



RESOLUCIÓN No. 2218 del 28 de agosto de 2023

"Por medio de la cual se establecen los parámetros para designar el mejor Servidor Público de la Entidad y los mejores por Nivel Jerárquico y se define el procedimiento para la asignación de incentivos no pecuniarios del periodo de evaluación del desempeño laboral comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023"

El Director General de la Corporación Autónoma Regional del Quindío - CRQ, en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, El Decreto 1083 de 2015, Acuerdo 617 de 2018, la política de incentivos señalada en la Resolución 102 de 2023, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"* establece que las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en dicho decreto están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos; los cuales serán acordes con la disponibilidad de recursos y las políticas del Plan de Bienestar Social e Incentivos aprobado en la respectiva anualidad, por la entidad.

Que el artículo 26 ibídem señala que los programas de incentivos como componente tangible del Sistema de Estímulos deberán estar orientados a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia y se estructurarán a través de planes de incentivos.

Que el artículo 29 del ya citado Decreto Ley 1567 de 1998 establece *"Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia"*

Que el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 indica *"Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios."*

Que el artículo 33 ibídem señala que la entidad podrá incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios, los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Que el literal e) del artículo 36 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia deberá tener reconocimiento por parte del superior inmediato, dicho reconocimiento se realizará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

Que, con respecto a la apropiación de los recursos en el presupuesto anual de la entidad y la destinación de estos, el Decreto Ley 1567 de 1998 modificado por la Ley 1960 de 2019 indica que todos los servidores públicos independientemente del



RESOLUCIÓN No. 2218 del 28 de agosto de 2023

"Por medio de la cual se establecen los parámetros para designar el mejor Servidor Público de la Entidad y los mejores por Nivel Jerárquico y se define el procedimiento para la asignación de incentivos no pecuniarios del periodo de evaluación del desempeño laboral comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023"

tipo de vinculación podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar, señalando de manera expresa: "(...) *En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa (...).*"

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" el cual dispone:

"Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades".

Que conforme con el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015: *"El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán 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 de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo."*

Que el artículo 2.0.10.10 ibídem establece: *"Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral; y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo"*.

Que el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, dispone que *"Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel"*.

Así mismo el artículo 2.2.10.12 ibídem establece que los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Que el artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015 señala como plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos el 30 de noviembre de cada año.



RESOLUCIÓN No. 2218 del 28 de agosto de 2023

"Por medio de la cual se establecen los parámetros para designar el mejor Servidor Público de la Entidad y los mejores por Nivel Jerárquico y se define el procedimiento para la asignación de incentivos no pecuniarios del periodo de evaluación del desempeño laboral comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023"

Que en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano versión 3 y sus planes anexos, aprobado para la vigencia mediante la Resolución 102 del 30 de enero de 2023, específicamente en el Plan de Bienestar Social e incentivos, la entidad dispuso los mecanismos de acceso, recursos y demás requisitos para la atención y goce efectivo del programa de incentivos no pecuniarios y pecuniarios, de conformidad con los resultados de la calificación del desempeño laboral.

Que el Subdirector Administrativo y Financiero en su calidad de Jefe de la Unidad de Personal, será el responsable de suministrar la información referente a los resultados consolidados del periodo 2022-2023 de la calificación del desempeño laboral de los Servidores Públicos de la entidad, beneficiarios del programa de incentivos no pecuniarios y pecuniarios.

Que con base en lo expuesto anteriormente el Director General conformará un Comité responsable de verificar el cumplimiento del procedimiento aplicado por la Subdirección Administrativa y Financiera para la selección del Mejor Servidor Público de la Entidad y el Mejor por cada nivel jerárquico, así como aplicar el procedimiento para dirimir los empates, en caso de presentarse.

En mérito de lo expuesto

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Procedimiento. Adoptar los parámetros para la designación del mejor Servidor Público de la Entidad y los mejores por cada Nivel Jerárquico y el procedimiento para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios en niveles de excelencia según los resultados de la calificación del desempeño laboral en firme, del periodo anual 2022-2023 para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.

