



**RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)**

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

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 del año 2015 y el Decreto 4765 de 2008

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 *establece el (sic) sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*, con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, de igual forma elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los mismos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 ordena que *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”*.

Que de conformidad a lo anterior 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 en el título V del Decreto 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998, se regula lo concerniente al Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos.

Que el artículo 85 de la disposición citada establece que *“Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”*.

Que en virtud de lo anterior, el Gerente General.

**RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)**

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

RESUELVE

**CAPÍTULO I.
SISTEMA DE ESTÍMULOS**

ARTÍCULO 1. OBJETO. Establecer el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA, mediante la implementación de Programas de Bienestar social e Incentivos, los cuales estarán conformados por las actividades de salud integral y salud ocupacional, desarrollo personal, deportivos recreativos y culturales y los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

ARTÍCULO 2. FINALIDADES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS: Son finalidades del Sistema de Estímulos, las siguientes:

- a.) Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del Talento Humano se manejen integralmente en función del Bienestar Social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- b.) Ser herramientas de gestión a la entidad pública para que construya una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- c.) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de la entidad.
- d.) Motivar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

ARTÍCULO 3. FINALIDADES DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

- a) Contribuir integralmente con los procesos de administración del Talento Humano.
- b) Proporcionar herramientas de gestión a directivos y funcionarios para construir un clima laboral adecuado en la organización.
- c) Reconocimiento de Incentivos destinados a motivar resultados favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.
- d) Mejorar la calidad de vida de los funcionarios.
- e) Integrar a los servidores públicos y su grupo familiar a través de los programas de bienestar social.
- f) Aumentar los niveles de satisfacción, eficiencia y efectividad y la identificación del

**RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)**

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

empleado con el servicio de la entidad.

**CAPITULO II.
PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL**

ARTÍCULO 4. CARACTERISTICAS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.

Los programas de bienestar social se elaborarán y desarrollarán anualmente respondiendo a estudios técnicos, a partir de la identificación de las necesidades y expectativas de los empleados como procesos permanentes y teniendo en cuenta las directrices institucionales orientadas a contribuir el mejoramiento de las condiciones personales y familiares bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

PARÁGRAFO ÚNICO. Dentro de estos programas se tendrán en cuenta necesidades individuales y grupales que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional.

ARTÍCULO 5. BENEFICIARIOS. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados del Instituto y su grupo familiar, que cumplan los requisitos en cada uno de los programas establecidos.

PARÁGRAFO ÚNICO. Para los efectos del presente artículo, se entenderá por grupo familiar, según lo establecido en el parágrafo 2° del artículo 2.2.10.2. del decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 6. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. Los programas de Bienestar Social que adelante el Instituto deberán enmarcarse en salud integral, salud ocupacional, deportiva y recreativa, y desarrollo personal, así:

- a) Programa de Salud Integral: Integra todas las acciones que en materia de prevención de enfermedades de origen común dispone la ley 100 de 1993 para tal fin y el cual se desarrolla a través de todas las EPS (Entidades Promotoras de Salud) a las cuales se encuentran afiliados todos los funcionarios del nivel nacional.
- b) Programa de salud ocupacional: Garantiza internamente que todo trabajo se

**RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)**

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

-
- realice en un ambiente de seguridad y medidas preventivas; adicionalmente se adelantan actividades encaminadas a la implementación y mejoramiento de los puestos de trabajo con participación activa de los funcionarios, creando un ambiente laboral más seguro y desarrollando el compromiso del auto cuidado.
- c) Programa de desarrollo personal: Tiene por objeto propiciar espacios de reflexión participativos para los funcionarios, encaminados al funcionamiento del clima organizacional y las condiciones y estilos de vida saludable y la preparación para la jubilación.
 - d) Programa deportivo recreativo: tiene por objeto fomentar el espíritu deportivo y de sano esparcimiento a los funcionarios del ICA, mediante la organización y
 - e) realización de competencias internas y/o externas, intercambios deportivos y actividades de integración.

