

**RESOLUCIÓN No.00011088
(4/09/2023)**

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario-ICA para la vigencia fiscal 2023

**EL 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.00011088
(4/09/2023)**

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario-ICA para la vigencia fiscal 2023

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 Ibídem, 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%

**RESOLUCIÓN No.00011088
(4/09/2023)**

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario-ICA para la vigencia fiscal 2023

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 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 párrafo 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:

ARTICULO 1. Adopción. Adoptar el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario- ICA, para la vigencia fiscal 2023.

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) No encontrarse en periodo de prueba
- d) Acreditar, nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicio.

**RESOLUCIÓN No.00011088
(4/09/2023)**

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario-ICA para la vigencia fiscal 2023

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) Programa de descanso para el funcionario y su núcleo familiar (primer grado de consanguinidad) gestionados con las cajas de compensación familiar en el nivel nacional.
- 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 acuerdo con lo establecido 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.

Estrategia de estímulos:

**RESOLUCIÓN No.00011088
(4/09/2023)**

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario-ICA para la vigencia fiscal 2023

- a) Estrategia para Programas de Educación Continuada.
- b) Estrategia de Salario Emocional.

ARTÍCULO 5. Reconocimiento Público. El Gerente General del Instituto y/o el (la) Subgerente Administrativo (a) y Financiero (a), anunciarán mediante acto público los funcionarios que han sido seleccionados en la estrategia de incentivos contenida en el literal a) del artículo 4º, de la presente Resolución.

ARTÍCULO 6. Del seguimiento al plan. Corresponderá al Grupo de Gestión del Talento Humano efectuar el seguimiento trimestral al desarrollo del Plan de Estímulos e Incentivos y presentar un informe del cumplimiento del mismo al Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto.

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 CDP 21523 de 2023.

**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 reconocerán 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 30 de marzo de 2023, emitirá un listado en estricto orden descendente de los servidores de carrera administrativa cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente.

**RESOLUCIÓN No.00011088
(4/09/2023)**

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario-ICA para la vigencia fiscal 2023

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 como reconocimiento del incentivo no pecuario, el acceso a una beca de estudio para un programa en programas 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 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.

**RESOLUCIÓN No.00011088
(4/09/2023)**

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario-ICA para la vigencia fiscal 2023

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 a 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 La Política de Integridad Pública, Código de Integridad y Conflicto de Interés.
- f) Cada equipo deberá designar un representante, quien será el canal de comunicación de su equipo frente a las áreas competentes.

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 del Grupo de Gestión del Talento Humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera, 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.

ARTÍCULO 15. Procedimiento. El Grupo de Gestión del Talento Humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera, 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

**RESOLUCIÓN No.00011088
(4/09/2023)**

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario-ICA para la vigencia fiscal 2023

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

PARÁGRAFO 2: En caso de empate de las propuestas seleccionadas, se definirá por sorteo dejando constancia de ello en acta debidamente firmada por quienes intervengan en el mismo.

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 podrán solicitar hasta dos (2) asesorías conceptuales relativas a la temática en desarrollo de los proyectos, las cuales serán gestionadas 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 tres (3) 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 dé las recomendaciones pertinentes.

Para el desarrollo de la propuesta el equipo participante deberá realizar la 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 nuevos 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 indicando la información de la convocatoria en las fechas establecidas en el cronograma.

**RESOLUCIÓN No.00011088
(4/09/2023)**

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario-ICA para la vigencia fiscal 2023

- c) el Comité Institucional de Gestión y Desempeño evaluará 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.
- d) El Comité Institucional de Gestión y Desempeño calificara los proyectos de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos.
- e) Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- f) 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.
- g) El Comité Institucional de Gestión y Desempeño informará al mejor equipo de trabajo el reconocimiento pecuniario previsto en el plan de incentivos de acuerdo con 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:

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

PARÁGRAFO. Cada uno de los criterios tendrá la calificación en el valor 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.

**RESOLUCIÓN No.00011088
(4/09/2023)**

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario-ICA para la vigencia fiscal 2023

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. Participar en la sustentación pública programada.
3. Presentar los resultados de la evaluación.
4. Votar por el mejor equipo de trabajo.

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.

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 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.

ARTÍCULO 24. 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.

PÁRAGRAFO: Escogencia del reconocimiento: La Seccional destacada, deberá definir e informar dentro de los 5 días siguientes al recibo de las propuestas, la actividad que deseen desarrollar, de lo contrario la Subgerencia Administrativa y Financiera la determinará.

ARTÍCULO 25. 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

**RESOLUCIÓN No.00011088
(4/09/2023)**

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario-ICA para la vigencia fiscal 2023

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 26. 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 27. 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 28. 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, de la siguiente manera:

1. Permiso remunerado por cumpleaños

La administración otorgará un (1) día de permiso remunerado en la fecha del cumpleaños, en caso de que el día sea durante el fin de semana o festivo, se disfrutará en la semana inmediatamente siguiente a aquel. Este permiso no será acumulable con otros días de permiso o de descanso remunerado.

Será concertado con el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá informarse 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.

2. Incentivo uso de la bicicleta

**RESOLUCIÓN No.00011088
(4/09/2023)**

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario-ICA para la vigencia fiscal 2023

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.

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 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. 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.

5. Permiso remunerado por matrimonio.

RESOLUCIÓN No.00011088
(4/09/2023)

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario-ICA para la vigencia fiscal 2023

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.

6. Permiso remunerado por antigüedad

El Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, concederá a los servidores públicos, permiso remunerado por antigüedad cada vez que cumplan (5) años de servicio de lasiguiente manera:

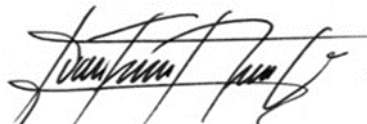
RANGO	DIAS
5 años	1 día
10 años	2 días
15 años de servicio o mas	3 días

La solicitud de permiso remunerado por antigüedad debe realizarse al Grupo de Gestión del Talento Humano, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación al inicio de su efectividad y deberá ser concertada con el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación en la prestación del servicio.

ARTÍCULO 29: 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 a los cuatro (4) días del mes de septiembre de 2023



JUAN FERNANDO ROA ORTIZ
Gerente General

Proyectó: Víctor Alfonso Garrido Velilla – Subgerencia Administrativa y Financiera
Luz Andrea Jaramillo Acero – Subgerencia Administrativa y Financiera
Vo. Bo: Fabián Ernesto Sánchez Castillo – Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano
Vo. Bo: Paula Andrea Cepeda Rodríguez – Subgerente Administrativa y Financiera
Vo. Bo: Ricardo Andrés Vargas Infante – Jefe de Oficina Asesora Jurídica