

**AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN
Y EL ÁREA METROPOLITANA
República de Colombia**

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

CATALINA RESTREPO CARVAJAL
Directora Ejecutiva

ASTRID MADELEINE ÁLVAREZ
Subdirectora de Relaciones Administrativas

RAQUEL MARIA GRACIANO
Auxiliar Administrativa Gestión Humana

2018

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..... | 5 |
| 3.5. Alcance..... | 5 |
| 3.6. Periodicidad..... | 5 |
| 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 |

| | | |
|---|--|----------------------|
|  | PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES | Código: PL-GTH-02 |
| | | Versión: 01 |
| | | Vigencia: 2018/25/07 |

1. INTRODUCCIÓN

El plan de bienestar laboral e incentivos institucionales de la ACI Medellín busca incrementar la productividad, contribuir a un entorno laboral apropiado y reducir el nivel de estrés, concibiendo como objetivo principal una mejor calidad de vida al interior de la entidad. Las actividades del plan ayudan a propiciar un desarrollo armónico e integral, incentivando el sentido de pertenencia y motivación.

El Plan de bienestar laboral e incentivos institucionales de la Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, satisfaciendo sus necesidades y su grupo familiar y así contribuir al mejoramiento continuo.

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.

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, es decir, esa competencia central de la que se deriva o apoya una posición competitiva, debe ser visible en el desempeño de cada colaborador 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 funcionarios, mejorar el clima laboral y fortalecer la integración entre colaboradores, incluyendo no sólo al funcionario sino también a sus familias.
- **Plan de incentivos:** busca mejorar el nivel de desempeño de los empleados.
- **Salario emocional:** retribuir con beneficios no monetarios a los colaboradores, 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 trabajador.

3. DESARROLLO

3.1. Justificación

Con el desarrollo de las actividades propuestas se busca mejorar el nivel de vida de los servidores de la ACI Medellín y elevar su satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad con el servicio que prestan a la entidad. Al elevar la calidad de vida de los servidores, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que éste alcance tal grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral, así como en mayor productividad, la cual se traducirá en la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la Agencia.

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.
- El 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 Indica: 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 establece que 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 indica que 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.

| | | |
|---|--|----------------------|
|  | PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES | Código: PL-GTH-02 |
| | | Versión: 01 |
| | | Vigencia: 2018/25/07 |

- 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.

3.3. Objetivo general

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar para su desarrollo integral.

3.4. Objetivos específicos

- Propiciar las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo integral e identidad de los servidores de la ACI Medellín.
- Fortalecer los valores organizacionales de la ACI Medellín para contribuir a un mejor clima laboral y compromiso de todos hacia la entidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los servidores y su grupo familiar.

3.5. Alcance

El presente plan se encuentra orientado a beneficiar a los funcionarios de la ACI Medellín.

3.6. Periodicidad

El plan de incentivos institucionales tiene una periodicidad anual.

| | | |
|---|--|----------------------|
|  | PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES | Código: PL-GTH-02 |
| | | Versión: 01 |
| | | Vigencia: 2018/25/07 |

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 funcionarios 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

- El plan de bienestar e incentivos institucionales tiene como finalidad proporcionar herramientas para el desarrollo integral de las personas, orientado al mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de la creatividad, productividad laboral y satisfacción personal.
- Busca propiciar un desarrollo integral de los servidores de la Agencia, a través de estímulos e incentivos que apunten al mejoramiento de su calidad de vida.
- Busca potencializar las fortalezas de los procesos brindando herramientas que le permitan a los equipos un trabajo más efectivo.
- Busca que se dé una mayor satisfacción en la realización de la labor y por ende un mayor desempeño, el cual se verá reflejado en el impacto que se genera para la comunidad y proyectos estratégicos de la Alcaldía de Medellín.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicios 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.

3.9. Actividades y metodología propuesta

Las entidades públicas pueden ofrecer a todos empleados y sus familias programas de protección y servicios sociales que se relacionen con:

- Deporte, recreación y vacaciones
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención en salud
- Capacitación informal en artes y otras modalidades que conlleven la recreación y bienestar del servidor.

Para ello, la ACI Medellín cuenta con: un plan de bienestar laboral, el proyecto salario emocional y el plan institucional de capacitación.



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

Realizar un reconocimiento a los funcionarios de la ACI Medellín en fechas especiales, tales como:

- Cumpleaños
- Día de la mujer (8 de marzo)
- Día del hombre (19 de marzo)
- Día de la madre (13 de mayo)
- Día del padre (17 de junio)
- Día del servidor público (27 de junio)
- Día de los niños hijos de los empleados (octubre)

b. Actividades de promoción y prevención

Fomentar a través de actividades de promoción y prevención estilos de vida saludables y seguros que disminuyan posibles factores de riesgos y enfermedades laborales, para ello se realizarán las siguientes actividades:

- Taller de yoga antiestrés: brindar a los servidores un taller sobre yoga antiestrés, a través del cual se busca combatir el estrés provocado por el cansancio.

