



*Departamento del Quindío*

GOBERNACIÓN

DECRETO N° 0000763

DE 06 NOV 2018

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ELIGE A LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL DEL QUINDÍO, Y SE ASIGNAN UNOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.**

**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, Resolución Departamental 1900 del 10 de octubre de 2017, 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, eficiencia, 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 el Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y el Decreto 1083 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública; reglamentaron que las entidades deben organizar Sistemas de Capacitación y Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

**D.** Que el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998 señala "*Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establézcase el sistema de estímulos, el cual estará 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 y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales". (Negrilla fuera de texto).*

**E.** Que el artículo 18 del Decreto 1567 de 1998 determinó "*Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.*"



**F.** Que el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998 establece: "Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos."

**G.** Que el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998, señalo "Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, **y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.** (Negrilla fuera de texto)

**H.** Que el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, estableció "Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia."

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

Tendrán 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."

**J.** Que el artículo 32 del Decreto 1567 de 1998, señala, "Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia."

**K.** Que el artículo 33 del Decreto 1567 de 1998, establece, "Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán 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.** (Negrilla fuera de texto)

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

**Parágrafo 1º.-** La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.



**Parágrafo 2º.-** Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

**Parágrafo 3º.-** Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.”

L. Que el artículo 34 del Decreto 1567 de 1998 señaló “Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

**Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior.” (Negrilla fuera de texto).**

M. Que el literal C del Artículo 36 del Decreto 1567 de 1998, estableció “Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora.”

N. Que el Numeral 5 del Artículo 33 del Ley 734 de 2002, establece como uno de los derechos de todos los servidores públicos “5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”

O. 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, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.**

*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).*

P. Que por medio del Decreto Departamental 370 del 29 de junio de 2017, en su artículo trigésimo, se constituyó el Comité de incentivos para la Administración Central del Departamento, el cual está conformado por los siguientes funcionarios:

- Secretaria Administrativa
- Director de Talento Humano
- Secretario de Planeación
- Jefe de la Oficina asesora 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.

Q. Que en el artículo trigésimo primero del Decreto Departamental 370 de 2017, se establecieron entre otras, las siguientes funciones del Comité de Incentivos:

- ✓ Verificar el cumplimiento de los criterios establecidos por la entidad a los funcionarios evaluados, que según el consolidado del resultado de la evaluación del desempeño hayan obtenido el nivel sobresaliente, determinando si cumplen con lo dispuesto en el acto administrativo por el cual se establecen los criterios para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral.



- ✓ Verificar con el evaluador (cuando sea necesario) la idoneidad de las evidencias.
- ✓ Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores empleados de carrera administrativa, los mejores equipos de trabajo, y los mejores empleados de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Proyectar los Actos Administrativos, por medio de los cuales se otorgan los reconocimientos a los mejores empleados, y ponerlos a disposición del Gobernador para su aprobación.
- ✓ Informar al Gobernador, los funcionarios que acceden al plan de incentivos, con el fin de que se otorguen mediante acto público y con nota de estilo los reconocimientos respectivos.

**R.** Que el Artículo Vigésimo octavo de la Resolución No. 370 de 2017, se establecieron los siguientes requisitos para la selección del mejor empleado de la entidad y a los mejores empleados por nivel jerárquico.

- ✓ Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente inferior a la fecha de postulación. No obstante ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección del mejor empleado, se constituirá en causal de exclusión del mismo.
- ✓ Alcanzar el nivel sobresaliente en la última evaluación del desempeño laboral (EDL), una vez haya quedado en firme.
- ✓ El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción, será evaluado de acuerdo al cumplimiento de los objetivos del área a que corresponde y a los niveles de eficiencia y eficacia alcanzados.

**S.** Que el comité de incentivos decidió adoptar la Resolución Departamental 1900 de 2017, y su artículo segundo, en el cual estableció el plan de incentivos de la administración central departamental para la vigencia comprendida entre el 01 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018.

