

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE -COLDEPORTES

RESOLUCIÓN No. 000221 DE 02 MAR 2016

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE -COLDEPORTES."

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE -COLDEPORTES-

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las que le confiere el artículo 34 del Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, Decreto 4861 De 2005 y el numeral 11 artículo 11 del Decreto 4183 de 2011, y

CONSIDERANDO

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, en el Título 11, Capítulo 1. Literal e), Capítulo 2. arts.19, 30, 33 y 34 establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está integrado por dos grandes programas: Bienestar Social e Incentivos. El primero comprende dos áreas que son: la calidad de vida laboral y la protección y servicios sociales. El segundo programa está dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que: "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.

Que el artículo 20° del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que "Los programas de bienestar social 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 deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, en su párrafo, establece que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados... las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley."

Que el artículo 76 del Decreto 1227 de 2005 señala: "Los planes de incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciandó así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades".

Que el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005 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. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE --COLDEPORTES

institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley".

El plan de Bienestar Social de Coldeportes dando cumplimiento al artículo 74 del Decreto 1227 de 2005, es diseñado respondiendo a estudios técnicos que permiten, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional

Que para la gestión de los programas de bienestar e incentivos se conformó al interior de la entidad el Comité de Bienestar e Incentivos, mediante resolución No. 000332 del 16 de abril de 2012.

Que mediante resolución 002028 de 20 de octubre de 2015, por el cual se conforma la Comisión de Personal del Departamento Administrativo del Deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre- Coldeportes.

Que el Comité de Bienestar e Incentivos y la Comisión de Personal del Departamento participaron y orientaron el diseño del Plan de Bienestar e Incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los funcionarios de la Entidad.

El plan de Estímulos e Incentivos, es diseñado con el propósito de fomentar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad, para reconocer el desempeño laboral sobresaliente de los empleados.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

I PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 1. Adoptar el Plan de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo del Deporte, La Recreación, La Actividad Física Y El Aprovechamiento del Tiempo Libre --Coldeportes-- dirigido a todos los trabajadores de la entidad y sus familias, el cual se encuentra descrito en el documento anexo y que hace parte integral de la presente resolución.

II PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

ARTÍCULO 2. Establecer el Plan de Estímulos e Incentivos de 2016 para los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, que logren niveles de excelencia y a los equipos de trabajo que resulten galardonados.

ARTÍCULO 3. DE LA ELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS POR NIVEL JERÁRQUICO Serán beneficiarios de la elección como mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, quienes cumplan con los siguientes requisitos:

74

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE -COLDEPORTES

1. Acreditar tiempo de servicios en el Departamento, mínimo de 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 sobresaliente (excelencia) en la última evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, de conformidad con los parámetros establecidos en el sistema de evaluación del desempeño adoptado por la Entidad.

ARTÍCULO 4. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS:

1. Para iniciar el proceso de selección de los mejores empleados del Departamento, el Grupo de Talento Humano presentará al Comité de Bienestar e Incentivos, el listado de los empleados cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel Sobresaliente.

2. El Comité de Bienestar e Incentivos, seleccionará los mejores empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos, quienes hayan obtenido las más altas calificaciones y cumplan con los requisitos establecidos, de acuerdo con lo señalado en el artículo 79 del Decreto 1227 de 2005.

PARÁGRAFO 1. Se entiende por nivel sobresaliente de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, el desempeño laboral que se logre cuando el puntaje total de la calificación de servicios sea igual o superior a noventa y cinco (95) puntos en una escala de uno (1) a cien (100) y demuestren 1 o más de los factores establecidos por la Entidad para acceder al nivel sobresaliente.

PARÁGRAFO 2. En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados y que corresponda al primer lugar, no se tendrá en cuenta dentro de los candidatos a ser seleccionados como mejores empleados públicos, los funcionarios que hayan sido beneficiados del presente incentivo en la vigencia inmediatamente anterior.

3. En caso de persistir el empate, se dirimirá mediante el sistema de votación abierto en el que los funcionarios de la entidad elijan a los mejores por cada nivel jerárquico.