ARTÍCULO 7. OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. Los programas de bienestar social serán desarrollados mediante acciones que permitan:

- a) Fortalecer la organización de actividades orientadas a mejorar la salud ocupacional y el diseño de ambientes de trabajo donde se controlen riesgos que atenten contra la salud física y psíquica.
- b) Garantizar el apoyo y el reconocimiento de los superiores jerárquicos y grupos de trabajo con base en los resultados alcanzados.
- c) Fomentar el trato justo y respetuoso, y el desarrollo de los valores como la tolerancia, la solidaridad y el pluralismo en todos los niveles de la estructura jerárquica.
- d) Identificar las necesidades y requerimientos de implementos y elementos de trabajo mínimos para el desempeño normal en los puestos de trabajo;
- e) Ejercer la evaluación y el seguimiento de los registros prestados por las entidades en el área de seguridad social.
- f) Fomentar en todos los niveles de la estructura orgánica una cultura organizacional acorde con la misión de la entidad.

**CAPÍTULO III.
PROGRAMA DE INCENTIVOS**

ARTÍCULO 8. OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS DE INCENTIVOS. El programa de incentivos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA, estará orientado a crear

RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

condiciones favorables al desarrollo de trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos propuestos y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente.

PARÁGRAFO ÚNICO. La definición del nivel sobresaliente en la calificación de servicios, se encuentra establecida en el Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás normas que lo aclaren, modifiquen o sustituyan.

La evaluación de los compromisos tendrá una valoración con un porcentaje de cumplimiento equivalente de un 95% a un 100%, siendo homologable a las escalas de calificación pertenecientes al modelo tipo de evaluación del desempeño establecido en el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC

ARTÍCULO 9. El desempeño laboral de los empleados del libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuara de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión previsto en el Decreto 1083 de 2015 y la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

ARTÍCULO 10. La calificación de los acuerdos de gestión será homologable de acuerdo a la escala establecida para las evaluaciones del desempeño, con el fin de determinar el nivel sobresaliente para los gerentes públicos y así hacer partícipes a los mismos en este nivel, de los planes de incentivos

ARTÍCULO 11. BENEFICIARIOS DE LOS PLANES DE INCENTIVOS. Serán beneficiarios los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento del Instituto Colombiano Agropecuario, de acuerdo con los requisitos en la presente resolución. Se premiarán las siguientes categorías:

- a) Mejor empleado de carrera del Instituto Colombiano Agropecuario.
- b) Mejores empleados de carrera en cada uno de los niveles jerárquicos de la planta de personal.
- c) Mejor empleado de libre nombramiento y remoción del Instituto Colombiano Agropecuario.
- d) Mejores empleados de libre nombramiento y remoción en cada uno de los

RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

-
- niveles jerárquicos de la planta de personal.
- e) Mejor equipo de trabajo del Instituto Colombiano Agropecuario.

PARÁGRAFO ÚNICO. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. De igual forma deben generar valor agregado a la institución.

ARTÍCULO 12. COMITÉ DE INCENTIVOS. Para la gestión de los planes de incentivos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA, el comité de incentivos estará integrado por:

- a) El Gerente General, o su delegado.
- b) El Subgerente Administrativo y Financiero.
- c) El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
- d) El Jefe de la Oficina Asesora Jurídica
- e) El Coordinador del Grupo del Talento Humano.
- f) Un (01) representante principal de los empleados ante la Comisión de Personal. o en su defecto el suplente.
- g) El presidente del sindicato, o su delegado.

PARÁGRAFO ÚNICO. El comité, dependiendo de los temas a tratar, podrá invitar con voz y sin voto a funcionarios de las diferentes áreas misionales y de gestión y apoyo del ICA, para tomar decisiones relacionadas con sus funciones.

