



INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS ICA

2023

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FEBRERO, 2023

BOGOTÁ D.C

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4



ALCANCE	4
MARCO LEGAL	5
CONCEPTOS TÉCNICOS DEL PLAN DE BIENESTAR	5
CALIDAD DE VIDA	5
CAMBIO ORGANIZACIONAL	5
CLIMA ORGANIZACIONAL	6
CULTURA ORGANIZACIONAL	6
RIESGO PSICOSOCIAL	6
ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	6
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	6
MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL	7
INCENTIVOS	7
RESPONSABLE	8
INTERVENCIÓN – RUTAS DE BIENESTAR	8
CALIDAD DE VIDA E INTEGRACIÓN	8
RUTA DE DESTRESAS Y HABILIDADES	8
RUTA DE EXTENSIÓN A LA FAMILIA DE PLANES DE INTEGRACIÓN	9
RUTA DE LAS EMOCIONES	9
RUTA SEMANA DE LA SALUD	9
RUTA SEGURO DE VIDA	9
CONMEMORACIÓN ANIVERSARIO	9
RUTA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	9
SALARIO EMOCIONAL	10
DÍA POR CUMPLEAÑOS	10
INCENTIVO AL USO DE LA BICICLETA	10
OTORGAMIENTO DE PERMISOS ESPECIALES POR QUINQUENIO	10
OTORGAMIENTO POR MATRIMONIO	10
DÍA DE LA FAMILIA	10
FORMACION Y DESARROLLO	11
RUTA DE FORTALECIMIENTO EN HABILIDADES BLANDAS	11

RECONOCIMIENTO	11
RUTA DE RECONOCIMIENTO AL MEJOR FUNCIONARIO DEL NIVEL NACIONAL	11
RUTA DE RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CARRERA POR NIVELES OCUPACIONALES.	11
RUTA FECHAS ESPECIALES	11
Cronograma de actividades Plan de Bienestar e Incentivos	11
CRONOGRAMA DE RECONOCIMIENTOS BIENESTAR SOCIAL	13
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	15

INTRODUCCIÓN

El plan de bienestar e incentivos está encaminado a mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral a través de actividades tales como medición de clima laboral, adaptación al cambio organizacional, preparación a los pre pensionados, cultura organizacional, trabajo en equipo, incentivos y demás actividades que permitan mantener un ambiente de laboral satisfactorio en nuestra entidad.

El Instituto Colombiano Agropecuario ICA se encuentra comprometido con el bienestar de los colaboradores, motivo por el cual se establece un plan de bienestar e incentivos para el año 2023, en el cual se identificaron las actividades a llevar a cabo en pro de establecer un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer el plan de bienestar e incentivos para los colaboradores del Instituto Colombiano Agropecuario ICA que permita mejorar la cultura organizacional desde lo individual y lo colectivo en pro de mantener un ambiente organizacional favorable orientado al cumplimiento de la misión institucional y la satisfacción de nuestros usuarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Intervenir la medición de clima organizacional realizada en el año 2021 con el fin de mejorar el ambiente laboral en la Entidad.
- Desarrollar e implementar las Optimizar condiciones laborales que tiendan a favorecer un ambiente de trabajo en pro de un mejor desarrollo, creatividad, identidad, participación de los funcionarios, así como eficiencia y efectividad en su desempeño.
- Fortalecer valores organizacionales que redunden en la mejor prestación del servicio, haciendo énfasis en el compromiso con el Instituto y el sentido de pertenencia e identidad.
- Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación asertiva entre funcionarios.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- Implementar acciones integrales orientadas a fomentar el equilibrio de vida laboral y familiar de los servidores del Instituto.
- Realizar un reconocimiento público a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción, de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 de Función Pública.
- Preparar a los funcionarios que cumplan requisitos en edad y tiempos de servicios para el retiro buscando contribuir a su nuevo proyecto de vida acorde a su condición individual.

ALCANCE

El programa de Bienestar e incentivos aplica a todos los servidores públicos, contratistas, aprendices SENA, supernumerarios, practicantes y pasantes en las diferentes dependencias del Instituto Colombiano Agropecuario ICA.

MARCO LEGAL

- Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de septiembre 23/2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de mayo 26/2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

CONCEPTOS TÉCNICOS DEL PLAN DE BIENESTAR

CALIDAD DE VIDA

La Calidad de Vida Laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP¹, como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

CAMBIO ORGANIZACIONAL

El cambio organizacional es una estrategia organizacional que responde a la necesidad que presenta una compañía de realizar cambios. Ello, con el fin de mejorar la gestión administrativa, social, así como técnica de la organización.

Cartilla DAFP "La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión" c. Cambio Organizacional pag.14.

¹Cartilla DAFP "La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión" 2.1 Calidad de Vida Laboral : Base para la cultura de lo Público pág. 12.

CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos.

Cartilla DAFP "La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión" 2.1 Calidad de Vida Laboral : Base para la cultura de lo Público. a. Clima Laboral pag.12.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Hace referencia al sentido compartido asociado con las creencias, suposiciones y valores asociados con la forma en que se realiza el trabajo y las normas que guían el comportamiento de una organización.

Cartilla DAFP "La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión" 2.1 Calidad de Vida Laboral : Base para la cultura de lo Público. a. Cultura Organizacional pag. 13.

RIESGO PSICOSOCIAL

Comprende los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2.008 Ministerio de Protección Social Artículo 5. Factores Psicosociales.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Programa de Bienestar e Incentivos establecido se lleva a cabo con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral y comprenderá las siguientes actividades:

1. Actividades deportivas.
2. Actividades de recreación y entretenimiento.
3. Actividades artísticas y culturales.
4. Capacitación informal.
5. Preparación al retiro laboral.
6. Estímulos e incentivos.
7. Calidad de vida laboral.
8. Intervención a la Medición del clima laboral.
9. Fortalecimiento del trabajo en equipo.

Las actividades contempladas en el plan de bienestar están encaminadas a velar por la sana convivencia y a mejorar el clima organizacional en la entidad.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

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
- Trabajo en equipo

Y para blindar:

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

INCENTIVOS

Criterios para recibir incentivos no pecuniarios

- a. Selección mejor servidor público del nivel Nacional. Funcionario nombrado de carrera y libre nombramiento.
- b. Selección de los mejores servidores públicos de carrera por niveles ocupacionales.

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.

Los incentivos se entregarán en la conmemoración del aniversario del Instituto que se lleva a cabo el día 16 de junio y consiste en la entrega de un reconocimiento como mención de honor al mejor servidor público del periodo.

RESPONSABLE

Dentro de las funciones que tienen la Subgerencia Administrativa y Financiera y a través del Grupo de Gestión de Talento Humano, está la de ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral, con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus cualidades.

INTERVENCIÓN – RUTAS DE BIENESTAR



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.

RUTA DE DESTRESAS 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.

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.

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.

RUTA SEMANA 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.

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.

CONMEMORACIÓN ANIVERSARIO

Se llevará a cabo la conmemoración del aniversario del Instituto por parte de la entidad, a través de una ceremonia en la cual se entregarán los reconocimientos honoríficos por lustros de antigüedad de 5 a 45 años en el nivel nacional.

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.

SALARIO EMOCIONAL

El Salario Emocional son 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.

DÍA POR CUMPLEAÑOS

Todos los servidores públicos de la planta de personal del instituto podrán disfrutar de un día libre ordinario como incentivo con ocasión del día de cumpleaños, conforme a lo dispuesto en la Resolución número 104833 del primero de septiembre de 2021, el cual será otorgado durante el mes del cumpleaños y bajo la aprobación del jefe inmediato. El mismo no será acumulable con otros días entregados.

INCENTIVO AL USO DE LA BICICLETA

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.

OTORGAMIENTO DE PERMISOS ESPECIALES POR QUINQUENIO

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.

OTORGAMIENTO POR MATRIMONIO

Todo funcionario que contraiga matrimonio, podrá solicitar un permiso remunerado por tres días, previo acuerdo con el jefe inmediato y cumpliendo dicho registro a través del link dispuesto por Talento Humano para tal fin.

DÍA DE LA FAMILIA

Todos los funcionarios del Instituto contarán con un día en el semestre el cual será destinado a compartir espacios en familia o en su defecto el Instituto a través de sus programas o actividades generará dichos espacios de integración.

FORMACION Y DESARROLLO

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

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.

RECONOCIMIENTO

Hace referencia al plan de estímulos y reconocimientos honoríficos otorgador por la entidad.

RUTA DE RECONOCIMIENTO AL MEJOR FUNCIONARIO DEL NIVEL NACIONAL

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.

RUTA DE RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CARRERA POR NIVELES OCUPACIONALES.

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.

RUTA FECHAS ESPECIALES

El ICA reconocerá las fechas especiales, tales como el día de la secretaria, del niño, del médico veterinario, ingeniero agrónomo y conductor, a través de masivos y mediante un destacamento especial y publico a un profesional que celebre su profesión en cada fecha.

