

*Somos parte
Del Pacto Global*

Desde: Mayo de 2017 Hasta: Abril de 2019

Parte I: Declaración de respaldo continuo del Director Ejecutivo



Mosquera,

H.E. ANTÓNIO GUTERRES
Secretario General
ORGANIZACIÓN DE LA NACIONES UNIDAS
Nueva York, NY 10017
EUA

Estimado señor Secretario General,

Me complace comunicarle que la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria – CORPOICA apoya los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción. A través de esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar e implementar estos Principios en el marco de nuestra esfera de influencia. Además, informaremos puntualmente de este compromiso a nuestros grupos de interés y al público en general.

También nos comprometemos a involucrarnos con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en la siguiente forma:

- Poner en práctica el Pacto Mundial de la ONU y sus Diez Principios a través de nuestra propia estrategia y operaciones.
- Alentar a las empresas y otras personas con las que interactúa CORPOICA a participar en el Global Compact de Naciones Unidas.
- Contribuir al Fondo Fiduciario Global Compact y / o apoyo a actividades específicas.
- Albergar eventos del Pacto Mundial de la ONU.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío cada dos años de una Comunicación de Involucramiento (COI) que describa los esfuerzos de nuestra organización para apoyar la implementación de los diez principios y para



MINAGRICULTURA



(57 + 1) 422 7300
Línea nacional: 01 8000 12 15 15
www.corpoica.org.co

Km 14 vía Mosquera Bogotá



El campo
es de todos

Minagricultura

Tel: (+57 1) 422 7300
Línea nacional: 01 8000 121515
www.agrosavia.co



involucrarse con el Pacto Mundial. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a dos años de haber ingresado al Pacto Mundial, y cada dos años desde esa fecha, tal como lo indica la política de COE del Pacto Mundial.

Atentamente,


JUAN LUCAS RESTREPO IRUJA
Director Ejecutivo

AGROSAVIA (antes CORPOICA), apoya los diez principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción, en los años 2017 y 2018 mantuvimos nuestro compromiso con la construcción de confianza en el sector agropecuario mediante el cambio técnico. Seguimos siendo responsables de:

1. Promover el Pacto Mundial y sus principios a través de investigación aplicada y liderazgo en relación con el Pacto Mundial.
2. Continuar con la implementación de los 10 principios, en nuestros centros de trabajo y hacer visible el compromiso con los grupos de interés.
3. Comunicar el progreso de nuestro avance en materia de los 10 principios.

Contexto:

La Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria, AGROSAVIA, es una entidad pública descentralizada de participación mixta sin ánimo de lucro, de carácter científico y técnico, cuyo objeto es desarrollar y ejecutar actividades de Investigación, Tecnología y transferir procesos de Innovación tecnológica al sector agropecuario.

“A finales de los años 1950, Argentina y Ecuador fueron los primeros países de América Latina en implantar un modelo de investigación agropecuaria pública basado en un único Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria (INIA). Durante los años 1960, este modelo fue adoptado por la mayoría de los países de América Latina, a menudo con el apoyo financiero y técnico de agencias y fundaciones extranjeras. El papel relativo



desempeñado por los INIA en la realización de actividades de investigación y desarrollo agropecuario de América Latina, disminuyó a principios de los años 1980, especialmente en Colombia, Costa Rica, Honduras y México. Así mismo el fortalecimiento de la masa crítica de estas instituciones tuvo resultados diferenciados de la misma manera que el desarrollo institucional ha variado en función de la dimensión y complejidad de los sistemas de investigación de cada país.

En el caso colombiano este rol lo cumplió inicialmente el Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), en el año 1993, con la finalidad de fortalecer la investigación en el sector, se creó, a partir del área de investigación del ICA, la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria (AGROSAVIA, antes Corpoica), y el instituto quedó exclusivamente como autoridad sanitaria y fitosanitaria.

El sector agropecuario colombiano sigue enfrentando situaciones que impactan la posibilidad de mejoramiento de su productividad y competitividad, en las que el desarrollo científico y tecnológico cobra fundamental importancia para el impulso de la innovación y el uso del conocimiento que asegure su crecimiento y sostenibilidad. En este sentido, contar con un sistema nacional de investigación y desarrollo tecnológico agropecuario orientado a la innovación, correctamente diseñado y con unos niveles de inversión adecuados, constituyen requisitos previos para el desarrollo agrícola en cualquier país.

Dado que la misión actual de AGROSAVIA establece funciones referidas a la mejora de la productividad y la competitividad del sector, es preciso generar el cambio técnico en dimensiones que involucran desde la coordinación de los actores del Sistema Nacional de Innovación Agropecuaria (SNIA), hasta la sistematización y la apropiación de tecnologías y de conocimiento. Esto, a su vez, le implica la creación de procesos de investigación y el desarrollo y la vinculación tecnológica de calidad, fundados en su rigor y pertinencia mediante la gestión del conocimiento en redes. Es clara entonces la multifuncionalidad del quehacer corporativo.

AGROSAVIA, en el desarrollo de su objeto misional y sus propósitos, identificó necesidades y las recopiló en el Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación del Sector Agropecuario, PECTIA y busca darles respuesta desde el alcance, ámbito y capacidad institucional con la que cuenta, por medio de una Agenda de I+D+i Corporativa, que se basa en un modelo corporativo centrado en la gestión de conocimiento en redes. Dichas redes contribuyen a cohesionar la institucionalidad sectorial y permiten movilizar y desarrollar oferta tecnológica, propia y de terceros, pertinente a los territorios, mediante una aproximación transdisciplinaria, que aprovecha al máximo las capacidades y recursos existentes en el sector. En este orden de ideas, AGROSAVIA opera en dos dimensiones



fuertemente articuladas: 1. aquella en la cual sus investigadores, en alianza con investigadores de otras organizaciones de ciencia y tecnología, productores, gremios y demás actores que trabajan en el ámbito de la I+D+i promueven y adelantan procesos asociados a la generación de oferta tecnológica; y 2. aquella en la que los actores del sector agropecuario que generan oferta tecnológica se organicen en torno a lograr que la misma llegue de manera oportuna y adecuada a los productores que la han demandado y la requieren para impulsar su competitividad a partir del cambio técnico.

Así las cosas, la presencia institucional de AGROSAVIA en una diversidad de ecorregiones se concreta a partir de la ejecución de sus roles como Motor, Actor y Soporte (MAS), los cuales responden a las lógicas anteriormente descritas.

Como...

MOTOR: Apoyar el diseño e implementación de políticas, herramientas y metodologías para acompañar los procesos de articulación del SNIA y fortalecer las capacidades de sus actores.

ACTOR: Generar y vincular Oferta Tecnológica a través de procesos de investigación, desarrollo e innovación, gestionando el conocimiento en redes.

SOPORTE: Desarrollar acciones orientadas a proveer y mejorar las capacidades e instrumentos para el servicio de extensión agropecuaria.

Los elementos hasta aquí descritos confluyen en el modelo de gestión de conocimiento que la Corporación ha venido implementando en los últimos ocho años, con el propósito fundamental de contribuir al cambio técnico para el mejoramiento de la productividad y la sostenibilidad del sector agropecuario a partir de la vinculación de una oferta tecnológica pertinente a un territorio que integre el conocimiento generado por los distintos actores del sector agropecuario, lo que le permite posicionarse como una institución referente para la sociedad por su liderazgo en Ciencia, tecnología e innovación (CTI) y por la generación y vinculación, de manera colaborativa, de oferta tecnológica que incrementa los beneficios de los productores en los mercados y contribuye a la resiliencia del sector agropecuario colombiano.



