



Libertad y Orden

AGENCIA DE DESARROLLO RURAL –ADR
RESOLUCIÓN NÚMERO 1591 DE 2017

(01 DIC. 2017)

“Por medio de cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Agencia de Desarrollo Rural ADR”

EL PRESIDENTE DE LA AGENCIA DE DESARROLLO RURAL

En ejercicio de las facultades legales, en especial las que le confiere la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005, el Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, en el Título II, Capítulo 1 establece el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará integrado por dos grandes programas, a saber: Bienestar Social e Incentivos.

Que el artículo 20 del mencionado Decreto Ley dispone respecto del programa de Bienestar Social que *“deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo den permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”*. El mencionado programa comprende dos áreas que son: la calidad de vida laboral y protección y servicios sociales.

Que el artículo 26 de dicho Decreto Ley señala que los Programas de Incentivos están orientados a: *“1) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, y 2) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia”*. Estos incentivos pueden ser tanto pecuniarios como no pecuniarios.

Que los numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002, referente a los derechos de los servidores públicos, dispone que los servidores públicos y sus familias pueden participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos conforme a las disposiciones legales.

Que el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.8, señala que se debe establecer el Programa de Incentivos cuyo objeto es otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y la productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

Que en el artículo 2.2.10.9 del precitado Decreto establece que 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.

Continuación de la resolución "Por medio de cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Agencia de Desarrollo Rural ADR"

Que el mencionado Decreto, establece en el artículo 2.2.10.5. que la financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.

Que el Decreto 894 de 2017 en el artículo 1, establece: modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto 1567 de 1998 el cual quedará así: *"g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"*.

Que el numeral 16 del artículo 11 del Decreto Ley 2364 de 2015, señala que una de las funciones del Presidente de la Agencia de Desarrollo Rural es *"Dirigir y promover la formulación de planes, programas y proyectos relacionados con el cumplimiento de las funciones de la Agencia"*.

Que mediante Resolución No. 1151 de 2017 se adoptó el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores de la Planta de Personal de la Agencia de Desarrollo Rural, para la vigencia 2017.

Que mediante Resolución No. 1174 de 2017, se creó y conformó el Comité de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia de Desarrollo Rural ADR, y se establece sus funciones.

Que se hace necesario reglamentar en la Agencia de Desarrollo Rural los parámetros y criterios generales para el otorgamiento de los premios y reconocimientos específicos que se entregarán en las modalidades pecuniarias y no pecuniarias.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- OBJETO. La presente resolución tiene por objeto reglamentar los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Agencia de Desarrollo Rural ADR

TITULO I

DEL PROGRAMA ANUAL DE INCENTIVOS

ARTÍCULO 2.- PROGRAMA ANUAL DE INCENTIVOS El programa de Incentivos en la Agencia de Desarrollo Rural, tiene por finalidad crear un ambiente laboral propicio al interior de la Entidad, así como reconocer el desempeño de los servidores y los equipos de trabajo en el nivel de excelencia, a través del otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

CAPÍTULO I

PREMIO A LA EXCELENCIA EN EL SERVICIO POR NIVEL JERÁRQUICO

ARTÍCULO 3.- BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios del premio a la excelencia en el servicio, quienes sean elegidos como mejores empleados de libre nombramiento y

Continuación de la resolución "Por medio de cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Agencia de Desarrollo Rural ADR"

remoción y de carrera administrativa, del nivel central y de cada Unidad Técnica Territorial UTT, para los niveles profesional y técnico, quienes cumplan con los siguientes requisitos:

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

ARTÍCULO 4.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN. La medida objetiva de valoración es el puntaje obtenido en la última evaluación del desempeño por lo que se llevará a cabo el siguiente procedimiento:

1. La Dirección de Talento Humano presentará al Comité de Bienestar Social e Incentivos el listado de los empleados cuyas calificaciones alcanzaron el nivel sobresaliente por cada uno de los niveles jerárquicos.
2. El Comité de Bienestar Social e Incentivos, seleccionará de cada una de las Unidades Técnicas Territoriales un (1) servidor como el mejor empleado por cada nivel y en el nivel central dos (2) servidores como primer y segundo puesto por nivel, entre quienes alcanzaron el nivel sobresaliente.
3. Los mejores empleados de carrera administrativa de la Agencia serán quienes a criterio del Comité hayan demostrado un valor agregado a su dependencia, dicha información será soportada por el superior jerárquico quien postulará el servidor previo proceso participativo con el equipo de trabajo, teniendo en cuenta el cumplimiento de los siguientes factores:
 - a. Aportes, propuestas o iniciativas adicionales en relación con su labor.
 - b. Actuar como agente multiplicador frente a sus compañeros con respecto a las capacitaciones y/o conocimientos adquiridos.
 - c. Participación en grupos o en actividades de carácter deportivo, cultural y cualquier otra que se ejerza de manera voluntaria.
4. El Comité de Bienestar Social e Incentivos elaborará un acta que firmarán todos sus miembros para posteriormente formalizar la selección mediante acto administrativo.

PARÁGRAFO 1°. Cuando el evaluado alcance de conformidad con el Acuerdo No.565 de 2016 hasta el 90% del cumplimiento de los compromisos laborales y competencias comportamentales fijados en la evaluación, para acceder al nivel sobresaliente, deberá cumplir con dos (2) de los factores definidos anteriormente. Cuando el evaluado alcance el 95% del cumplimiento de los compromisos laborales fijados y competencias comportamentales para acceder al nivel sobresaliente, deberá cumplir por lo menos uno (1) de los factores señalados anteriormente.

PARÁGRAFO 2°. Entiéndase por valor agregado, aquellas actividades diferentes de las señaladas en el manual de funciones, que a criterio del Comité generen un impacto en el mejoramiento institucional, las cuales deberán estar detalladas en la justificación de la evaluación presentada por el superior jerárquico.

Continuación de la resolución "Por medio de cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Agencia de Desarrollo Rural ADR"

ARTÍCULO 5.- CRITERIOS DE DESEMPATE: Si se presenta empate en la elección del mejor servidor a nivel jerárquico, el Comité de Bienestar Social e Incentivos lo dirimirá aplicando en su orden los criterios de oportunidad, antigüedad y sorteo.

Definición de Criterios:

Oportunidad: Otorgar prioridad al servidor que obtiene por primera vez el beneficio no pecuniario del estímulo al mejor servidor.

Antigüedad: El que mayor tiempo de servicio tenga al servicio de la Entidad.

Sorteo: En caso de que el empate continúe a pesar de la validación de los anteriores criterios, se dirimirá el empate por sorteo.

CAPÍTULO II PREMIO AL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 6.- BENEFICIARIOS: El equipo será el conjunto de dos (2) o más servidores de igual o diferente nivel jerárquico que en forma cooperativa desarrollen sus funciones y que demuestren haber llevado a cabo de manera destacada un trabajo, experiencia o caso exitoso, cuyos logros impacten en los resultados y objetivos institucionales.

Los equipos de trabajo pueden estar integrados por servidores de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales o temporales, de los diferentes niveles (directivo, asesor, profesional o técnico), de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Agencia.

ARTÍCULO 7.- REQUISITOS: La selección del mejor equipo de trabajo se realizará de acuerdo con los requisitos que se describen a continuación:

1. El equipo debe inscribirse ante el Comité de Bienestar e Incentivos por intermedio del jefe (s) de la respectiva dependencia (s), en los tiempos establecidos en la convocatoria.
2. El trabajo, experiencia o caso exitoso debe haber concluido en la vigencia anterior o mínimo durante el primer semestre de la vigencia evaluada.
3. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad.
4. Los equipos aspirantes deberán presentar y sustentar por escrito los resultados del proyecto o el logro de los objetivos previstos.