ARTÍCULO 13. El comité se reunirá una (1) vez cada semestre, previa citación del Coordinador del Grupo de Bienestar Social y Capacitación del Instituto, quien ejercerá como Secretario del Comité y será el encargado de elaborar las actas de cada reunión y adelantará los trámites relacionados con la operatividad de este Comité. El Comité será presidido por el gerente o su delegado.

De cada reunión se levantará un Acta, que será firmada por quienes conforman el Comité.

ARTÍCULO 14. DEL QUORUM. El comité se podrá llevar a cabo y se podrá adoptar una decisión formalmente válida, con la presencia de un mínimo de 4 miembros permanentes del comité de incentivos.

PARÁGRAFO ÚNICO. Fallida la primera convocatoria por falta de Quórum decisorio, se fijará una próxima convocatoria en la cual se decidirá con los asistentes a la misma.

RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 15. CONFLICTO DE INTERESES. En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del Comité de Incentivos, el Gerente General designara su reemplazo en otro funcionario del instituto.

ARTÍCULO 16. FUNCIONES DEL COMITÉ DE INCENTIVOS. Serán funciones del comité de incentivos las siguientes:

- a) Definir los criterios y orientaciones para el diseño y evaluación del plan de incentivos de la entidad.
- b) Seleccionar anualmente el mejor empleado de carrera administrativa y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción del instituto, los mejores empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles jerárquicos de la planta de personal y el mejor equipo de trabajo del instituto, de acuerdo a los criterios de evaluación.
- c) Otorgar los incentivos a funcionarios calificados en nivel sobresaliente, lo cual se realizará con base en la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo de acuerdo a la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad del mismo y de sus efectos de mejoramiento del servicio, así como de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.
- d) Proponer alternativas que conduzcan a la celebración de convenios con entidades y organismos públicos y privados para la ejecución de los planes de incentivos.
- e) Establecer de acuerdo con los parámetros y criterios generales señalados en esta resolución y los definidos por el Comité Evaluador de Equipos de Trabajo el sistema de calificación interno y las variables para la medición del desempeño de los equipos de trabajo en niveles de excelencia con base en el logro de los objetivos propuestos, la calidad de servicio al cliente, la eficiencia y el funcionamiento como equipo de trabajo.
- f) Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección del mejor empleado de carrera administrativa y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción del instituto, los mejores empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles jerárquicos de la planta de personal, de acuerdo a los criterios de evaluación y el mejor equipo de trabajo del instituto. Lo anterior en presencia de La Oficina de Control Interno.
- g) Podrá determinar dentro de la respectiva vigencia incentivos adicionales a los establecidos en la presente resolución, los cuales deberán ser realizables dentro de

RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

las normas y estatutos. Para lo cual deberá quedar en la respectiva acta resolutoria (previa selección de los mejores empleados por cada uno de los niveles y el ofrecimiento de los incentivos a los mismos), los incentivos que se entregaran para ser incluidos en el Plan de Incentivos.

- h) Declarar desierto el derecho a cualquier categoría de incentivos cuando los aspirantes no cumplan con los requisitos y formalidades aquí señaladas, si a ello hubiere lugar.

CAPÍTULO IV.
SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS

ARTÍCULO 17. REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

Los requisitos son los siguientes:

- 17.1 Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
17.2 No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
17.3 Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
17.4 Aportes personales extraordinarios realizados durante el periodo correspondiente a la última calificación de servicios, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así:

Los criterios para evaluar los aportes personales extraordinarios en los niveles Profesionales, Técnicos y Asistenciales serán los siguientes:

- Participar en comités o eventos que desarrolle la institución para el mejoramiento del clima laboral en cualquiera de las siguientes actividades:
 - ✓ Comité de convivencia laboral
 - ✓ Comisión de personal
 - ✓ Brigadas de emergencia
 - ✓ COPASO
 - ✓ Deportes
 - ✓ Servicio al Ciudadano
 - ✓ Buenas prácticas de medio ambiente.
- Mejora de competencias laborales a través de capacitaciones a nivel individual como son: diplomados, cursos y especializaciones, siempre y cuando tengan

**RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)**

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

relación directa con las funciones que el empleado desarrolla en la entidad y se haya efectuado labor de multiplicación del conocimiento adquirido con los compañeros de su área.

