

**RESOLUCIÓN No.104833  
(01/09/2021)**

***Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA para la vigencia fiscal 2021***

**LA GERENTE GENERAL  
DEL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO - ICA**

En uso de las facultades legales y en especial las otorgadas por el Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y Decreto 4765 de 2008 y demás normas concordantes, y

**CONSIDERANDO:**

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, “*por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*”, establece en su literal c) del artículo 14, que una de las finalidades del sistema obedece a la necesidad de “*estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades*”

Que el artículo 15 del citado Decreto, en el marco de los fundamentos del sistema de estímulos, consagró como principios axiológicos:

“(…)

*b) Equidad y justicia. Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que siga mejorando;*

“(…)

*d) Objetividad y transparencia. Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad;*

*e) Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos”*

Que el artículo 19 del mencionado Decreto señala 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*”.

**RESOLUCIÓN No.104833  
(01/09/2021)**

***Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA para la vigencia fiscal 2021***

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

Que la Ley 909 de 2004 *“por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”* señala en el literal d) del artículo 38, que los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

Que el Decreto 1083 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”* establece un sistema de estímulos conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de sus funciones, así como orientado al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 2.2.10.1 del citado Decreto indica que *“las entidades deberán organizar programas de estímulo con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través del programa de bienestar social”*

Que el artículo 2.2.10.8 *Ibidem*, dispone *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.”*

Que el Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, *“Por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba”, fue adoptado por el Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, a través de la Resolución No. 00005941 del 6 de mayo de 2019.*

Que el artículo 10° del citado Acuerdo, señaló la escala de calificación de la siguiente manera:

Nivel	Porcentaje
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor del 65% y menor que el 90%
No satisfactorio	Menor o igual a 65%

Que el Instituto Colombiano Agropecuario- ICA, mediante Resolución 21294 del 02 de marzo de 2018, adoptó el incentivo contenido en la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, para los

**RESOLUCIÓN No.104833  
(01/09/2021)**

***Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA para la vigencia fiscal 2021***

funcionarios públicos, consistente en medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, sin que exceda ocho (8) medios días remunerados al año.

Que el parágrafo 3, del artículo 3°, de la Ley 1857 de 2017 establece: “*Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con sus familias en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuenten los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar el descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario (...)*”

Que el Plan de Incentivos se enmarca en el Sistema de Estímulos, reglamentado en el artículo 2.2.10.1 del Título 10, Programa de estímulos y siguientes del Decreto 1083 de 2015, que hace referencia a los planes de Bienestar Social mediante los cuales se determina que las entidades deben organizar Programas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Que dada la importancia que tienen el servidor público y su labor, el Departamento Administrativo de la Función Pública los ha ubicado en el centro del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) y, de conformidad con el Decreto 1567 de 1998, ha reconocido que su enaltecimiento es un objetivo primordial, de manera que el sistema de estímulos para los servidores públicos resulta fundamental en las entidades públicas.

Que en virtud de lo anterior,

**RESUELVE:**

**PLAN DE ESTÍMULO E INCENTIVOS**

**ARTICULO 1. Adopción.** Adoptar el plan de estímulos e incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA, para la vigencia fiscal 2021.

**ARTICULO 2. Requisitos para acceder a los incentivos.** Para acceder a los incentivos en el Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, los servidores públicos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Acreditar tiempo continuo de servicio en la entidad no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar, nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicio.

**RESOLUCIÓN No.104833  
(01/09/2021)**

***Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA para la vigencia fiscal 2021***

**ARTICULO 3. Clases de incentivos.** Podrán otorgarse incentivos honoríficos, pecuniarios e incentivos no pecuniarios.

**Incentivos Honoríficos:** los incentivos honoríficos serán reconocimientos públicos a los empleados de carrera administrativa del Instituto que hayan cumplido cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35), cuarenta (40) y cuarenta y cinco (45) años de servicio.

**Incentivos Pecuniarios:** Son los reconocimientos económicos que se asignarán a los servidores públicos integrantes del mejor equipo de trabajo del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA.

**Incentivos no pecuniarios:** Están constituidos por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a los empleados inscritos en carrera administrativa o equipos de trabajo con nivel sobresaliente en su desempeño productivo; estos son:

- a) Programas de turismo gestionados con las cajas de compensación familiar.
- b) Bonos de Servicio asociados a las cajas de compensación familiar.
- c) Publicación de trabajos en los medios de divulgación del Instituto- ICA Comunica.
- d) Reconocimiento público a la labor desempeñada que se efectuará a través de una publicación en la intranet de la entidad y en el evento que se programe para el día del reconocimiento del servidor público, con copia a la historia laboral.
- e) Reconocimiento Beca para estudio de conformidad con lo que se establece en el artículo 11 de la presente resolución.

