

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024

**SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

2024

Juan Fernando Roa Ortiz
Gerente General

Uriel Esteban Sierra Zuleta
Subgerente de Análisis y Diagnóstico (E)

Edilberto Brito Sierra
Subgerente de Protección Animal

Luis Gerardo Arias Rojas
Subgerente de Protección Vegetal

Wilkien Antonio Ramírez Espinosa
Subgerente de Protección Fronteriza

Diana Lucia Villamil Torres
Subgerente de Regulación Sanitaria y Fitosanitaria

Paula Andrea Cepeda Rodríguez
Subgerente Administrativo y Financiero

Diana Cristina Escobar González
Jefe Oficina Asesora de Planeación

María Ivonne Lozada Rubio
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones (E)

Ricardo Andrés Vargas
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Johnnatan Andrés Figueroa
Jefe Oficina de Tecnologías de Información

William Villamil
Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano

Índice

| | |
|--|-----------|
| 1. Introducción | 5 |
| 2. Objetivos del Plan | 5 |
| 2.1 Objetivo general:..... | 5 |
| 2.2 Objetivos específicos: | 5 |
| 3. Alcance del plan | 6 |
| 4. Marco legal | 6 |
| 5. Antecedentes..... | 7 |
| 6. Bases del plan | 8 |
| 6.1 Plan Sectorial Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2022-2026 | 8 |
| 6.2 Plan Estratégico 2023 – 2026 “ICA Más Cerca del Campo” | 8 |
| 7. Autodiagnóstico | 9 |
| 8. Estructura de plan de incentivos institucionales | 10 |
| 8.1 Mejores servidores públicos..... | 10 |
| 8.2 Equipos de trabajo..... | 12 |
| 8.2.1 Mejores equipos de trabajo | 12 |
| 8.2.2 Seccional destacada | 12 |
| 8.3 Salario emocional | 13 |
| 8.3.1 Festividades | 13 |
| 8.3.2 Fechas especiales..... | 14 |
| 8.3.3 Méritos..... | 15 |
| 8.3.4 Bonos | 15 |
| 8.3.5 Actividades deportivas..... | 16 |
| 8.3.1 Actividades culturales..... | 16 |
| 8.3.2 Desarrollo y bienestar personal | 17 |
| 8.3.3 Flexibilidad laboral..... | 20 |
| 8.3.4 Bienestar laboral..... | 21 |
| 8.3.5 Asociaciones | 21 |
| 9. Estrategias del plan | 22 |
| 10. Metas e indicadores del plan | 23 |
| 11. Roles y responsabilidades | 23 |
| 12. Presupuesto | 24 |
| 13. Cronograma | 24 |
| 14. Bibliografía | 26 |

1. Introducción

El presente Plan de Incentivos Institucionales para el año 2024 del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) se enmarca dentro del Plan Estratégico 2023-2026 "ICA Más Cerca del Campo". Este plan busca promover el bienestar integral de los colaboradores del ICA, reconociendo que su talento humano es el activo más valioso para cumplir con la misión institucional de contribuir al desarrollo sostenible del sector agropecuario colombiano.

A través de estrategias enfocadas en el reconocimiento, la motivación y el desarrollo personal y profesional, este plan establece una serie de incentivos y actividades diseñadas para mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias. Desde la implementación de programas de integración familiar hasta el fomento del trabajo en equipo y la innovación, se busca crear un entorno laboral propicio para potenciar el compromiso y la productividad de los colaboradores.

Este plan refleja el compromiso del ICA con la valoración de su capital humano, reconociendo su dedicación y esfuerzo en la prestación de servicios de calidad a los productores agropecuarios en todo el territorio nacional. Al promover un clima organizacional positivo y oportunidades de crecimiento, se espera que los funcionarios se sientan motivados a desempeñar sus roles con excelencia, impulsando así el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Instituto.

2. Objetivos del Plan

2.1 Objetivo general:

Mejorar la calidad de vida de los colaboradores del Instituto Colombiano Agropecuario y sus familias mediante actividades de esparcimiento, integración y formación, para aumentar su productividad, motivación y desarrollo personal y profesional.

2.2 Objetivos específicos:

- Reconocer a los mejores servidores públicos del Instituto Colombiano Agropecuario, incentivando la mejora continua y el compromiso institucional.
- Fomentar el trabajo en equipo, promoviendo un ambiente colaborativo y eficiente dentro de la institución.
- Promover la integración familiar y el desarrollo personal de los colaboradores mediante un enfoque integral de beneficios emocionales y prácticos.

3. Alcance del plan

El plan abordará una variedad de estrategias y actividades diseñadas para mejorar el bienestar y la motivación de los funcionarios del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), las cuales estarán sujetas a evaluación y aprobación por parte del Comité de Gestión y Desempeño. Estas estrategias se seleccionarán en concordancia con los objetivos estratégicos del Instituto y las necesidades identificadas en su planta de personal.