Los criterios a evaluar los aportes personales extraordinarios para los niveles Directivo y Asesor son los siguientes:

- Representación de la entidad como ponente o conferencistas en congresos, seminarios o foros.
- Ejecución y desarrollo de proyectos relacionados con la misión del instituto.

REQUISITOS para seleccionar el mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles jerárquicos de la planta personal				PORCENTAJES %
1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.				15
2.- Acreditar nivel de Sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.				20
3. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.				15
4. Aportes personales extraordinarios realizados durante el periodo correspondiente a la última calificación de servicios, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así:	Niveles Profesionales, Técnicos y Asistenciales	CRITERIO TÉCNICO	CONTENIDO	
		Participación en comités y actividades que desarrolla la institución para el mejoramiento del clima laboral. Como por ejemplo, comité de convivencia laboral, comisión de personal, brigadas de emergencia, COPASO, deportes y buenas prácticas de medio ambiente.	Descripción del hecho realizado y aporte de evidencia respectiva.	20
	Mejora de competencias laborales: a través de capacitaciones a nivel individual, como son: diplomados o cursos y especializaciones, siempre y cuando tengan relación directa con las funciones que el empleado desarrolla en la entidad y se haya efectuado labor de multiplicación del conocimiento adquirido con los compañeros de su área.	Descripción de la capacitación realizada y aporte de la respectiva certificación de estudios	30	
	Niveles Directivo, Asesor	Representación de la entidad como ponente o conferencistas en congreso, seminarios o foros.	Descripción de la representación y temática expuesta.	20
Aporte de proyectos, procedimientos o documentos técnicos en desarrollo de la misión del instituto)		Descripción del hecho realizado o resultado cuantificable, procesos y procedimientos establecidos. Para este criterio se evaluará la calidad de los argumentos expuestos en cuanto a: - Solidez conceptual y consistencia práctica (10%): relación entre el hecho, la metodología, los procesos y procedimientos utilizados con la Misión institucional o de la dependencia. - Potencial innovador (20%): Aporte de elementos novedosos para la solución de aspectos críticos que lo destaca.	30	

RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

PARÁGRAFO 1º. Cada uno de los requisitos, tendrá la calificación en el valor de porcentaje que se estableció en el cuadro anterior, los cuales serán la base para la definición del mejor empleado en cada uno de los niveles jerárquicos.

PARÁGRAFO 2º. Cumplidos los tres primeros requisitos del presente artículo, se solicitará a los empleados la relación de los aportes personales extraordinarios por niveles jerárquicos a que hace referencia el requisito número 17.4, esta relación deberá contar con el visto bueno del superior inmediato de cada uno de los empleados.

ARTÍCULO 18. PROCESO DE SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE CADA UNO DE LOS NIVELES JERÁRQUICOS

El proceso de selección será el siguiente:

- a) El Grupo de Gestión de Talento Humano presentará ante la secretaria del Comité de Incentivos el listado de empleados cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel excelente en el nivel nacional de todos los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles jerárquicos, correspondiente al año inmediatamente anterior y sus respectivos soportes de ser requeridos por el comité.
- b) El Grupo de Gestión de Procesos Disciplinarios deberá presentar a la secretaria del Comité de Incentivos, cuando sea requerido, la certificación de los empleados tal como lo prescribe el numeral 17.2 del Artículo 17 de la presente Resolución.
- c) La secretaria del comité de incentivos, realizará la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 17 de la presente resolución, con lo cual dará inicio al proceso de selección respectivo de los mejores empleados de cada categoría, los cuales se enviarán al Comité, quien escogerá al mejor empleado tanto de carrera como de libre nombramiento y remoción de la entidad, ponderando los puntajes obtenidos por cada uno de ellos al momento de la selección, para posteriormente ser presentado al Comité de Incentivos.
- d) El comité de incentivos ofrecerá a los seleccionados los incentivos previstos en el plan de incentivos no pecuniarios para que estos escojan el de su preferencia. La escogencia del incentivo debe hacerse durante los dos (2) primeros meses después

**RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)**

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

de haber sido seleccionados y de acuerdo con el cumplimiento de las normas que reglamentan la materia.