**T.** Que por medio de acta de reunión del Comité de incentivos No. 001 del 17 de Octubre de 2018, éste estableció los siguientes criterios para la elección de los mejores empleados.

- ✓ Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente inferior a la fecha de postulación. No obstante ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección del mejor empleado, se constituirá en causal de exclusión del mismo.
- ✓ Alcanzar la mejor calificación dentro del rango porcentual del nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral (EDL), correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018.
- ✓ El mejor empleado de la entidad, se seleccionara, teniendo en cuenta el criterio de "último nombramiento", de conformidad a la fecha de vinculación de los empleados a la entidad.



- ✓ Los mejores empleados por nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial) se seleccionaran, teniendo en cuenta el criterio del último nombramiento, de conformidad a la fecha de vinculación de los empleados a la entidad. Para este caso, no se tendrá en cuenta al Mejor empleado de la entidad, seleccionado de conformidad con la condición descrita en el punto anterior.

**U.** Que en la acta de reunión del Comité de incentivos N°. 001 del 17 de octubre de 2018, el Comité de incentivos estableció lo siguiente:

- ✓ Que los funcionarios de carrera administrativa de la Administración Central Departamental ascienden a un total de 84 empleados.
- ✓ Que de acuerdo a lo anterior, los empleados que fueron evaluados por medio de la Evaluación de Desempeño Laboral para el periodo comprendido en el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018, fueron un total de 81 funcionarios.
- ✓ Que de los 81 empleados evaluados, 4 funcionarios, no alcanzaron el nivel sobresaliente.
- ✓ Que por tal razón, los funcionarios evaluados con nivel sobresaliente, son un total 77 empleados.
- ✓ Que de los 77 empleados calificados en el nivel sobresaliente, 4 obtuvieron una calificación de 100 en la evaluación del desempeño laboral.
- ✓ Que de los 4 empleados que obtuvieron calificación sobresaliente de 100 puntos, en la Evaluación del Desempeño Laboral, 2 pertenecen al nivel profesional, y 2 al nivel asistencial.

**V.** Que por medio de acta de reunión del Comité de incentivos N°. 001 del 17 de Octubre de 2018, 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 2017 y el 31 de enero de 2018:

- *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 no 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 2018. Y para quienes no cuentan con calificación 100 recibirán el reconocimiento público y la nota de estilo.*

**W.** Que en la acta de reunión del Comité de incentivos No. 002 del 24 de octubre de 2018, y teniendo en cuenta las consideraciones expuestas en la acta de comité No. 001 de 2018, se definió lo siguiente:



- **Mejor empleado de la Entidad:** Lucero Ramírez Giraldo.  
**Calificación EDL:** Sobresaliente (100)  
**Fecha de ingreso a la entidad:** 15 de noviembre de 2012.
- **Mejor funcionario del nivel Profesional:** Claudia Andrea Padilla Martínez  
**Calificación EDL:** Sobresaliente (100)  
**Fecha de ingreso a la entidad:** 1 de septiembre de 1997.
- **Mejor funcionario del nivel Técnico:** Luz Amparo Vásquez Bonilla  
**Calificación EDL:** Sobresaliente (99.90)  
**Fecha de ingreso a la entidad:** 2 de marzo de 1992.
- **Mejor funcionario del nivel Asistencial:** Germán Ancízar Henao García  
**Calificación EDL:** Sobresaliente (100)  
**Fecha de ingreso a la entidad:** 11 de febrero de 1980.

Así mismo, se estableció, que se realizó la revisión documental en las hojas de vida y no se encontraron sanciones disciplinarias que les hubiere sido impuestas a los empleados seleccionados en el año inmediatamente anterior.