Parágrafo 1: Los servidores públicos de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial no serán beneficiarios de los incentivos no pecuniarios de que trata el artículo 33 del Decreto Ley 1567 de 1998, debido a las limitaciones de orden presupuestal de la entidad, sin embargo, gozarán del pleno beneficio y acorde a las normas vigentes, de los demás incentivos referidos a la calificación del desempeño laboral en niveles de excelencia.

ARTÍCULO SEGUNDO: Requisitos para el otorgamiento de incentivos al desempeño individual. Serán beneficiarios del Programa de incentivos no pecuniarios por desempeños individuales en niveles de excelencia, los Servidores Públicos de Carrera Administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Quindío - CRQ que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Acreditar como mínimo un (1) año de servicio continuo en la Corporación Autónoma Regional del Quindío, con corte al 31 de enero del periodo evaluado, es decir, al 31 de enero de 2023.



RESOLUCIÓN No. 2218 del 28 de agosto de 2023

"Por medio de la cual se establecen los parámetros para designar el mejor Servidor Público de la Entidad y los mejores por Nivel Jerárquico y se define el procedimiento para la asignación de incentivos no pecuniarios del periodo de evaluación del desempeño laboral comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023"

2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección, se constituye en causal inmediata de exclusión de dicho proceso.
3. Acreditar calificación en el nivel **SOBRESALIENTE** en el porcentaje más alto en la evaluación del desempeño laboral en firme, correspondiente al periodo inmediatamente anterior a la fecha de postulación, para el caso, comprende la evaluación definitiva (ordinaria, extraordinaria, o de periodo de prueba) producida entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023.

ARTÍCULO TERCERO: Tipo de incentivo al Desempeño Individual. La Corporación Autónoma Regional del Quindío otorgará los siguientes tipos de incentivos no pecuniarios por el desempeño laboral individual en niveles de excelencia, a los Servidores Públicos sujetos de evaluación, el cual se concederá en los montos y términos establecidos en el acápite correspondiente a incentivos del plan estratégico de talento humano:

- a) Becas de educación formal por el valor total del incentivo.
- b) Programas de Turismo Social con operadores turísticos formalmente establecidos, o Cajas de Compensación Familiar
- c) Financiación de investigaciones
- d) Publicación de trabajos o libros en medios de circulación nacional e internacional,
- e) Reconocimiento público a labor meritoria del Servidor Público
- f) Participación en proyectos especiales

Parágrafo 1: Los encargos, traslados, y las comisiones de servicio se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que los reglamenten, adicionen, modifiquen o sustituyan.

Parágrafo 2: El mejor empleado de Carrera Administrativa de la entidad, los mejores empleados de carrera por nivel jerárquico, para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023; tendrán derecho a seleccionar el incentivo de su interés o preferencia, entre las opciones descritas, decisión que deberá ser comunicada por escrito, y dentro de los términos señalados, a la Subdirección Administrativa y Financiera, junto con la solicitud de disfrute del beneficio.

ARTÍCULO CUARTO: Reconocimiento de los Incentivos no pecuniarios. La Corporación Autónoma Regional del Quindío reconocerá como incentivo no pecuniario a los Servidores Públicos de carrera administrativa, el equivalente a tres



RESOLUCIÓN No. 2218 del 28 de agosto de 2023

"Por medio de la cual se establecen los parámetros para designar el mejor Servidor Público de la Entidad y los mejores por Nivel Jerárquico y se define el procedimiento para la asignación de incentivos no pecuniarios del periodo de evaluación del desempeño laboral comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023"

(3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, los cuales serán otorgados conforme al tipo de incentivo establecido en el artículo tercero de esta Resolución a quienes resulten seleccionados como mejor servidor público de la entidad y mejor por cada nivel jerárquico, conforme con los criterios aquí establecidos, y validados por el comité de verificación.

Parágrafo 1: Las sumas de los incentivos no pecuniarios que se otorgarán, se encuentran soportadas en la política de incentivos de la entidad contenida en el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia.

Parágrafo 2: En ningún caso la Corporación Autónoma Regional del Quindío entregará sumas en efectivo, consignación a la cuenta personal, bonos redimibles o cheques a los Servidores Públicos beneficiados con los incentivos no pecuniarios objeto de este reconocimiento.