PARÁGRAFO 3: Para efectos de aplicar al Plan de Bienestar Social, Estimulos e Incentivos, a los empleados de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos serán evaluados con los criterios y los instrumentos que la entidad aplique para los funcionarios de carrera administrativa del Departamento.

ARTÍCULO 5. El reconocimiento de los incentivos no pecuniarios, se realizará atendiendo la distribución de recursos establecida a continuación:

Mejor empleado de carrera administrativa nivel profesional	Equivalente a 1 SMMLV	Incentivo No Pecuniario
Mejor Empleado de carrera administrativa nivel técnico	Equivalente a 1 SMMLV	Incentivo No Pecuniario
Mejor Empleado de carrera administrativa nivel asistencial	Equivalente a 1 SMMLV	Incentivo No Pecuniario
Mejor empleado de libre nombramiento y remoción	Equivalente a 1 SMMLV	Incentivo No Pecuniario

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE - COLDEPORTES

ARTÍCULO 6. DE LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO
Se entiende por equipo de trabajo el conjunto de tres (3) o más funcionarios que en forma coordinada 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.

ARTÍCULO 7. CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Para conformar equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

1. Los equipos de trabajo al interior del Departamento podrán integrarse con funcionarios de igual o diferente nivel jerárquico, inscritos en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
2. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
3. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por tres (3) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.
4. Cuando el equipo esté conformado por tres (3) integrantes y un empleado sea sancionado disciplinariamente, deberá ser remplazado en un término no superior a los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la sanción, en ningún caso podrá conformarse un equipo de dos (2) empleados.
5. La elaboración y presentación del trabajo, experiencia o caso exitoso, deberá ser financiado en su totalidad por los integrantes del equipo, la Entidad podrá facilitar recursos físicos tales como instalaciones, insumos y equipos.
6. La participación en las labores requeridas para el desarrollo del trabajo en equipo, no libera a los funcionarios del cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo que desempeña y de su jornada laboral.

ARTÍCULO 8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN. La selección del mejor equipo de trabajo se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. El trabajo, experiencia o caso exitoso debe haberse efectuado y concluido durante el año inmediatamente anterior y cuyos logros impacten en los resultados y objetivos institucionales.
2. La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivos trabajos, experiencias o casos exitosos, la efectuará por escrito ante el Comité de Bienestar e Incentivos y a través del Grupo de Talento Humano, el Jefe de la dependencia que corresponda al tema del trabajo, anexando el respectivo documento y los indicadores de producto y de resultado.
Si lo integran funcionarios de diferentes dependencias y el trabajo, experiencia o caso exitoso corresponde a temas o procedimientos de distintas áreas, se debe tener el visto bueno de los jefes de dichas áreas a que corresponden los temas.
3. La fecha límite para la inscripción de los trabajos, casos exitosos o experiencias es el último día hábil del mes de junio del año en curso. Los trabajos se radicarán en la Secretaría General - Grupo Talento Humano. El Comité de Bienestar e Incentivos aceptará los casos exitosos inscritos que cumplan con los requisitos establecido para la conformación de equipos de trabajo, así como con los criterios de evaluación que se señalan más adelante.

Si dentro del término previsto no se inscribe por lo menos un (1) equipo, este término se prorrogará por ocho (8) días más. De no inscribirse ningún equipo se declarará desierto el Incentivo.

74



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE -COLDEPORTES

4. Al cierre de las inscripciones de los equipos, el Comité de Bienestar e Incentivos informará a sus integrantes sobre los trabajos inscritos que fueron admitidos para concursar. Si solo se presenta un caso exitoso o experiencia de equipo de trabajo, se adelantará el proceso.
5. El Comité de Bienestar e Incentivos verificará el cumplimiento de los requisitos de los funcionarios y equipos inscritos y realizará audiencia pública para que los equipos sustenten su trabajo, desempeño y logros alcanzados frente a los funcionarios y miembros de los otros equipos, a más tardar en el último trimestre del año.