La ejecución del plan se llevará a cabo durante el año 2024, con el desarrollo de actividades planificadas en función de los recursos disponibles y alineadas con el sistema de estímulos y planes de bienestar e incentivos. Estas actividades responderán a las necesidades e intereses detectados entre los colaboradores, en línea con los ejes del Programa Nacional de Bienestar y los desafíos del sector agropecuario.

El plan de incentivos institucionales tendrá cobertura en todas las sedes del Instituto Colombiano Agropecuario, asegurando así su alcance nacional y llegando a todos los servidores públicos de la entidad. El objetivo es mejorar el clima laboral, incrementar la productividad y promover una mejor calidad de vida en todos los rincones del país donde el ICA tiene presencia.

4. Marco legal

Constitución Política de Colombia: La Constitución reconoce la importancia de garantizar condiciones dignas de trabajo y establece el deber del Estado de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, lo cual proporciona un respaldo legal para la implementación de programas de bienestar e incentivos en las entidades públicas, a continuación, se evidencian los artículos relacionados:

- El artículo 25 de la constitución establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, y que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.
- El artículo 53 garantiza la protección a la familia como institución básica de la sociedad, lo cual podría relacionarse con los programas de bienestar que incluyen beneficios para la familia de los trabajadores.

Ley 1567 de 1998: Esta ley crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. El artículo 13 establece el sistema de estímulos como un conjunto de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos destinados a elevar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado.

Ley 909 de 2004: Esta ley establece el régimen legal de los empleados públicos en Colombia, regula aspectos como la capacitación, el reconocimiento de méritos, las

licencias y permisos, que son fundamentales para el bienestar y la motivación de los empleados públicos.

Decreto 1083 de 2015: En este decreto se regula el sistema de estímulos para los empleados públicos. Los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17 establecen que las entidades deben organizar programas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Estos programas pueden incluir actividades deportivas, recreativas, culturales, de promoción y prevención de la salud, entre otras, las cuales pueden ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos.

5. Antecedentes

El desarrollo del Plan se fundamenta en una serie de antecedentes que han contribuido a la evolución y preparación de este plan:

- Plan Estratégico 2023-2030 "ICA más cerca del campo":

Este plan estratégico establece los objetivos estratégicos del ICA para el periodo 2023-2026. Sirve como el principal antecedente del Plan de incentivos institucionales en el 2024, ya que orienta la definición de los objetivos y contenidos de este plan, asegurando su alineación con la visión y misión institucionales.

- Medición de clima laboral

Con respecto a la medición del clima laboral realizada en el primer semestre del año 2021 en colaboración de WeTeam encuesta virtual, se identificaron por fortalecer los siguientes ítems bajos:

- Recursos asignados a la ejecución de programas.
- Crecimiento al interior de la organización.
- Programa de capacitación.
- Reconocimientos.
- Beneficios.
- Equidad.
- Liderazgo transgeneracional.

De igual manera se identificaron para potenciar los siguientes ítems:

- Salud y seguridad
- Calidad
- Respeto
- Tranquilidad
- Comunicación
- Trabajen equipo

Y para blindar:

- Reputación institucional
- Direccionamiento
- Compromiso
- Responsabilidad social
- Medio ambiente

6. Bases del plan

6.1 Plan Sectorial Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2022-2026

El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) alinea su plan de capacitación institucional con el Plan Sectorial Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2022-2026, buscando la coherencia y el apalancamiento de las iniciativas del sector agropecuario. Aunque el plan de capacitación no esté directamente vinculado, su implementación contribuye al fortalecimiento del personal del ICA, en consonancia con los objetivos del sector delineados en el plan sectorial, lo que a su vez impulsa el cumplimiento de las metas para el desarrollo del campo colombiano y fortalece la institucionalidad estatal en esta área.

6.2 Plan Estratégico 2023 – 2026 “ICA Más Cerca del Campo”

El plan de incentivos institucionales, dentro del plan estratégico 2023 - 2026 “ICA Más Cerca del Campo” se encuentra en el eje 2: Transformar la capacidad de gestión Institucional del ICA como fuente generadora de conocimiento y tiene el siguiente objetivo estratégico y meta relacionada:

Tabla 1
Objetivos estratégicos y metas

| Objetivo estratégico | Meta |
|---|--|
| 2.3. Potenciar y promover el talento humano del ICA para que sea fuente de generación de conocimiento y permita responder y afrontar los retos y compromisos con el agro colombiano, mediante un nuevo modelo de “Escuela ICA”. | 2.3.3 Potenciar el diseño y ejecución de estrategias de bienestar laboral a nivel nacional y seccional que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del ICA y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal. |

Nota. Plan estratégico 2023 – 2026 “ICA Más cerca del campo”.

7. Autodiagnóstico

A continuación, se expone como se encuentra actualmente el proceso de bienestar y los aspectos pendientes por realizar.