Nuestra Misión:



Nuestra Visión:



Política del sistema de gestión:

En AGROSAVIA gestionamos el conocimiento en redes para contribuir al cambio técnico del sector agropecuario y nos comprometemos a:

- Crear y vincular oferta tecnológica pertinente a la demanda y con generación de valor, a través de procesos de I+D+i basados en la excelencia, evitando el conformismo.
- Gestionar laboratorios con estándares normalizados, orientados a la generación de resultados analíticos con rigor y calidad científica.
- Proveer y mantener un ambiente de trabajo sano y seguro para todos los trabajadores, contratistas y visitantes.
- Promover el pensamiento basado en riesgos y garantizar su tratamiento.
- Contribuir a mejorar la sostenibilidad ambiental en los sistemas agropecuarios y agroindustriales.
- Visibilizar continuamente el balance social de la Corporación.
- Cumplir con los requisitos legales y de los Sistemas de Gestión mejorando continuamente los modelos que se adopten e incorporando nuevos estándares.

Objetivos estratégicos:



Nuestros Valores:

1. **Confianza:** seguridad que generamos, entre nosotros y hacia nosotros, frente a nuestra idoneidad, competencia y capacidad para cumplir con nuestra misión de contribuir al cambio técnico del sector agropecuario.
2. **Compromiso:** capacidad corporativa para asumir responsabilidades y retos enfocados a cumplir la misión, alcanzar la visión y los objetivos estratégicos y proveer oferta tecnológica pertinente al sector agropecuario y con generación de valor.
3. **Transparencia:** capacidad para comunicar y transmitir efectivamente los objetivos, propósitos, intenciones y motivaciones que orientan la actuación corporativa, así como para rendir cuentas sobre los resultados del quehacer de AGROSAVIA y ponerlos a disposición de la sociedad.

Nuestras Competencias Organizacionales:



Ubicación geográfica centros de investigación:



Parte II: Descripción de medidas
¿Cómo lo estamos logrando?

El Departamento de Gestión Humana ha creado y puesto en marcha iniciativas, beneficios y programas encaminados a fortalecer el bienestar de los colaboradores; siendo estas medidas en su gran mayoría a promover los principios que se proclaman en el Pacto Global.

A continuación, se exponen las de mayor impacto y relevancia para la Corporación.

Vale la pena señalar que estas iniciativas son transversales a los diez principios. En este sentido, en cuanto a la promoción de los Derechos Humanos reconocidos universalmente la Corporación contribuye en sus colaboradores el respeto de dichos derechos a través de:



- La no discriminación en el trabajo
- Derecho a la formación y fortalecimiento de capacidades Asociaciones
- Salud y seguridad en el trabajo
- Medio ambiente
- Plan de anticorrupción

Parte III: Medición de resultados

En materia de estándares laborales:

Inducción Corporativa:

La Inducción Corporativa se realiza a nivel nacional en sede central y en cada uno de los centros de investigación y sedes. Mensualmente se realiza a todos los colaboradores que ingresan.

En el siguiente cuadro se muestra la cobertura y el tiempo destinado para cada jornada de inducción:

INDUCCIÓN CORPORATIVA						
Año / Total personas	Colaboradores Sede Central/ C.I. Tibaitatá	Días	Horas	Colaboradores demás Centros de Investigación y Sedes	Días	Horas
2017/ 282	137	24	192	145	12	96
2018/ 342	144	24	192	198	12	96

La duración de la inducción en sede Central y en el C.I. Tibaitatá es de dos días, para un total en el año 2017 y 2018 de 48 días con una cobertura de 281 colaboradores. En los demás centros de investigación y sedes la inducción corporativa se realiza en un día, para un total en el año 2017 y 2018 de 24 días, con una cobertura de 324 colaboradores.

Apoyo escolarización:

Durante los años 2017 y 2018 han ingresado 55 colaboradores al programa de escolarización, así:



Año de Ingreso	Modalidad			Total general
	Bachillerato	Tecnólogo	Pregrado	
2017	7	12	21	40
2018	1	10	4	15
Total general	8	22	25	55

Fruto de este esfuerzo se han graduado 11 colaboradores en modalidad de bachillerato y pregrado:

Año de Graduación	Bachillerato	Pregrado	Total general
2017	8	1	9
2018	1	1	2
Total general	9	2	11

Formación:

Durante los años 2017 y 2018 se realizaron 815 capacitaciones a los colaboradores de la Corporación, así:

Capacitaciones	Año de capacitación	N° de capacitaciones	N° de participantes	N° horas de formación
	2017	349	6485	6693
2018	466	8515	5186	
Total	815	15000	11879	

Incentivos al ahorro de los colaboradores:

Dentro de nuestra política de bienestar y en la convención sindical se establece un incentivo al ahorro voluntario como beneficio monetario no constitutivo de salario que busca promover el ahorro en los trabajadores.

Año 2017	Año 2018
Se beneficiaron 1692 trabajadores, es decir el 93% tomó este beneficio en el cual la empresa aportó \$ 6 mil millones de pesos.	Se beneficiaron 1711 colaboradores, es decir el 93% tomó este beneficio para una inversión por parte de la corporación de \$ 6 mil millones de pesos.

Promoción y prevención de la salud de sus colaboradores:

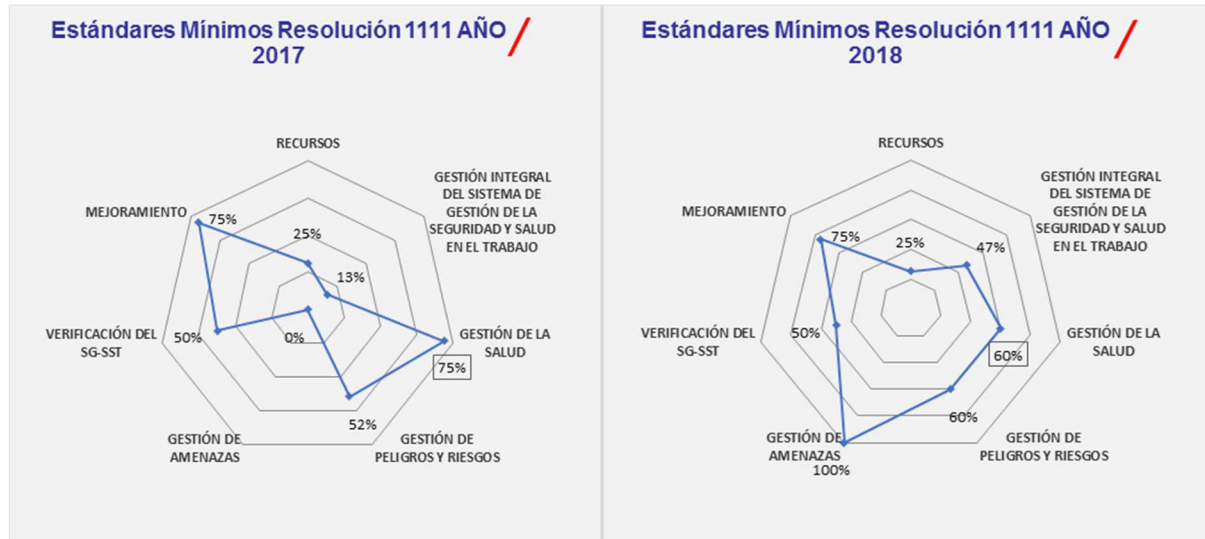
Espacios de tardes deportivas con diferentes actividades recreativas las cuales brinda a los trabajadores estilos de vida saludable.