**X.** Que en la vigencia contemplada entre el 1 de febrero de 2017 y 31 de enero de 2018, no se realizó evaluación de desempeño para los empleados de libre nombramiento y remoción, de conformidad con el Auto del Consejo de Estado de fecha 26 de Abril de 2018, que decretó la suspensión provisional de los siguientes apartes del Acuerdo 565 de 2016):

*“Del artículo 6° numeral 2° la expresión “los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, distintos a los de Gerencia Pública”, conforme las razones expuestas en el acápite 2.5.1.*

*Del artículo 10 el siguiente enunciado contenido en el inciso 1° del literal b) “ los servidores de período y los directivos docentes se asimilarán a empleados de Libre Nombramiento y Remoción”, de acuerdo con los argumentos esbozados en el acápite 2.5.4.*

*Del rango de cualificación denominado “destacado” contenido en los artículos 15,27 y 41 el Decreto 565 de 2016, en consideración las razones indicadas en los acápites 2.5.6.2.5.7, y 2.5.10.*

*En mérito de lo expuesto y para el caso concreto de la Administración Central Departamental del Quindío suspende la Evaluación del Desempeño Laboral para los Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción”.*

**Y.** Que en la vigencia contemplada entre el 1 de febrero de 2017 y 31 de enero de 2018, no se conformaron equipos de trabajo institucional.

**Z.** Que el Comité de incentivos antes del 30 de noviembre de 2018, deberá 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.

**AA.** Que por medio del Decreto Departamental No. 745 del 30 de octubre de 2013, se creó Placa Institucional del Departamento del Quindío, la cual se otorgará a los mejores empleados del Nivel Central Departamental.



Que en mérito de lo expuesto el Gobernador del Departamento del Quindío,

**DECRETA**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Elegir al mejor empleado de la entidad, y a los mejores empleados de los niveles profesional, técnico y asistencial, de carrera administrativa de la Planta Central del Departamento del Quindío, como reconocimiento a los niveles de excelencia de los empleados para la vigencia de evaluación de desempeño laboral, contemplada entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018.

**Parágrafo 1:** Los criterios de desempate que se tienen en cuenta para la elección de los mejores funcionarios son los siguientes:

- ✓ Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente inferior a la fecha de postulación. No obstante ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección del mejor empleado, se constituirá en causal de exclusión del mismo.
- ✓ Alcanzar la mejor calificación dentro del rango porcentual del nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral (EDL), correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018.
- ✓ El mejor empleado de la entidad, se seleccionara, teniendo en cuenta el criterio del último nombramiento, de conformidad a la fecha de vinculación de los empleados a la entidad.
- ✓ Los mejores empleados por nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial) se seleccionaran, teniendo en cuenta el criterio de último nombramiento, de conformidad a la fecha de vinculación de los empleados a la entidad. Para este caso, no se tendrá en cuenta al mejor empleado de la entidad, seleccionado de conformidad con la condición descrita en el punto anterior.

**ARTÍCULO SEGUNDO: Mejor Empleado de la Entidad.** Elegir a la Funcionaria Pública **Lucero Ramírez Giraldo** Profesional Universitaria Código 219 Grado 03 adscrita a la Secretaría Jurídica y de Contratación del Departamento, como la mejor empleada de carrera administrativa de la Planta Central del Departamento del Quindío, para la vigencia de evaluación de desempeño laboral, contemplada entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018.

**Parágrafo 1:** Asignar un incentivo no pecuniario, por un valor de 3 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, de conformidad con lo acordado en el acta N° 1 del 17 de octubre, en la cual se acoge lo establecido en los artículos segundo y tercero de la Resolución Departamental No. 1900 del 10 de octubre de 2017.

**Parágrafo 2:** Entregar el presente reconocimiento, por medio de nota de estilo y placa institucional, de conformidad con el Decreto No. 745 del 30 de octubre de 2013.