**PARÁGRAFO:** Los servidores públicos seleccionados como los mejores de la Entidad, solo podrán ser beneficiarios de un (1) incentivo de la presente estrategia.

**ARTÍCULO 4. Estrategias que componen el Plan de Estímulos e Incentivos.** Hacen parte del plan de estímulos e incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, las siguientes estrategias:

**Estrategias de incentivos:**

- a) Estrategia Mejores Servidores Públicos del Nivel Sobresaliente.
- b) Estrategia Mejores Equipos de Trabajo.
- c) Estrategia para Educación Formal.

**RESOLUCIÓN No.104833  
(01/09/2021)**

***Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA para la vigencia fiscal 2021***

**Estrategia de estímulos:**

- d) Estrategia para Programas de Educación Continuada.
- e) Estrategia de Salario Emocional.

**ARTÍCULO 5. Reconocimiento Público.** La Gerente General del Instituto y/o la Subgerente Administrativa y Financiera, anunciarán mediante acto público a los funcionarios que han sido seleccionados en la estrategia de incentivos contenida en el literal a) y b) del artículo 4º, de la presente resolución.

**ARTÍCULO 6. Del seguimiento al plan.** Corresponderá a los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto efectuar el seguimiento semestral al desarrollo del Plan de Estímulos e Incentivos.

**ARTÍCULO 7. Imputación presupuestal.** Los gastos que se ocasionen por concepto del reconocimiento de incentivos honoríficos y pecuniarios, correspondientes al Plan de Incentivos, se realizarán con cargo al rubro de Bienestar Social.

**CAPÍTULO I – INCENTIVOS  
ESTRATEGIA MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS**

**ARTÍCULO 8. Reconocimiento de los mejores servidores públicos por niveles ocupacionales.** Se otorgarán los incentivos a los mejores empleados de carrera administrativa, por cada nivel jerárquico, siempre y cuando en la evaluación de desempeño laboral se ubiquen en nivel sobresaliente.

**ARTÍCULO 9. Categorías.** Al interior del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA, se reconocerá incentivos de conformidad con las siguientes categorías:

- a) Mejor servidor público de carrera administrativa del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA.
- b) Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Profesional.
- c) Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Técnico.
- d) Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Asistencial.

**ARTÍCULO 10. Procedimiento de selección de los mejores servidores públicos.** La selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA se realizará de la siguiente manera:

1. El Grupo de Gestión del Talento Humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera con fundamento en el consolidado de evaluaciones de desempeño a

**RESOLUCIÓN No.104833  
(01/09/2021)**

***Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA para la vigencia fiscal 2021***

30 de abril de 2021, emitirá un listado en estricto orden descendente de los servidores de carrera administrativa cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente.

2. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, seleccionará como mejor servidor público de cada nivel jerárquico a quien en su categoría, además de cumplir con los requisitos de que trata el artículo 2 de la presente resolución, haya obtenido la más alta calificación en la evaluación del desempeño.
3. Si dentro del proceso de selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa por cada nivel jerárquico, se presenta empate en el puntaje obtenido en la calificación de la evaluación del desempeño, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, como elemento decisorio de desempate, realizará un sorteo mediante el mecanismo que establezca, dejando constancia de ello en el acta de la respectiva reunión.
4. 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 la más alta calificación en la evaluación de desempeño. En caso de presentarse empate, se aplicarán los mismos criterios de desempate establecidos para la selección del mejor servidor público de cada nivel jerárquico. En todos los casos, el servidor público seleccionado como el mejor de la Entidad, solo podrá ser beneficiario de un (1) incentivo no pecuniario de la presente estrategia.
5. El Grupo de Gestión del Talento Humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera comunicará la decisión a los mejores servidores públicos de carrera administrativa en cada categoría, a efecto que éstos elijan el incentivo no pecuniario de su preferencia y remitan su elección mediante comunicación escrita al Grupo de Gestión del Talento Humano, dentro del tiempo que para el efecto se señale. Sólo se podrá optar por uno de los incentivos no pecuniarios señalados en la presente resolución.
6. La Subgerencia Administrativa y Financiera, mediante resolución establecerá los mejores empleados y el tipo de incentivo escogido por éstos.