ARTÍCULO 8.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN: La selección del mejor equipo de trabajo se realizará como se describe a continuación:

1. El Comité de Bienestar Social e Incentivos verificará el cumplimiento de los requisitos de los servidores y equipos inscritos y realizará audiencia para que sustenten su desempeño y logros.
2. El mencionado Comité procederá a estudiar las propuestas presentadas y podrá soportar sus decisiones en expertos, de ser necesario
3. Este resultado será consignado en un acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al Presidente de la Agencia para que mediante acto administrativo formalice la selección y premiación.

Continuación de la resolución "Por medio de cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Agencia de Desarrollo Rural ADR"

ARTÍCULO 9.- CRITERIOS. Los criterios de evaluación para los equipos de trabajo que tendrá en cuenta el Comité de Bienestar Social e Incentivos serán:

1. Una temática innovadora y creativa, es decir, la propuesta de nuevas prácticas que mejoren la realización del trabajo, el desempeño de funciones o la prestación de los servicios, y que sirva para el mejoramiento de procesos y/o procedimientos.
2. Los resultados deberán ser verificables y susceptibles de medición, demostrando productos de gestión reales y concretos que a partir de indicadores de gestión midan la calidad, la oportunidad, la pertinencia y la veracidad, para lo cual se tendrá en cuenta la evaluación de gestión realizada por la Oficina de Control Interno, en las áreas y dependencias de la Agencia.

CAPÍTULO III

PREMIO AL MEJOR SERVIDOR DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

ARTÍCULO 10.- BENEFICIARIOS. De conformidad con los resultados obtenidos en la evaluación cualitativa y cuantitativa que efectúa la Agencia para los gerentes públicos y demás empleados de libre nombramiento y remoción, el Comité de Bienestar Social e Incentivos seleccionará al mejor servidor del nivel directivo y asesor.

ARTÍCULO 11.- PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN:

1. El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación presentará al Comité de Bienestar Social e Incentivos, las evaluaciones consolidadas de los servidores públicos del nivel directivo y asesor de la Agencia, junto con la documentación que la soporta, a más tardar la segunda semana noviembre de cada vigencia.
2. El Comité de Bienestar Social e Incentivos decidirá, según el puntaje obtenido, quién será beneficiario del incentivo no pecuniario, para lo cual determinará los criterios de selección, que en todo caso, deberán estar sujetos al logro en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados, con base en los indicadores determinados y respecto de los resultados de la dependencia que dirige, así como a las competencias demostradas en el desarrollo de su gestión.
3. El mencionado Comité dejará constancia escrita del proceso de selección.

PARÁGRAFO: En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del Comité de Bienestar Social e Incentivos, el Presidente designará su remplazo.

ARTÍCULO 12.- Criterios de desempate: Si se presenta empate en la elección del mejor servidor a nivel jerárquico, el Comité de Bienestar Social e Incentivos lo dirimirá aplicando en su orden los criterios de oportunidad, antigüedad y sorteo.

Definición de Criterios:

Oportunidad: Otorgar prioridad al servidor que obtiene por primera vez el beneficio no pecuniario del estímulo al mejor servidor.

Antigüedad: El que mayor tiempo de servicio tenga al servicio de la Entidad.

Continuación de la resolución "Por medio de cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Agencia de Desarrollo Rural ADR"

Sorteo: En caso de que el empate continúe a pesar de la validación de los anteriores criterios, se dirimirá el empate por sorteo.

CAPÍTULO IV DE LA PREMIACION Y RECONOCIMIENTOS

ARTÍCULO 13.- PREMIACIÓN. Los incentivos, se otorgarán así:

Para el mejor servidor de libre nombramiento y remoción:

1. Una mención de honor con copia a su hoja de vida.
2. Permiso remunerado hasta por dos (2) días hábiles, previo acuerdo entre el servidor y su jefe inmediato, con el fin de no afectar la prestación del servicio.