**ARTÍCULO TERCERO: Mejor Empleado nivel Profesional de la Entidad.** Elegir a la Funcionaria Pública **Claudia Andrea Padilla Martínez** Profesional Universitaria Código



219 Grado 03 adscrita a la Secretaría Jurídica y de Contratación del Departamento, como la mejor empleada de carrera administrativa del nivel profesional, de la Planta Central del Departamento del Quindío, para la vigencia de evaluación de desempeño laboral, contemplada entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018.

**Parágrafo 1:** Asignar un incentivo no pecuniario, por un valor de 2 Salarios Mínimos Legales Mensuales vigentes, de conformidad con lo acordado en el acta N° 1 del 17 de octubre, en la cual se acoge lo establecido en los artículos segundo y tercero de la Resolución Departamental No. 1900 del 10 de octubre de 2017.

**Parágrafo 2:** Entregar el presente reconocimiento, por medio de nota de estilo y placa institucional, de conformidad con el Decreto No. 745 del 30 de octubre de 2013

**ARTÍCULO CUARTO: Mejor Empleado nivel Técnico de la Entidad.** Elegir a la Funcionaria Pública **Luz Amparo Vásquez Bonilla** Técnico Administrativo Código 367 Grado 03 adscrita a la Secretaría Jurídica y de Contratación del Departamento, como la mejor empleada de carrera administrativa del nivel técnico, de la Planta Central del Departamento del Quindío, para la vigencia de evaluación de desempeño laboral, contemplada entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018.

**Parágrafo 1:** Asignar un incentivo no pecuniario, por un valor de 2 Salarios Mínimos Legales Mensuales vigentes, de conformidad con lo acordado en el acta N° 1 del 17 de octubre, en la cual se acoge lo establecido en los artículos segundo y tercero de la Resolución Departamental No. 1900 del 10 de octubre de 2017.

**Parágrafo 2:** Entregar el presente reconocimiento, por medio de nota de estilo y placa institucional, de conformidad con el Decreto No. 745 del 30 de octubre de 2013

**ARTÍCULO QUINTO: Mejor Empleado nivel Asistencial de la Entidad.** Elegir al Funcionario Pública **Germán Ancízar Henao García**, Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 07 adscrita a la Asamblea Departamental, como la mejor empleada de carrera administrativa del nivel asistencial, de la Planta Central del Departamento del Quindío, para la vigencia de evaluación de desempeño laboral, contemplada entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018.

**Parágrafo 1:** Asignar un incentivo no pecuniario, por un valor de 2 Salarios Mínimos Legales Mensuales vigentes, de conformidad con lo acordado en el acta N° 1 del 17 de octubre, en la cual se acoge lo establecido en los artículos segundo y tercero de la Resolución Departamental No. 1900 del 10 de octubre de 2017.

**Parágrafo 2:** Entregar el presente reconocimiento, por medio de nota de estilo y placa institucional, de conformidad con el Decreto No. 745 del 30 de octubre de 2013.

**ARTÍCULO SEXTO:** Realizar reconocimiento público, a los siguientes empleados de carrera administrativa de la Planta Central del Departamento del Quindío, quienes para la vigencia de evaluación de desempeño laboral, contemplada entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018, obtuvieron una calificación sobresaliente de 100 puntos y a quienes se les otorgará 1 día de permiso remunerado, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo segundo de la Resolución Departamental N°. 1900 del 10 de octubre de 2017:



Nombre Funcionario	Denominación del Cargo	Secretaría
Claudia Andrea Padilla Martínez	Profesional Universitario	Secretaría Jurídica
Lucero Ramírez Giraldo	Profesional Universitario	Secretaría Jurídica
Luz Stella Loaiza Tabares	Auxiliar Administrativa	Secretaría Jurídica
German Ancízar Henao	Auxiliar Administrativo	Asamblea Departamental

**Parágrafo 1:** Entregar el presente reconocimiento, por medio de nota de estilo.

**ARTÍCULO SEPTIMO:** Realizar reconocimiento público, a los siguientes empleados de carrera administrativa de la Planta Central del Departamento del Quindío, quienes para la vigencia de evaluación de desempeño laboral, contemplada entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018, obtuvieron una calificación sobresaliente entre 95 y 99 puntos y a quienes se les entregará el presente reconocimiento, por medio de nota de estilo.