**ARTÍCULO 11. Reconocimiento Beca para estudio.** El mejor servidor público de carrera administrativa, podrá elegir el reconocimiento del incentivo no pecuniario que trata la presente resolución o una beca de estudio para un programa en la modalidad de educación no formal o posgrado en la modalidad de especialización en una institución educativa nacional pública o privada, financiado a través del Convenio ICA-ICETEX, de acuerdo con lo establecido en

**RESOLUCIÓN No.104833  
(01/09/2021)**

***Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA para la vigencia fiscal 2021***

el Capítulo VIII de la Resolución 00011399 del 6 de septiembre de 2016 “*Por el cual se adopta el estatuto de capacitación del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA*”.

**ARTÍCULO 12. Mejores equipos de trabajo.** Se entiende por equipo de trabajo el grupo de funcionarios de carrera administrativa que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.

**ARTÍCULO 13. Requisitos de los servidores públicos para la conformación de los equipos de trabajo.** Para conformar los equipos de trabajo, los servidores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Cumplir con las condiciones descritas en el artículo 2 de la presente resolución.
- b) Los servidores del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA solamente podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- c) Los equipos de trabajo al interior del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, podrán integrarse con empleados inscritos en carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y Gerencia Pública de los diferentes niveles jerárquicos.
- d) Cada equipo deberá conformarse con un número de mínimo tres (3) participantes y designará un representante, quien será el canal de comunicación de su equipo frente las áreas competentes.
- e) Durante el desarrollo de las actividades de mejores equipos de trabajo, los servidores públicos participantes deben actuar bajo los principios y valores establecidos en el Código de Integridad.

**Parágrafo 1.** Las anteriores condiciones serán objeto de evaluación por parte del Grupo de Gestión del Talento Humano y su incumplimiento conllevará a la no formalización de la inscripción del equipo.

**Parágrafo 2.** En el evento que uno de los integrantes del grupo, una vez inscrito se retire, solo podrá reemplazarse por otro servidor(a) público(a) que cumpla con los requisitos. En caso tal que el equipo no cumpla con el mínimo de participantes, quedará por fuera del proceso.

**Parágrafo 3.** El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones institucionales de quienes integran los equipos de trabajo.

**ARTÍCULO 14. Convocatoria.** El Instituto Colombiano Agropecuario – ICA a través de la Subgerencia Administrativa y Financiera, en coordinación con el Grupo de Gestión del Talento Humano, convocará a los funcionarios de planta de los diferentes niveles jerárquicos a participar en el incentivo de Mejores Equipos de Trabajo, a través de los medios de comunicación internos y los demás que sean necesarios para lograr su difusión dentro del periodo que establezca el cronograma.

**RESOLUCIÓN No.104833  
(01/09/2021)**

***Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA para la vigencia fiscal 2021***

**ARTÍCULO 15. Procedimiento.** La Subgerencia Administrativa y Financiera, en coordinación con el Grupo de Gestión del Talento Humano, previa verificación del cumplimiento de requisitos de participación de cada uno de los integrantes de los equipos de trabajo, convocará a una reunión con los equipos inscritos y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional a efecto de escuchar el tema propuesto, con el fin de evaluar la pertinencia y conveniencia de su desarrollo para la Entidad.

**PARAGRAFO:** Esta convocatoria se realizará siempre y cuando se asignen los recursos para otorgar el incentivo pecuniario a que tiene derecho el equipo ganador.

**ARTICULO 16. Implementación de la propuesta. (50 puntos).** El equipo participante deberá desarrollar lo establecido en su propuesta, de acuerdo con la metodología y cronograma determinado en la misma.

En el desarrollo de dicha propuesta, los equipos de trabajo contarán hasta con dos (2) asesorías conceptuales relativas a la temática en desarrollo de los proyectos, las cuales serán organizadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación y la dependencia que tenga conocimiento del tema.

La propuesta deberá implementarse en un término de cuatro (4) meses y se deberá presentar como mínimo un avance a la mitad del tiempo de implementación para que el grupo evaluador analice los avances y las dificultades que se presenten y de las recomendaciones pertinentes.

Para el desarrollo de la propuesta el equipo participante deberá realizar aplicación de la prueba de su propuesta dejando evidencia a través de actas de reunión respaldadas con las firmas de los participantes, las cuales deberán hacer parte del informe final.

