

**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 del Talento Humano

2022

**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, 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.

Para la ACI Medellín es importante reconocerlos como seres integrales, con necesidades a cubrir desde diferentes ámbitos, entendiéndolos como un todo, para ello, programa 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 de Talento Humano 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

- **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.

	<b>PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GTH-02
		Versión: 04
		Vigencia: 26/01/2022

- **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

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 ha venido desarrollando trabajo en casa, todo bajo los lineamientos de la emergencia sanitaria que vive el mundo, este trabajo lo está desarrollando bajo la metodología de alternancia, método que ha demostrado ser eficaz para el desempeño laboral.

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.

	<b>PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GTH-02
		Versión: 04
		Vigencia: 26/01/2022

- 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

Promover beneficios que motiven a los servidores de la ACI Medellín para el mejoramiento del clima organizacional, la calidad de vida y el desempeño laboral para 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 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, 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.



#### 4.1. Plan de Bienestar Laboral

#### FECHAS ESPECIALES

Cumpleaños	Envío de una tarjeta de cumpleaños a cada servidor en su día.
Día de la mujer y del hombre	Tarjeta de reconocimiento en los respectivos días Día de la mujer: 8 de marzo Día del hombre: 19 de marzo
Día de la madre y del padre	Tarjeta de reconocimiento en los respectivos días Día de la madre: 8 de mayo Día del padre: 19 de junio
Día de la tierra (terrario, succulenta)	Hacer una tarjeta resaltando la importancia de la tierra y la necesidad que tenemos de ella para vivir. (22 de abril).
Día del servidor público	Enviar una tarjeta como reconocimiento y la importancia del servidor público.

 <p>AGENCIA DE COOPERACIÓN E INVERSIÓN DE MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA Creamos lazos con el mundo para el desarrollo</p>	<b>PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GTH-02
		Versión: 04
		Vigencia: 26/01/2022

	Hacer una mención de honor (diploma) podría ser en un ACI Mensual, a esa persona de la ACI Medellín por la cual sus compañeros votaron como el mejor servidor público. Previo a la fecha se puede hacer una tarjeta por comunicaciones, recordando que define un servidor público y luego que se den postulaciones y por último la votación. Definir criterios claros y objetivos para la votación.
Amor y amistad	Invitar al equipo a jugar amigo secreto como actividad de integración. En el ACI Mensual se hará la descubierta del amigo secreto.
Día de los niños	Diversity: es un parque que simula una ciudad a escala, donde los niños entre 3 y 13 años pueden jugar a ser grandes, asumiendo más de 35 roles, es una ciudad de 2.900 m2 con más de 15 atracciones, donde todo está hecho a la medida de los niños, para que jueguen a ser grandes mientras conocen muchas cosas de la ciudad. Se ofrece refrigerio (28 de octubre 2:00 a 5:00 pm)
Navidad	Actividad de cierre de año. Se propone una tarde en una finca con actividad de integración.

### FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS

Curso en comunicación asertiva /vocería	Curso que será direccionado para el fortalecimiento de competencias del equipo, para ello, se puede contar con la asesoría de Edgar Montaña, profesor que dicto el curso de Comunicación Asertiva (inteligencia emocional)
Campaña de inteligencia emocional en lo personal y laboral	Realizar una campaña sobre el manejo de las emociones y la importancia de la inteligencia emocional, tanto personal como laboral, considerando que ambas se transmiten a la otra, entendiendo que somos seres íntegros.

### PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

Día sin estrés: masajeadora de Protección y clase de yoga (1 por semestre)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Solicitar al fondo de Cesantías y Pensiones Protección prestada la máquina masajeadora e invitar al equipo a que se una a ese espacio de relajación.</li> <li>2. Entregar un volante con pautas para manejar el estrés, técnicas de respiración y control.</li> <li>3. Solicitarle a Clara López si es posible contar con 2 clases de yoga para el equipo</li> </ol>
ACI saludable, recetario con los alimentos más saludables y para la coca (primer semestre)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Construir un recetario con recetas saludables</li> <li>2. Ideas para un taper saludable y balanceado</li> <li>3. Motivar al ejercicio como instrumento esencial para contar con una adecuada salud.</li> </ol>
Campaña de gratitud	<p>La vida en sí es motivo de gratitud, recordar a los servidores de la ACI Medellín, la relevancia de vivir en gratitud y recordar que las pequeñas cosas le dan sabor a la vida, recordar la importancia de no perder capacidad de asombro.</p> <p>Realizar el envío de 2 e-cards con mensajes de agradecimiento. En ACI Mensual realizar un espacio de agradecimiento con luz.</p> <p>Adicional realizar un refuerzo de manera transversal a todas las actividades propuestas en el plan.</p>



**MIPG**

Trabajo en equipo, cultura organizacional	Llego el cachivachero, todos merecen una segunda oportunidad. Posterior a un ACI Mensual momento en que se encuentra todo el equipo en un espacio abrir el cachivachero, espacio dedicado a compartir y llevar lo que ya no usamos, para hacer trueque de libros, y demás accesorios que merecen una segunda oportunidad, promocionar lo que se hace. Invitar a todos a participar. Esta actividad apoya la sostenibilidad y el compartir.
Deportivos, recreativos y vacacionales	Llevar a cabo una actividad dirigida a la integración del equipo y promoción del trabajo en equipo. Torneo de bolos en donde se harán los equipos con miembros de cada proceso. La actividad tiene una duración de entre 3 y 4 horas. Se ofrecerá un refrigerio.
Promoción programas de vivienda	Realizar una jornada de asesores bancarios para crédito de vivienda.

**4.2. Salario emocional**

N°	Beneficio	Descripción						
1	Por tus grados	Medio día por los grados						
2	Viernes corto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El horario laboral será de 7:00 am a 12:00 pm.</li> <li>- Solicitar el permiso con antelación.</li> <li>- Se puede hacer uso del beneficio una (1) vez al año.</li> </ul>						
3	Feliz cumpleaños	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplica para cualquier día que se cumpla años (lunes a domingo)</li> <li>- Se puede disfrutar de medio día libre</li> <li>- El plazo para el disfrute es de un mes, contado a partir de la fecha de cumpleaños</li> </ul>						
4	Por su cumpleaños (hijos, pareja, padres)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Corresponde a medio día laboral</li> <li>- Se puede utilizar una vez al año</li> <li>- Aplicar para los cumpleaños de lunes a viernes</li> </ul>						
5	Vacaciones	<p>Súmales días a las vacaciones</p> <table border="1" data-bbox="641 1507 1307 1642"> <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> <p><b>Nota:</b> los días adicionales de salario emocional por vacaciones no son acumulables año tras año.</p>	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							
6	Alarga tu fin de semana	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Corresponde a un día laboral, compensando el tiempo con el jefe directo.</li> <li>- Se puede utilizar dos veces al año.</li> <li>- Los días de uso sería: lunes, viernes o martes si el lunes que lo antecede es festivo.</li> </ul>						

	<b>PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GTH-02
		Versión: 04
		Vigencia: 26/01/2022

### 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 veintiún millones de pesos M.L. (\$21.000.000).

## 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
04	21/01/2022	Se revisa todo el plan para ajustar la información

## 5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Elaboró / Actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Raquel María Graciano	Nombre: Luisa Fernanda Márquez Ruíz	Nombre: Eleonora Betancur González
Cargo: auxiliar administrativa de gestión del talento humano	Cargo: directora relaciones administrativas	Cargo: directora ejecutiva