

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

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

ASTRID MADELEINE ÁLVAREZ
Directora de Relaciones Administrativas

RAQUEL MARIA GRACIANO
Auxiliar Administrativa Gestión Humana

2020

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

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 desde diferentes ámbitos, las cuales son necesarias atender, para ello, desarrolla actividades y estímulos que les permitan potencializarse.

El Plan de Incentivos Institucionales busca contribuir al desarrollo de los servidores, incrementar la productividad y brindar un entorno laboral apropiado, y así, reducir el estrés, mejorar la calidad de vida de los servidores como eje principal para el logro de los objetivos institucionales.

Es de tener en cuenta, que para su planteamiento se tuvieron en cuenta los lineamientos entregados por el autodiagnóstico de MIPG y algunos factores arrojados en la encuesta de riesgo psicosocial, tales como:

- Capacitaciones de manejo de estrés y técnicas de participación.
- Entrenamiento en: trabajo en equipo, programación neurolingüística, inteligencia emocional, autoestima, negociación de conflictos.

Con las actividades propuestas se busca generar una mayor cultura organizacional y sentido de pertenencia.

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 servidor.
- **Plan de bienestar laboral:** son medidas que buscan mejorar 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 el talento humano cada vez más satisfecho, altamente productivo y con un alto sentido de compromiso con la organización.

	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-GTH-02
		Versión: 03
		Vigencia: 29/01/2020

- **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 promueven la 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.

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 la 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.

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

- 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.
 - 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.
 - 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.
 - 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.
 - 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, impactando en el cumplimiento y logro de los objetivos institucionales.

	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-GTH-02
		Versión: 03
		Vigencia: 29/01/2020

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. Qué 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 y 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.

4. 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, mediante los cuales se busca ofrecer programas de protección y promoción a sus servidores.



Plan de Bienestar Laboral

Promover el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la ACI Medellín y su desempeño laboral generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, logrando de esta manera el logro de los objetivos institucionales.



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 entidad.



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.

4.1. Plan de Bienestar Laboral

ítem	Actividad	Descripción
Fechas especiales	Cumpleaños	*A través del boletín de comunicaciones internas se enviará el listado de las personas que cumplen años en el mes. *Hacer entrega de tarjeta virtual de cumpleaños en su día.
	Día de la mujer (8 de marzo)	*A través de comunicaciones internas se enviará una tarjeta de felicitación para las mujeres de la Agencia. *Entrega de volante con instrucciones del autoexamen de seno.
	Día del hombre (19 de marzo)	*A través de comunicaciones internas se enviará una tarjeta de felicitación para los hombres de la Agencia.

 <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: 03
		Vigencia: 29/01/2020

	Día mundial de la salud (7 de abril)	<p>*A través de comunicaciones internas se enviará una tarjeta a todos los servidores recordando la importancia de los hábitos saludables, dar algunos tips saludables.</p> <p>*Entregar volante con ejercicios de pausas activas.</p> <p>*Dar un recetario con menús saludables y prácticos para llevar al trabajo.</p>
	Día de la Tierra (22 abril)	<p>* A través de comunicaciones internas se enviará una tarjeta electrónica recordando la importancia de cuidar la tierra.</p> <p>*Realizar actividades de siembra de árboles.</p>
Fechas especiales	Día de la madre (10 de mayo) Día del padre (21 de junio)	<p>*A través de comunicaciones internas enviar una tarjeta de felicitación a las madres y padres de la Agencia.</p> <p>*Permitir a las madres y padres de la ACI Medellín disfrutar más tiempo con sus hijos, se les concederá salir a la 2:00 pm, el viernes que antecede el domingo de su día.</p>
	Actividad Amor y Amistad (19 de septiembre)	<p>*Decorar la oficina alusiva a la fecha.</p> <p>*Coordinar un almuerzo para compartir y realizar actividades de integración.</p> <p>*Compartir un detalle de \$30.000 (intercambio de regalo amigo secreto).</p>
	No olvidemos el niño interior - Halloween (30 de octubre)	<p>*Decorar la oficina alusiva a la festividad de Halloween.</p> <p>*Realizar un concurso de disfraces entre procesos, contar una historia de terror.</p>
	Día de los niños hijos de los servidores	<p>*Visitar con los niños el Parque Explora en donde podrán aprender jugando.</p> <p>*Brindar refrigerio a los asistentes.</p>
	Navidad	Decoración del árbol de navidad: realizar la decoración del árbol de navidad en equipo, compartir con todos natilla y buñuelo como bienvenida a la navidad.
		*Ir al parque Comfama Rionegro (Tutucan) para realizar allí actividades de integración y esparcimiento. *Brindar desayuno, almuerzo y refrigerio.
Fortalecimiento de competencias	Día del servidor público (27 de junio)	<p>*A través de comunicaciones internas enviar una tarjeta de felicitación a todos los servidores de la ACI Medellín.</p> <p>*Brindar una charla amena acerca del servicio, fortalecer la socialización del código de integridad entre los servidores.</p>
	Gerencia de la felicidad en la ACI	Brindar a los funcionarios de la ACI Medellín un espacio en el cual se les hablará sobre la gerencia de la felicidad, con el propósito de crear un ambiente de trabajo armonioso y placentero.
MIPG	Trabajo en equipo, cultura organizacional,	Fortalecimiento de competencias
		Realizar actividad de fortalecimiento de competencias como: trabajo en equipo, liderazgo, escucha, a través de la actividad reto aventura empresarial generando experiencias significativas en los grupos de trabajo.

