



# GACETA

## **ORGANO INFORMATIVO DE LOS ACTOS DEL GOBIERNO DEPARTAMENTAL**

### **SECRETARÍA JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN**

(Secretario: Dr. Julián Mauricio Jara Morales)

Proyectó y Elaboró: Carlos Fernando Benítez Zapata  
Jefe de Información Contractual

Calle 20 No. 13-22 Piso Primero Armenia Q.– Teléfono 7417700

e- mail: [secretariajuridica@gobernacionquindio.gov.co](mailto:secretariajuridica@gobernacionquindio.gov.co)

GACETA No. 0156

Armenia, 15 de Diciembre de 2021

Página No. 01

## **CONTENIDO**

### **DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO**

**Página No.**

**001. DECRETO No. 00686 DEL 10 DE DICIEMBRE DE 2021 "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL PLAN DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL, PARA LA VIGENCIA 2021".**

### **DECRETO No. 00686 DEL 10 DE DICIEMBRE DE 2021**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL PLAN DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL, PARA LA VIGENCIA 2021".**

**EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO**, en ejercicio de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial las que le confiere, el artículo 305 de la Constitución Política, artículo 94 del Decreto 1222 de 1986, Decreto 1567 de 1998, Ley 734 de 2002, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1083 de 2015, Decreto Departamental No. 745 de 2013, Decreto Departamental 370 de 29 de junio de 2017, modificado por el Decreto 276 de 2021 y,

**CONSIDERANDO:**

REPÚBLICA DE COLOMBIA



P. 16  
M

*Departamento del Quindío*  
GOBERNACIÓN

DECRETO No. 0686 DE 10 /12/2021

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL PLAN DE INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL, PARA LA VIGENCIA 2021”.**

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO, en ejercicio de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial las que le confiere, el artículo 305 de la Constitución Política, artículo 94 del Decreto 1222 de 1986, Decreto 1567 de 1998, Ley 734 de 2002, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1083 de 2015, Decreto Departamental No. 745 de 2013, Decreto Departamental 370 de 29 de junio 2017, modificado por el Decreto 276 de 2021 y

**CONSIDERANDO**

A. Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, consagra los principios que rigen la función administrativa, entre ellos: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, los cuales deben ser cumplidos por todas las entidades estatales.

B. Que el artículo 305 de la Constitución Política de Colombia en su numeral 2 establece como atribución del Gobernador:

**ARTICULO 305.** *Son atribuciones del gobernador:*

*2. Dirigir y coordinar la acción administrativa del Departamento y actuar en su nombre como gestor y promotor del desarrollo integral de su territorio, de conformidad con la Constitución y las leyes.” (...).*

C. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, el sistema de estímulos se encuentra conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado, en el desempeño de su labor, contribuyendo así al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

D. Que, a su turno, el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998 señala que las entidades públicas que se rigen por las disposiciones del mencionado Decreto están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

E. Que el artículo 30 ibídem indica que, para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, a los cuales tendrán derecho todos los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, que pertenezcan a los niveles operativo, administrativo, técnico o profesional.

✓  
1

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Departamento del Quindío  
GOBERNACIÓN

F. Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 determinó que las entidades públicas, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de sus funciones y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con la normatividad vigente.

G. Que el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015 establece que la financiación de la educación formal es parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción e inscritos en carrera administrativa, de igual manera, señala las condiciones para poder acceder a los mismos.

H. Que el artículo 2.2.10.8 del mencionado Decreto, establece que: *“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”.*

I. Que según el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, 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.

J. Que el Comité de Incentivos de la Administración Central Departamental, en reunión celebrada el 1 de diciembre de 2021, definió los criterios para la selección de los mejores servidores públicos, en condiciones de objetividad, igualdad y transparencia.

K. Que el Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, estableció ***“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... Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.”*** (Negrilla fuera de texto).

L. Que por medio del Decreto Departamental 276 del 24 de mayo de 2021, en su artículo Cuadragésimo Quinto constituyó el Comité de Incentivos para la Administración Central del Departamento, el cual está conformado por los siguientes funcionarios:

- Secretario Administrativo
- Director de Talento Humano
- Secretario de Planeación
- Jefe de la Oficina de Control Interno de Gestión
- Dos representantes de los empleados ante la Comisión de Personal
- Dos delegados del señor Gobernador ante la comisión de personal.