Para la presente vigencia las propuestas de los equipos de trabajo participantes, deben estar asociadas a los objetivos, estrategias y/o productos del plan de acción Institucional, que permitan promover la construcción y fortalecimiento de los procesos misionales del Instituto.

**ARTÍCULO 17. Procedimiento de selección del mejor equipo de trabajo.** El procedimiento será el siguiente:

- a) El Grupo de Gestión del Talento Humano, emitirá en la convocatoria los requisitos de selección del mejor equipo de trabajo, así como los términos y el cronograma respectivo. La convocatoria se emitirá en el transcurso del primer semestre de la respectiva vigencia.
- b) El equipo de trabajo deberá ser inscrito por el representante ante el Grupo de Gestión del Talento Humano por medio de correo electrónico indicado en la información de la

**RESOLUCIÓN No.104833  
(01/09/2021)**

***Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA para la vigencia fiscal 2021***

convocatoria o por memorando SISAD (o la plataforma que haga sus veces) en las fechas establecidas en el cronograma.

- c) Establecidos los parámetros de evaluación y calificación, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación designará un Equipo Evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el proceso, para la evaluación de los mismos y la selección de los mejores equipos de trabajo de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015. Para ello se podrá contar con cuatro (4) personas entre quienes participen funcionarios del Instituto y/o expertos externos que brinden apoyo en el análisis, estudio y calificación de las propuestas. La designación de los expertos que conformarán el equipo evaluador debe hacerse dando cumplimiento a las fechas establecidas en el cronograma de la convocatoria.
- d) El Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizará audiencia pública para la sustentación de los proyectos ante los funcionarios del Instituto, con la participación del equipo evaluador designado para el apoyo en la calificación de los proyectos.
- e) Los jurados designados calificarán los proyectos de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos, cuyos resultados serán entregados al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- f) Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- g) El Comité Institucional de Gestión y Desempeño seleccionará al mejor equipo de trabajo, de acuerdo con la calificación emitida por parte de los jurados designados.
- h) El resultado será consignado en un acta que firmarán los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y será enviada al Gerente General para que, mediante acto administrativo, formalice la selección y el respectivo reconocimiento.
- i) El Comité Institucional de Gestión y Desempeño informará al mejor equipo de trabajo el reconocimiento pecuniario previsto en el plan de incentivos de acuerdo a la disponibilidad. También hará el respectivo seguimiento a la gestión de la entrega el mismo en el Grupo de Gestión Financiera.

**ARTÍCULO 18. Definición de empates.** En caso de empate los reconocimientos pecuniarios se distribuirán y serán pagados por partes iguales, entre los miembros de los equipos que ocuparon el primer lugar.

**ARTÍCULO 19. Criterios para la evaluación de los proyectos.** Para la evaluación de los proyectos postulados a mejor equipo de trabajo cuya inscripción sea aceptada formalmente por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Equipo Evaluador del ICA tendrá en cuenta los criterios de valoración que se describen a continuación:

**RESOLUCIÓN No.104833  
(01/09/2021)**

***Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA para la vigencia fiscal 2021***

Criterios	Porcentaje
<b>Impacto:</b> El beneficio real del proyecto para la entidad, los aportes y problemas resuelve o la mejora de procesos y procedimientos.	<b>30%</b>
<b>Eficacia:</b> Logro de los objetivos y metas programadas en términos de tiempo, calidad y optimización de los recursos disponibles tanto internos como externos.	<b>40%</b>
<b>Innovación y creatividad:</b> Creatividad, desarrollo de aspectos innovadores, originales y destacados para el ICA.	<b>30%</b>

**PARÁGRAFO.** Cada uno de los criterios tendrá la calificación en el valor en porcentaje que se estableció en el cuadro anterior, los cuales serán la base para la definición del mejor equipo de trabajo.

**ARTICULO 20. Rol del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Evaluador.**

1. Evaluar la pertinencia de los proyectos postulados presentados con fundamento en lo establecido en los artículos 16 y 19 de la presente resolución.
2. Designar al Equipo Evaluador.
3. Participar en la sustentación pública programada.
4. Presentar los resultados de la evaluación.

**PARÁGRAFO.** Si un miembro del jurado postula proyectos desde su área de trabajo, el Gerente General mediante acto administrativo designará el reemplazo correspondiente.