- e) El comité de incentivos elaborará un acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al Gerente General para que mediante acto administrativo formalice la selección del mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles jerárquicos y del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción de la entidad y la escogencia de ellos de los incentivos no pecuniarios.
- f) En acto público deberán ser proclamados los seleccionados como: mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles jerárquicos y del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción de la entidad.

ARTÍCULO 19. DEFINICIÓN DE EMPATES. En caso de empate en la selección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción de la entidad y del mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y de cada uno de los niveles jerárquico de la planta de personal, se decidirá de la siguiente manera:

1. Mediante un sorteo que se realizará en presencia del jefe de control interno.
2. Se llevara a cabo frente a las personas que resultaron empatadas.
3. Se depositaran balotas de color y una en blanco, la persona que saque la balota en blanco será la ganadora. La cantidad de balotas que se depositen debe corresponder al número de personas empatadas.

PARAGRÀFO ÚNICO. Sí los seleccionados que resulten empatados pertenecen a seccionales distintas al sitio en el que se haga el sorteo, deberán asignar a un delegado que esté presente con el objeto de verificar los resultados.

**CAPÍTULO V.
SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO**

ARTÍCULO 20. OBJETIVO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Los equipos de trabajo que participen en los planes de incentivos pecuniarios, tendrán como objetivo proponer y desarrollar proyectos científicos, técnicos, tecnológicos, operativos o administrativos, que sean aplicables en el corto plazo y que contribuyan a la innovación, fortalecimiento o mejora de las actividades misionales y administrativas del instituto.

RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 21. DEFINICIÓN EQUIPO DE TRABAJO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del artículo 2.2.10.9 del decreto 1083 de 2015. Un servidor solo podrá hacer parte de un equipo de trabajo. El grupo de Bienestar Social y Capacitación una vez identificados los equipos con resultados exitosos indicara al jefe inmediato el procedimiento para la postulación.

ARTÍCULO 22. REQUISITOS PARA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO: La modalidad de selección del mejor equipo de trabajo, será a través de inscripción y los requisitos son los siguientes:

- a) Inscribirse oportunamente en las fechas y con los requisitos establecidos en el cronograma que sea divulgado por el grupo de Bienestar Social y Capacitación del Instituto ante el comité de incentivos por intermedio del jefe de la respectiva dependencia.
- b) El proyecto u objeto de trabajo debe haber concluido en su totalidad para ser parte del proceso de selección.
- c) Los resultados del proyecto o el logro de los objetivos previstos deben ser presentados o sustentados por el equipo aspirante.
- d) Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad. (Artículo 2.2.10.14 del decreto 1083 de 2015).
- e) Todos los trabajos tendrán una presentación escrita que debe observar las normas técnicas colombianas – NTC vigentes, sobre presentación de trabajos de grado.

ARTÍCULO 23. PROYECTOS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, el Instituto convocará a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 24. El equipo de trabajo presentará al jefe de la dependencia el proyecto con la siguiente estructura:

- Identificación

**RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)**

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

-
- Justificación
 - Población objeto
 - Objetivos
 - Metas
 - Indicadores Impacto y Resultado
 - Plan de trabajo y cronograma
 - Recursos
 - Conformación del equipo y dedicación en horas semanales al trabajo en equipo.

