



PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-GTH-02

Versión: 06

Vigencia: 26/01/2024

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

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

CRISTINA ZAMBRANO RESTREPO
Directora Ejecutiva

RAQUEL MARIA GRACIANO
Profesional Senior de Gestión del Talento Humano

2024

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. GLOSARIO.....	3
3. DESARROLLO	4
3.1. Justificación	4
3.2. Marco normativo	5
3.3. Objetivo general	6
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	7
3.9. Actividades y metodología propuesta	7
3.10. Plan de bienestar laboral:	8
3.11. Recursos	12

1. INTRODUCCIÓN

La Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana - ACI Medellín, cuenta con el Plan de Incentivos Institucionales, mediante el cual proporciona a sus servidores incentivos no monetarios y monetarios con el fin de reconocer la entrega a la labor que realizan como servidores públicos.

El plan de incentivos de la Agencia busca crear un ambiente de hábitos saludables, así como construir una oferta de valor para los colaboradores a través de la percepción de una atmósfera positiva, el tejido de relaciones confiables y la creación de oportunidades de aprendizaje.

Las actividades buscan fomentar el autocuidado, la salud, la gestión emocional, la integración y el ocio, es claro que los planes de bienestar exitosos se componen incentivos económicos, sin embargo, estos deben estar acompañados de otras medidas que potencien y sostengan la motivación, la orientación al logro, la adaptación al cambio y la recursividad.

Es de tener en cuenta, que para su planteamiento se tuvieron en cuenta los lineamientos entregados por MIPG en su módulo de Talento Humano y algunos factores arrojados en la encuesta de riesgo psicosocial.

2. GLOSARIO

- **Incentivo:** es aquello que impulsa a las personas a mejorar en ciertas tareas o aspectos. Se puede considerar como un beneficio tras alcanzar una meta. Por tanto, un incentivo es algo que motiva a una persona para hacer mejor y más rápido una tarea concreta, mejorando su rendimiento.
- **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.

	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-GTH-02
		Versión: 06
		Vigencia: 26/01/2024

- **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.
- **Teletrabajo:** forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo.

3. DESARROLLO

3.1. Justificación

Los constantes cambios en el mundo laboral hacen que las organizaciones se repiensen, situación que no excluye al sector público, toda vez que es imperativo contar con personal idóneo y capaz de generar cambios y lograr metas bajo diferentes escenarios laborales, desde el ideal y soñado hasta el menos óptimo.

Es por ello, que el Plan de Incentivos Institucionales de la ACI Medellín está encaminado a mejorar el nivel de vida de los servidores, comprendiendo el mercado cambiante, siendo igualmente importante el 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.

La entidad desde el año 2020 llevo a cabo trabajo en casa, todo bajo los lineamientos de la emergencia sanitaria que vivió el mundo, método que demostró ser eficaz para el desempeño laboral; hecho que motivo a la alta dirección a implementar de manera formal el teletrabajo dentro de la entidad, buscando así mismo, mantener al personal motivado y permitiéndole reforzar esa satisfacción y equilibrio entre las diferentes esferas de su vida, en tal sentido, desde el mes de octubre de 2022, la ACI Medellín se encuentra bajo la propiedad de teletrabajo en las modalidades de suplementario y móvil.

	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-GTH-02
		Versión: 06
		Vigencia: 26/01/2024

La ACI Medellín cuenta con una serie de beneficios que permiten a sus servidores encontrar ese equilibrio deseado 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 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

Implementar un plan de bienestar institucional que impacte positivamente a los servidores de la ACI Medellín y por ende 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 encuesta de riesgo psicosocial, la cual permitió contar con información relevante en la identificación de las necesidades de los servidores de la ACI Medellín, sin dejar atrás el cumplimiento de la normativa legal.

3.8. Qué busca el Plan de Incentivos Institucionales de la ACI Medellín

- Fomentar beneficios que permitan a los servidores de la ACI Medellín sentirse orgullosos de ser parte de la entidad, permitiendo así, que disminuya la tasa de rotación de personal.
- La posibilidad de un aprendizaje técnico continuo generando confianza, y permitiendo una constante retroalimentación positiva.
- Sentido de pertenencia y compromiso.
- Fortalecer los valores corporativos, así como la responsabilidad y la ética.

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.