En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del Comité, éste deberá manifestarlo y en el evento en que se trate de uno de los representantes de la entidad, el Director designará su reemplazo en otro funcionario y cuando se trate de alguno de los miembros de la comisión de personal será reemplazado por su respectivo suplente en la comisión.
6. El Comité de Bienestar e Incentivos procederá a estudiar los trabajos presentados y podrá soportar sus decisiones en expertos.
7. El Comité de Bienestar e Incentivos seleccionará a los equipos de trabajo que obtengan las 3 mejores calificaciones definitivas, en orden de mérito y de acuerdo con el mayor puntaje se establecerá el primero, segundo y tercer lugar, con base en las calificaciones obtenidas.

Este resultado será consignado en acta que firmarán todos sus miembros del Comité de Bienestar e Incentivos y será enviada al Director, para que mediante acto administrativo formalice la selección y premiación.
8. El plazo máximo para la proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores empleados y equipos de trabajo seleccionados, será en la primera quincena del mes de diciembre del año en curso.
9. La Oficina Asesora de Planeación apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo.

PARÁGRAFO: Al funcionario o equipo de trabajo a quien se le demuestre en cualquier etapa del proceso, que el trabajo, caso exitoso o experiencia, es producto de fraude o engaño, automáticamente le será retirada su postulación y deberá devolver al Departamento, según sea el caso, el premio otorgado o su equivalente en dinero y no podrá participar en el plan de incentivos durante los siguientes cinco (5) años, sin perjuicio de las acciones disciplinarias y legales a que haya lugar.

El Comité de Bienestar e Incentivos designarán al nuevo ganador de acuerdo con los parámetros establecidos en esta Resolución.

ARTÍCULO 9. CRITERIOS PARA EVALUACIÓN DE TRABAJOS, CASOS EXITOSOS Y/O EXPERIENCIAS:
Para la evaluación de los trabajos de los equipos de trabajo, se tendrán en cuenta los criterios de valoración que se describen a continuación:

- ❖ **Temática Innovadora y creativa.** Entiéndase como la propuesta de nuevas prácticas que mejoren la realización del trabajo, el desempeño de las funciones o la prestación de los servicios.
- ❖ **Funcionamiento como equipos de trabajo:** Hacer referencia a los procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información y demás aspectos metodológicos relacionados con las actividades de grupo, como son la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conformen el equipo de trabajo.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE -COLDEPORTES

- ❖ **Eficiencia con que se haya realizado la labor:** Hace referencia a la utilización de recursos para el logro de objetivos, a la oportunidad y tiempo que se requirió para el desarrollo o ejecución y a los documentos que soportan el trabajo presentado.
- ❖ **Aporte a la transformación de la entidad:** Hace referencia a los aportes y problemas que resolvió o a la mejora de procesos y procedimientos.
- ❖ **Logro de los objetivos previstos:** Hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales deben ser verificables y susceptibles de medición donde se demuestre productos de gestión reales y concretos que a partir de indicadores de gestión midan calidad, oportunidad, pertinencia y veracidad.

A los criterios de valoración señalados les corresponde el puntaje de calificación que se indica a continuación:

CRITERIOS DE VALORACIÓN	PONDERACIÓN (Puntaje)
Temática innovadora y creativa	15
Funcionamiento como equipo de trabajo	15
Eficiencia con que se haya realizado la labor	20
Logro de los objetivos previstos	20
Aporte a la transformación de la entidad	30
Puntaje Total	100

ARTÍCULO 10. Como reconocimiento al desempeño en los niveles de excelencia de los mejores equipos de trabajo, el Departamento, reconocerá los incentivos pecuniarios y no pecuniarios conforme a la distribución de los recursos que se establecen a continuación:

LUGAR	VALOR DEL INCENTIVO	CLASE DE INCENTIVO
Primer lugar	3 SMMLV	Incentivo Pecuniario
Segundo lugar	Equivalente a 2 SMMLV	Incentivo No Pecuniario
Tercer lugar	Equivalente a 1 SMMLV	Incentivo No Pecuniario

ARTÍCULO 11. PREMIOS DECLARADOS DESIERTOS. Cuando uno o varios de los premios sean declarados desiertos, los recursos dispuestos para los mismos serán ubicados en los Planes de Bienestar y de Capacitación.

ARTÍCULO 12. Los funcionarios del Departamento que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año siguiente.

PARÁGRAFO: Los incentivos son personales e intransferibles y en ningún caso constituyen factor salarial.