ARTÍCULO 25. CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Los equipos estarán conformados por un mínimo de dos (2) servidores y un máximo de (5) de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, de la misma o diferente dependencia del instituto, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico o asistencial. La conformación de los equipos será libre para las personas que lo quieran integrar. Esto significa que lo pueden hacer por áreas, por procesos, o por decisiones y acuerdos personales entre los miembros.

ARTÍCULO 26. APOYO DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN. La oficina Asesora de Planeación apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad, de conformidad con lo preceptuado en el parágrafo no 1 del artículo 2.2.10.15 del decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 27. PROCESO DE SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO.

El proceso será el siguiente:

- a) El comité de incentivos con la participación y colaboración del Grupo de Bienestar Social y Capacitación emitirá una convocatoria en la que se especifiquen los requisitos que se tendrán en cuenta para la elección del 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 debe inscribirse ante la secretaria del Comité de Incentivos por intermedio del jefe de la dependencia, en las fechas establecidas en el cronograma, en caso de que el equipo de trabajo este conformado por funcionarios de diferentes dependencias, el proyecto deberá presentarse por el jefe de la dependencia a la que

RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

- corresponda el mismo.
- c) El comité de incentivos para la evaluación de los proyectos y la selección de los mejores equipos de trabajo, designara mínimo 3 jurados. Estos pueden ser de la entidad o externos entre quienes debe haber 2 expertos en el tema propuesto, quienes brindaran apoyo en el análisis, estudio y calificación de las propuestas. La designación de jurados debe hacerse dando cumplimiento a las fechas establecidas en el cronograma de la convocatoria.
 - d) El comité de incentivos verificará el cumplimiento de los requisitos de los funcionarios y equipos inscritos y realizará audiencia pública para la sustentación de los proyectos ante los empleados de la entidad, con la participación de los jurados designados para el apoyo en la calificación de los proyectos, la verificación y sustentación se realizará de acuerdo al cronograma que sea divulgado por el grupo de Bienestar Social.
 - e) Los jurados designados calificarán los proyectos de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos, cuyos resultados serán emitidos al Comité de Incentivos, de acuerdo al cronograma.
 - f) Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
 - g) El Comité de Incentivos seleccionara al mejor equipo de trabajo, de acuerdo con la calificación emitida por parte de los jurados designados para tal fin. La selección del mejor Equipo de Trabajo se realizará dando cumplimiento al cronograma.
 - h) El resultado será consignado en un Acta que firmaran los miembros del Comité de Incentivos y enviada al Gerente General para que mediante acto administrativo formalice la selección y premiación.
 - i) La proclamación y premiación de los equipos de trabajo seleccionados se realizara en acto público. A más tardar en el mes de Noviembre de cada año.

ARTÍCULO 28. DEFINICIÓN DE EMPATES: En caso de empate los incentivos pecuniarios se distribuirán y serán pagados por partes iguales, en efectivo, entre los miembros de los equipos que ocuparon el primer lugar.

ARTÍCULO 29. 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 de Incentivos, se tendrán en cuenta los criterios de valoración que se describen a continuación:

CRITERIOS	PORCENTAJE
-----------	------------

**RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)**

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario, ICA y se dictan otras disposiciones.

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.	25%
Innovación y creatividad: Creatividad, desarrollo de aspectos innovadores, originales y destacados para el ICA.	20%
Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma: Cumplimiento del proyecto, de acuerdo con lo señalado en el cronograma incluido en el mismo.	15%
Funcionamiento como Equipo de Trabajo: Hace referencia a procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información, desarrollo, y demás aspectos relacionados con las actividades de grupo, como la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conforman el equipo de trabajo, en el desarrollo del respectivo proyecto.	10%

PARÁGRAFO 1°. Cada uno de los criterios tendrá la calificación en el valor de porcentaje que se estableció en el cuadro anterior, los cuales serán la base para la definición del mejor Equipo de Trabajo.

