



PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-GTH-02

Versión: 02

Vigencia: 30/01/2019

AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA -ACI MEDELLÍN-

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

CATALINA RESTREPO CARVAJAL
Directora Ejecutiva

ASTRID MADELEINE ÁLVAREZ
Directora de Relaciones Administrativas

RAQUEL MARIA GRACIANO
Auxiliar Administrativa Gestión Humana

2019

	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-GTH-02
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. GLOSARIO.....	3
3. DESARROLLO.....	4
3.1. Justificación.....	4
3.2. Marco normativo.....	4
3.3. Objetivo general.....	5
3.4. Objetivos específicos.....	6
3.5. Alcance.....	6
3.6. Periodicidad.....	6
3.7. Diagnóstico de necesidades.....	6
3.8. Que busca el plan de incentivos institucionales de la ACI Medellín.....	6
3.9. Actividades y metodología propuesta.....	6
3.10. Plan de bienestar laboral:.....	7
3.11. Recursos.....	11

	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-GTH-02
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

1. INTRODUCCIÓN

La Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana - ACI Medellín reconoce a sus servidores como seres integrales, con necesidades las cuales son necesarias atender desde distintos focos y estímulos empresariales, para ello, el plan de incentivos institucionales se enfoca en aspectos laborales, personales, profesionales y del ser.

A través del plan, la ACI Medellín busca incrementar la productividad, contribuir a un entorno laboral apropiado y reducir el estrés, mejorando la calidad de vida de los servidores como eje principal para el logro de los objetivos institucionales, y en este mismo sentido, aportar a la satisfacción de las necesidades familiares.

De igual manera, al darse un desarrollo armónico e integral se logra un mejoramiento continuo, sentido de pertenencia y mayor motivación hacia la labor realizada.

Es de tener en cuenta, que para el planteamiento del presente plan se tuvieron en cuenta algunos factores de los resultados arrojados por la encuesta de riesgo psicosocial, tales como: carga mental, demandas emocionales, trabajo en equipo, deporte, educación, tiempo de descanso, tiempo para recreación y jornada laboral.

2. GLOSARIO

- **Competencia:** conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos, comportamientos y actitudes que aplicadas predicen un desempeño superior en las personas.
- **Competencias organizacionales:** se refieren a aquellas capacidades que debe tener cada miembro de la ACI Medellín, es decir, esa competencia central de la que se deriva o apoya una posición competitiva, debe ser visible en el desempeño de cada servidor y directivo.
- **Competencias funcionales:** denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y la calidad establecidos por la empresa, “saber hacer el trabajo”.
- **Competencias actitudinales:** es saber “ser” y saber “actuar”.
- **Evaluación de desempeño por competencias:** constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado.
- **Plan de bienestar laboral:** son medidas que buscan mejorar de la calidad de vida de los servidores, mejorar el clima laboral y fortalecer la integración entre los mismos, incluyendo no sólo al funcionario sino también a sus familias.
- **Plan de incentivos:** busca mejorar el nivel de desempeño de los servidores.

- **Salario emocional:** retribuir con beneficios no monetarios a los servidores, con el fin de tener cada vez más el talento satisfecho, altamente productivo y con un alto sentido de compromiso con la organización.
- **Recurso humano:** son las personas con las que una organización cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.
- **Clima laboral:** conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.
- **Riesgo psicosocial:** son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea, el riesgo psicosocial puede afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del servidor.

3. DESARROLLO

3.1. Justificación

El plan de incentivos institucionales de la ACI Medellín está encaminado a mejorar el nivel de vida de los servidores, así como al cumplimiento de la normativa legal vigente; el plan se encuentra orientado a generar un cambio de actitud del servidor frente a la labor que desempeña, para ello, se cuenta con una serie de mecanismos que buscan se dé una satisfacción personal, de formación, laboral y familiar. En este mismo sentido, se busca crear y mantener un adecuado clima laboral, el cual se refleje en el cumplimiento de la labor y el logro de las metas institucionales.