Nombre Funcionario	Denominación del Cargo	Secretaría
YUDI FRANCES RAMIREZ GIRALDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Representación Judicial
GLORIA PATRICIA LONDOÑO ZULUAGA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Salud
JOSE ORLANDO GUTIERREZ VELASCO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Infraestructura
CARLOS HUGO LIZARAZO VERA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Infraestructura
JOSE JESUS ARIAS GUZMAN	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Salud
LUZ PATRICIA VILLAREAL GIRALDO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Salud
FLOR INES AGUILERA CUENCA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Salud
LUZ MARINA GRAJALES LOPEZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Salud
ANGELA MARIA BURITICA TOBON	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Salud
MARIA YOLANDA ARIZA ARANGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Salud
GLORIA PATRICIA DIEZ ALFARO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Salud
LUZ MARY MOSCOSO MORENO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Salud
PATRICIA EUGENIA GOMEZ ESCOBAR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Administrativa
SANDRA PATRICIA GAVIRIA VILLAMIZAR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Interior
FABIAN BADILLO RAMOS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Familia
RUBY VALENCIA ARCILA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Administrativa
JOHAN MANUEL GUEVARA ARCILA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Interior



LUZ MARINA GALEANO JIMENEZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Hacienda
CLARA INES BUITRAGO GUTIERREZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Educación
CARLOS ARTURO GALVIZ GAVIRIA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Hacienda
EDISON ARISTIZABAL MEDINA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Hacienda
MARIO FERNANDO CAUPAZ FLOREZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Agricultura
MARIA DEL CARMEN AGUIRRE BOTERO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Familia
ANA PATRICIA DIAZ LATORRE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Administrativa
MARTHA LUCIA SERNA OBANDO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Salud
LILIANA MILENA PLAZA ÑUSTE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Planeación
MARTHA JULIETH MARIN CASTRILLON	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Educación
MARIA CRISTINA BRITO PELAEZ	TÉCNICO	Administrativa
CLAUDIA PATRICIA AMAYA	TÉCNICO	Infraestructura
MARTHA LIGIA QUINTERO QUINTERO	TÉCNICO	Hacienda
LILIANA PATRICIA GIRALDO MONTOYA	TÉCNICO	Infraestructura
BEATRIZ ELENA LOPEZ OSSA	TÉCNICO	Administrativa
BLANCA NANCY ALZATE ROMÁN	TÉCNICO	Salud
MARIA BEATRIZ CERQUERA FRANCO	TÉCNICO	Administrativa
BEATRIZ PINZON BASTIDAS	TÉCNICO	Hacienda
MARIA TERESA CASAS GARCIA	TÉCNICO	Administrativa
JUDY MARCELA PARRA DUSSAN	TÉCNICO	Hacienda
DIANA LORENA CARDENAS GUTIERREZ	TECNICO	Administrativa
JESUS DERLY URIBE MURILLO	TÉCNICO	Administrativa
LUZ ALBA CORREA OCAMPO	TÉCNICO	Administrativa
LUZ AMPARO VASQUEZ BONILLA	TÉCNICO	Familia
SANDRA MILENA ZULUAGA RINCON	TÉCNICO	Administrativa
DECIO CASTRO GRANADOS	TÉCNICO	Hacienda
MARIA LUCY ALZATE PEÑUELA	TÉCNICO	Hacienda
LUIS ARCESIO ARENAS SANCHEZ	TÉCNICO	Administrativa
CESAR AUGUSTO GUTIERREZ REINOSO	TÉCNICO OPERATIVO	Planeación
DOUGLAS ORLANDO SALAZAR ZAPATA	TÉCNICO OPERATIVO	Agricultura