4.1. Plan de Bienestar Laboral



Plan de Bienestar Laboral

Item		N°	Actividad
Fechas especiales		1	Cumpleaños
		2	Día de la mujer y del hombre
		3	Día de la madre y del padre
		4	Día del servidor público
		5	Amor y amistad
		6	Día de los niños (halloween)
		7	Navidad
Promoción y prevención	Encuesta Riesgo Psicosocial	8	Por tu salud (jornada de salud)
		9	Asesorías personalizadas con Protección frente a la reforma pensional y mejor opción para cada caso
		10	Reconocimiento: Embajador de valores
Fortalecimiento o de Competencias		11	Taller de Storytelling creativo
MPG	*Deportivos, recreativos, artísticos. *Trabajo equipo, cultura organizacional.	12	Actividad de integración y sentido de pertenencia
	Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante	13	Permiso de lactancia
Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado		14	Reconocer por el tiempo laborado a los servidores de la ACI Medellín para motivar su desempeño.
Reconocimientos		15	Reconocimiento a la innovación: Contar con incentivos que reconozcan el esfuerzo y las innovaciones de los servidores que desarrollen y participen en proyectos de innovación

 <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: 06
		Vigencia: 26/01/2024

		Reconocimiento a quienes hacen parte de los comités internos tales como: Comité de Convivencia, Comité Copasst, Brigada de Emergencia	
--	--	---	--

4.2. Salario emocional

¿Qué es salario emocional?

El salario emocional son todas las retribuciones no económicas para incentivar, incrementar la productividad, satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales, mejorando la calidad de vida de los servidores y fomentando un buen clima organizacional, los cuales son elementos clave para retener el talento.

Es por ello, que las organizaciones han decidido invertir en “**salario emocional**” comprobando así, como la rotación del personal es menor, han reducido gastos en selección y formación de trabajadores, disminuido los niveles de ausentismo laboral y situado sus empresas entre las más deseadas para trabajar, en concordancia con lo expuesto, la ACI Medellín no se queda atrás, ya que ha venido otorgando el beneficio de salario emocional a sus servidores desde el año 2018, evidenciando así, que éstos lo valoran y aprecian como uno de los beneficios más especiales que posee la entidad, algunos autores llaman estos beneficios como un **contrato psicológico**.

El sueldo ha sido tradicionalmente el principal elemento para cubrir una vacante. Sin embargo, en el contexto global las motivaciones e intereses de los profesionales han cambiado. Hoy los trabajadores consideran el salario emocional como un aspecto clave que se encuentra a la altura de la retribución económica, ya que les permite satisfacer necesidades personales y la calidad de vida, como la conciliación familiar, la formación continua o el bienestar físico y emocional, entre otros.

Flexibilidad laboral

Uno de los aspectos más valorados en la actualidad es poder conciliar la vida profesional con la personal, para lograr ese equilibrio existen opciones como el teletrabajo, el trabajo híbrido o los horarios flexibles.



Salario Emocional

Beneficio	Descripción	Frecuencia						
Viernes corto	<ul style="list-style-type: none"> Contar con horarios flexibles pre-fin de semana. - El horario laboral será de 7:00 am a 12:00 pm. 	Dos veces al año						
Feliz cumpleaños	<ul style="list-style-type: none"> - Se puede disfrutar un día libre. - Aplica para cualquier día que se cumpla años (lunes a domingo). - El plazo para el disfrute es de (1) un mes, a partir de la fecha de cumpleaños. 	Una vez al año						
Por su cumpleaños (hijos, pareja, padre, madre, hermano)	<ul style="list-style-type: none"> - Corresponde a medio día laboral. - Aplicar para cumpleaños de lunes a viernes. 	Una vez al año						
Disfruta de tus vacaciones	Súmales días a las vacaciones	Una vez al año						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Años de antigüedad</th> <th>Beneficio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Para quienes cumplen 1 año</td> <td>1 día adicional</td> </tr> <tr> <td>Para quienes cumplen más de 2 años</td> <td>2 días adicionales</td> </tr> </tbody> </table>		Años de antigüedad	Beneficio	Para quienes cumplen 1 año	1 día adicional	Para quienes cumplen más de 2 años	2 días adicionales
	Años de antigüedad		Beneficio					
Para quienes cumplen 1 año	1 día adicional							
Para quienes cumplen más de 2 años	2 días adicionales							
Alarga tu fin de semana	<ul style="list-style-type: none"> - Corresponde a un día laboral. - Se debe compensar el tiempo. Se debe dejar la evidencia sobre cómo se compensará el tiempo y reportar a TH. - El jefe directo debe velar por el pago de este tiempo. - Los días de uso serían: lunes, viernes o martes si el lunes que lo antecede es festivo. 	Dos veces al año						
Trae tu mascota de compañía	<ul style="list-style-type: none"> - Poder disfrutar de la compañía de la mascota durante la jornada laboral. - La persona se encargará de las necesidades y limpieza que se requiera por la estancia de la mascota. 	Cada que deseen traerla a la oficina.						
Home office	<ul style="list-style-type: none"> - Poder trabajar desde casa el día que le corresponda presencialidad en la oficina. - El jefe inmediato debe velar por el cumplimiento del servicio. 	3 vez en el año						
Semana Santa	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer uso de uno de los días de la familia (Ley 1857) para el martes 26 de marzo. - Compensar (pagar con tiempo) el día 27 de marzo. <p>Nota: a menos que por razones contrarias a la necesidad del servicio se tome otra decisión.</p>	1 vez en el año						
Día de la familia	<p>Día de la familia amparado por la Ley 1857</p> <p>Se podrá hacer uso de este día, las fechas 23 o 30 de diciembre.</p>	1 vez al año						