Para ello, la ACI Medellín cuenta con una serie de beneficios que permiten a sus servidores encontrar el equilibrio entre su vida personal y laboral, traduciendo los mismos en un mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral.

3.2. Marco normativo

- Constitución Política de Colombia de 1991: que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen los ciudadanos.
- Ley 909 de 2004 artículo 36: el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar de incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.
- Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-GTH-02
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

Título 10, Artículo 2.2.10.1: las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Artículo 2.2.10.2: las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales los cuales se desarrollan a través de actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas, culturales, de promoción y prevención de la salud, de capacitación informal y otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del servidor.

Artículo 2.2.10.7: los programas de bienestar de calidad de vida laboral, los cuales se desarrollan a través de actividades y programas, deben incluir entre otros aspectos: medición de clima laboral, preparación para el retiro del servicio, identificación e intervención de la cultura organizacional, fortalecimiento del trabajo en equipo y programas de incentivos.

- Decreto 1567 de 1998, Artículo 37: recursos, las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto-Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos que se adopten.

El Artículo 21 establece la finalidad de los programas de bienestar social, así:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
 - b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos, en el ámbito laboral, que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
 - c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
 - d. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
 - e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.
- Resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

3.3. Objetivo general

Propiciar espacios que generen un adecuado clima organizacional, así como el mejoramiento de calidad de vida y desempeño laboral de los servidores, generando de esta manera un óptimo cumplimiento en el logro de los objetivos institucionales.

3.4. Objetivos específicos

- Brindar espacios que fortalezcan las relaciones interpersonales al interior de la ACI Medellín.
- Contribuir a través de acciones participativas al fortalecimiento de las competencias, así como a los valores corporativos.
- Motivar a los servidores a velar por su bienestar, así como a la integración familiar.

3.5. Alcance

Aplica a todos los servidores de la Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana - ACI Medellín.

3.6. Periodicidad

El plan de incentivos institucionales tiene una periodicidad anual.

3.7. Diagnóstico de necesidades

Responde a los resultados obtenidos en la medición del clima laboral a través de la aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial, la cual permitió contar con información relevante en la identificación de las necesidades de los servidores de la ACI Medellín, así como al cumplimiento de la normativa legal.

3.8. Que busca el plan de incentivos institucionales de la ACI Medellín

- Crear las condiciones apropiadas en el ambiente laboral que permita fomentar la creatividad, la identidad, la participación de los servidores.
- Fortalecer habilidades que contribuyan al desarrollo del potencial personal y laboral, brindando herramientas que le permitan a los equipos un trabajo más efectivo.
- Fortalecer los valores corporativos, así como la responsabilidad y la ética generando compromiso y sentido de pertenencia.

3.9. Actividades y metodología propuesta

La ACI Medellín cuenta con el plan de bienestar laboral, el proyecto de salario emocional y el plan institucional de capacitación, buscando ofrecer programas de protección y promoción a sus servidores.



Plan de Bienestar Laboral

Brindar espacios a los servidores de la ACI Medellín para el mejoramiento de su calidad de vida y desempeño laboral, así como para el esparcimiento e integración familiar.



Salario Emocional

Retribuir con beneficios no económicos a los servidores de la ACI Medellín, atendiendo las necesidades individuales y prioritarias de todos, generando así, un mayor sentido de pertenencia y compromiso hacia la agencia.



Plan Institucional de Capacitación

Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las competencias, capacidades y habilidades de los servidores de la ACI Medellín para su desarrollo personal y profesional en la prestación del servicio