PARÁGRAFO 2°. El mejor equipo de trabajo será seleccionado bajo criterios de sobresaliente que se definirá a partir del 95% en la calificación total del proyecto.

ARTÍCULO 30. FUNCIONES DEL JURADO ENCARGADO DE EVALUAR LOS PROYECTOS

1. Evaluar y calificar los trabajos presentados con fundamento en lo establecido en el artículo 16 y artículo 22 de esta resolución.
2. Asistir a la sustentación pública programada
3. Presentar informe sobre los resultados de la evaluación

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

RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 31. SANCIONES. El equipo de trabajo a quien se le demuestre en cualquier etapa del concurso que el proyecto es producto de plagio, automáticamente le será retirada su postulación o premio, sin perjuicio de las acciones disciplinarias y legales respectivas.

CAPÍTULO VI.
PLANES DE INCENTIVOS.

ARTÍCULO 32. PLANES DE INCENTIVOS. Habrá incentivos pecuniarios, incentivos no pecuniarios e incentivos honoríficos para reconocer el desempeño en sobresaliente y la trayectoria de los funcionarios en el instituto.

ARTÍCULO 33. INCENTIVOS PECUNIARIOS. Los incentivos pecuniarios son un reconocimiento económico equivalente hasta cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales vigentes, que se asignará al mejor equipo de trabajo del Instituto, por una sola vez en el año de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

Para el equipo ganador además del reconocimiento económico se otorgará:

- Mención especial con copia a la hoja de vida de cada uno de sus integrantes.
- Publicación del proyecto en la página Web del ICA.
- Publicación de sus nombres en los medios de comunicación internos del ICA.

PARÁGRAFO 1°. Los incentivos pecuniarios se desarrollarán y entregarán siempre y cuando exista la apropiación presupuestal correspondiente.

PARÁGRAFO 2°. El valor del reconocimiento económico a entregar al mejor equipo de trabajo lo definirá el comité de incentivos, previo a la postulación de los equipos de trabajo, el cual quedara establecido en el plan anual de incentivos.

**RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)**

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 34. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Estarán constituidos por un conjunto de programas flexibles y se otorgaran al mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del instituto, a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico por un desempeño productivo en niveles de sobresaliente.

De conformidad con lo establecido en los artículos 33 del Decreto 1567 de 1998 y 2.2.10.9 del decreto 1083 del año 2015, se podrá otorgar 1 de los siguientes incentivos no pecuniarios:

- a) Comisión hasta por tres (3) años, para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
- b) Participación en proyectos especiales, orientados a mejorar y/o complementar los planes, programas y proyectos que desarrolle la entidad, y que tengan que ver con la misión institucional.
- c) Publicación de trabajos: Estos deben ser de carácter institucional y los trámites necesarios para la correspondiente publicación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivo.
- d) Becas para educación formal: Este incentivo corresponderá a la cancelación del valor de la matrícula para el programa de estudio que escoja el beneficiario dentro del país y está sujeto a lo dispuesto en el estatuto de capacitación.
- e) Programas de turismo social: Se otorgará un fin de semana (una noche y dos días que incluye alojamiento y alimentación) con un (1) acompañante, en los hoteles de la Caja de Compensación. Este incentivo se hará efectivo de acuerdo a los recursos con los que disponga el Grupo de Bienestar Social y Capacitación.
- f) Reconocimientos públicos a la labor meritoria.

PARÁGRAFO 1º. Las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO 2º. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

ARTÍCULO 35. 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),

**RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)**

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

treinta y cinco (35), cuarenta (40), cuarenta y cinco (45) años de servicio.