 <small>AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA</small> <small>Creemos lazos con el mundo para el desarrollo</small>	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Código: PL-GTH-02
			Versión: 03
			Vigencia: 29/01/2020

	adaptación laboral	Bazar	*Coordinar la realización de un bazar (toldos) en los cuales se podrán vender los emprendimientos que posean los servidores de la ACI Medellín.
	Deportivos, recreativos y vacacionales	Caminata	*Realizar una caminata al nacimiento del río Medellín, promoviendo así estilos de vida saludable, se contará con el acompañamiento de un instructor. *Ofrecer desayuno y almuerzo.
		Curso de fotografía de la ciudad	*Realizar un pequeño curso de fotografía digital en el Museo el Castillo, se propone realizar uso del transporte público para realizar la actividad. *Ofrecer refrigerio.
	Promoción de programas de vivienda	Asesoría en créditos de vivienda	*Gestionar con bancos y cooperativas para que se acerquen a las instalaciones de la ACI Medellín y así puedan asesorar a quienes se encuentran interesados en adquirir vivienda.

4.2. 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 entidad.

Nombre beneficio	Condiciones y restricciones										
Viernes corto 	<ul style="list-style-type: none"> - El horario laboral será de 7:00 am a 2:00 pm. - Solicitar el permiso con antelación. - Se puede hacer uso del beneficio tres (3) veces al año. 										
Trámites personales 	<ul style="list-style-type: none"> - Permiso de dos (2) horas de la jornada laboral. - Se podrá hacer uso del beneficio cuatro (4) veces en el año. 										
Tu mascota también es importante 	<ul style="list-style-type: none"> - Acompañar a tu mascota el veterinario (se debe presentar los documentos que soporten la atención). - Se puede utilizar (2) dos veces en el año. 										
Feliz cumpleaños 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica para cualquier día que se cumpla años (lunes a domingo). - Se puede disfrutar de (1) día libre, el plazo para el disfrute es de un mes, contado a partir de la fecha de cumpleaños. 										
Disfruta tus vacaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica para una vez al año. - No se pueden dividir los días <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <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										
Felicidades por tus grados 	<ul style="list-style-type: none"> - Permiso de un día de trabajo por tus grados. - Aplica solo para el día de los grados. - Aplica para grados de pregrado, especialización o maestría. 										

 <p>AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA</p> <p>Creamos lazos con el mundo para el desarrollo</p>	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-GTH-02
		Versión: 03
		Vigencia: 29/01/2020

<p>Tiempo para ti</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Permiso de medio día de trabajo para ti. - Se puede hacer uso del beneficio dos (2) veces al año.
<p>Porque te mudas</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Porque sabemos lo que implica mudarse, un (1) día de permiso el día de la mudanza. - Aplica para mudanzas entre semana.
<p>Tu salud es importante</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con el tiempo para asistir a citas médicas y exámenes médicos. - Se podrá hacer uso del beneficio cada vez que se requiera.
<p>Trabajar desde la casa</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar labores remotas por un (1) día. - La persona debe estar disponible ante su jefe y compañeros de trabajo. - Se puede usar dos (2) veces en el año, aplica para los martes, miércoles o jueves.
<p>Celebra su cumpleaños: hasta 2° grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos) y 1° de afinidad (conyugue, suegros)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - El horario laboral será de 7:00 am a 12:00 m. - Aplica solo para el día del cumpleaños (lunes a viernes). - Se puede hacer uso del beneficio tres (3) veces al año.
<p>Acompaña a tu familia: hasta 2° grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos) y 1° de afinidad (conyugue, suegros)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica para citas médicas, entrega de calificaciones y grados. - Se puede hacer uso del beneficio cuatro (4) veces al año.

4.3. 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.

 <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: 03
		Vigencia: 29/01/2020

4.4. Recursos

El presupuesto asignado para el plan de incentivos institucionales es de ochenta y dos millones de pesos M.L. (\$82.000.000).

4. RESUMEN DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
01	2018/25/07	Se crea el plan de incentivos institucional
02	30/01/2019	Se revisa todo el plan para ajustar la información
03	29/01/2020	Se revisa todo el plan para ajustar la información

5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Elaboró / Actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Raquel Maria Graciano	Nombre: Astrid Madeleine Álvarez	Nombre: Astrid Madeleine Álvarez
Cargo: auxiliar administrativa de gestión humana	Cargo: directora de relaciones administrativas	Cargo: representante legal suplente