Cronograma de actividades Plan de Bienestar e Incentivos

Tabla No. 1

<u>ACTIVIDAD</u>	<u>PRODUCTO</u>	<u>FECHA DE CUMPLIMIENTO</u>
-------------------------	------------------------	-------------------------------------

Aprobación del Plan de trabajo.	Plan de Bienestar e Incentivos	30 de marzo 2023
Proyección Acto administrativo del Plan de Bienestar e Incentivos 2023	Proyecto resolución	15 de febrero 2023
Presentación de la Resolución de Bienestar e Incentivos a la Comisión de Personal	Proyecto resolución	24 de febrero 2023
Realizar ajustes al proyecto de resolución	Proyecto resolución ajustada	26 de febrero 2023
Presentación del Plan de trabajo y resolución de Bienestar e Incentivos al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para consideración, ajustes y aprobación	Acta de reunión	28 de febrero 2023
Resolución de Bienestar e Incentivos aprobada y publicada	Resolución de Bienestar e Incentivos aprobada y publicada	1 de abril 2023
Medición Clima Organizacional 2023	Documento - Estudio Técnico	17 de abril 2023
Socialización de la Resolución con los funcionarios de la entidad	Socialización Intranet y a través de masivos ICA comunica	2 de marzo 2023
Diseñar actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evalúa el impacto de estas actividades	Cronograma de actividades de programas para la desvinculación	30 de julio 2023
Registrar los eventos de Salario Emocional en una base sistematizada donde se registre cuantos funcionarios fueron beneficiados	Base de consulta y generadora de reportes	15 noviembre 2023

Registrar los eventos de Calidad de Vida e Integración en una base sistematizada donde se registre cuantos funcionarios fueron beneficiados	Base de consulta y generadora de reportes	15 de noviembre 2023
Registrar los eventos de Reconocimiento en una base sistematizada donde se registre cuantos funcionarios fueron beneficiados	Base de consulta y generadora de reportes	15 de noviembre 2023

Fuente: Cronograma de actividades ejecución Plan de Bienestar 2023.

CRONOGRAMA DE RECONOCIMIENTOS BIENESTAR SOCIAL

Tabla No. 2

➤ **Actividades de Ejecución**

Actividad	Fecha de ejecución	Observaciones
DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER	ABRIL	Taller virtual para todo el país
DIA DE LOS NIÑOS	ABRIL	Taller de plastilina o pintura virtual para todo el País
DIA DE LA SECRETARIA	ABRIL	Celebración especial País
DIA DE LA FAMILIA	MAYO	Programas con la caja de compensación familiar
DIA DEL MEDICO VETERINARIO	MAYO	Conmemoración con programa especial en Bogotá y un reconocimiento nacional
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	JUNIO - NOVEIMBRE	Programa especial con las cajas de compensación familiar País
ANIVERSARIO N. 61 ICA	JUNIO	Programa especial de reconocimientos en el teatro Roberto arias Pérez de Colsubsidio
DIA DEL ZOOTECNISTA	JUNIO	Programa especial de reconocimiento país

PROGRAMA PREPARACION AL RETIRO LABORAL	AGOSTO	Talleres de sensibilización en la etapa de retiro laboral
FIESTA DE LOS NIÑOS	OCTUBRE	Programa especial con los niños
DIA DEL INGENIERO AGRONOMO	NOVIEMBRE	Programa especial de reconocimiento país
CELEBRACION FIN DE AÑO	DICIEMBRE	Programa especial con la caja de compensación familiar

➤ **Actividades de Reconocimiento Público**

Actividad	Fecha de ejecución	Observaciones
DIA DEL PERIODISTA	FEBRERO	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DEL CONTADOR PUBLICO	MARZO	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DEL HOMBRE	MARZO	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DEL BACTERIOLOGO	ABRIL	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DE LA MADRE	MAYO	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DEL ABOGADO	JUNIO	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DEL ECONOMISTA	JULIO	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DEL PERIODISTA Y COMUNICADOR	AGOSTO	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DEL AMOR Y LA AMISTAD	SEPTIEMBRE	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA

➤ **Actividades Programa Estímulos y Reconocimientos**

Actividad	Fecha de ejecución	Observaciones
MEJORES FUNCIONARIOS CARRERA VIGENCIA 2023	AGOSTO	NIVEL NACIONAL
MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO VIGENCIA 2023	AGOSTO	NIVEL NACIONAL
SECCIONAL DESTACADA VIGENCIA 2022	AGOSTO	NIVEL NACIONAL

ENCUENTROS DEPORTIVOS ZONALES	SEGUNDO SEMESTRE	NIVEL NACIONAL
ENCUENTRO DEPORTIVO NACIONAL	SEGUNDO SEMESTRE	NIVEL NACIONAL

Fuente: Cronograma de actividades eventos de Bienestar Institucional 2023.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El seguimiento se realizará de conformidad con el cronograma de actividades y su cumplimiento, mediante forms:

<https://forms.office.com/r/R6t4eGgQCp>

1. INDICADOR

Actividades programadas en el cronograma del plan de bienestar e incentivos 2023 de la siguiente manera:

Actividades realizadas del cronograma del plan de bienestar e incentivos 2023 /
Actividades programada del cronograma del plan de bienestar e incentivos 2023.