3.10. Plan de bienestar laboral:

a. Fechas especiales

Fechas especiales	
Actividad	Metodología
Cumpleaños	<ul style="list-style-type: none"> – A través del boletín de comunicaciones internas se enviará el listado de las personas que cumplen años en el mes. – Imprimir y pegar boletín en una cartelera. – Tarjeta virtual con nombre de quien cumple años, programar desde sistemas para que llegue automáticamente el día del cumpleaños a las 12:01 am.
Día de la mujer (8 de marzo)	<ul style="list-style-type: none"> – A través de comunicaciones internas enviar una tarjeta de felicitación para las mujeres de la Agencia.
Día del hombre (19 de marzo)	<ul style="list-style-type: none"> – A través de comunicaciones internas enviar una tarjeta de felicitación para los hombres de la Agencia.
Día mundial de la salud (7 de abril)	<ul style="list-style-type: none"> – Enviar vía electrónica una tarjeta a todos los servidores recordando la importancia de los hábitos saludables, en esta brindar algunos tips saludables.
Día de la madre (12 de mayo)	<ul style="list-style-type: none"> – A través de comunicaciones internas enviar una tarjeta de felicitación a las madres y padres de la Agencia.
Día del padre (16 de junio)	<ul style="list-style-type: none"> – Permitir a las madres y padres de la ACI Medellín disfrutar más tiempo con sus hijos, concederles salir a la 2:00 pm, el viernes que antecede el domingo de día de la madres y día del padre.
Día del servidor públicos (27 de junio)	<ul style="list-style-type: none"> – A través de comunicaciones internas enviar una tarjeta de felicitación a todos los funcionarios de la ACI Medellín. – Brindar una charla amena acerca del servicio.
Actividad Amor y amistad	<ul style="list-style-type: none"> – realizar una tarjeta alusiva al mes, imprimirla y pegarla en los puestos de trabajo de cada servidor el día 2 de septiembre y hacer entrega de un dulce.
Día de los niños hijos de los empleados	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar una actividad con los niños hijos de los servidores, éstos estarán acompañados por su madre o padre (solo uno). <ul style="list-style-type: none"> • Visita al zoológico y contar historias acerca de los animales. – Brindar refrigerio a los asistentes – Permitir a los padres con hijos pequeños el día jueves 31 de octubre salir más temprano (2:00 pm).
Navidad (ley 1857)	<p>Por ser una época del año que invita a compartir, se propone compartir como familia ACI.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Decoración del árbol de navidad: Realizar la decoración del árbol de navidad en equipo el día viernes 29 de noviembre en la tarde, compartir con todos natilla y buñuelo como bienvenida a la navidad. 2. Actividad: <ul style="list-style-type: none"> – Cena de navidad con un miembro de la familia, en el mes de diciembre.




b. Actividades lúdico- recreativas y fortalecimiento de competencias a partir de la diversión e integración

	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-GTH-02
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019







Actividades lúdico- recreativas y fortalecimiento de competencias a partir de la diversión e integración	
Actividad	Metodología
Actividad de fortalecimiento de competencias	<p>Desarrollar actividad de paintball, basándola en el fortaleciendo competencias como: autoridad, comunicación asertiva, capacidad de ejecución y dinamismo, empatía, actitud positiva, liderazgo, seguimiento a instrucciones entre otros.</p> <p>Realizar un cierre en el cual se analice el resultado de la misma y el por qué la importancia de las competencias trabajadas para la labor que realiza la ACI Medellín.</p>
Día de la familia (ley 1857)	<p>Permitir a los servidores de la ACI Medellín compartir con sus familias dos veces en el año.</p> <ul style="list-style-type: none"> Otorgar dos jornadas laborales semestrales a los servidores de la ACI Medellín.
Agenda de ciudad	<p>– Realizar una agenda de ciudad con los servidores de la ACI Medellín, dando a conocer los lugares más representativos y que son mostrados ante los actores internacionales.</p> <p>– Compartir refrigerio y transporte.</p>
Desarrollar un programa de reconocimiento en la trayectoria laboral (MIPG)	<p>Brindar un reconocimiento laboral a quienes cumplen más de 3 años en la ACI Medellín brindando sus servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> Carta reconociendo la labor realizada durante ese tiempo con copia a la hoja de vida.

c. Salario emocional

El salario emocional busca retribuir con beneficios no económicos a los servidores de la ACI Medellín, atendiendo las necesidades individuales y prioritarias de todos, generando así, un mayor sentido de pertenencia y compromiso hacia la agencia.