M. Que en el artículo Cuadragésimo Sexto del Decreto Departamental 276 del 24 de mayo de 2021, se establecieron entre otras, las siguientes funciones del Comité de Incentivos:

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Departamento del Quindío  
GOBERNACIÓN

- *Proyectar el plan anual de incentivos, de acuerdo con el presupuesto correspondiente, el cual se deberá poner a disposición del Gobernador del Quindío para su correspondiente aprobación.*
- *Establecer el monto o tipo de incentivo a otorgar.*

**N.** Que por medio de acta de reunión del Comité de Incentivos No. 001 del 1 de diciembre de 2021, el Comité de incentivos *definió*, los siguientes incentivos no pecuniarios a otorgar a los mejores empleados de la Administración Central Departamental para la vigencia contemplada entre el 1 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021:

- *Un bono para un equipo tecnológico.*
- *Aporte económico para educación formal.*
- *Publicación de trabajos en medio de circulación nacional.*
- *Financiación de investigaciones.*
- *Programas de turismo social.*
- *Programa de turismo social comprendido por un paquete turístico para su núcleo familiar un fin de semana no festivo que comprende estadía, alimentación y visita a parque temático de la región por un día.*

*Para quienes no reciben el incentivo pecuniario y obtuvieron nivel sobresaliente con calificación 100, se les otorgará 1 día de permiso remunerado, previa concertación con el jefe inmediato e informado a la Dirección de Talento Humano y disfrutado antes del 31 de diciembre de 2021.*

**O.** Que, en la Planta de Personal de la Administración Central Departamental, los cargos de carrera administrativa, que fueron objeto de Evaluación de Desempeño Laboral para vigencia contemplada entre el 1 de febrero de 2020 y 31 de enero de 2021, se encuentran en los niveles profesional, técnico y asistencial.

**P.** Que en la vigencia contemplada entre el 1 de febrero de 2020 y 31 de enero de 2021, no se realizó Evaluación de Desempeño Laboral para los empleados de libre nombramiento y remoción, razón por la cual no se establece incentivo no pecuniario para dichos funcionarios, toda vez que no se tiene una herramienta evaluadora, para determinar el mejor empleado en este tipo de vinculación.

**Q.** Que en la vigencia contemplada entre el 1 de febrero de 2020 y 31 de enero de 2021, no se conformaron equipos de trabajo institucional, por lo cual no se asignarán incentivos pecuniarios para equipos de trabajo para el periodo de tiempo contemplado, ni para el reconocimiento de los incentivos.

**R.** Que teniendo en cuenta lo establecido en el presente acto administrativo, en el acta de reunión No. 001 del 1 de diciembre de 2021, los integrantes del Comité de Incentivos definieron que el monto de los incentivos no pecuniarios a otorgar será el siguiente:

- Un (1) incentivo pecuniario por valor de 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes, que se otorgará al mejor empleado de carrera administrativa.
- Tres (3) incentivos pecuniarios por valor de 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes, que se otorgarán a los mejores empleados de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial).

REPÚBLICA DE COLOMBIA

*Departamento del Quindío*

GOBERNACIÓN

S. Que el Comité de Incentivos deberá antes del 10 de diciembre de 2021, elegir a los mejores empleados de carrera administrativa de la Administración Central Departamental, con el fin de elaborar los actos administrativos para aprobación del Señor Gobernador y que los mismos sean otorgados mediante acto público y con nota de estilo.

Que, en mérito de lo expuesto,

**DECRETA****CAPITULO I  
PLAN DE INCENTIVOS**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan de Incentivos para la Administración Central Departamental, con el fin de reconocer y premiar al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, a los mejores empleados de carrera administrativa en cada nivel jerárquico de la Planta Central del Departamento del Quindío, para la vigencia de evaluación de desempeño laboral, contemplada entre el 1 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Tipos de Incentivos.

**Incentivo Pecuniario.** El incentivo pecuniario estará constituido por un reconocimiento económico.

**Incentivos no Pecuniarios.** Los incentivos no pecuniarios estarán representados por una de las siguientes figuras: encargos, comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones o financiación de programas de turismo social.

**ARTÍCULO TERCERO:** El Plan de Incentivos pecuniarios para la vigencia contemplada entre el 1 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, estará representado por los siguientes incentivos:

- Un bono para un equipo tecnológico.
- Aporte económico para educación formal.
- Publicación de trabajos en medio de circulación nacional.
- Financiación de investigaciones.
- Programas de turismo social.
- Programa de turismo social comprendido por un paquete turístico para su núcleo familiar un fin de semana no festivo que comprende estadía, alimentación y visita a parque temático de la región por un día.

