



PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-GTH-02

Versión: 07

Vigencia: 27/01/2025

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

2025

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	11

	<h2>PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES</h2>	Código: PL-GTH-02
		Versión: 07
		Vigencia: 27/01/2025

1. INTRODUCCIÓN

La Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana (ACI Medellín) cuenta con un Plan de Incentivos Institucionales, diseñado para proporcionar incentivos monetarios y no monetarios a sus servidores públicos, reconociendo su dedicación y compromiso en el desempeño de sus labores.

Este plan tiene como objetivo principal fomentar un ambiente de hábitos saludables y construir una oferta de valor para los colaboradores. Esto se logra a través de la creación de una atmósfera positiva, el fortalecimiento de relaciones de confianza y la generación de oportunidades de aprendizaje.

Las actividades incluidas en el plan están orientadas al autocuidado, la salud, la gestión emocional y la integración. Si bien los incentivos económicos son esenciales en los planes de bienestar es esencial que se complementen con medidas adicionales que impulsen la motivación, la orientación al logro, la adaptación al cambio y la recursividad.

Para la elaboración de este plan, se consideraron los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en su módulo de Talento Humano, así como los resultados obtenidos de la encuesta de riesgo psicosocial aplicada a los servidores en 2024.

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: 07
		Vigencia: 27/01/2025

- **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 exigen que las organizaciones se reinventen constantemente, una realidad que también afecta al sector público. Es fundamental contar con personal idóneo, capaz de adaptarse a diferentes escenarios laborales, desde los más ideales hasta los menos óptimos, y de generar cambios significativos para alcanzar las metas institucionales.

En este contexto, el **Plan de Incentivos Institucionales de la ACI Medellín** está diseñado para mejorar la calidad de vida de sus servidores, adaptándose a un mercado laboral cambiante y garantizando el cumplimiento de la normativa legal vigente. Este plan tiene como propósito principal fomentar un cambio positivo en la actitud de los servidores hacia sus labores, ofreciendo mecanismos que promuevan su satisfacción personal, profesional, laboral y familiar. Además, busca crear y mantener un clima laboral adecuado que contribuya al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Desde el año 2020, en respuesta a la emergencia sanitaria global, la entidad implementó el trabajo en casa como una medida temporal. Este método demostró ser altamente eficaz para el desempeño laboral, lo que motivó a la alta dirección a formalizar el **teletrabajo** como una práctica institucional. Desde octubre de 2022, la ACI Medellín aplica esta modalidad, reforzando la motivación del personal y facilitando un equilibrio entre las diferentes esferas de su vida.

	PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Código: PL-GTH-02
		Versión: 07
		Vigencia: 27/01/2025

La ACI Medellín también ofrece una serie de beneficios que ayudan a sus servidores a encontrar el tan deseado equilibrio entre la vida personal y laboral. Estos beneficios se traducen en mayor motivación, esfuerzo y un mejor desempeño en sus funciones.

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	Descripción
Fechas especiales	1	Cumpleaños	*Envío de una tarjeta de cumpleaños a cada servidor en su día. *Dulce
	2	Día de la mujer y del hombre	*Tarjeta de reconocimiento en los respectivos días.
	3	Día de la madre y del padre	*Tarjeta de reconocimiento en los respectivos días *Tarde del viernes que antecede el día
	4	Día del servidor público	* Enviar una tarjeta de reconocimiento y la importancia del servidor público.
	5	Amor y amistad	*Hacer entrega de una tarjeta en honor al mes *Actividad de compartir *Dulce
	6	Día de los niños (Halloween)	Realizar en la oficina una actividad recreativa, decorar galletas alusivas a la fecha, compartir un refrigerio con los niños
	7	Navidad	* Decorar la oficina alusiva a navidad. * Concurso entre las áreas sobre cuál es la más navideña * El día de la decoración compartir natilla y buñuelo * Al equipo ganador dar una tarde libre de viernes
	8	Reconocimiento Comité de Convivencia, Comité Copasst, Brigada de Emergencia	Otorgar un (1) de descanso remunerado a las personas que participan en estos comités
Encuesta Riesgo Psicosocial	9	Estrés laboral	* Charla con la ARL sobre salud mental y estrés * Comunicacionales: temas de estrés laboral * Pausas activas
	10	* Características del liderazgo * Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	* Solicitar a la ARL una charla dirigida al nivel directivo sobre liderazgo, trabajo en equipo y motivación. * Reconocimiento por tiempo laborado en la entidad.
	11	* Retroalimentación del desempeño * Claridad de rol * Demandas cuantitativas. * Demandas de carga mental	* Claridad sobre el alcance las funciones de cada uno *Boletín interno piezas sobre temas como: manejo del tiempo (metodologías), adaptación al cambio. *Semana de la salud

	12	Conozcámonos (reinducción)	Reinducción a todo el equipo
	14	Tiempo fuera del trabajo.	* Reforzar la Ley de desconexión laboral * En una pieza de comunicaciones recordar que lugares de la ciudad brindan espacios de esparcimiento para estar en familia.
MIPG		Permiso de lactancia	Considerando que la entidad no cuenta con la infraestructura para establecer un espacio para dar cumplimiento a la Ley 1823 de 2017, respecto a las salas de lactancia, se propone otorgar media hora adicional a la establecida por la Ley para que las madres lactantes puedan salir de la entidad y alimentar a sus bebés, al igual que la licencia de maternidad, este permiso será otorgado hasta que el bebé cumpla 6 meses. *Adicionar dos (2) días de teletrabajo el primer mes posterior a la licencia, luego un (1) día de teletrabajo hasta que el bebé cumpla los seis (6) meses.

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**.

A esto se suma el resultado de la encuesta de Riesgo Psicosocial, la cual entre sus recomendaciones está el continuar en la entidad con los beneficios de salario emocional, buscando así, se logró fortalecer un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores de la ACI Medellín.

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	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	- 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)	- 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	
	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	- Corresponde a un día laboral. - 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.	Una vez al año
Tiempo para ti	- Permiso de medio día de trabajo para ti. - Permitir medio día laboral para atender asuntos personales.	Se puede hacer uso del beneficio dos (2) veces al 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 treinta millones de pesos M.L. (\$30.000.000), 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

 <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: 07
		Vigencia: 27/01/2025

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	26/01/2024	Se revisa todo el plan para ajustar la información
07	27/01/2025	Se revisa todo el plan para ajustar la información

5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Elaboró / Actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Raquel Maria Graciano	Nombre: Verónica Pupiales Giraldo	Nombre: Verónica Pupiales Giraldo
Cargo: profesional senior de gestión del talento humano	Cargo: directora relaciones administrativas	Cargo: directora relaciones administrativas