Además de charlas educativas en la semana de la salud con temáticas o actividades de:

Prevención del cáncer de seno
Nutrición
Tamizajes visuales
Temas cardiovasculares
Temas nutricionales

Gestión del bienestar y seguridad en el trabajo:

En relación al cumplimiento del plan de trabajo de acuerdo a la Resolución 1111 del año 2017 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo los avances en el año 2017 y 2018 se observan en los siguientes gráficos:



En temas de bienestar y seguridad en el trabajo durante el año 2017 y 2018 se realizaron actividades enfocadas a la formación, entrenamiento y jornadas para promover la salud de nuestros colaboradores, a continuación, se describen las principales de ellas:

1. En formación y capacitación se realizaron 344 eventos en los cuales participaron a nivel nacional 6818 colaboradores con una inversión de horas hombre de 113.284 y costo aproximado de \$ 404 millones de pesos.
Los temas tratados en las jornadas fueron:

COPPASSST
Comité de Convivencia
Uso de extintores
Uso de elementos de protección laboral
Incidentes y accidentes de trabajo
Promoción y Prevención de Consumo de Sustancias Psicoactivas, Alcohol y Tabaco
Nutrición y Salud
Reglamento de Higiene y seguridad - SSTA
Manejo de Residuos
Brigadas de Emergencia
Primeros Auxilios
Trabajo Seguro en Alturas
Cuidado de Manos

Se realizó también la semana de la salud que convocó a 1335 trabajadores que participaron en actividades de prevención y promoción tales como:

Yoga
Ruma terapia
Zumba
Vacunación contra el tétano
Charla prevención cáncer de seno
Sesiones de Masaje
Tamizaje cardiovascular y glucometría
Lonchera saludable - pirámide nutricional
Autocuidado
Higiene postural y pausas activas
Examen Visual
Sensibilización cuidado de manos
Prevención alcoholismo y drogadicción
Donación de sangre
Carrera de observación

También se realizaron los exámenes periódicos a 322 trabajadores de la corporación.



Para el año 2018 se programaron en total 257 eventos de capacitación a los cuales asistieron 8.202 trabajadores con un total de 44.896 horas hombre invertidas (es de aclarar que en estas capacitaciones un trabajador pudo asistir a uno o más eventos de capacitación). En donde se afianzaron conceptos como:

Residuos Peligrosos
Conceptos para Brigadistas
Sistema de seguridad y Salud en el trabajo
Accidentalidad Deportiva
Control de fuego y manejo de extintores
Sustancias peligrosas
Actos y condiciones inseguras
Enfermedades laborales y manejo de conflictos
Uso de elementos de protección personal
Trabajo seguro en alturas
Comité de convivencia
Acoso laboral

En este mismo año se programaron 2 actividades de alto impacto en relación a la prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo. La primera de ellas, la polla mundialista saludable que integró 780 colaboradores a nivel nacional quienes durante cuatro meses incorporaron hábitos de alimentación saludable y ejercicio en su rutina diaria el cual les ayudó a alcanzar una meta de peso y aptitud física medida en fuerza, resistencia y flexibilidad que les dio el derecho a 239 participantes de jugar una polla del mundial y poder ganar bicicletas y así poder continuar con sus hábitos saludables. La otra actividad desarrollada durante el 2018 fue la semana de la salud, que para este año contó con la participación de 306 colaboradores de Sede Central y del Centro de investigación Tibaitatá, en actividades como sesiones de relajación, donación de sangre, tamizaje visual, sesiones de rumba, limpieza facial, charlas en puestos de trabajo, optometría, masaje de espalda, examen de seno, valoración nutricional, simulador de conducción, higiene oral, yoga y apiterapia.

Estas actividades de la semana de la salud fueron replicadas en todos los centros a nivel nacional.

Finalmente, en el año 2018 se realizaron 347 exámenes periódicos.



Programa de riesgo psicosocial:

Durante el mes de noviembre de 2017 se realizaron las encuestas de medición de riesgo psicosocial y con los resultados se estructura el Plan de Vigilancia Epidemiológica para el Control de Factores de Riesgo Psicosociales el cual contempla los diferentes enfoques de intervención para los riesgos identificados y el cual se espera entre en vigencia en el mes de enero de 2019.

Seguro de vida:

La política de bienestar contempla como alternativa un seguro de vida colectivo al cual el colaborador puede acceder de manera voluntaria.

Para tal fin se cuenta con la Póliza de Vida de QBE seguros, con la cual se beneficiaron durante el año 2017 – 1.567 trabajadores con un costo pagado de \$268 millones de pesos y 1.588 trabajadores durante el año 2018 con un costo pagado de \$297 millones de pesos.

Póliza Funeraria:

Anualmente durante el mes de enero se realiza la renovación de Póliza Funeraria la cual se establece como un beneficio dentro de la Política de Bienestar y corresponde a una póliza colectiva con Coorserpark que beneficia al trabajador y a máximo tres miembros de su grupo familiar hasta tercer grado de consanguinidad.

Cobertura año 2017	Cobertura año 2018
1.695 trabajadores por valor de \$67 millones de pesos	1.758 trabajadores por valor de \$78 millones de pesos

Reconocimiento por antigüedad

A partir del mes de julio de 2018 se inició con la estrategia de reconocimiento: “Bodas del Agro”, en total fueron reconocidos 82 colaboradores al completar 5, 10, 15, 20, 25 años en la corporación:

5 años: 27 colaboradores

10 años: 8 colaboradores

15 años: 2 colaboradores

20 años: 3 colaboradores

25 años: 57 colaboradores



Fomento de la integración familiar:

A partir de diciembre del 2018 se incluyó dentro de la política de bienestar laboral un beneficio llamado protección a la familia y que le otorga al trabajador dos días de descanso remunerado correspondientes a miércoles de semana santa y último día laboral del año con el fin de que los trabajadores compartan de estas fechas con sus familias.

Celebraciones especiales:

La Corporación a nivel nacional ha determinado realizar las siguientes celebraciones, cada centro tiene la autonomía para celebrar el miércoles de ceniza, Día de la mujer, Día del hombre, Día de la Virgen del Carmen, Día de los fieles difuntos, de acuerdo al presupuesto asignado para las actividades de bienestar.

Para el almuerzo de fin de año, el cual reúne todos los trabajadores de la corporación se busca que a nivel nacional se haga el mismo día o al menos durante la misma semana y bajo la misma condición de almuerzo de integración:



C.I Caribia



C.I Nataima



C.I. Palmira

Programa de vacaciones recreativas:

Entre el 26 y el 30 de noviembre del año 2018 se programaron las vacaciones recreativas para los hijos de los trabajadores de Sede Central y del Centro de investigación Tibaitatá con una participación de 102 niños entre los 4 y 12 años.

Se realizaron actividades deportivas y artísticas dentro de las instalaciones de Corporación y dos salidas: 1. Jardín botánico y 2. Planetario, para este año la inversión fue de \$11 millones de pesos.

Durante las últimas ocho semanas del año los centros de investigación a nivel nacional realizaron jornadas similares y salidas a sitios turísticos con los hijos de los trabajadores de cada centro en el rango de edad determinado para este beneficio (4 a 12 años).

Este es el cuarto año consecutivo donde se realiza esta actividad.





Actividades de bienestar:

Las actividades de bienestar están descritas en la política de bienestar laboral y su propósito es propender porque todos los trabajadores tengan un equilibrio entre su vida laboral y personal por lo cual brinda espacios como:

Tardes deportivas: corresponde a 1 hora semanal otorgada a todos los colaboradores a nivel nacional, la cual cada centro dispone según su necesidad y en la cual se realizan actividades de integración deportivas y/o culturales dentro de cada centro.

Eventos deportivos: se realiza patrocinio para participar en eventos como Maratones, Torneos, Campeonatos entre otros, con el fin de promover el espíritu deportivo de los colaboradores.

Tarde de cometas: todos los centros y sedes para el mes de agosto celebran la tarde de las cometas como una oportunidad de tener un encuentro cultural de acuerdo a cada región y participar en un concurso de cometas que incentiva la integración y la creativas de los colaboradores.



Halloween: durante el mes de octubre todos los colaboradores a nivel nacional se unen en torno a los disfraces, una manera divertida de representar a sus personajes preferidos y de compartir entre todos una tarde de celebración.



Feria de ahorro y vivienda: su propósito es brindar un espacio donde los colaboradores conozcan las diferentes ofertas financieras que existen en el mercado y elijan la mejor alternativa en caso de que lo requieran para sus ahorros o adquisición de vivienda.

Novenas de navidad: es tradición en la Corporación rezar la novena de aguinaldos en los días hábiles del mes de diciembre.