Figura 1

Plan de incentivos institucionales en desarrollo 2021

| JOSE FERNEY LIZ OME | | SERGIO ALFONSO RUIZ LEON | |
|---------------------|---|--------------------------|----------------------------------|
| DEPENDENCIA | GERENCIA SECCIONAL - TOLIMA | DEPENDENCIA | SUBGERENCIA DE PROTECCIÓN ANIMAL |
| PROGRAMA | ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL- VIRTUAL | PROGRAMA | ESPECIALIZACIÓN BIENESTAR ANIMAL |
| DURACIÓN | 2 SEMESTRES | DURACIÓN | TESIS |
| UNIVERSIDAD | SANTIAGO DE CALI | UNIVERSIDAD | UNIAGRARIA |
| LUGAR | PALMIRA VALLE | LUGAR | BOGOTA |

Figura 2

Becas sin definir 2021

| FUNCIONARIOS | DEPENDENCIA |
|------------------------------|--------------------------|
| MARY LUZ ORTEGA OME | GERENCIA SECCIONAL HUILA |
| MARIO ERNESTO BAUTISTA SOLER | CUNDINAMARCA |

Figura 3

Becas sin definir 2023

| FUNCIONARIOS | DEPENDENCIA |
|-------------------------|----------------------|
| JAIRO LUIS ACUÑA FLORES | AEROPUERTO EL DORADO |

Para el caso de las becas sin definir de los años 2021 y 2023 se ha realizado la gestión en reiteradas ocasiones sin recibir respuesta por parte de los funcionarios para continuar con los procesos en desarrollo.

Figura 4

Registro de permisos



En cuanto a los registros de los funcionarios por permisos, el que más se generó durante la vigencia 2023 fue el del día de la familia, en total se registraron 772 permisos.

8. Estructura de plan de incentivos institucionales

Teniendo en cuenta el autodiagnóstico, el plan de incentivos institucionales establecido se lleva a cabo con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, realizar mejoras en aspectos que no se contemplaban en la vigencia 2023 y comprenderá las siguientes actividades:

- Mejores servidores públicos
- Equipos de trabajo
- Salario emocional.

8.1 Mejores servidores públicos

Se otorgarán incentivos no pecuarios mencionados en el artículo 3 de la resolución No. 00011088 a los mejores servidores públicos:

- a) Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Profesional.
- b) Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Técnico.
- c) Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Asistencial.

Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo anterior.

El primer criterio para elegir a los mejores servidores públicos de cada nivel es quien haya obtenido la calificación más alta en la evaluación del desempeño. Si se presenta un empate se desempatará en base a los siguientes criterios y con la puntuación establecida a continuación:

- Puntuación para desempate

| Tipo de formación | Puntuación |
|--|-----------------------|
| Programa de formación para brigadista | 1 |
| Integrante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) | 1 |
| Participación acreditada en programas de formación enmarcados en el PIC. | 1 (Por cada programa) |

- Publicación de artículo científico en revista indexada de acuerdo al índice de impacto establecido de la siguiente forma (Máximo un artículo):

| Nivel de impacto | Puntuación |
|--|------------|
| Q1: grupo conformado por el primer 25% de las revistas del listado | 2 |
| Q2: grupo que ocupa del 25 al 50% | 1 |
| Q3: grupo que ocupa entre el 50 y el 75% | 0,5 |
| Q4: grupo que ocupa entre el 75 y el 100%. | 0,25 |

Si persiste el empate con los puntos obtenidos anteriormente por cada nivel, como elemento decisorio, el comité realizará un sorteo mediante el mecanismo que establezca, dejando constancia de ello en el acta de la respectiva reunión.

Finalmente, y una vez seleccionados los mejores servidores públicos de cada nivel, se elegirá como mejor empleado del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA al servidor que haya obtenido el mayor puntaje final, luego de haber generado el proceso descrito anteriormente. Si persiste el empate, como elemento decisorio, el comité realizará un sorteo mediante el mecanismo que establezca, dejando constancia de ello en el acta de la respectiva reunión.

8.2 Equipos de trabajo

8.2.1 Mejores equipos de trabajo

En el año 2024, se realizará para los mejores equipos de trabajo, la convocatoria para participar en el Concurso con enfoque en Innovación. Estos equipos se definen como grupos de colaboradores del ICA, incluidos funcionarios de carrera administrativa, que trabajan de manera independiente y coordinada, aportando sus habilidades individuales para lograr resultados innovadores que contribuyan a cumplir con los planes y objetivos institucionales.

El Concurso con enfoque en Innovación se establece como el mecanismo principal para poner en práctica la Estrategia de Mejores Equipos de Trabajo Innovadores. Se espera que las propuestas presentadas por los equipos participantes desarrollen innovaciones que promuevan la construcción y fortalecimiento de los procesos institucionales del ICA.

Para participar en el Concurso de Innovación, los equipos interesados deben presentar sus propuestas siguiendo los lineamientos proporcionados por el concurso. Estos documentos servirán como referencia para asegurar que las propuestas presentadas cumplan con los criterios de evaluación y contribuyan efectivamente a la innovación institucional.