Para los servidores de carrera administrativa que resulten seleccionados en primero y segundo lugar como el mejor de su nivel jerárquico, se hará acreedor a:

1. Una mención de honor con copia a su hoja de vida
2. Permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles, previo acuerdo entre el servidor y su jefe inmediato, con el fin de no afectar la prestación del servicio.
3. Para los servidores de carrera administrativa de cada nivel jerárquico que sean calificados entre 95 y 100 puntos en la evaluación del desempeño laboral, se hará un reconocimiento verbal en la ceremonia.

Para el mejor equipo de trabajo que resulte seleccionado en primer y segundo puesto, se otorgará:

El Comité de Bienestar Social e Incentivos, reconocerá a quien obtenga el primer puesto, hasta por la suma de 40 SMLMV, el cual estará sujeto a disponibilidad presupuestal. Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial y se entregará en bonos de consumo o de turismo adquiridos en proceso de selección objetiva, en la que podrán participar las diferentes cajas de compensación familiar y empresas prestadoras de dichos servicios.

Además, si la experiencia exaltada y presentada por los equipos de trabajo se encuentra enmarcada en alguna de las líneas temáticas del Premio Nacional de Alta Gerencia del Banco de Éxitos de la Función Pública, se realizará la postulación por parte de la Dirección de Talento Humano.

Adicionalmente, se otorgará para el primer y segundo puesto, un permiso remunerado por tres (3) días hábiles, previa concertación entre el servidor y su jefe inmediato y deberá ser tomado en diferentes fechas por parte de los miembros del equipo de trabajo premiado, los cuales no se podrá tomar en el mes de diciembre o en tiempo de semana santa.

PARÁGRAFO 1°: El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados de carrera administrativa y del nivel directivo, será la segunda semana de diciembre de cada vigencia.

CAPÍTULO V DE LOS APOYOS EDUCATIVOS

ARTÍCULO 14.- APOYOS EDUCATIVOS. Los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Agencia podrán solicitar apoyos educativos para adelantar estudios técnicos, tecnológicos y universitarios, en el interior del país, así como estudios de posgrado en la modalidad de especialización y maestría.

Continuación de la resolución "Por medio de cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Agencia de Desarrollo Rural ADR"

PARÁGRAFO 1°: Los apoyos de educación sólo se podrán otorgar por servidor a un (1) programa de pregrado, uno (1) de especialización y una (1) de maestría.

PARÁGRAFO 2°: En ningún caso el apoyo educativo se otorgará para cubrir costos de carné, examen médico, matrícula extraordinaria o cualquier otro costo adicional.

ARTÍCULO 15.- REQUISITOS- Para la selección de beneficiarios del apoyo educativo se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser servidor público inscrito en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de la Agencia de Desarrollo Rural.
2. Tener un (1) año de servicio continuo en la entidad al momento de la presentación de la solicitud.
3. Acreditar calificación en nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión.
4. No haber sido sancionado disciplinariamente el último año.

ARTÍCULO 16.- PROCEDIMIENTO- Para ser beneficiario del apoyo educativo se deberá presentar a la Dirección de Talento Humano, con diez (10) días hábiles de antelación a la iniciación del ciclo o semestre o año la solicitud con la siguiente documentación:

1. Formulario de la solicitud, previo visto bueno del jefe inmediato.
2. Carta de la universidad, informando el programa en el cual conste: nombre del programa, admisión al programa, lugar, valor, fecha de inicio, término de duración, nombre, NIT del centro educativo, plan de estudios o pensum académico (este requisito aplica para solicitudes presentadas por primera vez).
3. Orden o recibo de pago o de matrícula en la cual se especificará el valor, ciclo, semestre o año que se cursará y para el cual se está solicitando la financiación.
4. Descripción del programa que pretende adelantar, el cual deberá versar sobre programas educativos afines a las funciones propias de la Entidad.
5. En caso de requerir tiempo laboral para adelantar los estudios, presentar comunicación escrita con el visto bueno del jefe inmediato en donde se indique la forma como será compensado el tiempo utilizado.
6. Formato de acta de compromiso de apoyo educativo debidamente diligenciado, en donde se indique que se compromete a culminar el semestre o periodo y que en caso de presentarse alguna de las causales establecidas en el artículo 16 de esta resolución se compromete a realizar la devolución de los recursos.
7. En caso de haber adelantado semestres anteriores, presentar certificado de notas expedido por la respectiva institución educativa, con un promedio semestral de mínimo tres punto ocho (3.8) sobre cinco (5,0) y para postgrado en cualquiera de sus modalidades de cuatro (4.0) sobre cinco (5.0).