Entrega de regalos de navidad: para el 2018 se entregaron a nivel nacional 753 regalos para los hijos de los trabajadores con edades comprendidas entre los 0 y los 12 años, para este año la inversión en regalo fue de \$ 74 millones de pesos.

La inversión total en actividades de bienestar para el año 2017 fue de \$400 millones de pesos y en el año 2018 fue de \$464 millones de pesos a nivel nacional.

Ruta de transporte:

La Corporación cuenta con un beneficio para todos sus colaboradores de rutas de transporte dadas las ubicaciones de sus centros de investigación y sedes muchas de ellas en zonas rurales, las cuales transportan a los colaboradores de la casa al lugar de trabajo y viceversa, todos los días hábiles.

Beneficiarios año 2017	Beneficiarios año 2018
47 rutas beneficiando a 1545 colaboradores por un monto de \$ 3 mil millones de pesos	50 rutas beneficiando a 1705 colaboradores por un monto de \$ 4 mil millones de pesos

Medición periódica de clima laboral:

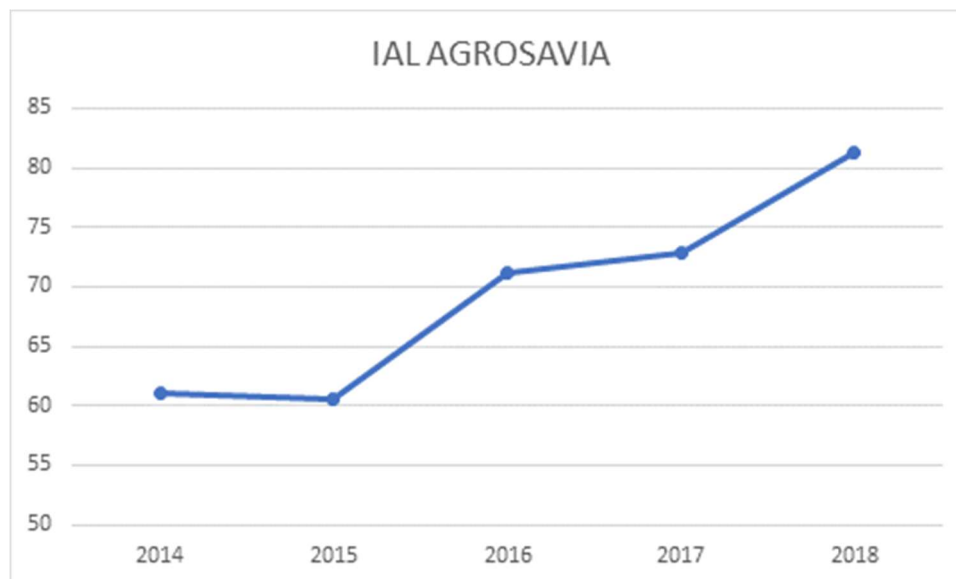
A partir del año 2015 se está realizando la medición de clima laboral con el Instituto Great Place to Work como estrategia de apalancamiento en el cumplimiento de los objetivos corporativos en torno al ambiente laboral.

Valoración año 2017	Valoración año 2018
71.2 IALS para un nivel satisfactorio (objetivo de 74 IALS para el año 2018) con un cumplimiento del objetivo del 61.3% y un avance del 8% con respecto a este año	72.9 IALS para un nivel muy satisfactorio

El plan de intervención del año 2018 se conformó por 8 proyectos los cuales se concentraron en la población que requería mayor atención de acuerdo a los resultados de la medición. Estos proyectos buscaban incrementar el empoderamiento y compromiso de los colaboradores en la gestión del clima de cada una de sus áreas, fortalecer los mecanismos de comunicación entre las personas que conforman los equipos y sus líderes, mejorar los espacios físicos tanto de uso común como las viviendas con el fin de mejorar la calidad de vida de los colaboradores y por último brindar mecanismos de formación en habilidades blandas.



En el siguiente grafico se puede observar el incremento del índice de clima laboral desde el año 2014:



Comité de convivencia laboral:

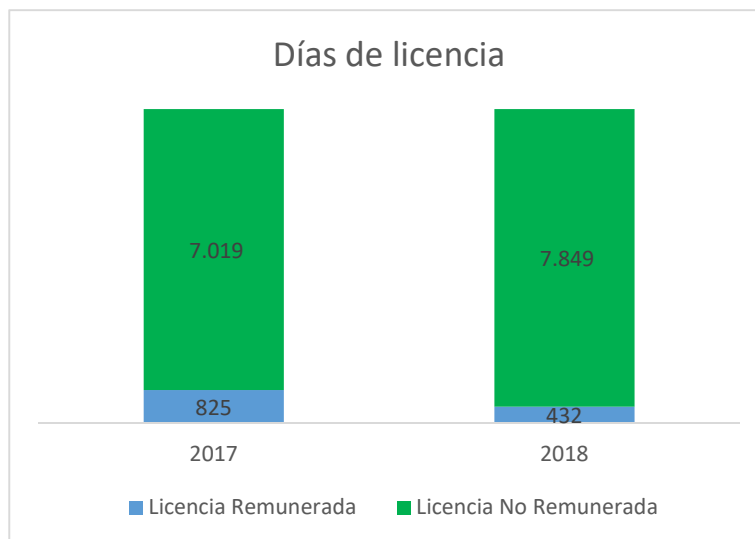
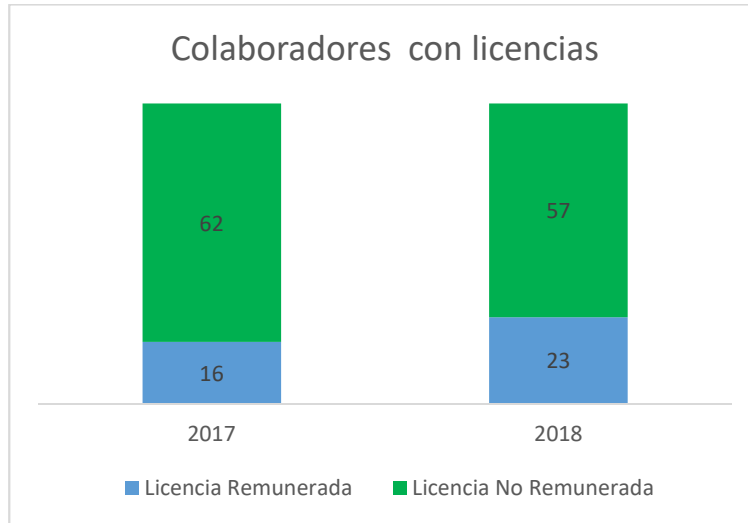
Dando cumplimiento a lo establecido en la ley 1010 y las diferentes resoluciones que contemplan este tema, la Corporación cuenta en cada Centro de investigación con su comité de convivencia los cuales están regidos bajo un rol y un instructivo que permite a los colaboradores de la Corporación a nivel nacional conocer y entender los conceptos relacionados con acoso laboral y las acciones a tener en cuenta para realizar un reporte al comité de convivencia. Para fortalecer estos conocimientos durante el mes de julio de 2018 fue capacitado todo el personal de la Corporación en acoso laboral, ejemplos de acoso, tipos de acoso, y que hacer en caso de acoso.

El reglamento interno de trabajo contempla toda la información requerida por los colaboradores en referencia a la constitución y funcionamiento del comité.

Contratación de menores de edad con el cumplimiento de requisitos:

Actualmente la Corporación, tiene vinculada una aprendiz SENA, con todos sus requisitos de ley formalizados.