La innovación, según los términos de referencia, se concibe como la generación de cambios, disrupciones y/o nuevas ideas en conceptos, procedimientos, metodologías, políticas institucionales, productos y servicios. Estas innovaciones, una vez implementadas, deben demostrar mejoras tangibles en las actividades destinadas a cumplir con la misión institucional del ICA.

En resumen, la convocatoria para el Concurso de Innovación del ICA, 2024, representa una oportunidad única para los equipos de trabajo de demostrar su capacidad para generar ideas innovadoras y contribuir al avance y fortalecimiento de la institución en su conjunto.

8.2.2 Seccional destacada

La Gerencia Seccional que haya obtenido la mayor calificación en el índice de evaluación por dependencias que realiza anualmente la Oficina Asesora de Planeación, recibirá un reconocimiento de hasta (15) S.M.M.L.V a través de programas que ofrezcan las Cajas de Compensación Familiar, para que sea disfrutado por los servidores públicos que hayan contribuido a la obtención de los resultados de la evaluación de la Gerencia Seccional.

Reconocimiento seccional destacada: El Grupo de Gestión del Talento Humano de

la Subgerencia Administrativa y Financiera, solicitará a la Caja de Compensación Familiar que corresponda, dos (2) propuestas que contemplen actividades culturales, de integración o deportivas, que no superen el valor estipulado en el artículo 23 de la presente Resolución incluido el IVA.

En caso de que se presente un empate en la evaluación de las seccionales destacada, se realizará una encuesta para elegir la mejor seccional destacada. Si se presenta empate en las votaciones obtenidas, como elemento decisorio, el comité realizará un sorteo mediante el mecanismo que establezca, dejando constancia de ello en el acta de la respectiva reunión.

8.3 Salario emocional

8.3.1 Festividades

8.3.1.1 Cumpleaños

Todos los colaboradores del Instituto Colombiano Agropecuario tienen la oportunidad de disfrutar de un día libre como reconocimiento especial en su cumpleaños, según lo estipulado en la Resolución número 104833 del primero de septiembre de 2021. Este beneficio se otorga durante el mes de cumpleaños y está sujeto a la aprobación del supervisor directo. Es importante destacar que este día libre no se puede acumular con otros días de descanso.

El día libre por cumpleaños puede ser solicitado por el colaborador y se le concede un día adicional para ser disfrutado junto con su familia, ya sea en el mismo día de su cumpleaños o, si este cae en fin de semana, el viernes anterior o el lunes siguiente. Este privilegio se otorga sin afectar la compensación del empleado.

Además del día libre, la celebración del cumpleaños puede incluir un detalle especial proporcionado por la Caja de Compensación Familiar, como la entrega de un Bono como parte de las festividades.

Se sugiere que la Caja de Compensación realice actividades masivas para informar a los trabajadores sobre los beneficios de los bonos aplicables durante el mes de cumpleaños de los empleados.

8.3.1.2 Permiso remunerado por matrimonio

El Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, otorgará tres (3) días de permiso remunerado como incentivo a quienes contraigan matrimonio. El disfrute de este permiso será discrecional del Beneficiario.

Será concedido por el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá solicitarse al Grupo de Gestión del Talento Humano, con mínimo

cinco (5) días hábiles de anticipación al inicio de su efectividad. Para lo cual se verificará que la solicitud se adecue a las condiciones establecidas.

8.3.1.3 Día de la familia

Se otorgará a cada servidor(a) de la Entidad un día de trabajo remunerado cada semestre para que pueda compartir con su familia. Este permiso se concertará con el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá remitirse por escrito al Grupo de Gestión del Talento Humano. Este estímulo está contemplado en el párrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017. Además, se le brindarán boletas para parques recreativos, cine o teatro para el núcleo familiar.

8.3.2 Fechas especiales

A continuación, en la tabla 1, se indican las fechas especiales relevantes y la respectiva actividad a ejecutar

Tabla 2

Fechas especiales y actividades respectivas

| Evento | Fecha | Actividad |
|-------------------------------|------------|---|
| Día del periodista | 9/02/2024 | Envío de masivo - comunicaciones |
| Día del contador publico | 1/03/2024 | Envío de masivo - comunicaciones |
| Día internacional de la mujer | 8/03/2024 | Taller apoyado por cajas de compensación / compañía de seguros – envío de masivo – comunicaciones |
| Día del hombre | 19/03/2024 | Envío de masivo - comunicaciones |
| Día de la secretaria | 26/04/2024 | Envío de masivo – comunicaciones |
| Día de los niños | 27/04/2024 | Taller temático presencial para los hijos de los funcionarios de la sede. |
| Día del bacteriólogo | 28/04/2024 | Envío de masivo - comunicaciones |
| Día del médico veterinario | 10/05/2024 | Conmemoración con programa especial en Bogotá y un reconocimiento |
| Día de la madre | 12/05/2024 | Envío de masivo - comunicaciones |
| Día de la familia | 15/05/2024 | Programas con la caja de compensación familiar |
| Aniversario ICA | 15/06/2024 | Evento especial de reconocimientos en el teatro. |