- ACI Saludable: brindar a los servidores un taller sobre los elementos y nutrientes más importantes al momento de preparar los alimentos que toman en la oficina.
- Promoción y prevención de salud: realizar una jornada de salud, buscando concientizar a los servidores de la Agencia sobre la importancia de ésta.

c. Actividades de recreo y esparcimiento

A través de estas actividades se busca impactar positivamente a los servidores de la ACI Medellín, generando espacios que brinden bienestar y calidad de vida:

- Partidos selección Colombia: como parte del ambiente que se vivirá por el mundial de futbol 2018, permitir a los funcionarios de la ACI ver los partidos de la selección Colombia.
- Día de la mascota: realizar el trabajo cerca a la mascota reduce la ansiedad y el estrés de la jornada laboral, ya que se ha demostrado que la presencia de éstos en la oficina hace las personas más felices y mejora el compañerismo.
- Actividades de integración y aprendizaje entre compañeros: visualizar las potencialidades y fortalezas en otras áreas de algunos funcionarios de la ACI Medellín, y permitirles compartir sus conocimientos a través de talleres de maquillaje, imagen personal, entre otros.
- Jornada de integración y fortalecimiento de competencias: llevar a cabo una jornada de trabajo en la cual se enfoque el desarrollo de competencias personales e institucionales.
- Agenda de ciudad para los servidores de la ACI Medellín: realizar una agenda de ciudad con los empleados de la ACI Medellín, dando a conocer los lugares más representativos y que son mostrados ante los actores internacionales; como lo son las escaleras eléctricas, el cerro Moravia y el metro cable Villa Sierra entre otros.

d. Salario emocional

Brindar los beneficios no económicos para la satisfacción de las necesidades a través de incentivos como:

- Felicitaciones por tus grados: un (1) día de permiso en la fecha de los grados de pregrado, especialización o maestría.
- ¡Qué rico un viernes corto!: salir temprano y disfrutar en familia, se laborará en jornada continua de 7:00 am a 2:00 pm y se podrá hacer uso cada 3 meses.
- ¡Qué rico trabajar desde la casa por un día!: realizar labores remotas por un (1) día, se puede usar dos (2) veces en el año, los martes, miércoles o jueves.
- ¡Qué rico tiempo para tus trámites personales!: hay trámites personales que no se pueden realizar los fines de semana, se podrá dar al funcionario dos (2) horas de la jornada, cada tres (3) meses.
- Porque tu mascota también es importante: permiso para acompañar a la mascota al veterinario cuando se encuentre enferma, se deben presentar los documentos que soporten la visita.
- Que los cumplas feliz: un día de descanso por cumplir años, siempre y cuando sea de lunes a viernes.
- A disfrutar las vacaciones: complementario a las vacaciones establecidas por la ley se podrá disfrutar tiempo adicional, así:

| Años de antigüedad | Beneficio |
|--|-------------------------------|
| Igual o mayor a 2 años y menor de 3 años | 1 día adicional de vacaciones |
| Igual o mayor a 3 años y menor de 4 años | 2 día adicional de vacaciones |
| Igual o mayor a 4 años y menor de 5 años | 3 día adicional de vacaciones |
| Igual o mayor a 5 años | 4 día adicional de vacaciones |

- Por su cumpleaños: permitir medio día de descanso en el cumpleaños de los hijos, la jornada de trabajo será de 7:00 am a 12:00 m. aplica si el cumpleaños es de lunes a viernes.
- ACI Disfrutamos de nuestros hijos: realizar una pausa en el trabajo para acompañar a los hijos en un momento especial, como; presentaciones en el colegio, entrega de notas y citas médicas, aplica dos (2) veces en el año para cada ítem.
- Porque cada minuto cuenta: en la licencia de maternidad (hora de lactancia) permitir a las madres realizar su trabajo en jornada continua de 7:00 am a 3:00 pm, con 30 minutos de almuerzo.
- Llego la hora de ser papá: otorgar a los padres un permiso de dos (2) días hábiles adicionales a los ocho (8) establecidos por la ley, se deben disfrutar inmediatamente finalice la licencia de paternidad.

e. Capacitación:

Para la ACI Medellín es muy importante contar con personal capacitado y con el fin de motivar a sus funcionarios 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 el se fortalecen habilidades y conocimientos específicos para el desarrollo de la labor en los puestos de trabajo.

3.11. Recursos

El presupuesto asignado para el plan de incentivos institucionales es de ochenta y cinco millones de pesos m.l. (\$85.000.000)

4. RESUMEN DE CAMBIOS

| VERSIÓN | FECHA | DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS |
|---------|------------|---|
| 1 | 2018/25/07 | Se crea el plan de incentivos institucional |