**PARÁGRAFO:** Para los funcionarios que no reciben el incentivo pecuniario y obtuvieron nivel SOBRESALIENTE con calificación 100, se les otorgará 1 día de permiso remunerado, previa concertación con el jefe inmediato e informado a la dirección de Talento Humano y disfrutado antes del 31 de diciembre de 2021. Y para quienes no cuentan con calificación 100 recibirán el reconocimiento público y la nota de estilo.

**ARTÍCULO CUARTO: Monto de los incentivos.** El monto de los incentivos pecuniarios que se otorgarán, serán los siguientes:

REPÚBLICA DE COLOMBIA



*Departamento del Quindío*  
GOBERNACIÓN

- Un (1) incentivo pecuniario por valor de 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes, que se otorgará al mejor empleado de carrera administrativa.
- Tres (3) incentivos pecuniarios por valor de 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes, que se otorgaran a los mejores empleados de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial).

**ARTÍCULO QUINTO: Selección de los Incentivos Pecuniarios por parte de los empleados.** Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro del plan de incentivos establecido en el artículo tercero del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEXTO: Entrega de los Incentivos no Pecuniarios.** Los incentivos no pecuniarios, se deberán otorgar por medio de acto administrativo, mediante acto público y con nota de estilo, antes del 31 de diciembre de 2021.

## CAPÍTULO II

### DE LA SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y POR NIVELES JERARQUICO

**ARTÍCULO SEPTIMO:** Insumos para la selección de los mejores funcionarios. El director de Talento Humano de la Gobernación, de conformidad con el resultado de la Evaluación Definitiva del Desempeño Laboral para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, conformará los listados de los funcionarios de carrera administrativa que hayan accedido al nivel SOBRESALIENTE por cada nivel jerárquico e informará los resultados obtenidos al Comité de Incentivos de la Entidad, de acuerdo con la adopción del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de Octubre de 2018.

El mejor empleado de carrera será quien haya obtenido la más alta calificación en el cumplimiento de los compromisos laborales fijados entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**PARÁGRAFO.-** No podrán ser elegidos mejor funcionario de carrera administrativa de la Entidad, mejores funcionarios de carrera administrativa en cada nivel jerárquico o mejor funcionario de libre nombramiento y remoción, quienes hayan sido seleccionados en el año inmediatamente anterior.

**ARTÍCULO OCTAVO – Requisitos para el otorgamiento de incentivos al desempeño individual.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para la selección del mejor empleado de la entidad y los mejores empleados por nivel jerárquico.

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad en el cargo como titular del empleo o en un encargo.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente inferior a la fecha de postulación.
- Alcanzar el nivel sobresaliente (100) en la última evaluación del Desempeño Laboral (EDL), Una vez haya quedado en firme.

8  
3

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Departamento del Quindío  
GOBERNACIÓN

**ARTÍCULO NOVENO: Procedimiento para desempatar.** En el evento de existir empate en la selección del mejor funcionario de carrera administrativa de la Entidad, mejores funcionarios de carrera administrativa en cada nivel jerárquico, éste se dirimirá en los siguientes términos:

**Definición de criterios para la participación.**

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad, en el cargo como titular del empleo o en un encargo.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente inferior a la fecha de postulación.
3. Alcanzar el nivel sobresaliente (100) en la última Evaluación del Desempeño

**Definición de criterios de Clasificación.**

Una vez seleccionados los participantes que cumplen con los criterios anteriores, el Comité define realizar un segundo filtro a través de los siguientes criterios:

1. Haber obtenido 100% en la evaluación
2. Criterio de oportunidad: seleccionar a los funcionarios que presentaron la Evaluación de Desempeño Laboral dentro del plazo estipulado.

**Definición de criterios de desempate.**

Si revisados los criterios anteriores, se presenta algún empate se procederá a aplicar los siguientes criterios:

1. Antigüedad en el cargo en el que se desempeña el funcionario al momento de la evaluación.
2. Número de Capacitaciones registradas en la plataforma SIGEP en el periodo correspondiente a la Evaluación.
3. De continuar presentándose empate, el último criterio será el CARA Y SELLO.

**ARTÍCULO DECIMO: Comunicación del acto administrativo de reconocimiento.** Una vez el Comité de Incentivos seleccione los mejores funcionarios y equipos de la entidad, en la Dirección de Talento Humano proyectarán para firma del Gobernador el acto administrativo mediante el cual se reconoce y premia con los incentivos respectivos. El acto administrativo será comunicado personalmente a cada uno de los ganadores, luego será publicado a través de los medios de los que dispone la Gobernación. Una copia del acto administrativo será incorporada en la hoja de vida de los ganadores. Los funcionarios seleccionados deben comunicar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación del acto administrativo de reconocimiento, el tipo de incentivo pecuniario que desean recibir, dentro de los dispuestos en el artículo tercero del presente decreto.