HENRY GALLEGO HENAO	TÉCNICO OPERATIVO	Agricultura
LEONOR VILLEGAS GAVIRIA	TÉCNICO OPERATIVO	Educación
CARLOS EDUARDO MONTAÑO FIGUEROA	TÉCNICO OPERATIVO	Turismo
PEDRO FELIPE SALAZAR CARVAJAL	TÉCNICO OPERATIVO	Interior
JORGE ELIAS QUICENO PERDOMO	TÉCNICO OPERATIVO	Hacienda
ELBA NURY RAMIREZ MARIN	TÉCNICO OPERATIVO	Salud
MARIA CRISTINA ALVAREZ BUITRAGO	TÉCNICO OPERATIVO	Salud
LUZ KARIME MUÑOZ RESTREPO	TÉCNICO OPERATIVO	Salud
CARLOS ALBERTO LONDOÑO LONDOÑO	TÉCNICO OPERATIVO	Salud
GLORIA INES RENDON RAMOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Administrativa
ALBA LUCIA GUANEME TRUJILLO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Interior
JHON WILLIAM PAVA LOPEZ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Interior
DIANA LUCIA MARIN ROMERO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Agricultura
JULIETA QUICENO MENDEZ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Control Interno Disciplinario
DIANA MARCELA CAMPOS CASTRO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Administrativa
LISIMACO ROMERO PALACIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Hacienda
MIRIAM BERGAÑO PARRA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Salud
PATRICIA GOMEZ GUTIERREZ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Planeación
JOSE JESUS RIVEROS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Representación Judicial
MARIA SONIA VALLEJO GONZALEZ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Hacienda
MARIA ESPERANZA VEGA GÓMEZ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Administrativa
BLANCA NUBIA BELTRAN JIMENEZ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Administrativa
ORLANDO GIRALDO BOLIVAR	CONDUCTOR	Interior
OLGA LUCIA MORENO ORJUELA	AUX SERVICIOS GENERALES	Salud
MARY MARIN GALLEGO	AUX SERVICIOS GENERALES	Planeación
NORA LILIA RINCÓN RIOS	PROFESIONAL UNIVERSITARIA	Hacienda

**ARTÍCULO OCTAVO: Selección de los Incentivos no Pecuniarios por parte de los empleados.** Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro del plan de incentivos, conforme a lo acordado en el acta N° 1 del 17 de octubre, en la cual se acoge lo establecido en el artículo segundo de la Resolución Departamental No. 1900 de 2017, y los cuales deben ser utilizados antes del 31 de diciembre de 2018.

**ARTÍCULO NOVENO: Reconocimiento Público.** Se celebrará acto público de reconocimiento de los mejores empleados de carrera administrativa de la planta central



del Departamento del Quindío y de entrega de incentivos no pecuniarios, el día 21 de noviembre de 2018.

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

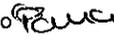
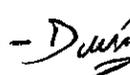
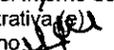
**ARTÍCULO DECIMO PRIMERO:** El presente decreto rige a partir de la fecha de la fecha de expedición.

**PÚBLIQUENSE Y CÚMPLASE**

Dado en la Ciudad de Armenia Quindío, a los

06 NOV. 2018

  
**CARLOS EDUARDO OSORIO BURITICÁ**  
Gobernador del Departamento del Quindío

Elaboró: Paula Andrea González Ibagón – Profesional Universitaria – Dirección de Talento Humano   
Revisó: Mario Alberto Leal Mejía – Director de Talento Humano   
José Ignacio Rojas Sepúlveda – Secretario de Planeación   
José Duván Lizarazo Cubillos – Jefe de Oficina Control Interno de Gestión –   
Laura Stephanie Medina Hoyos – Secretaria Administrativa   
Andrés Mauricio Morales Duque – Asesor de Despacho   
Cesar Augusto Gutiérrez Reinoso – Técnico Operativo representante de los funcionarios ante la comisión de personal 