

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

**PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

**ELEONORA BETANCUR GONZÁLEZ**  
Directora Ejecutiva

**RAQUEL MARIA GRACIANO**  
Auxiliar Administrativa Gestión Humana

2021

**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 .....	9

## 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 clima laboral.

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.
- **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,

	<b>PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GTH-02
		Versión: 03
		Vigencia: 29/01/2021

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 apropiarse 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:

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

	<b>PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GTH-02
		Versión: 03
		Vigencia: 29/01/2021

### 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 IMCOC, la cual permitió contar con información relevante en la identificación de las necesidades de los servidores de la ACI Medellín, de igual manera se llevó a cabo una encuesta al equipo mediante la cual se buscó identificar esas actividades que les brindan mayor bienestar, sin dejar atrás el 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

Actividades Bienestar Laboral - 2021		
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. *enviar una tarjeta de cumpleaños en su día.
	Día de la mujer	Enviar una tarjeta de felicitación virtual a las mujeres de la Agencia.
	Día del hombre	Enviar una tarjeta de felicitación virtual a los hombres de la Agencia.
	Día de la madre Día del padre	*Enviar una tarjeta de felicitación a las madres y padres de la Agencia. *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.

		Amor y amistad	<p>*Decorar la oficina alusiva a la fecha</p> <p>*El viernes 18 de septiembre realizar un compartir en una actividad estilo picnic en pies descalzos, enviar mensajes electrónicos al amigo secreto, dejar un mensaje en el puesto de trabajo, reforzar mediante esta actividad el reconocimiento al otro.</p>
		No olvidemos el niño interior (Halloween)	<p>*Decorar la oficina alusiva a la festividad de Halloween</p> <p>*Invitar a cada proceso a compartir un dulce al resto del equipo</p> <p>*Realizar un concurso de disfraces entre procesos (no es necesario que se disfracen todos), contar una historia de terror y el equipo ganador tendrá una tarde libre.</p> <p>Clima: trabajo en equipo.</p>
		Día de los niños hijos de los servidores	<p>*Visitar con los niños el parque explora en donde podrán aprender jugando, dado que el parque cuenta con diferentes salas se podrán dividir por edades.</p>
		Navidad	<p>Decorar el árbol de navidad y compartir entre todos una noche buena como bienvenida a la navidad.</p>
			<p>*Realizar una cena con los miembros del equipo.</p> <p>*Decorar el lugar.</p>
		Día del servidor públicos (27 de junio)	<p>A través de Comunicaciones internas enviar una tarjeta de felicitación a todos los servidores de la ACI Medellín.</p>
	Fortalecimiento de competencias	Reto aventura empresarial	<p>Reto Aventura Guatapé: en un espacio para la diversión e integración de los equipos a través de retos físicos y cognitivos en un entorno natural, las actividades guiadas fortalecerán el trabajo en equipo, el conocimiento entre los integrantes en donde se evidenciarán líderes natos.</p> <p>Clima: trabajo en equipo</p>
MIPG	Trabajo en equipo, cultura organizacional, adaptación laboral	Entorno laboral saludable, prevención en salud	<p>*Enviar un plegable virtual con recetas saludables y tips de cocina saludable.</p> <p>*Dictar una charla con los principios de una cocina sana, conciencia sobre lo que comemos, el papel de la comida en el entorno y la responsabilidad de lo que significa la comida en nuestro cuerpo en equilibrio con el planeta.</p> <p>*Colocar afiches sobre la salud en las cocinetas</p> <p>*Enfocar la actividad en una fecha y en ella ofrecer una silla de masajeadora.</p>
	Deportivos, recreativos, artísticos y culturales	Caminata	<p>*Realizar una caminata ecológica al nacimiento del río Medellín</p> <p>*Se ofrecerá refrigerio am y almuerzo.</p>
	Artes y artesanías	Obra de teatro de humor	<p>Llevar a los miembros del equipo a una obra de teatro de humor, con esta actividad se lograría reducir el estrés mediante la risa.</p>

	<b>PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GTH-02
		Versión: 03
		Vigencia: 29/01/2021

## 4.2. 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.

## 4.3. Recursos

El presupuesto asignado para el Plan de Incentivos Institucionales es de treinta millones de pesos M.L. (\$30.000.000).

## 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	29/01/2021	Se revisa todo el plan para ajustar la información

## 5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Elaboró / Actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Raquel Maria Graciano	Nombre: Yesenia Arango Sánchez	Nombre: Eleonora Betancur González
Cargo: auxiliar administrativa de gestión humana	Cargo: coordinadora de planeación	Cargo: directora ejecutiva