PARÁGRAFO 1°: No se autoriza el pago de semestres o periodos cursados previamente a la solicitud.

ARTÍCULO 17.- DE LA APROBACIÓN.- El Comité de Bienestar Social e Incentivos evaluará y determinará el orden de la asignación del apoyo atendiendo los principios de equidad, oportunidad y excelencia académica. Estos apoyos se otorgarán dos veces al año de acuerdo con la disponibilidad de recursos, según el cronograma que elabore la Dirección de Talento Humano, es decir, que al finalizar cada período académico, el servidor deberá solicitar el apoyo y acreditar nuevamente el cumplimiento de los requisitos que se establecieron.

Continuación de la resolución "Por medio de cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Agencia de Desarrollo Rural ADR"

1. La Dirección de Talento Humano, certificará que el programa objeto de la solicitud de apoyo educativo guarda relación con la funciones propias de la Agencia.
2. Revisada la solicitud y documentación por la Dirección de Talento Humano, será presentada para estudio y aprobación al Comité.
3. Para los servidores que han adelantado semestres anteriores se valoraran los siguientes aspectos: calificación de servicios, tiempo de servicio y promedio académico.

La calificación obtenida en la evaluación del desempeño que se encuentre en firme, así:

Calificación de servicios Puntaje:

De 90 a 93	300 puntos
De 93,1 a 96	400 puntos
De 96,1 a 100	500 puntos

El tiempo ininterrumpido de servicio en entidades del Estado, será valorado de la siguiente forma.

Tiempo de Servicio Puntaje:

De 1 a 2 años	100 puntos
De 2 años 1 día a 3 años:	150 puntos
De 3 años 1 día a 4 años:	200 puntos
De 4 años 1 día a 5 años:	250 puntos
De 5 años 1 día a 6 años:	300 puntos
De 6 años 1 día a 7 años:	350 puntos
De 7 años 1 día a 8 años:	400 puntos
De 8 años 1 día a 9 años:	450 puntos
De 9 años 1 día en adelante:	500 puntos

El promedio de los semestres cursados previos a la solicitud se valoraran, así:

Promedio académico Puntaje:

Hasta a 3.80	100 puntos
De 3.81 a 4.11	200 puntos
De 4.12 a 4.42	300 puntos
De 4.43 a 4.73	400 puntos
De 4.74 a 5.00	500 puntos

4. El Comité decidirá, quiénes serán beneficiarios del apoyo educativo, basados en los requisitos exigidos y puntuación obtenida. Ésta decisión reposará en acta suscrita por el mismo.
5. El Comité comunicará por escrito a los interesados por intermedio de la Dirección de Talento Humano.
6. Aprobada la solicitud por parte del Comité, el servidor deberá suscribir un documento de compromiso en la Dirección de Talento Humano de la Agencia.
7. El servidor deberá suscribir una póliza de garantía de cumplimiento, por el doble del tiempo del periodo aprobado, equivalente al cien por ciento (100%) del valor total del compromiso con ocasión del programa financiado.
8. Una vez perfeccionados los documentos de compromiso y póliza por parte del servidor, se dará traslado a la Dirección Administrativa y Financiera para el pago

Continuación de la resolución "Por medio de cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Agencia de Desarrollo Rural ADR"

respectivo a nombre de la institución educativa donde va cursar los estudios el beneficiario.

En caso de empate, tendrá prioridad el servidor con mayor promedio académico y en el evento que persista el empate se definirá por antigüedad.

