



RESOLUCIÓN No. 1559 (Agosto 03 de 2020)

"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 2019 y el 31 de enero de 2020"

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 y la Política de incentivos vigente aprobada 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 políticas del Plan de Estímulos 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 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" dispone a su tenor literal:

"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 mencionado Decreto: *"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 ibidem 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 ibidem 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.

Que la Corporación Autónoma Regional del Quindío aprobó y dispuso los recursos para la atención del programa de incentivos no pecuniarios y pecuniarios en el año 2020, en el marco de la política de incentivos vigente.

Que con base en lo expuesto anteriormente el Director General conformará un Comité responsable de verificar el cumplimiento de los procedimientos 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 para los Servidores Públicos de Carrera Administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.

Parágrafo: Teniendo en cuenta que los Servidores Públicos de Libre Nombramiento y Remoción no son calificados en sus servicios, estos no serán tenidos en cuenta para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios, hasta tanto se defina implementar dicha política.

ARTÍCULO SEGUNDO: Requisitos para el otorgamiento de Incentivos al desempeño individual. Serán beneficiarios del Programa de incentivos individuales los Servidores Públicos de Carrera Administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Quindío - CRQ que cumplan 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.
2. No haber sido sancionados 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 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 2019 y el 31 de enero de 2020.

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 en niveles de excelencia de los Servidores Públicos sujetos de evaluación, el cual se concederá en los montos y términos establecidos en este decreto.

- a) Becas de educación formal.
- b) Programas de Turismo Social con operadores turísticos formales, 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 regirán 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 2019 y el 31 de enero de 2020 tendrán derecho a seleccionar el incentivo de su interés o preferencia, entre las opciones descritas, decisión que deberá ser comunicada por escrito a la Subdirección Administrativa y Financiera dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su otorgamiento.

Parágrafo 3: Si alguno de los Servidores Públicos seleccionados optara por los incentivos relacionados con: Financiación de investigaciones, publicación de libros o trabajos en medios de circulación nacional o internacional y/o participación en proyectos especiales, deberá ser evaluado por un comité de selección previamente designado por el Director General y entre sus integrantes estará el Subdirector o Jefe de Oficina Asesora de la Dependencia beneficiaria del proyecto, este proyecto tendrá que estar concluido a la fecha de postulación del empleado y deberá guardar relación con las funciones misionales o administrativas de la CRQ.

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 (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 vigente aprobada por la entidad.

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.

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 Planeación
- 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 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 accedieron al nivel sobresaliente en el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2019 y el 31 de enero de 2020, dicho listado deberá contener, nombre 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 del periodo 2019-2020.

- 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 Financiará 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 fueron seleccionados como 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 que al momento de presentarse la situación disponga el comité, dicho sorteo se realizará con la asistencia virtual o física de los Servidores Públicos postulados para acceder al incentivo, o de quienes estos autoricen de forma verbal o escrita.

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 2020 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 Servidor Público; el Acto Público de proclamación se realizará por los medios presenciales o virtuales dispuestos.

ARTÍCULO NOVENO. Aplicación y recursos. La presente Resolución aplica para los resultados de la evaluación del desempeño laboral definitiva en firme del periodo comprendido entre el 01 de febrero 2019 y el 31 de enero de 2020 de los empleados

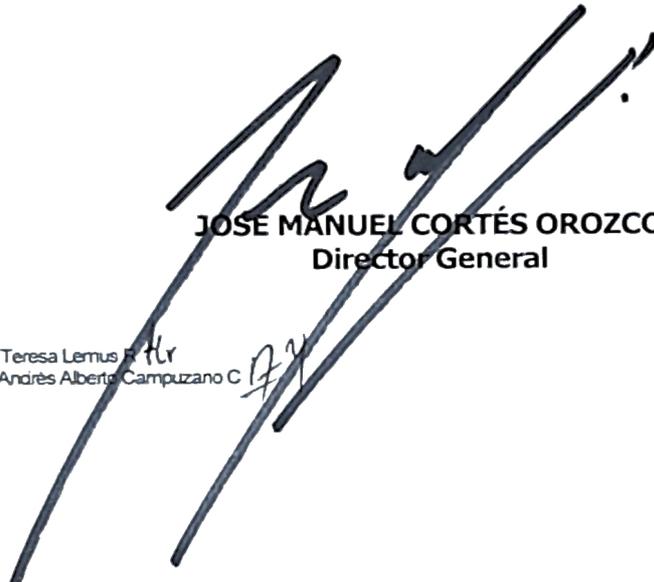


de carrera administrativa y de los empleados de periodo de prueba en lo concerniente al reconocimiento y acto de proclamación.

ARTÍCULO DÉCIMO. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha expedición, deroga las disposiciones que le sean contrarias y frente a las decisiones resultantes de ella, no procede recurso alguno.

PUBLÍQUESE COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Armenia Quindío, a los tres (03) días del mes de agosto del año dos mil veinte (2020).



JOSE MANUEL CORTÉS OROZCO
Director General

Proyecto/elaboró: Teresa Lemus
Revisó y Aprobó: Andrés Alberto Campuzano C.