	Nombre beneficio	Descripción
	¡Qué rico un viernes corto!	Disfrutar de un viernes corto y aprovechar el tiempo con la familia.
	¡Qué rico tiempo para tus trámites personales!	Hay temas personales que no se pueden tramitar los fines de semana, se podrá dar al funcionario dos (2) horas de la jornada.
	Feliz cumpleaños	Un día de descanso por cumplir años.

 <p>ACI Medellín AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA Creamos lazos con el mundo para el desarrollo</p>	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-GTH-02
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

	A disfrutar las vacaciones	Complementario a las vacaciones establecidas por la ley se podrá disfrutar del tiempo adicional propuesto en la siguiente tabla.										
		<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Años de antigüedad</th> <th style="text-align: center;">Beneficio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A partir de 2 años</td> <td>1 día adicional</td> </tr> <tr> <td>Entre 3 y 4 años</td> <td>2 días adicionales</td> </tr> <tr> <td>Entre 4 y 5 años</td> <td>3 días adicionales</td> </tr> <tr> <td>Igual o mayor a 5 años</td> <td>4 días adicionales</td> </tr> </tbody> </table>	Años de antigüedad	Beneficio	A partir de 2 años	1 día adicional	Entre 3 y 4 años	2 días adicionales	Entre 4 y 5 años	3 días adicionales	Igual o mayor a 5 años	4 días adicionales
		Años de antigüedad	Beneficio									
		A partir de 2 años	1 día adicional									
		Entre 3 y 4 años	2 días adicionales									
Entre 4 y 5 años	3 días adicionales											
Igual o mayor a 5 años	4 días adicionales											
	Súper, trabajar desde la casa por un día	Realizar labores remotas por un (1) día: Poder realizar las labores desde casa, un café o cualquier otro lugar.										
			Tiempo para ti	Permitir medio día laboral para atender asuntos personales.								
					Porque lo necesitas	Permitir una pausa para asistir a citas médicas y realización de exámenes médicos.						
							Por su cumpleaños	Permitir medio día de descanso en el cumpleaños de los hijos, padres o personas significativas. Siempre y cuando sea entre semana.				
	ACI disfrutamos de nuestros hijos y personas significativas en momentos especiales.	Permitir a los funcionarios de la ACI Medellín compartir con sus hijos y personas significativas en momentos especiales.										

d. Capacitación

Para la ACI Medellín es muy importante contar con personal capacitado y con el fin de motivar a sus servidores cuenta con los siguientes beneficios:

- **Incentivo a la educación:** busca fortalecer el desarrollo de habilidades, destrezas y valores que permiten contribuir al logro de los indicadores institucionales y el desarrollo personal, este brinda un apoyo económico a los servidores de la ACI Medellín para que complementen o actualicen sus estudios.
- **Programa de corta estancia o pasantía:** brinda a los servidores de la ACI Medellín el tiempo para llevar a cabo actividades de capacitación y conocimiento en programas a nivel nacional e internacional de corta estancia o pasantía.
- **Capacitación en idiomas:** está orientado a complementar la competencia en otras lenguas de los servidores de la ACI Medellín, permitiendo fortalecer y mejorar la comunicación con los actores estratégicos de la Agencia.
- **Plan de capacitación:** es un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores de la ACI Medellín, con él se fortalecen habilidades y conocimientos específicos para el desarrollo de la labor en los puestos de trabajo.

	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-GTH-02
		Versión: 02
		Vigencia: 30/01/2019

3.11. Recursos

El presupuesto asignado para el plan de incentivos institucionales es de setenta y cinco millones trescientos mil pesos m.l. (\$75.300.000).

4. RESUMEN DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
1	2018/25/07	Se crea el plan de incentivos institucional.
02	30/01/2019	Se Realiza la revisión y actualización de todo el plan.

5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Elaboró / Actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Raquel Maria Graciano	Nombre: Astrid Madeleine Álvarez	Nombre: Catalina Restrepo Carvajal
Cargo: Auxiliar Administrativa de Gestión Humana	Cargo: Directora de Relaciones Administrativas	Cargo: Directora Ejecutiva