PARÁGRAFO 1°: Será responsabilidad del servidor hacer el pago oportuno a la institución educativa en los casos en que, para la fecha del pago de la matrícula la Agencia no haya finalizado el trámite respectivo. Una vez surtido el proceso el servidor se encargará de tramitar el respectivo reembolso del dinero, en caso de requerirse.

PARAGRAFO 2°: Contra el acto administrativo por el cual se concede el apoyo educativo no procederá ningún recurso.

ARTÍCULO 18.- DE LA CUANTÍA. En ningún caso el apoyo otorgado a un servidor podrá exceder los porcentajes establecidos a continuación los cuales se establecen de conformidad con la asignación básica mensual del solicitante, así:

ASIGNACIÓN BÁSICA	PORCENTAJE DE APOYO
Igual o menor a 4 SMMLV	hasta 70% del valor de la matrícula
Más de 4 y hasta 7 SMMLV	hasta 50% del valor de la matrícula
Más de 7 SMMLV	hasta 30% del valor de la matrícula

Con el fin de promover la excelencia en el desempeño académico, el porcentaje de apoyo podrá incrementarse para un siguiente periodo si el funcionario presenta un promedio igual o superior a cuatro tres (4.3) sobre cinco (5.0), así:

ASIGNACIÓN BÁSICA	PORCENTAJE DE APOYO
Igual o menor a 4 SMMLV	hasta 90% del valor de la matrícula
Más de 4 y hasta 7 SMMLV	hasta 80% del valor de la matrícula
Más de 7 SMMLV	hasta 70% del valor de la matrícula

PARÁGRAFO 1°: En caso que el número de solicitudes supere el presupuesto establecido para la vigencia, el Comité de Bienestar e Incentivos tendrá la facultad de disminuir los porcentaje de apoyo establecidos en la tabla anterior, con el fin de dar mayor cobertura.

PARÁGRAFO 2°.- Se dará prioridad a los estudiantes de pregrado y aquellos servidores que soliciten el apoyo por primera vez. Las solicitudes de maestría se tendrán en cuenta una vez agotadas las aprobaciones de las solicitudes nuevas o antiguas de pregrado y especialización.

ARTÍCULO 19.- COMPROMISOS.- Los beneficiarios del apoyo educativo para educación formal deberán cumplir los siguientes compromisos con la Agencia:

1. Permanecer vinculado a la Agencia por un (1) periodo adicional al tiempo del que recibieron el beneficio, contados a partir del momento de finalización del semestre o periodo académico.
2. Prestar apoyo, en caso de requerirse, en las capacitaciones sobre temáticas que tenga relación con los estudios objeto de este beneficio.

Continuación de la resolución "Por medio de cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Agencia de Desarrollo Rural ADR"

3. Aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de su desempeño laboral, manteniendo la evaluación de desempeño en nivel sobresaliente durante el periodo apoyado.

ARTÍCULO 20.- CAUSALES PARA LA DEVOLUCIÓN DE RECURSOS.- El empleado público deberá reembolsar el 100% de los recursos girados por la Agencia de Desarrollo Rural como apoyo para el pago de la matrícula del respectivo semestre o periodo académico que cursa cuando se presente alguna de las siguientes causales:

1. Retiro del programa académico sin justa causa, la cual será determinada por el Comité de Bienestar e Incentivos de acuerdo con las justificaciones presentadas.
2. Retiro de la Agencia durante el semestre objeto del beneficio, como resultado de sanción disciplinaria o calificación insatisfactoria del servicio, para los servidores de libre nombramiento y remoción LNR, por renuncia aceptada y/o declaratoria de insubsistencia.
3. El servidor beneficiado que no cumpla con el promedio establecido, no termine el ciclo académico o deje de cursar dos periodos académicos de manera consecutiva a no ser que medie justa causa.

PARÁGRAFO 1°: Para la devolución de los recursos, el funcionario beneficiado con el apoyo educativo, deberá autorizar el descuento por nómina mediante un acuerdo de pagos.