 <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: 06
		Vigencia: 26/01/2024

Días de descanso en diciembre (A fin de que los servidores de la Agencia puedan disfrutar de las festividades decembrinas y compartir con sus familias).	Compensar los días 23, 24 o 30, 31 de diciembre, ampliando el horario laboral. Notas: - Es importante que cada director de área vele por la prestación del servicio y por la instancia de personal en la entidad. - La Resolución que se emita para el pago del tiempo dará las directrices sobre cómo será la compensación. - A menos que por razones de necesidad del servicio se tome la decisión contraria.	1 vez en el año
---	---	-----------------

Importante tener en cuenta:

1. El jefe inmediato debe velar por mantener suficiente personal en el área.
2. El otorgamiento del beneficio de salario emocional depende de la necesidad del servicio.
3. Los permisos deben ser solicitados con suficiente antelación ante el jefe inmediato y siempre deben ser notificados por escrito (correo) a Talento Humano.
4. Para el uso de los beneficios debe haber previa aprobación del jefe inmediato siempre por escrito.
5. Se podrán unir solo dos beneficios que tenga la entidad, no se podrá hacer una consolidación de todos para salir un largo periodo, esto, buscando no afectar la prestación del servicio.

Nota:

De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo el salario emocional es un beneficio otorgado por mera liberalidad del empleador, su uso en el tiempo no genera una obligación de la Agencia con el empleado, razón por la cual en cualquier momento el empleador tendrá la facultad de negarlo por razones de necesidad del servicio o podrá suspenderlo de manera definitiva cuando lo estime conveniente. La ACI Medellín a través de este beneficio busca incrementar el clima laboral y compromiso hacia la labor realizada.

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 fijar los criterios a través de los cuales los servidores de la Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana - ACI Medellín, podrán acceder al beneficio de incentivo a la educación



Programa de becas o pasantía: busca fijar los criterios según los cuales los servidores de la Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana-ACI Medellín podrán acceder al beneficio de estudio de programas de becas o pasantías.



Capacitación en idiomas: busca fijar los criterios a través de los cuales los servidores de la Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana -ACI Medellín- podrán acceder al beneficio de capacitación en idiomas.



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.

4.4. Recursos

El presupuesto asignado para el Plan de Incentivos Institucionales es de setenta millones de pesos M.L. (\$85.000.000), entre los cuales se encuentra la atención al plan de bienestar laboral, plan de capacitación e incentivo a la educación.

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
04	21/01/2022	Se revisa todo el plan para ajustar la información
05	26/02/2023	Se revisa todo el plan para ajustar la información
06	2024	Se revisa todo el plan para ajustar la información

5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Elaboró / Actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Raquel Maria Graciano	Nombre: Luisa Fernanda Márquez Ruíz	Nombre: Luisa Fernanda Márquez Ruíz
Cargo: profesional senior de gestión del talento humano	Cargo: directora relaciones administrativas	Cargo: directora relaciones administrativas