Licencias remuneradas y no remuneradas:



Convocatorias cubiertas:

Durante el año 2017 se presentaron 350 convocatorias y en el año 2018 se presentó 402 vacante, lo que puede evidenciar un crecimiento de la planta de personal, estas vacantes se cubrieron como se ilustra en el siguiente cuadro:

No convocatorias aprobadas año 2017	350	Convocatorias Cubiertas a nivel externo	170
		Convocatorias Cubiertas a nivel interno	157
No convocatorias aprobadas año 2018	402	Convocatorias Cubiertas a nivel externo	118
		Convocatorias Cubiertas a nivel interno	238

Direccionamiento estratégico: gestión de la agenda corporativa

La gestión de la agenda corporativa la compone tres rutas:

1. Ruta I+D+i
2. Canales de oferta tecnológica
3. Fortalecimiento de AGROSAVIA y el Sistema Nacional de Información Agropecuaria (SNIA)

A partir de esas rutas se tienen en cuenta los siguientes ejes temáticos:

Biotecnología, agricultura familiar, agricultura familiar-Sustitución de cultivos de uso ilícito, agroecología, suelo, agua, agua y suelo, medio ambiente y derechos humanos.

Para el periodo 2017 -2018 se contaron con los siguientes números de proyectos:

Eje temático	Número
Biotecnología	36
Agricultura familiar	4
Agricultura familiar-Sustitución de cultivos de uso ilícito	1
Agroecología	18



Suelo	23
Agua	2
Agua y suelo	2
Medio ambiente	5
Derechos humanos	5

Oferta tecnológica:

La Corporación contribuye a aumentar la productividad y competitividad; que propenda por la mejora en calidad e inocuidad de los alimentos y, por supuesto, considerando la sostenibilidad ambiental y el fortalecimiento del capital social, a través de las siguientes ofertas tecnológicas:

Cacao:

Establecimiento y manejo de arreglos agroforestales con cacao (*Theobroma cacao*) en zonas productoras de Colombia

Fertilización como estrategia para el mejoramiento productivo de cacao (*Theobroma cacao*) en Colombia

Nueva variedad de cacao TCS 13

Nueva variedad de cacao TCS 19

Nueva variedad de cacao TCS 01

Nueva variedad de cacao TCS 06

Opciones tecnológicas para el manejo del perforador de la semilla de cacao, *Carmenta foraseminis*

Colección de 205 accesiones de cacao seleccionados por diversidad genética y estructura poblacional

Desempeño fisiológico de cacao en SAF con maderas finas tropicales en Santander

Protocolo optimizado para la genotipificación por librerías de representación reducida de cacao



Recomendación de uso de la técnica injerto malayo como practica de renovación de plantaciones improductivas de cacao (*Theobroma cacao*)

Mapa de distribución de los géneros *Theobroma* y *Herrania* en Colombia

Protocolo de inoculación de *Phytophthora palmivora* en plántulas de cacao

Frutales:

Clones de Marañón (*Anacardium occidentale*) Corpoica Mapiria Ao1, Corpoica Yopare Ao2 y Corpoica Yucao Ao3 para la altillanura plana de la Orinoquía

Métodos de monitoreo aplicados al manejo y vigilancia fitosanitaria del aguacate de exportación en Colombia

Opciones tecnológicas para el manejo de plagas de importancia cuarentenaria del aguacate de exportación en Colombia

Estrategias de control para *Monalioa velezungeli*, basadas en modelos de producción limpia en cultivos de aguacate cv Hass en Antioquia y el Eje Cafetero

Prácticas de manejo integrado del picudo de la guayaba (*Conotrachelus psidii*, Marshall) en plantaciones silvestres de guayaba (*Psidium guajava*) en Santander

Prácticas de manejo integrado del agente causal de la costra de la guayaba (*Pestalotia versicolor*, Speg) en plantaciones silvestres de guayaba en Santander

Métodos de monitoreo de adultos del picudo *Compsus viridivittatus* en cultivos de cítricos de Colombia

Opciones de manejo del agua y la nutrición para la producción sostenible de lima ácida Tahití en zonas de clima tropical lluvioso

Colección de 15 variedades comerciales de cítricos libres de las enfermedades virus de la tristeza de los cítricos, (CTV), la Exocortis (CEVd) y el Huanglongbing (HLB), para el establecimiento de huertos madre de viveros

Recomendaciones de patrones con mejor comportamiento productivo para naranja, mandarina, tangelo Minneola y lima ácida Tahití para el Piedemonte Llanero de los departamentos del Meta, Casanare y Arauca



Prácticas de manejo del acaro vector de la leprosis de los cítricos (*Brevipalpus phoenicis* Geijskes)

Herramientas tecnológicas para el control del picudo de los cítricos

Adecuación química de Oxisoles de la Orinoquía para el establecimiento del cultivo de cítricos y manejo de la nutrición mineral

Recomendaciones para el monitoreo y manejo cultural de termitas subterráneas o comején (Blattodea: Termitoidea) en cultivos de cítricos de la región Caribe de Colombia

Recomendaciones de uso de biofertilizantes en uchuva a nivel de vivero y campo

Recomendaciones para la optimización de la fertilización en uchuva

Estrategia de manejo integrado para el trips del maracuyá (*Neohydatothrips signifer*) en Huila y Valle del Cauca

Protocolo de cría y liberación de *Tamarixia radiata* (Waterston) (Hymenoptera: Eulophidae)

Plan Combinado de Podas + Fertilización + Riego (P + F + R) para el cultivo de guayaba (*Psidium guajava*)

Lulo La Selva, primer lulo mejorado para Colombia

Ganadería y especies menores:

AlimenTro

Protocolo para las buenas prácticas apícolas - BPap y mejoramiento genético para la producción de miel y polen

Protocolo para la polinización con abejas *Apis mellifera* en cultivos de importancia económica

Plataforma de información genómica en la raza Cebú Brahman, para uso en selección y mejoramiento genético

Probiótico RUMITEC



Cultivos permanentes:

Híbrido de palma de aceite OxG Corpoica EL MIRA

Recomendaciones técnicas para el manejo de suelos en plantaciones comerciales de *Gmelina arborea* en el Caribe colombiano

Prácticas de manejo nutricional en vivero para las especies Melina (*Gmelina arborea*) y Ceiba (*Pachira quinata*) para el Caribe Colombiano

Recomendaciones técnicas para el manejo de suelos en plantaciones comerciales de *Pachira quinata* en el Caribe colombiano

Cultivos transitorios y agroindustriales:

Corpoica V-159: Variedad de maíz de grano blanco

Corpoica V-114: Variedad de Maíz de grano dulce de color amarillo

Diseño y construcción de un modelo regional demostrativo de hornilla panelera que aumenta la eficiencia energética en el departamento del Tolima

Diseño y construcción de dos modelos regionales demostrativos de hornilla panelera que aumentan la eficiencia energética en el departamento del Huila

Diseño y construcción de un modelo regional demostrativo de hornilla panelera que aumenta la eficiencia energética en el departamento de Risaralda

Diseño y construcción de un modelo regional demostrativo de hornilla panelera que aumenta la eficiencia energética en el departamento Antioquia

Variedad de sorgo dulce forrajero JJT-18

Variedad de Arroz Corpoica Llanura 11

CC 93-7711. Variedad de caña de azúcar destinada a la producción de Panela

CC 93-7510. Variedad de caña de azúcar destinada a la producción de panela

Sistema de producción de semilla de caña de azúcar mediante la obtención de plantas germinadas



Sistema de transporte de caña por cable autopulsado

Recomendaciones técnicas y prácticas de manejo para las especies aglutinantes más importantes utilizadas para la clarificación de los jugos en el proceso de fabricación de la panela, siendo el balso (*Heliocarpus americanus* L), Cadillo blanco (*Triumffetta mollissima*L), Cadillo negro (*Triumffetta lappula* L), Cadillo de mula (*Pavonia spinifex*) y Guasimo (*Guazuma ulmifolia* L) las más importantes.