| | | |
|---------------------------------|------------|--|
| Día del padre | 16/06/2024 | Envío de masivo - comunicaciones |
| Día del zootecnista | 22/06/2024 | Programa especial de reconocimiento a nivel nacional |
| Día del abogado | 22/06/2024 | Envío de masivo - comunicaciones |
| Día del servidor público | 27/06/2024 | Programa especial con las cajas de compensación familiar |
| Día del economista | 3/07/2024 | Envío de masivo - comunicaciones |
| Día del conductor | 16/07/2024 | Reconocimiento especial a los conductores destacados durante el año |
| Día del comunicador | 4/08/2024 | Envío de masivo - comunicaciones |
| Día del abuelo | 25/08/2024 | Envío de masivo – comunicaciones |
| Día del amor y la amistad | 21/09/2024 | Envío de masivo - comunicaciones |
| Semana de receso de estudiantes | 7/10/2024 | Actividades para los hijos de los funcionarios cuando salen de vacaciones. |
| Halloween | 31/10/2024 | Programa especial con las cajas de compensación familiar – concurso de disfraces |
| Día del ingeniero agrónomo | 24/11/2024 | Programa especial de reconocimiento a nivel nacional |
| Día del brigadista | 6/12/2024 | Envío de masivo - comunicaciones |
| Festividades navideñas | 16/12/2024 | Programa especial con las cajas de compensación familiar – organización de fechas navideñas por dependencias |
| Celebración fin de año | 20/12/2024 | Programa especial con la caja de compensación familiar |

8.3.3 Méritos

8.3.3.1 Reconocimiento por méritos en actividades de impacto para la entidad.

- Certificado de reconocimiento por contribuciones excepcionales a proyectos clave.
- Invitación a eventos especiales en reconocimiento a logros sobresalientes.

8.3.4 Bonos

8.3.4.1 Descuento de almuerzo en almacenes de cadena

- Cupones de descuento para almuerzos en restaurantes locales asociados.

8.3.4.2 Descuento en cadena de gimnasio por estar vinculado a ICA.

- Tarifa preferencial en membresía de gimnasios asociados.

8.3.5 Actividades deportivas

8.3.5.1 Torneos deportivos

Los funcionarios podrán participar en eventos deportivos, de acuerdo a la gestión y asociación con la respectiva caja de compensación.

8.3.5.2 Incentivo al uso de la bicicleta

Dando cumplimiento al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016, se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los funcionarios públicos que laboran en la en el Instituto Colombiano Agropecuario - ICA, con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, así:

- a. Los servidores(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.
- b. Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
- c. Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
- d. Los funcionarios beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.

Conforme a la Resolución número 104833 del primero de septiembre de 2021, todos los funcionarios que usen permanentemente la bicicleta, podrán disfrutar de medio día de permiso remunerado por cada 30 días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta como su medio de transporte. En ningún caso este beneficio podrá exceder los ocho medios días en un año.

8.3.5.3 Bonificación por reconocimientos deportivos

Bonificación en asociación con establecimientos comerciales, cuando el funcionario traiga algún certificado o constancia de participación en un evento deportivo.

8.3.1 Actividades culturales

ICA tiene talento

Etapas:

- 1. Convocatoria y Selección de Talentos a Nivel Seccional:**
 - Se anunciará la convocatoria para que todos los funcionarios del ICA puedan inscribirse y mostrar sus talentos.
 - Se realizarán eventos a nivel seccional donde los participantes exhibirán sus talentos ante un panel de jueces o un público.
 - Los jueces evaluarán las actuaciones y seleccionarán a los mejores talentos de cada seccional.
- 2. Eliminatoria Final Nacional:**
 - Los finalistas de cada seccional competirán en la eliminatoria final nacional, donde mostrarán sus talentos ante un panel de jueces y una audiencia amplia.
 - Se llevará a cabo un evento que incluirá actuaciones en vivo de los participantes finalistas.
 - Los jueces seleccionarán a los ganadores en diferentes categorías, como música, danza, comedia, artes visuales, entre otras.
- 3. Reconocimientos y Premios:**
 - Se otorgarán premios y reconocimientos a los talentos destacados en cada categoría, así como menciones especiales para aquellos que hayan demostrado originalidad, creatividad o impacto emocional en sus presentaciones.
 - Se promoverá la participación de la audiencia mediante votaciones en vivo o interacciones en redes sociales para premiar al "favorito del público".