Parágrafo 3: La entidad asumirá los descuentos por estampillas, retenciones y demás descuentos de Ley, por lo cual el beneficio se concederá de forma plena al servidor público seleccionado.

ARTÍCULO QUINTO: Conformación del comité de verificación. Confórmese el Comité de verificación de cumplimiento de los requisitos para selección del mejor Servidor Público de la entidad y los mejores por nivel jerárquico, el cual estará integrado así:

- a) Subdirector Administrativo y Financiero
- b) Asesor de Dirección General
- c) Jefe de la Oficina Asesora de procesos sancionatorios ambientales y disciplinarios.
- d) Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno, con voz, pero sin voto, quien verificará el cumplimiento de los parámetros y procedimientos aquí establecidos y de la aplicación de los criterios para dirimir los empates, en caso de presentarse.

ARTÍCULO SEXTO: Responsabilidades del comité de verificación. El comité de verificación de cumplimiento de los requisitos para la selección del mejor Servidor Público de Carrera Administrativa de la entidad y los mejores por nivel jerárquico tendrá las siguientes funciones:

- a) Verificar el cumplimiento de los requisitos previstos en la presente resolución con base en el listado de servidores Públicos suministrado por la Subdirección Administrativa y Financiera y que obtuvieron un nivel **SOBRESALIENTE** en el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023, dicho listado deberá contener, nombres y apellidos, identificación, fecha de ingreso a la entidad en el cargo de carrera, nivel jerárquico al que pertenece y resultado numérico obtenido en la evaluación del desempeño laboral en firme del periodo 2022-2023.



RESOLUCIÓN No. 2218 del 28 de agosto de 2023

"Por medio de la cual se establecen los parámetros para designar el mejor Servidor Público de la Entidad y los mejores por Nivel Jerárquico y se define el procedimiento para la asignación de incentivos no pecuniarios del periodo de evaluación del desempeño laboral comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023"

- b) Aplicar los criterios definidos en esta resolución para dirimir los empates, en los casos previstos.
- c) Las actuaciones adelantadas por el Comité de verificación quedarán documentadas en acta de reunión que reposará en los archivos de la Subdirección Administrativa y Financiera, como soporte consultivo para expedir los diferentes actos administrativos derivados de los resultados obtenidos, la misma estará acompañada del Listado de Servidores Públicos que producto de la verificación, cumplen con los requisitos para participar del proceso de otorgamiento de mejor servidor público de la entidad y mejores por nivel jerárquico.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Aplicación de criterios y procedimientos para seleccionar los mejores empleados y dirimir los empates. Para seleccionar el mejor Servidor Público de Carrera Administrativa de la entidad y los mejores por nivel jerárquico, así como dirimir los posibles empates, se aplicarán los siguientes criterios en estricto orden:

- a) Cumplimiento de la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo segundo de la presente resolución.
- b) Si verificado lo anterior, existe más de un servidor público que cumple los requisitos, se establecerá como criterio de desempate la calificación con el más alto resultado numérico alcanzado en el periodo evaluado.
- c) De persistir el empate, la selección se hará al azar a través del mecanismo de sorteo que al momento de presentarse la situación dispone el comité.
- d) El sorteo se efectuará dentro de la misma reunión del comité o con posterioridad a esta, con la asistencia virtual o presencial de los Servidores Públicos postulados para acceder al incentivo, o de quienes estos autoricen de forma verbal o escrita, se le concederá la autonomía al grupo de servidores públicos para que decidan en consenso la manera de recibir el incentivo no pecuniario, dejando evidencia de la forma en la que fue tomada la decisión, la cual será comunicada a la Subdirección Administrativa y Financiera para los trámites pertinentes.
- e) En ningún caso, el incentivo podrá otorgarse en dinero a favor del servidor público, se deberá cumplir con los tipos de incentivos establecidos en el artículo tercero de la presente resolución.
- f) Queda expresamente prohibido endosar, o autorizar el pago del incentivo a un tercero, distinto de los indicados en el artículo 3º de esta resolución.
- g) El pago de incentivo se realizará únicamente a favor del Servidor Público que resultó beneficiado del mismo, en ningún caso se expedirá, resolución u



RESOLUCIÓN No. 2218 del 28 de agosto de 2023

"Por medio de la cual se establecen los parámetros para designar el mejor Servidor Público de la Entidad y los mejores por Nivel Jerárquico y se define el procedimiento para la asignación de incentivos no pecuniarios del periodo de evaluación del desempeño laboral comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023"

orden de pago a favor de servidor público diferente al favorecido en el proceso de otorgamiento del incentivo.

