



PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-GTH-02

Versión: 08

Vigencia: 27/01/2026

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

2026

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	GLOSARIO.....	3
3.	DESARROLLO	4
3.1.	Justificación	4
3.2.	Marco normativo	4
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.....	6
3.9.	Actividades y metodología propuesta	6
3.10.	Plan de bienestar laboral:	7
3.11.	Recursos	10

1. INTRODUCCIÓN

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

Este plan tiene como objetivo fomentar un ambiente de hábitos saludables y construir una oferta de valor para el equipo de trabajo. 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 importante 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

Palabra	Definición
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.
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.

3.2. Marco normativo

El marco legal se basa en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos. Así, el bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los servidores.

Norma	Descripción
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: <ul style="list-style-type: none"> 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

Diseñar e implementar un plan de bienestar institucional encaminado a mejorar el nivel de eficacia y efectividad de los servidores de la ACI Medellín, impactando positivamente en el equilibrio de los distintos factores de su vida, y, por ende, en el logro de los objetivos institucionales.

3.4. Objetivos específicos

- Brindar espacios que fortalezcan las relaciones interpersonales al interior de la ACI Medellín.
- Implementar acciones integrales orientadas a fomentar el equilibrio de vida laboral y familiar en cualquier condición.
- Generar la estrategia que fortalezca la cultura organizacional y la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

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

Componente	Actividad
Fechas especiales	Cumpleaños
	Día de la mujer y del hombre
	Día de la madre y del padre
	Día del servidor público
	Amor y amistad
	Día de los niños (Halloween)

		Navidad
Promoción y prevención	Reconocimientos	Reconocimiento a quienes hacen parte de los comités internos tales como: Comité de Convivencia, Comité Copasst, Brigada de Emergencia.
		Reconocimiento por tiempo laborado
		Conociéndonos un poco mas
	Encuesta Riesgo Psicosocial	Demandas de carga mental:
	Conexión internacional	Conexión con el mundo
MIPG	Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral (Cumplimiento de la Ley 1823 de 2017; artículo 238 del CST)	Permiso de lactancia

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	<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							
	<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	Una vez al año
	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. - Los días de uso serían: lunes, viernes o martes si el lunes que lo antecede es festivo. 	Una vez al año						
Tiempo para tu bienestar	<ul style="list-style-type: none"> - 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						
Home office	<ul style="list-style-type: none"> - Poder laborar desde casa el día que le corresponda trabajar presencial en la oficina. (entendiendo que por diferentes situaciones se pueda presentar esta necesidad superando los 4 beneficios destinados para al año, se debe coordinar con el jefe directo e informar a talento humano). 	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 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 diez y nueve millones de pesos M.L. (\$19.000.000), 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	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
08	27/01/2026	Se revisa todo el plan para ajustar la información, se actualiza para la vigencia

5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Elaboró / Actualizó:	Revisó / Aprobó:
----------------------	------------------



PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: PL-GTH-02

Versión: 08

Vigencia: 27/01/2026

Nombre: Raquel Maria Graciano	Nombre: Verónica Pupiales Giraldo
Cargo: profesional senior de gestión del talento humano	Cargo: directora relaciones administrativas