8.3.2 Desarrollo y bienestar personal

Por medio de la caja de compensación y de asociaciones con EPS y/o compañías de seguros a nivel nacional, se coordinarán charlas y actividades de desarrollo personal y bienestar dirigida a los funcionarios a nivel nacional a través de plataformas de streaming y otros mecanismos. A continuación, se mencionan las temáticas posibles a abordar:

8.3.2.1 Calidad de vida e integración

Hace referencia a los factores protectores que brinda el instituto en el momento de la vinculación relacionados con los factores emocionales y de protección a los colaboradores y su grupo familiar.

8.3.2.2 Ruta de destrezas y habilidades

Se promoverá al interior de las seccionales jornadas de integración social alrededor de las destrezas y habilidades con las que cuenten los colaboradores y la seccional, los cuales logren generar espacios sanos de esparcimiento y mejor utilización del tiempo libre.

8.3.2.3 Ruta de extensión a la familia de planes de integración

Algunos de los programas de destrezas y habilidades podrán ser extensivos a las familias de acuerdo a las temáticas de los mismos y teniendo como referencia el impacto positivo en los núcleos familiares.

8.3.2.4 Ruta de las emociones

Se crearán espacios de orientación profesional en un plan de escucha que aporte herramientas para reconocer, identificar y manejar sus emociones en el entendimiento de su naturaleza como ser humano social.

8.3.2.5 Ruta mes de la salud

A través de las diferentes EPS del nivel nacional se gestionarán actividades de promoción y prevención correspondientes al autocuidado de la salud.

8.3.2.6 Ruta seguro de vida

Todos los funcionarios del Instituto tanto los de Carrera Administrativa como los de Provisionalidad contarán con un seguro de vida que ampara a su grupo familiar en casos de enfermedades catastróficas y muerte del trabajador según lo establecido en la póliza.

8.3.2.7 Ruta seguridad social integral

Hace referencia a los programas ofrecidos por empresas promotoras de salud (EPS), administradores de fondo de pensiones y cesantías, administradoras de riesgos laborales (ARL), Fondos de vivienda (FNA) y cajas de compensación familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. Gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios.

8.3.2.8 Formación y desarrollo

Está relacionado con todos los aspectos inherentes al fortalecimiento de habilidades de carácter individuales y colectivas.

8.3.2.9 Ruta de fortalecimiento en habilidades blandas

Se trabajarán habilidades blandas a nivel nacional buscando reforzar las herramientas de resolución e identificación de emociones para beneficiar el buen clima laboral y la meta organizacional.

8.3.2.10 Charlas para teletrabajo / trabajo desde casa

Se ofrecerán charlas de manejo del teletrabajo, productividad en casa, etc.

8.3.2.11 Charlas de salud mental

Se ofrecerán charlas de salud mental para brindar herramientas prácticas sobre manejo del estrés, la ansiedad y la depresión. Los temas incluyen técnicas de relajación, mindfulness y cómo mantener un equilibrio emocional en el trabajo y la vida personal.

8.3.2.12 Bienestar espiritual

Se ofrecen charlas y actividades para explorar el bienestar espiritual y fortalecer la conexión con el yo interior. En asociación con cajas de compensación y aliados espirituales, se brindan espacios para la meditación, la reflexión y el crecimiento personal.

8.3.2.13 Talleres para prepensionados

Se proporcionarán talleres prácticos para quienes se están preparando para la jubilación. Estos talleres, desarrollados en colaboración con cajas de compensación, ofrecen orientación sobre temas financieros, emocionales y de estilo de vida para una jubilación saludable y satisfactoria.

8.3.2.14 Charlas para comunidades del sector agropecuario.

Se ofrecen charlas informativas sobre temas relevantes para las comunidades del sector agropecuario. Estas charlas, realizadas en colaboración con expertos del campo y cajas de compensación, abordan temas como técnicas agrícolas sostenibles, cuidado del medio ambiente y desarrollo rural.

8.3.2.15 Igualdad de oportunidades.

Se ofrecen charlas y talleres sobre diversidad e inclusión, sensibilización sobre género, igualdad salarial y eliminación de barreras para grupos minoritarios. Estas iniciativas buscan crear un entorno laboral más equitativo y respetuoso para todos.

8.3.3 Flexibilidad laboral

8.3.3.1 Permiso remunerado por antigüedad

Todo funcionario una vez cumpla un quinquenio al servicio del Instituto, podrá sumar un día de permiso remunerado siempre y cuando no tenga periodos acumulados, de la siguiente manera: Un día por cinco años, dos días por diez años y tres días desde 15 a 50 años de servicios. El mismo no es retroactivo para los funcionarios que llevan varios años en el Instituto.

| RANGO | DÍAS |
|---------------------------|-------------|
| 5 años | 1 día |
| 10 años | 2 días |
| 15 años de servicio o mas | 3 días |

8.3.3.2 Puente extendido

Se ha decidido implementar un beneficio adicional para los funcionarios del ICA, consistente en la concesión de un "puente extendido". Este beneficio permitirá a los empleados disfrutar de un día libre adicional al año, específicamente los días viernes. Sin embargo, para que este día libre se maximice y se convierta en un fin de semana prolongado, se establece que debe coincidir con un festivo nacional que caiga el día lunes. De esta manera, los empleados podrán disfrutar de un periodo extendido de descanso, desde el viernes hasta el lunes, aprovechando al máximo su tiempo libre y fomentando así un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Este puente extendido se otorgará para aquellas personas que realicen por lo menos 2 participaciones acreditadas y aprobadas en programas de formación enmarcados en el PIC 2024. Será concedido por el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá solicitarse al Grupo de Gestión del Talento Humano, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación al inicio de su efectividad. Para lo cual se verificará que la solicitud se adecue a las condiciones establecidas.