Caracterización físico-química de los suelos de la Hoya del río Suárez

Modelo de evaporación híbrido para la producción de panela

Metodología para la evaluación energética y ambiental de hornillas paneleras

Hortalizas y aromáticas:

“Redes Sero Fani” una estrategia para el manejo de la pudrición de la Cebolla de Rama (*Allium fistulosum* L.) en la Cuenca del lago de Tota en el departamento de Boyacá

Dos variedades de berenjena (*Solanum melongena*) C015 y C029 adaptadas a las condiciones productivas del Caribe colombiano

Bioplaguicida Tricotec W.P para el control de patógenos en los cultivos de tomate, lechuga y arroz

Fríjol biofortificado Corpoica rojo 43 para la subregión natural del Caribe seco colombiano

Fríjol biofortificado Corpoica rojo 39 para la subregión natural del Caribe seco colombiano

Obonuco Andina, variedad mejorada de arveja para el sistema de producción de economía campesina del sur de Nariño

Raíces y Tuberculos:

Protocolo de endurecimiento y multiplicación de plantas de procedencia *in vitro* a vivero y campo, para producción de semilla de yuca de alta calidad en el Caribe colombiano



Baculovirus Corpoica para el control de la polilla guatemalteca de la papa en condiciones de almacenamiento

Corpoica Belloti: nueva variedad de yuca industrial para el Caribe seco y húmedo

Corpoica Cumbre 3: Nueva variedad de yuca industrial para el suroccidente colombiano

Corpoica La Francesa: Nueva variedad de yuca industrial para el suroccidente colombiano

Corpoica Melúa 31: Nueva variedad de yuca industrial para la Altillanura colombiana

Corpoica Ropain: Nueva variedad de yuca industrial para el Caribe seco y Húmedo

Corpoica Sinuana: Nueva variedad de yuca industrial para el Caribe seco y húmedo

Corpoica Ambarina: nueva variedad de batata para el Caribe seco y húmedo

Corpoica Aurora: nueva variedad de batata para el Caribe seco y húmedo

Variedad de papa Perla Negra

Variedad seleccionada de papa criolla Corpoica Sol Andina

Variedad mejorada de papa Corpoica Mary

Servicios de laboratorio:

Servicio integral de control de calidad de inoculantes

Servicio de determinación de calidad higiénica, composicional y sanitaria de leche cruda

Servicio para evaluación de indicadores microbiológicos en alimentos

Servicio de evaluación de calidad microbiológica de aguas de riego y consumo animal

Servicio integral de control de calidad de bioplaguicidas a base de hongos

Servicio de indicadores de calidad microbiológica de suelos

Servicio integral de control de calidad de bioplaguicidas a base de virus entomopatógenos



Servicio de control de calidad microbiológico de abonos orgánicos (recuento de *E.coli*/coliformes totales y *Salmonella* sp.)

Servicio integral de control de calidad de bioplaguicidas a base de bacterias esporuladas

Servicio de producción y mantenimiento de cría de lepidópteros en condiciones de laboratorio

Servicio de producción de pajillas de semen bovino

Servicio de producción *in vitro* de embriones bovinos

Servicio de análisis químico de abonos orgánicos

Servicio de análisis de calidad de leche y componentes en alimentos

Servicio de análisis proximal en forrajes por química húmeda

Servicio de análisis nutricional de material vegetal

Servicio de análisis de fertilidad en suelo y químico de agua para riego

Servicio de micropropagación vegetal

Servicio de genotipado a gran escala con chips de array para especies animales y vegetales

Servicio de secuenciación de nueva generación (genomas completos y RNA seq)

Servicio de secuenciación de fragmentos (Sanger)

Otros servicios y productos:



En materia de medio ambiente:

Impacto socioeconómico y ambiental:

Durante el año 2017 AGROSAVIA y con el apoyo de EMBRAPA (*Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária*), se desarrolló un trabajo de investigación que buscó generar el primer Balance Social Corporativo. Esta primera medición publicada en el 2018 deja ver que, por cada peso invertido por la sociedad en AGROSAVIA en 2017, se obtuvo un retorno de 1,7 pesos a la sociedad generados por el uso de una muestra de 23 ofertas tecnológicas por parte de los productores agropecuarios durante ese año. Estas 23 tecnologías están siendo aplicadas en sistemas productivos tales como cacao, marañón, aguacate, soya, papa, hortalizas y ganadería, en buena parte del territorio nacional.

En el año 2019 se publicó la segunda medición para el año 2018 y está disponible a través de la página web:

<http://www.corpoica.org.co/media/15686/balance-social-2018.pdf>



Se evidenció un **Beneficio Social** generado por Corpoica en 2017 de **343 mil millones de pesos**

Relacionando este Beneficio Social con los Ingresos Operacionales del 2017, la razón es de **1,73** pesos de beneficio por cada peso de ingreso, lo que indica un **Retorno Social Positivo**

La mayor parte del Beneficio Social, el **91%**, equivalente a **312 mil millones de pesos**, fue para los productores que incorporaron en sus sistemas agropecuarios alguna de las **23 tecnologías** de la muestra analizada.



Se ha continuado la estrategia planteada dentro de la planificación ambiental Corporativa en el cual se busca fortalecer la cultura de responsabilidad ambiental, tendientes a disminuir la brecha existente en el tema legal ambiental. Para el año 2018 se obtuvieron un total de nueve actos administrativos otorgando permisos y autorizaciones ambientales a nivel nacional lo cual habilita la operación de las sedes y de la agenda de Investigación, Desarrollo e innovación.



Permisos ambientales

AGROSAVIA
Corporación colombiana de investigación agropecuaria

Resolución 2- 5397 Permiso de prospección de aguas subterráneas para ganadería

Resolución 131-0007 Por medio de la cual se autoriza un aprovechamiento de árboles aislados.

Resolución 135-0088 Renovación de la Concesión de Aguas Superficiales
Resolución 135-0057-2018 Permiso de Aprovechamiento de Árboles Aislados

Nuestra capacidad

Resolución - 1761 Concesión de aguas subterráneas para el pozo profundo.
Resolución - 1672 Concesión de aguas subterráneas de aljibe.

Resolución - 888 Se otorga concesión de aguas subterráneas con un caudal de 30,4 LPS
Resolución - 887 Aumento de caudal para concesión de pozos # 2 y 3
Resolución - 863 Autorización para efectuar aprovechamiento forestal único

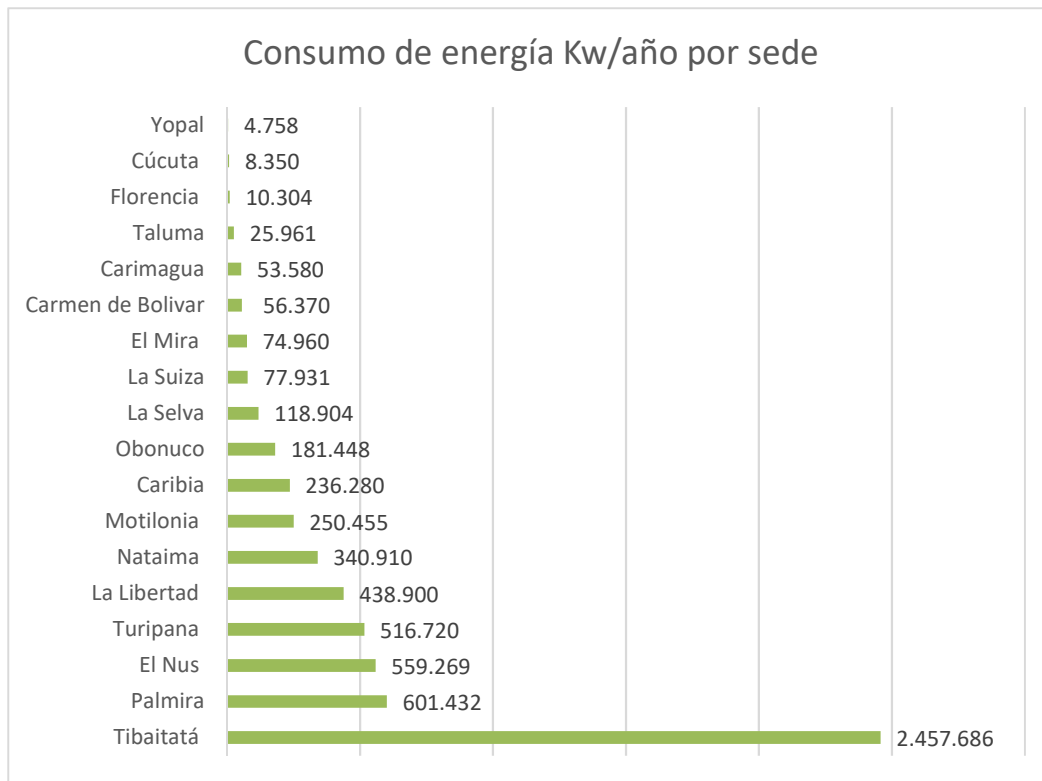
La utilización de únicamente los materiales que son necesarios para la operación de la Corporación es una recomendación que se ha generalizado, así como aquellas costumbres cotidianas como ahorrar papel, energía eléctrica, agua, y demás recursos. Es por esto, que se realiza un periódico monitoreo del consumo de recursos naturales que son consumidos por las sedes así:

Papel: uso principal en las áreas administrativas, se monitorea su consumo para verificación de la eficacia de las medidas implementadas en cuanto a centralización de puntos de impresión y fotocopiado, así como también de la implementación de herramientas tecnológicas.