411



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE -COLDEPORTES

CRÉDITOS EDUCATIVOS

ARTÍCULO 13. Los programas de educación no formal y de educación formal estarán dirigidos a los empleados públicos. El apoyo económico educativo se hará a través de créditos que pueden ser condenables en dinero y/o en tiempo de servicios. Los créditos se orientarán a favorecer los intereses de formación del empleado, con el fin de contribuir a su desarrollo personal y laboral. Se otorgarán de acuerdo con las políticas establecidas por la Entidad de acuerdo con el presupuesto y a las condiciones de condonación económica que pudieran llegar a darse.

ARTÍCULO 14. Los créditos para educación formal están dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa de la Entidad. El término de la condonación en tiempo de servicios será por el doble del tiempo que duren los estudios financiados y para su otorgamiento el empleado deberá cumplir las condiciones establecidas en el artículo 3 de la presente Resolución.

ARTÍCULO 15. PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DEL CRÉDITO EDUCATIVO:

1. El funcionario presentará solicitud ante el Comité de Bienestar e Incentivos y la documentación que la soporta: constancia de estar admitido en una Institución de Educación Superior, en una Escuela Normal Superior en programas reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional en los niveles técnicos, tecnológicos, pregrados, postgrados en la modalidad de especializaciones dentro del país; descripción del programa que se pretende adelantar, el cual debe versar sobre temas afines a la función propia de la entidad y horario en que se desarrollará el mismo, mínimo 30 días antes de la fecha de pago de matrícula ordinaria del año en curso, en el caso que se cuenten con recursos disponibles. Las solicitudes que lleguen con un tiempo menor a 30 días, consideraran extemporáneas y serán rechazadas de plano. En caso de haber adelantado semestres anteriores, presentar certificado de notas expedido por la respectiva institución educativa, con un promedio del semestre o materias vistas, de mínimo (3.5) sobre 5 o su equivalente.

PARÁGRAFO: Presentar certificado bancario de la entidad financiera en donde se realizará el pago de la matrícula

2. El Grupo de Talento Humano presentará al Comité de Bienestar e Incentivos las solicitudes realizadas de los funcionarios, con el puntaje obtenido según los criterios de evaluación establecidos. El Comité aprueba o rechaza la solicitud de crédito por cada uno de los aspirantes, quienes serán beneficiarios del crédito educativo, decisión que reposará en acta suscrita por los mismos.
3. El Grupo de Talento Humano comunicará a los interesados la decisión adoptada por el Comité e indicará el trámite a que haya lugar.

PARÁGRAFO: Contra el acto que niegue el crédito educativo no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 16. DE LA CUANTÍA DEL CRÉDITO: En ningún caso el crédito otorgado a un funcionario podrá exceder los cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes por semestre.

ARTÍCULO 17. CRITERIOS PARA ASIGNACIÓN DEL CRÉDITO. El Comité de Bienestar e Incentivos evaluarán y determinará la asignación del apoyo económico, atendiendo los principios de equidad, oportunidad y excelencia académica.

44

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE -COLDEPORTES

Los funcionarios solicitantes del crédito educativo obtendrán un porcentaje de acuerdo a la siguiente tabla de valoración teniendo como base la cuantía máxima del crédito:

FACTOR	VARIABLES	PUNTAJE
ANTIGÜEDAD (TIEMPO DE SERVICIO)	Más de 15 años	30
	De 11 a 15 años	25
	De 6 a 10 años	20
	De 1 a 5 años	15
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Más de 96 puntos	30
	Entre 94 y 95.9 puntos	25
	Entre 92 y 93.9 puntos	20
	Entre 90 y 91.9 puntos	15
ESCALA SALARIAL	Menos de 4 SMMLV	40
	Entre 4 y 6 SMMLV	30
	Mayor que 6 SMMLV	20
SANCIONATORIO POR BAJO RENDIMIENTO ACADÉMICO	Por una (1) materia perdida en el periodo académico anterior se le restará puntaje	-30

PARÁGRAFO 1: En caso que las solicitudes presentadas excedan el monto de recursos existentes y no se pueden aprobar en su totalidad, se dará prioridad a los estudiantes de pregrado y las solicitudes para estudios que obtengan el puntaje de 60% o menos en este caso no podrán acceder al crédito.