8.3.3.3 Descanso compensado

El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año es una situación administrativa en el que pueden encontrarse los servidores del ICA, consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso de acuerdo con la programación que establezca la Entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación de la prestación del servicio. La aplicación de esta medida dependerá de las necesidades del servicio.

Para la aplicación de esta medida el Instituto expedirá una circular en donde se señalarán los parámetros para el reconocimiento de este descanso, esta se dará a conocer oportunamente a todos los(as) servidores(as) a través de los medios de comunicación internos.

8.3.4 Bienestar laboral

8.3.4.1 Estaciones de descansos laborales

Se dispone para los colaboradores, estaciones de esparcimiento y descanso tales como, salas de almuerzo y toma de café, sofás o sitios de descansos momentáneos y se propone la implementación de espacio de juego o entretenimiento momentáneo para mejora de la productividad.

8.3.4.2 Parqueaderos de la entidad (USO)

Se propone revisar el uso del parqueadero de la entidad tanto de motos como carros y validar la capacidad, con el fin de determinar si es necesario realizar asociaciones con parqueaderos cercanos para cubrir la capacidad faltante o fomentar el uso de parqueadero en las instalaciones de las entidades a nivel nacional.

8.3.5 Asociaciones

8.3.5.1 Fondo nacional del ahorro

Los servidores públicos del ICA conforme a lo dispuesto en la Resolución No. 001152 del 15 de abril del 2008, podrán ahorrar el 10% del salario básico, de tal forma que el empleado asume el 5% de dicho aporte y el ICA coloca el otro 5%. El FNA realizará ferias de servicio permanentes para brindar mayor información de los beneficios.

- El funcionario podrá acceder a este beneficio teniendo en cuenta:
- Será otorgado a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y

provisionales del Instituto.

- El servidor público debe estar afiliado al FNA.
- Aplica para ahorros voluntarios bajo el convenio que el Instituto estableció para este fin. Es una mera liberalidad del Instituto.
- El servidor público deberá diligenciar el formato diseñado para este fin con las personas responsables del proceso.

8.3.5.2 Programa servimos

El programa "Servimos" Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

9. Estrategias del plan

Reconocer a los mejores servidores públicos del Instituto Colombiano Agropecuario.

- Establecer y gestionar el otorgamiento de incentivos no pecuniarios a los mejores servidores públicos, basados en criterios técnicos tales como la excelencia en el desempeño laboral, la participación en programas de formación y otros méritos relevantes y bajo el monitorio continuo por parte del grupo de gestión de talento humano.

Fomentar el trabajo en equipo.

- Realizar un concurso anual con enfoque en innovación para los equipos de trabajo del Instituto, incentivando la generación de ideas y proyectos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Premiar a la gerencia seccional que haya obtenido la mayor calificación en el índice de evaluación por dependencias, promoviendo la competencia saludable y el trabajo en equipo a nivel local.

Promover la integración familiar y el desarrollo personal de los colaboradores.

- Garantizar la planificación y ejecución eficiente de eventos, charlas y actividades especiales para promover la integración familiar, el bienestar emocional y el desarrollo personal de los colaboradores del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA).
- Incentivar el uso de permisos, bonificaciones e incentivos para reconocer y motivar a los colaboradores del ICA, fomentando su compromiso y bienestar laboral.

10. Metas e indicadores del plan

De acuerdo a lo planteado en el plan estratégico institucional “ICA más cerca del campo” 2023-2026, específicamente en el anexo 2. Se referencia la meta e indicador asociado con el plan de incentivos institucionales que engloba las estrategias planteadas anteriormente:

Tabla 3

Meta e indicador PEI 2023-2026

| Meta | Indicador | 2024 |
|--|---|------|
| Potenciar el diseño y ejecución de estrategias de bienestar laboral a nivel nacional y seccional que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del ICA y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal. | Programa de bienestar implementado a nivel nacional y seccional | 100% |

11. Roles y responsabilidades

- Grupo de gestión de talento humano:
 - Establecer y gestionar el otorgamiento de incentivos no pecuniarios a los mejores servidores públicos.
 - Supervisar el monitoreo continuo del desempeño laboral y la participación en programas de formación.
 - Coordinar la ejecución de eventos, charlas y actividades especiales para promover la integración familiar y el desarrollo personal.
 - Administrar el registro y seguimiento del uso de permisos, bonificaciones e incentivos.
- Directivos y subgerentes seccionales:
 - Apoyar y promover la participación de los colaboradores en programas de formación y desarrollo.
 - Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de innovación en sus respectivos departamentos.
 - Supervisar la implementación de estrategias de reconocimiento y motivación a nivel local.
- Líderes de equipos de trabajo:
 - Estimular la participación activa de sus equipos en el concurso de innovación y otras iniciativas.
 - Apoyar el desarrollo profesional y personal de los miembros de su equipo.
 - Fomentar la colaboración y el intercambio de ideas dentro del equipo.