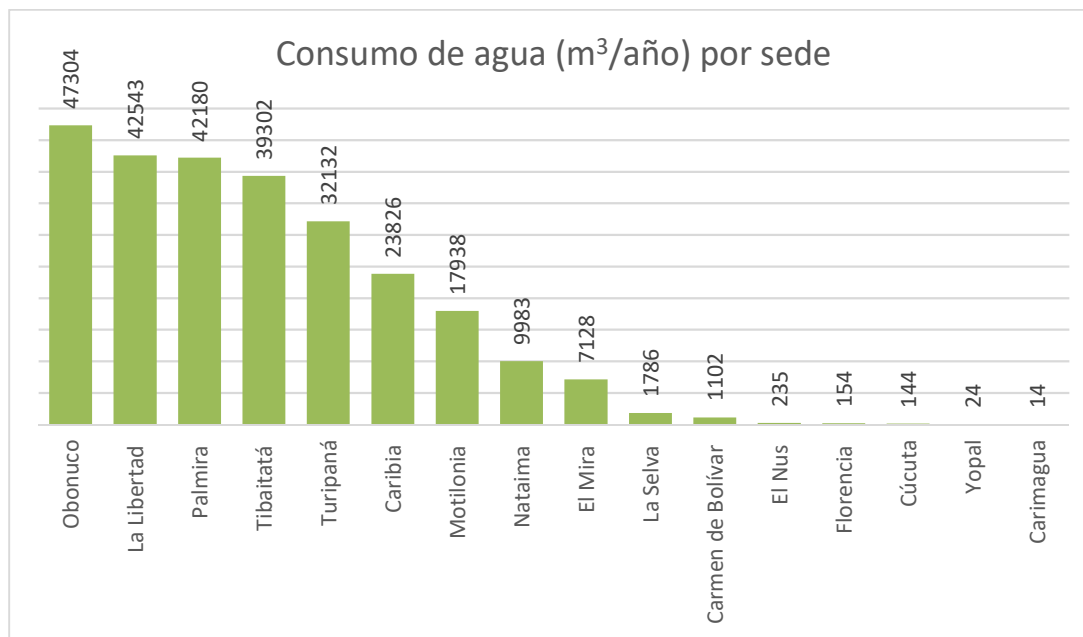




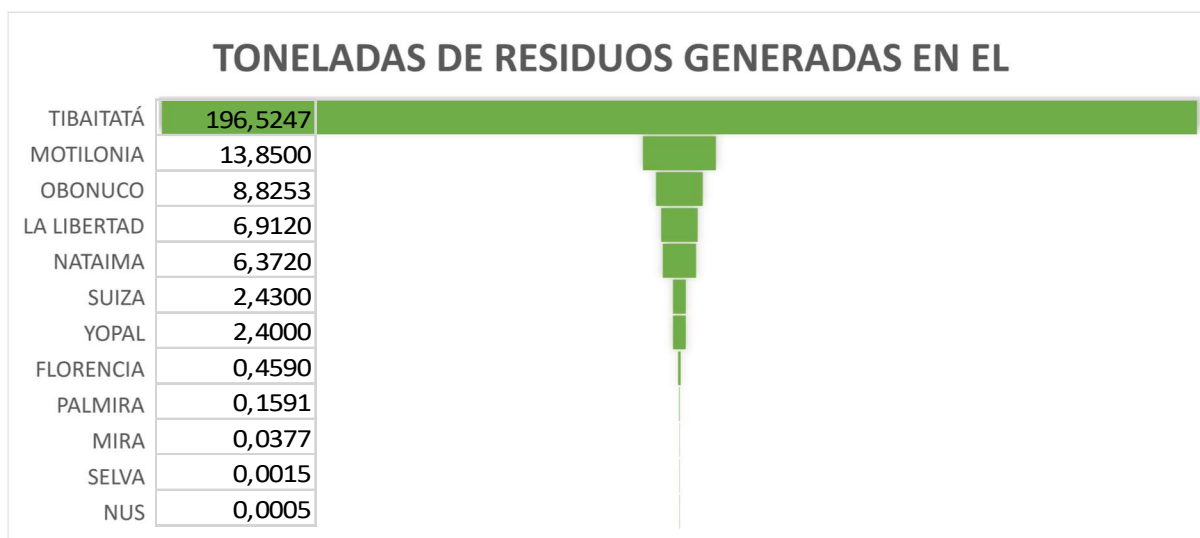
Energía eléctrica: se identifica que para la mayoría de las sedes a nivel nacional el principal suministro de energía corresponde a la red energética nacional, una pequeña proporción de proyectos han implementado estrategias de energía renovable.

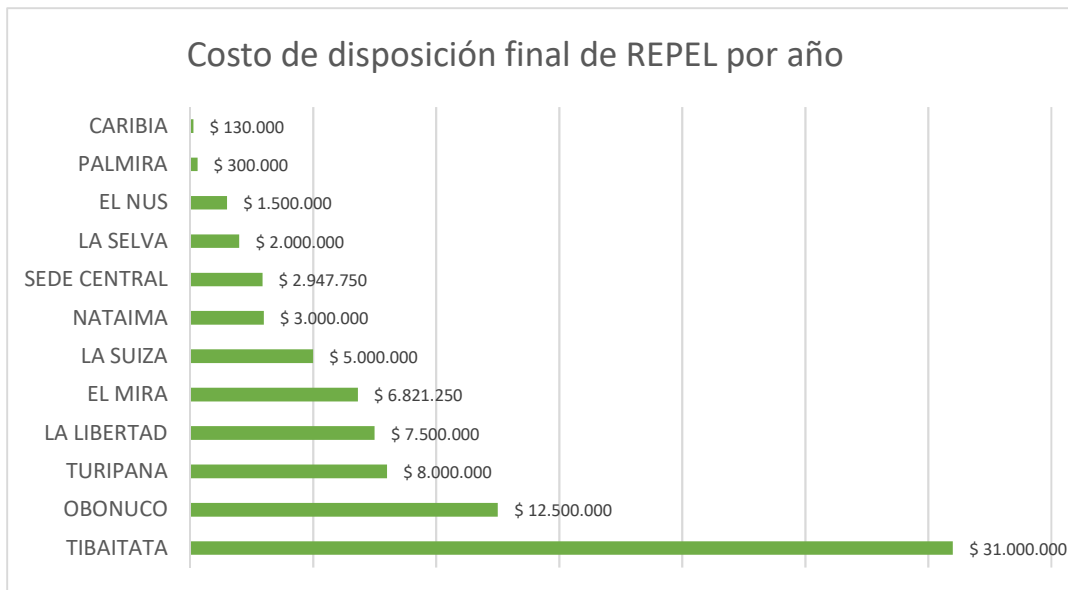
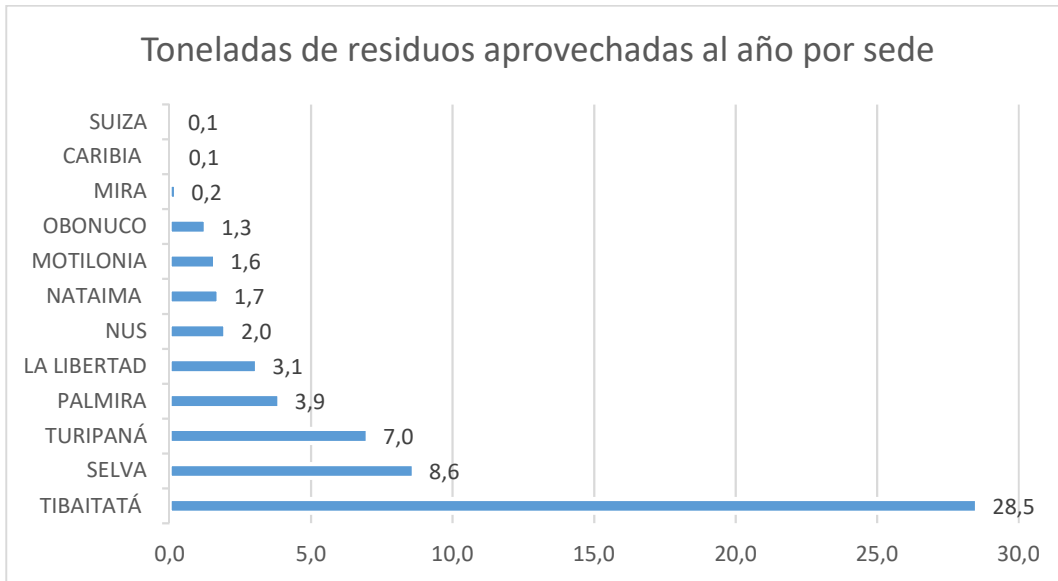