En caso de retiro de la entidad, por las causales establecidas en el presente artículo el servidor deberá realizar la devolución del dinero correspondiente a más tardar durante los siguientes seis (6) meses, o en su defecto se iniciará el proceso de cobro coactivo por parte de la Agencia.

ARTÍCULO 21.- DE LA RENUNCIA INJUSTIFICADA AL APOYO. El servidor beneficiario del apoyo educativo que renuncie a utilizarlo o no haga uso de él, sin causa justificada, no podrá solicitarlo nuevamente durante los dos (2) años siguientes.

ARTÍCULO 22.- DEL CAMBIO DE UNIVERSIDAD O PROGRAMA EDUCATIVO: El servidor beneficiario de apoyo educativo que realice cambio de institución de educación superior o programa educativo por caso fortuito o fuerza mayor, deberá presentar solicitud debidamente sustentada ante el Comité de Bienestar Social e Incentivos, para su evaluación.

TÍTULO II

ESTÍMULOS

ARTÍCULO 23.-RECONOCIMIENTO POR TIEMPO DE SERVICIO Y/O PRE PENSIONADO.- Se realizará un reconocimiento social por tiempo de servicio laboral en el sector público y/o al pre pensionado a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional y técnico.

ARTÍCULO 24.- RECONOCIMIENTO AL COLABORADOR DESTACADO. El programa "*Colaborador destacado del trimestre*" tiene como objetivo principal generar acciones de cambio organizacional fomentando un ambiente de sana convivencia y reconocimiento mutuo entre las personas, una buena actitud frente a las actividades que se desarrollan cada día, en busca de la superación personal y la excelencia; así como fortalecer el sentido de pertenencia hacia la Agencia.

Continuación de la resolución "Por medio de cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Agencia de Desarrollo Rural ADR"

Para lo cual se realizará reconocimientos a aquellas personas que en la Agencia se caracterizan porque en su quehacer diario se evidencian en ellos, los valores y las competencias comportamentales.

ARTÍCULO 25.- REQUISITOS- Para poder participar en la selección de "Colaborador destacado del trimestre" se deberá tener en cuenta los siguientes requisitos:

1. Encontrarse trabajando para la Agencia.
2. Tener seis (6) meses de servicio en la entidad.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente el último año.

ARTÍCULO 26.- PROCEDIMIENTO- Para ser elegido como el colaborador destacado se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1. Todas las personas vinculadas a la Agencia, pueden postular a un compañero de su dependencia, teniendo en cuenta su desempeño, los valores y las competencias, por el cual se realizará la votación a nivel interno.
2. El Jefe del área, emitirá el voto que tendrá en cuenta las y/o actividades relevantes del candidato, que hayan contribuido al logro de las metas de su dependencia y al de la Agencia.
3. La Dirección de Talento Humano consolidará las votaciones al cierre de las mismas cada trimestre.
4. Se elegirá un funcionario por dependencia o UTT, máximo tres por trimestre, determinando por parte del Comité de Bienestar e Incentivos el primero, segundo y tercer puesto.

ARTÍCULO 27.- PREMIACIÓN.: Las personas electas como el colaborador destacado del trimestre será publicada a través del correo de la Dirección de Gestión Humana y por el boletín institucional y se ubicará su foto en las carteleras dispuestas para tal fin. Adicionalmente recibirán:

1. Una mención de honor.
2. Permiso remunerado de un (1) día hábil, previo acuerdo entre el servidor y su jefe inmediato, a fin de no afectar la prestación del servicio.

ARTÍCULO 28.- VIGENCIA. El presente reglamento rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE 01 DIC. 2017

Dada en Bogotá D.C. a los


CARLOS EDUARDO GECHÉM SARMIENTO
Presidente

Aprobó: Sandra Patricia Borraéz de Escobar, Secretaría General 
Revisó: Carlos Enrique Camelo - Contratista Dirección de Talento Humano
Proyectó: Yineh Vargas Bautista-Silvana Veronessi-Contratista Talento Humano 