12. Presupuesto

El presupuesto destinado para el plan de incentivos institucionales para la vigencia 2024 es de 550.000.000 COP.

Tabla 5.

Presupuesto plan de incentivos institucionales 2024

| Ítem | Actividades o entregable/ objeto del gasto | Mano de obra calificada - CPS | Servicios prestados a las empresas y servicios de producción |
|----------|--|-------------------------------|--|
| 1 | 174 Realizar la planeación y programación de eventos | \$ - | \$ 550.000.000 |
| 1.1 | Contratar los servicios de un operador logístico para que lleve a cabo la organización, administración y realización de eventos y/o actividades enmarcadas en los programas de bienestar de los funcionarios del ICA | | \$ 500.000.000 |
| 1.2 | Contratar los servicios de un operador logístico para que lleve a cabo la organización, administración y realización de eventos y/o actividades del grupo de talento humano | | \$ 50.000.000 |

13. Cronograma

Tabla 6.

Cronograma

| Estrategia | Meta | Actividad | Responsable de ejecución | Evidencia | Fecha inicial programada | Fecha final programada |
|------------|------|-----------|--------------------------|-----------|--------------------------|------------------------|
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|------------------------------------|---|-------|-----------|
| Reconocer a los mejores servidores públicos del Instituto Colombiano Agropecuario. | Establecer y gestionar el otorgamiento de incentivos no pecuniarios a los mejores servidores públicos, basados en criterios técnicos tales como la excelencia en el desempeño laboral, la participación en programas de formación y otros méritos relevantes y bajo el monitorio continuo por parte del grupo de gestión de talento humano.. | Revisión y ajuste de los criterios de selección de incentivos no pecuniarios. | Grupo de gestión de talento humano | Documento actualizado con criterios de selección. | Abril | Junio |
| | | Comunicación y difusión de los incentivos disponibles. | Grupo de gestión de talento humano | Correos electrónicos, carteles informativos. | Abril | Junio |
| Fomentar el trabajo en equipo. | Realizar un concurso anual con un enfoque en innovación que involucre a los equipos de trabajo del Instituto. | Planificación del concurso anual de innovación. | Grupo de gestión de talento humano | Plan de actividades del concurso. | Abril | Junio |
| | | Convocatoria y registro de participantes. | Grupo de gestión de talento humano | Lista de participantes registrados. | Abril | Junio |
| | Premiar a la gerencia seccional que haya obtenido la mayor calificación en el índice de evaluación por dependencias. | Evaluación y calificación de las gerencias seccionales. | Oficina asesora de planeación | Informe de calificaciones de las gerencias seccionales. | Abril | Octubre |
| Promover la integración familiar y el desarrollo personal de los colaboradores. | Garantizar la planificación y ejecución eficiente de eventos, charlas y actividades especiales para promover la integración familiar, el bienestar emocional y el desarrollo personal de los colaboradores del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA). | Diseño y planificación de los eventos | Grupo de gestión de talento humano | Programa detallado de eventos. | Abril | Noviembre |
| | | Ejecución y coordinación de los eventos. | Grupo de gestión de talento humano | Fotos, vídeos y testimonios de participantes. | Abril | Noviembre |
| | Incentivar el uso de permisos, bonificaciones e incentivos para reconocer y motivar a | Comunicación sobre el uso de permisos, bonificaciones | Grupo de gestión de talento humano | Correos electrónicos, carteles informativos. | Abril | Mayo |

| | | | | | | |
|--|----------------------------|---|--|--|-------|---------|
| | los colaboradores del ICA. | s e incentivos. | Oficina de tecnologías de información. | | | |
| | | Seguimiento y registro del uso de permisos, bonificacione s e incentivos. | Grupo de gestión de talento humano | Base de datos actualizada con registros de uso. | Abril | Octubre |

14. Bibliografía

Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) (2023). Plan estratégico institucional 2023 – 2026 “ICA – Más cerca del campo”. <https://www.ica.gov.co/getattachment/Modelo-de-P-y-G/Gestion-Misional-y-de-Gobierno/Plan-Estrategico-Institucional-2023-2026/Plan-Estrategico-2023-2026-ICA-mas-cerca-del-Campo.pdf.aspx?lang=es-CO>