Consumo de agua: determinado principalmente por el consumo de la red de acueducto municipal y por las concesiones de agua que abastecen los proyectos agrícolas y pecuarios de las sedes.



En cuanto a residuos: se monitorea tanto la generación, como su aprovechamiento y los costos asociados a la disposición.





Adicionalmente, en AGROSAVIA se cuenta con un plan encaminado a aumentar las áreas de las sedes que ostenten alguna categoría de conservación en el marco del Decreto 2372 de 2010, para esto a nivel nacional cuenta con dos distritos de manejo integrado, un distrito de conservación de suelo y una reserva forestal protectora con un total de 6307 hectáreas protegidas.



Finalmente, se ha mantenido las inversiones ambientales de manera que se optimice la infraestructura para el control de la contaminación, para el año 2018 se invirtieron cerca de 460 millones de pesos en obras encaminadas a garantizar el acceso a los servicios públicos básicos a las sedes y sus trabajadores a nivel nacional.

Inversiones ambientales

Caribia	Diseño del sistema de tratamiento y distribución de agua potable y mantenimiento de su infraestructura.
La Trinidad-suan	Instalación de sistema de tratamiento de aguas residuales.
Carimagua	Construcción de un sistema de abastecimiento de agua.
El Mirá	Mejoramiento de la infraestructura de medición de caudales de agua.
La Libertad	Mantenimiento PTAR.
La Libertad	Compra bomba PTAR.
La Suiza	Construcción de red sanitaria y suministro e instalación de sistema integrado séptico y mesas moldeadas invernadero de cadmio para control de la contaminación.
Motilonia	Prueba bombeo para optimización del sistema de abastecimiento de agua para riego.
Nataima	Construcción de soporte, instalación y suministro de macromedidor de caudal con accesorios.
Obonuco	Mejoramiento de la infraestructura de aguas residuales.
Tibaitatá	Mantenimiento de la PTAR.
Turipaná	Mantenimiento biodigestor.



Con una inversión de \$457.561.808



En materia de lucha contra la corrupción:

Anticorrupción, transparencia e integridad:

AGROSAVIA ha definido en el marco del régimen de derecho privado que aplica a su operación, los componentes y las acciones para la implementación de su estrategia o plan anticorrupción, como respuesta a lo establecido en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 y en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información (Ley 1712 de 2014).



De acuerdo con lo anterior, AGROSAVIA ha construido una estrategia anticorrupción que abarca los requisitos establecidos en la normatividad, así:

- Metodología para la identificación de riesgos de corrupción
- Rendición de cuentas
- Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano

En este contexto se describen los principales avances en materia de anticorrupción abordados en la vigencia 2018.

Identificación de Riesgos de corrupción:

AGROSAVIA cuenta con una política para la administración del riesgo que entre otros contempla los riesgos de corrupción que en el marco estratégico Corporativo se tienen identificado. Dentro de esta política se monitorea periódicamente la valoración de riesgo residual y la materialización de los mismos con el fin de mantener por debajo del quince por ciento (15%) los riesgos calificados como altos y extremos, de acuerdo a la gráfica siguiente:

Consolidado riesgos residuales			
Extremo	Alto	Moderado	Bajo
0	3	51	24
0%	4%	65%	31%



Adicionalmente, en cumplimiento a las actividades del plan anticorrupción de cumplimiento se diseñaron e implementaron estrategias para:

1. El Monitoreo a la matriz de riesgos y a la aplicación de los controles.
2. El seguimiento a través de la realización de auditorías para revisar efectividad de los controles establecidos para los riesgos identificados.
3. Efectuar la Rendición de Cuentas, de manera periódica, y que contempla diversos escenarios de presentación de información.
4. Implementación de la estrategia de integración con las áreas donde se realizan actividades relacionadas con la atención a usuarios y partes interesadas.
5. Implementación de un indicador de satisfacción frente a los servicios y productos.
6. Fortalecimiento de los canales de atención.
7. Ajuste de la WEB y los aplicativos de PQRSD.
8. Fortalecimiento del talento humano en temas de atención al usuario y partes interesadas.
9. Implementación de medidas para la protección de información confidencial y de protección de datos.

Por otra parte, se trabajó sobre la iniciativa #somosintegros, la cual pretendía formalizar la política de integridad de la Corporación, a través de una campaña que involucró a todos los colaboradores se registraron más de 600 mensajes de la percepción de las conductas que reflejan integridad en el trabajo y el quehacer corporativo, así:

Mensajes relacionados con:	Porcentaje
Confianza en la comunidad y relacionamiento con el SNIA (Sistema Nacional de Información Agropecuaria)	29,5%
Transparencia en nuestro actuar	29%
Compromiso	12%
Visión de nuestro cliente y del productor agropecuario	10%
Trabajo en equipo	9,3%
Respecto mutuo en nuestras actuaciones	8,2%
Optimización de recursos, nuevas ideas y competencias organizacionales.	2%

Para mejorar el acceso a la información pública que genera la entidad, así como también para el posicionamiento de marca se está en proceso de actualización de la página web, esto contribuirá a que nuestros clientes, aliados, financiadores, proveedores y comunidad en general puedan apropiarse de mejor manera la información generada, y así ser veedores del grado de cumplimiento de las obligaciones que en investigación científica se tiene como compromiso con el país.

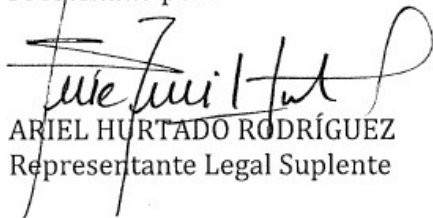


Por último, se registró una oportunidad de atención a las **Peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias** (PQRSD), que se presentan a través de los diferentes mecanismos de atención al usuario del 95,1 %.

Para mayor información:

Teléfono - Fax: (+57 1) 4227300
Línea Nacional: 01 8000 121515
Correo: atencionalcliente@agrosavia.co
Dirección: Km 14 Vía Mosquera - Bogotá - Código Postal 250047
Horario: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 4:30 p.M

Presentado por:



ARIEL HURTADO RODRÍGUEZ
Representante Legal Suplente


Elaborado por:
Departamento de Gestión Humana