**PARÁGRAFO.** - La proclamación de los mejores empleados y equipos de la entidad podrá realizarse mediante acto solemne.

**ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. Plazos.** - El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores empleados de la entidad será antes 23 de diciembre de 2021.

**ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: Calidad de los incentivos.** Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se entregarán en virtud del presente decreto son personales, intransferibles y solo podrán ser utilizados por los funcionarios seleccionados por el Comité de Incentivos.

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Departamento del Quindío  
GOBERNACIÓN

**ARTÍCULO DECIMO TERCERO: El incentivo Educativo,** será para educación en pregrado, postgrado o diplomado de actualización que guarde relación con las funciones que se desempeñan.

**ARTÍCULO DECIMO CUARTO: Trámite para acceder al aporte económico para educación formal.** Los funcionarios que deseen acceder al incentivo educativo deberán presentar la solicitud ante la dirección de Talento Humano indicando el tipo o modalidad educativa que cursarán, el nombre del programa educativo, el período en el que adelantarán los estudios.

**PARÁGRAFO 1.-** El valor que se asigne a cada funcionario como incentivo educativo, no podrá exceder el valor total del monto asignado por su reconocimiento como mejor empleado de carrera o por nivel jerárquico, el cual será consignado directamente a la Institución Educativa en la cual este inscrito.

**ARTÍCULO DECIMO QUINTO: Trámite para acceder al incentivo de bono para un equipo tecnológico.** Los funcionarios que opten por este incentivo deberán presentar la solicitud ante la dirección de Talento Humano indicando el tipo de equipó, describiendo sus características, el precio y presentando la factura correspondiente al valor del bono asignado, para de esta forma la administración departamental realice el respectivo pago directamente al establecimiento de comercio, de conformidad a los lineamientos señalados por la Secretaría de Hacienda para el caso.

**ARTÍCULO DECIMO SEXTO: Trámite para acceder al incentivo Programas de turismo social.** Los funcionarios que deseen acceder al incentivo en mención deberán presentar la solicitud ante la dirección de Talento Humano indicando el destino, la fecha en que se tomará el disfrute y la factura correspondiente al valor del bono asignado, para de esta forma la administración departamental realice el respectivo pago directamente al establecimiento de turismo, de conformidad a los lineamientos señalados por la Secretaría de Hacienda para el caso.

**ARTÍCULO DECIMO SEPTIMO: Trámite para acceder al incentivo Programa de turismo social comprendido por un paquete turístico para su núcleo familiar un fin de semana no festivo que comprende estadía, alimentación y visita a parque temático de la región por un día.** Los funcionarios que opten por este incentivo deberán presentar la solicitud indicándolo ante la dirección de Talento Humano, y la factura correspondiente al valor del bono asignado, para de esta forma la administración departamental realice el respectivo pago directamente al establecimiento de turismo, de conformidad a los lineamientos señalados por la Secretaría de Hacienda para el caso.

**ARTÍCULO DECIMO OCTAVO: Trámite para acceder al incentivo de publicación de trabajos en medio de circulación nacional, financiación de investigaciones.** Los funcionarios que elijan acceder al presente incentivo deberán realizar el trámite que determine la Ley para estos casos.

**ARTÍCULO DECIMO NOVENO: Desembolso del Incentivo.** En todo caso el director de Talento Humano dirigirá el trámite correspondiente para que el funcionario haga efectivo el desembolso del inventivo, siempre acatando las directrices señaladas por la Secretaría de Hacienda.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO: Publicación.** El presente Plan de Incentivos deberá ser publicado en la página web de la Gobernación del Quindío, y en la cartelera de la Dirección de Talento Humano.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO** El presente Decreto rige a partir de la fecha de la fecha de publicación.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Departamento del Quindío  
GOBERNACIÓN

**COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en la ciudad de Armenia Quindío, a los 10 días del mes de diciembre de 2021.

**ROBERTO JAIRO JARAMILLO CARDENAS**  
Gobernador del Departamento del Quindío

Elaboró: Luz Amparo Jiménez Villarraga. - Abogada contratista

Revisó: Mauricio Grajales Osorio - Director de Talento Humano

Aprobó: John Harol Valencia Rodríguez - Secretario Administrativa

Revisión de Constitucionalidad y Legalidad

Revisó: Juan Pablo Téllez Giraldo - Director de Asuntos Jurídicos, Conceptos y Revisiones.

Aprobó: Julián Mauricio Jara Morales - Secretaria Jurídica y de Contratación.