Parágrafo 1: Para efectos prácticos del proceso de selección y garantizar la transparencia, se realizará primero la selección del mejor servidor público de la entidad y posteriormente de los mejores por nivel jerárquico.

Parágrafo 2: Con el fin de garantizar la igualdad, ningún Servidor Público podrá acceder a doble asignación de incentivos, es decir, si resultara como beneficiario del incentivo al mejor empleado de la entidad, quedará excluido para participar de la selección del mejor del nivel jerárquico.

ARTÍCULO OCTAVO. Reconocimiento y acto público de proclamación. Los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y los de Periodo de Prueba que al 31 de enero de 2023, cuenten con evaluación del desempeño definitiva en firme con resultados en los niveles de excelencia, serán reconocidos mediante resolución expedida por el Director General, a más tardar el 30 de noviembre de la presente vigencia, en dicha resolución se comunicará la asignación de incentivos no pecuniarios al mejor servidor público de la entidad y a los mejores por nivel jerárquico, según reporte del Comité de Verificación, copia de la misma se incorporará a la hoja de vida de cada funcionario; el Acto Público de proclamación se realizará por los medios presenciales o virtuales dispuestos por la entidad.

ARTICULO NOVENO. Trámite de incentivo. Los servidores públicos seleccionados como los mejores por nivel jerárquico y el mejor de los mejores tendrán un plazo máximo para hacer uso del incentivo otorgado hasta el 30 de junio del 2024, es decir, que a dicha fecha deberá estar culminado los trámites de legalización y pago, de lo contrario dicho recurso se reintegrará al presupuesto de la entidad.

Parágrafo 1: En caso que el servidor público seleccione aplicar el incentivo a turismo social, la entidad le concederá hasta tres (03) días de permiso remunerado para el disfrute efectivo del incentivo.

Parágrafo 2: Para todos los casos sin excepción alguna, la CRQ realizará los pagos directamente al proveedor, operador turístico o ente universitario, en ningún caso el servidor público podrá recibir dinero en efectivo, bonos, títulos de valor o incentivos pecuniarios, de identificarse esta situación, el Servidor Público será sancionado por un año sin que pueda beneficiarse del incentivo a través de esta modalidad, además de las investigaciones disciplinarias a las que den lugar este tipo de actuaciones.

Parágrafo 3: En cualquiera de los casos seleccionados para hacer uso del incentivo no pecuniario y se genere un excedente, este quedará a favor de la CRQ, por ningún motivo será un saldo a favor del servidor público a quien le fue otorgado el incentivo.

ARTÍCULO DECIMO. Aplicación y recursos. La presente disposición aplica para los resultados de la evaluación del desempeño laboral definitiva en firme del periodo anual comprendido entre el 01 de febrero 2022 y el 31 de enero de 2023 de los empleados de carrera administrativa; y de los empleados de periodo de prueba en

AB



RESOLUCIÓN No. 2218 del 28 de agosto de 2023

"Por medio de la cual se establecen los parámetros para designar el mejor Servidor Público de la Entidad y los mejores por Nivel Jerárquico y se define el procedimiento para la asignación de incentivos no pecuniarios del periodo de evaluación del desempeño laboral comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023"

lo concerniente al reconocimiento y acto de proclamación, esta resolución deroga las disposiciones que le sean contrarias y frente a las decisiones resultantes de ella, no procede recurso alguno.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Armenia Quindío, a los veintiocho (28) días del mes de agosto del año dos mil veintitrés (2023).

JOSÉ MANUEL CORTÉS OROZCO
Director General

Proyecto/elaboró: Teresa Lemus Restrepo, profesional especializado adscrito a la Subdirección Administrativa y Financiera
Revisó y Aprobó: Andrés Alberto Campuzano C.