en la noche en el mes de agosto en el marco del aniversario el código penitenciario y carcelario (19 de agosto), un día hábil anterior a la fecha.

La "Medalla por los Derechos Humanos Antonio Nariño" y el "Distintivo de Derechos Humanos", se impondrán de preferencia el 9 de septiembre y 10 de diciembre de cada año, en el marco de la conmemoración del Día Nacional e Internacional de los Derechos Humanos, o cuando lo disponga el Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

Los Distintivos otorgados por la Dirección Escuela de Formación con ocasión del aniversario de la fundación de la Escuela de Formación y excepcionalmente cuando el Comité de Incentivos de la Dirección Escuela de Formación así lo apruebe.

Los Distintivos antes mencionados se impondrán en solemne ceremonia especial programada para el efecto.

Sera de obligatorio cumplimiento que las personas merecedoras a estímulos no registren antecedentes disciplinarios, fiscales y penales.

6.4. Considerando

El Director General del INPEC, en cualquier tiempo mediante acto administrativo motivado podrá revocar el otorgamiento de cualquier distintivo frente a conductas inapropiadas de los servidores penitenciarios.

La decisión de revocar el otorgamiento del distintivo lo puede realizar el Director General con el informe del jefe inmediato o mediante prueba donde se describa el comportamiento del servidor.

6.5. Certificación del otorgamiento de incentivos

El otorgamiento de los incentivos no pecuniarios 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 condecorado y el número de resolución que la concedió.

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

Se hará entrega de los diplomas, siempre y cuando se cuente con presupuesto para tal fin.

6.6. 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 exaltados por otras entidades públicas o privadas, logrando portarlas de conformidad con las disposiciones internas del INPEC.

6.7. Prohibiciones

Ningún servidor público o dependencia del INPEC, podrá otorgar estímulos y distintivos diferentes a los establecidos en el presente acto administrativo. Tampoco los servidores penitenciarios podrán auto-postularse para mención, condecoración o estímulo alguno, ni postular a superiores jerárquicos, excepto la auto-postulación en el incentivo no pecuniario "Exaltación Penitenciaria y Carcelaria".

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

7. Obligación de los funcionarios

Asistir de manera activa en las actividades de bienestar programadas por los responsables de Talento Humano y/o Bienestar Laboral.

8. Indicadores

Los indicadores del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, corresponden a indicadores por demanda tanto el indicador de cobertura como el de cumplimiento.

- **Cobertura:** se formuló con el fin de medir la participación de los funcionarios en las actividades que se programan de acuerdo al Plan de acción del grupo.
- **Cumplimiento:** permite medir la eficacia en la ejecución de las actividades programadas para la vigencia aprobados por el Comité de Desarrollo Institucional de Gestión y vinculadas al Plan de acción.

TIPO	INDICADOR	META
COBERTURA	$\frac{\text{No. de funcionarios asistentes en las actividades}}{\text{No. de funcionarios inscritos para las actividades}} * 100$	100%
CUMPLIMIENTO	$\frac{\text{No. de actividades realizadas anualmente}}{\text{No. de actividades programadas anualmente}} * 100$	100%

BIBLIOGRAFÍA

- [Encuesta de Bienestar Laboral 2017](#)
- [Encuesta Clima Laboral](#)
- [Cronograma de Bienestar Laboral](#)
- [Resolución No. 005815 del 10 de mayo de 2010](#)
- [Reglamento manual operativo INPEC-ICETEX](#)
- [Resolución No. 00497 del 28 de febrero de 2018](#)
- [Resolución No. 002103 del 22 de julio de 2015](#)
- [Resolución No. 004348 del 21 de noviembre de 2017](#)
- [Resolución No. 005189 del 10 de diciembre de 2015](#)

Anexos

- [PA-TH-P13 Procedimiento para el desarrollo del programa Deportivo, recreativo y artístico - cultural.](#)
- [PA-TH-P09 Procedimiento para la Realización y Formalización de Alianzas Estratégicas.](#)
- [PA-TH-P11 Procedimiento para la programación de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.](#)
- [PA-TH-P10 Procedimiento de Gestión Programa de Calidad de Vida Laboral \(Pareja, Familia y Pre pensionados\).](#)
- [PA-TH-P15 Procedimiento de Atención Psicosocial.](#)
- [PA-TH-P14 Procedimiento de Ejecución Plan de Incentivos Pecuniarios del INPEC.](#)
- [PA-TH-P08 Procedimiento de Ejecución Plan de Incentivos No Pecuniarios del INPEC.](#)
- [PA-TH-PL03 Política de equidad de género y respeto por la diversidad.](#)
- [PA-TH-PR03-F01 V01 Planilla bicicleta](#)
- [PA-TH-PR03-F02 V01 Evaluación actividades de bienestar](#)
- [PA-TH-PR03-F03 V01 Formato postulación personaje del mes](#)
- [PA-TH-PR03-F04 V01 Formato No. 1 "Criterios para el Otorgamiento del Distintivo de Servicios Distinguidos "Bernardo Echeverry Ossa" y Reconocimiento al Mejor Servidor Penitenciario".](#)
- [PA-TH-PR03-F05 V01 Formato No. 2 "Criterios para el Otorgamiento del Distintivo de Servicios Distinguidos "Bernardo Echeverry Ossa" Categoría especial".](#)

Lista de Versiones			
Versión	Fecha de Emisión	Motivo de la Modificación	Modificaciones
1	02/Oct/2017	Creación del documento	N.A
2	28/Sep/2018	Ajuste por actualización	Dando cumplimiento a las directrices del DAFP, se realizó la encuesta de percepción de Bienestar Laboral y con base en los resultados se efectuaron los ajustes pertinentes, así mismo, se actualizo el programa teniendo en cuenta los ejes establecidos en la matriz estratégica de Talento Humano del DAFP.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Erika Paola Martínez Rojas Cargo: Dragoneante Fecha: 28/Sep/2018	Nombre: Juan Manuel Riaño Vargas Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación Fecha: 09/Oct/2018 Nombre: Angelica María Patiño García Cargo: Profesional Especializado Fecha: 09/Oct/2018	Nombre: Ruby Angelica Ayala Toscano Cargo: Dragoneante Fecha: 09/Oct/2018 Nombre: Luz Mirian Tierradentro Cachaya Cargo: Subdirector de Talento Humano Fecha: 09/Oct/2018

TXTCopiaControlada