**ARTÍCULO 21. Montos.** Los montos destinados para el reconocimiento del incentivo del mejor equipo de trabajo del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA se discriminan de la siguiente manera:

- a) Primer puesto del mejor equipo de trabajo del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA se destinará un incentivo pecuniario de hasta seis (6) S.M.M.L.V.
- b) Segundo puesto del mejor equipo de trabajo se destinará incentivo de hasta cuatro (4) S.M.M.L.V.
- c) Tercer puesto del mejor equipo de trabajo se destinará incentivo de hasta dos (2) S.M.M.L.V.

**ARTÍCULO 22. Sanciones.** Al equipo de trabajo que se le demuestre en cualquier etapa de la convocatoria que el proyecto es producto de plagio, automáticamente le será retirada su postulación o reconocimiento, sin perjuicio de las acciones disciplinarias y legales respectivas.

**RESOLUCIÓN No.104833  
(01/09/2021)**

***Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA para la vigencia fiscal 2021***

**ARTÍCULO 23. 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 diez (10) S.M.M.L.V a través de los programas que ofrezcan las Cajas de Compensación Familiar ubicadas en la jurisdicción respectiva, para que sea disfrutado por los servidores públicos que hayan contribuido a la obtención de los resultados de la evaluación de la Gerencia Seccional.

**ARTÍCULO 24. Definición de empates.** Si dentro del proceso de selección de la mejor seccional se presenta empate en el puntaje obtenido en la evaluación por dependencias que adelanta anualmente la Oficina Asesora de Planeación, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, como instancia decisoria de desempate, realizará un sorteo mediante el mecanismo que establezca, dejando constancia de ello en el acta de la respectiva reunión.

## **CAPITULO II**

### **ESTIMULOS ESTRATEGIA SALARIO EMOCIONAL**

**ARTÍCULO 25. Propósito.** Como parte de los Estímulos para los servidores que se encuentran vinculados a la planta del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA y a fin de fortalecer la estrategia para enriquecer la vida laboral y la familiar, se crea la Estrategia de Salario emocional entendido como, **todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre el ambiente laboral** e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

**ARTÍCULO 26. Ámbito de aplicación.** Este estímulo es aplicable a todos los servidores públicos de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción que se encuentren vinculados a la planta del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA.

**ARTÍCULO 27. Aplicación de la Estrategia.** La estrategia de Salario Emocional pretende estimular la corresponsabilidad de los servidores con la entidad, dichos estímulos se relacionan a continuación y podrán disfrutarse siempre y cuando se cumplan con los requisitos para cada uno de ellos.

1. La administración establece el incentivo del día del cumpleaños para todos los servidores públicos de la Planta de Personal del Instituto. En caso de que el día sea durante el fin de semana o festivo, se disfrutará un día de la semana inmediatamente siguiente, concertado con el jefe inmediato.

**RESOLUCIÓN No.104833  
(01/09/2021)**

***Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA para la vigencia fiscal 2021***

2. Medio día libre por cada treinta (30) días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta, sin que exceda ocho (8) medios días remunerados al año. Este estímulo está contemplado en la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016.
3. Jornadas anuales de integración familiar. El Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, conforme a la medida de protección de la familia, otorgará a cada servidor(a) de la Entidad un día de no 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 parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017.
4. Tiempo 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.

**PARÁGRAFO:** Para el reconocimiento y disfrute de los estímulos anteriormente enunciados, se deberán solicitar por escrito con una antelación de diez (10) días hábiles ante al Grupo de Gestión del Talento Humano y con el visto bueno del superior inmediato, especificando el estímulo a disfrutar, con los soportes respectivos, cuando aplique.

**ARTÍCULO 28: Vigencia.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE y CUMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C. al primer (01) día de septiembre de 2021.



**DEYANIRA BARRERO LEÓN**  
Gerente General

Proyectó: Víctor Alfonso Garrido- Asesor Subgerencia Administrativa y Financiera  
Luz Andrea Jaramillo Acero- Asesora Subgerencia Administrativa y Financiera  
Revisó: Liliana Fernández Muñoz- Subgerente Administrativa y Financiera  
Juan Fernando Roa Ortiz - Jefe Oficina Asesora Jurídica  
Aprobó: Liliana Fernández Muñoz – Subgerente Administrativa y Financiera  
Juan Fernando Roa Ortiz- Jefe Oficina Asesora Jurídica