ARTÍCULO 36. PLAZO DE ENTREGA DE INCENTIVOS PECUNIARIOS, NO PECUNIARIOS Y HONORIFICOS. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios, no pecuniarios y honoríficos, será hasta el 30 de Noviembre de cada año. Conforme lo estipulado en el artículo 2.2.10.9 del decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 37. REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIOS DE LOS PLANES DE INCENTIVOS. Para tal efecto, todos los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, deberán cumplir los siguientes requisitos para ser acreedores a algún tipo de incentivo:

- a) Acreditar tiempo de servicios continuo a la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

PARÁGRAFO ÚNICO. El comité de Incentivos y el grupo de Bienestar Social y Capacitación deberán proponer las acciones pertinentes para que los funcionarios premiados puedan ser resaltados efectivamente con incentivos no pecuniarios dentro de los seis (6) meses siguientes al haber obtenido el reconocimiento.

**CAPÍTULO VII.
OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS Y PUBLICACIÓN DE RESULTADOS.**

ARTÍCULO 38. ACTO ADMINISTRATIVO. El Gerente General proclamará mediante acto administrativo los ganadores en cada una de las categorías de acuerdo a los resultados que reporte el Comité de Incentivos y asignará los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que les corresponda, en el tiempo estipulado según el artículo 2.2.10.9 del decreto 1083 de 2015.

Este acto administrativo deberá ser motivado y no procede en su contra ningún recurso, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Decreto 1567 de 1998.



**RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)**

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 39. DIFUSIÓN DE RESULTADOS. El grupo de Bienestar Social y Capacitación en coordinación con la Oficina Asesora de Comunicaciones de la entidad informará a través de los medios institucionales disponibles los resultados del proceso de selección de los mejores empleados públicos, los equipos de trabajo y los incentivos otorgados.

**CAPÍTULO VIII.
DISPOSICIONES VARIAS.**

ARTÍCULO 40. RESPONSABILIDAD DEL GRUPO DE BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN. El grupo de Bienestar Social y Capacitación, con la orientación de la Gerencia del ICA, tendrá la responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar social, y los planes de incentivos adoptados en esta resolución, con el apoyo y colaboración del Comité de Incentivos.

ARTÍCULO 41. CAPACITACIÓN PARA LOS FUNCIONARIOS DEL ICA. La capacitación en el ICA estará dada de acuerdo con los parámetros establecidos en el Estatuto de Formación y Capacitación que esté vigente para los funcionarios del Ica.

ARTÍCULO 42. ORDENACIÓN DEL GASTO. El ordenador del gasto y administrador de todos los programas establecido en esta Resolución es el Gerente General del Ica.

ARTÍCULO 43. DISPOSICIONES PRESUPUESTALES. Los programas de bienestar social y capacitación se financiarán con el presupuesto de funcionamiento que asigne el Instituto, en concordancia con lo dispuesto en el decreto 1567 de 1998, y el decreto 1083 del año 2015, y con los aportes y donaciones que para este fin realicen personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras.

**RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)**

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 44. FINANCIAMIENTO DE LOS PLANES DE INCENTIVOS. El financiamiento de los planes de incentivos, se soportará con la respectiva disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 45. SANCIONES. En caso de faltas cometidas por los funcionarios en cumplimiento de compromisos adquiridos en desarrollo de los programas contemplados en la presente Resolución, se dará aplicación a lo estipulado en el Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002).

ARTÍCULO 46. VIGENCIA. Esta resolución rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga la resolución No 001355 del 12 de Junio de 2014 y demás disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá a los 30/06/2016



JUAN ANDRES ÁNGULO MOSQUERA
Gerente General (E)



**RESOLUCIÓN No. 00008056
(30/06/2016)**

Por la cual se establece el Sistema de Estímulos en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones.

Proyectó: Karina Marcela Cuello Vega - Gestión de Gestión Bienestar Social y Capacitación
Revisado: Victoria de Jesus Maduro Goenaga - Oficina Asesora Jurídica
VoBo: Janet Garavito Peña - Gestión de Gestión Bienestar Social y Capacitación
Luis Carlos Manjarres Hernández - Subgerencia Administrativa y Financiera
Teresa Moya Suta - Oficina Asesora Jurídica