PARÁGRAFO 2: Los funcionarios que hayan sido beneficiarios del programa de créditos previsto en el Plan de Institucional de Estímulos e Incentivos, mediante el otorgamiento de créditos anteriores, tendrán por tal motivo prelación sobre otros postulantes.

PARÁGRAFO 3: El reconocimiento de créditos educativos se acompañará mediante la suscripción de un acta de compromiso con el funcionario beneficiario, en la que conste el deber del servidor de mantener buen nivel académico, presentar las notas ante el Grupo de Talento Humano y someterse a las condiciones de la entidad para el otorgamiento del beneficio.

PARÁGRAFO 4: El Director del Departamento establecerá mediante acto administrativo el apoyo otorgado y el correspondiente pago a la entidad educativa. Los créditos educativos serán desembolsados por COLDEPORTES y se utilizarán exclusivamente para el pago del periodo y programa autorizado por el Comité de Bienestar e Incentivos.

ARTÍCULO 18. OBLIGACIONES DEL BENEFICIARIO. El beneficiario del crédito educativo, se obliga a:

1. Desarrollar satisfactoriamente el programa académico.
2. Informar por escrito al Comité de Bienestar e Incentivos inmediatamente ocurra una suspensión temporal o definitiva de los estudios, indicando los motivos que la ocasionaron.
3. No descuidar por ningún motivo las funciones asignadas al cargo que ocupa en Coldeportes.

74

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL DEPORTE, LA RECREACIÓN, LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE -COLDEPORTES

ARTÍCULO 19. DEVOLUCIÓN DE RECURSOS. Los funcionarios que se retiren de manera voluntaria de la Entidad o que hayan sido retirados como resultado de una sanción disciplinaria, por calificación insatisfactoria de servicios o por orden de autoridad competente y se encuentran siendo beneficiados del crédito, deben reintegrar la totalidad de la deuda, en el momento de su desvinculación, autorizando al grupo de gestión financiera y presupuesto, para que del valor total de la liquidación de las prestaciones sociales a que tenga derecho, se descuente el valor del apoyo económico recibido. Si quedare algún valor por cancelar, éste deberá ser pagado en un término no superior a los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación del mismo.

ARTÍCULO 20. APLAZAMIENTO DEL USO DEL CRÉDITO. Si por alguna razón el funcionario beneficiario de un crédito educativo no pudiera adelantar los estudios correspondientes, deberá abstenerse de usar estos recursos e informará al Comité de Bienestar e Incentivos de tales circunstancias, solicitando el aplazamiento del uso del mismo dentro de la misma vigencia fiscal. El Comité resolverá la situación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la petición.

ARTÍCULO 21. RENUNCIA INJUSTIFICADA AL CRÉDITO EDUCATIVO. El funcionario beneficiario del crédito 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. PÉRDIDA DEL CRÉDITO EDUCATIVO. El funcionario beneficiario que se retire de la entidad, que cambie de carrera, que registre dos (2) o más materias con calificación No Satisfactoria, es decir, inferior a 3.0 sobre 5.0, o su equivalente, a pesar de que el promedio llegue a 3.5, que no termine el ciclo académico, que pierda un período académico, que abandone injustificadamente el programa educativo, que se haga acreedor de sanción disciplinaria, que fallezca, perderá el beneficio del apoyo económico educativo y deberá reintegrar a la entidad el valor correspondiente al crédito educativo otorgado.

PARÁGRAFO. En ningún caso el Comité de Bienestar e Incentivos autorizarán el pago de semestres cursados previamente.

ARTÍCULO 23. FINANCIAMIENTO DEL PLAN. El financiamiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2016, se hará con cargo al presupuesto de la actual vigencia.

ARTÍCULO 24. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE


Andres Botero Phillipsbourne
Director - Coldeportes

V.B.	Alexandra Herrera Valencia	Secretaría General	411
Revisó:	Oscar Leonardo Palacios Mora	Coordinador de Talento Humano	
Proyectó:	Deisy Yaneli Avila León	Profesional Universitario Talento Humano	60

