

## Tabla de contenido

2.	ALCANCE .....	3
3.	MARCO NORMATIVO .....	3
4.	GLOSARIO: .....	8
5.	DISEÑO ORGANIZACIONAL DEL TALENTO HUMANO .....	8
6.	FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRÁTEGICA DEL TALENTO HUMANO.....	9
6.2.	PRINCIPIOS INSTITUCIONALES DEL MIPG .....	9
6.3.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	10
6.4.	VALORES INSTITUCIONALES DEL MIPG “CÓDIGO DE INTEGRIDAD” .....	10
6.5.	DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DE TALENTO HUMANO .....	11
6.6.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO .....	12
6.7.	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	12
6.8.	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO.....	12
6.9.	POLÍTICA DE INGRESO .....	13
6.10.	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	13
6.11.	ENTRENAMIENTO PUESTO DE TRABAJO.....	13
6.12.	CONFIDENCIALIDAD DE LOS REGISTROS DE TALENTO HUMANO.....	13
6.13.	MANUAL DE FUNCIONES .....	14
6.14.	EVALUACIÓN .....	14
6.15.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	15
6.16.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS .....	15
6.17.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	16
6.18.	CLIMA ORGANIZACIONAL .....	16
6.19.	DESVINCULACIÓN .....	16

## 1. INTRODUCCIÓN

Mediante escritura pública 3334 del 19 de diciembre de 2022 de la Notaria 23 de Medellín, se creó la Empresa comercial denominada IDEA + SAS, constituyéndose como Empresa por acciones simplificadas y de conformidad los artículo 3 y 97 de la ley 489 de 1998 tiene la naturaleza jurídica propia de las sociedades de economía mixta, en donde el Instituto para el Desarrollo de Antioquia, establecimiento público del orden departamental tiene un porcentaje accionario del 99% por tanto, las actividades de la Entidad y de los servidores de las empresas de economía mixta, cuyo capital público sea igual o superior al 90%, son los de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado.

**IDEA + SAS** tiene por objeto social el otorgamiento de créditos a personas naturales o jurídicas e inversiones en sociedades comerciales y financieras, con recursos propios y nunca con recursos captados del público; como reconocimiento de marca, IDEA + SAS se identifica comercialmente como CrediAntioquia.

La planificación estratégica en IDEA + SAS (CrediAntioquia) permite potenciar el desarrollo de su recurso más valioso: sus empleados públicos, trabajadores oficiales y colaboradores. El Plan Estratégico del Talento Humano -PETH- es una herramienta estratégica que busca identificar, desarrollar y retener el talento clave dentro de nuestra Entidad. Se basa en un análisis de las necesidades presentes y futuras de recursos humanos y establece una serie de estrategias y acciones para abordar dichas necesidades.

Este proceso busca alinear los objetivos y planes de talento humano con los objetivos generales de la Entidad promoviendo así el crecimiento y el éxito sostenible.

Dentro de la planificación en Talento Humano, se encuentran procesos clave como el Plan Institucional de Capacitación y desarrollo para promover un ambiente de trabajo estimulante y tranquilo, el Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos, el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, el seguimiento al desempeño, el Código de Integridad, y los procedimientos de Inducción y Reinducción.

Estos procesos y programas en la Dirección Administrativa y Financiera a través de Talento Humano deben integrarse eficientemente con otras áreas de gestión para garantizar la coherencia de las actividades. Además, se busca contribuir al fortalecimiento de la integridad, alineándose con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), promoviendo una cultura de servicio público centrada en el compromiso, la eficiencia y la integridad en las actuaciones de los servidores.

**Objetivo General:** Fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, cultura del desempeño, el liderazgo efectivo y calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad para posicionarse como una entidad líder en las operaciones de crédito de la población antioqueña.

#### **Objetivos Específicos:**

- Crear el Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos para mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias.
- Fomentar una cultura de prevención y gestión de riesgos en el entorno laboral mediante el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Fortalecer conocimientos, capacidades y habilidades a través del Plan Institucional de Inducción, Reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Implementar la cultura del desempeño con excelencia.
- Implementación, monitoreo y seguimiento del SIGEP.

## **2. ALCANCE**

Este documento abarca a todo el personal vinculado mediante contrato laboral, según lo establecido en los artículos 46 y 47 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Se aplica específicamente a aquellos servidores públicos que hayan superado el periodo de prueba.

## **3. MARCO NORMATIVO**

Norma	Objeto
Decreto 1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.

Norma	Objeto
Decreto 691 de 1994	Por el cual se incorporan los servidores públicos al Sistema General de Pensiones y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1158 de 1994	Por el cual se modifica el artículo 6° del Decreto 691 de 1994.
Decreto 1295 de 1994	por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 432 de 1998	Por la cual se reorganiza el Fondo Nacional de Ahorro, se transforma su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2663 de 1950	Sobre Código Sustantivo del Trabajo
LEY 1857 DE 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1889 de 1994 de 1994	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993.
Decreto 1888 de 1994 de 1994	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993.
Decreto 994 de 2003	Por el cual se modifica el Decreto 1073 de 2002.
Ley 1071 de 2006	Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación
Ley 4 de 1976	Por la cual se dictan normas sobre materia pensional de los sectores público, oficial, semioficial y privado y se dictan otras disposiciones
Ley 21 de 1982	Por la cual se modifica el régimen del Subsidio familiar y se dictan otras disposiciones.
Decreto 510 de 2003	Por medio del cual se reglamentan parcialmente los artículos 3°, 5°, 7°, 8°, 9°, 10 y 14 de la Ley 797 de 2003.
Decreto 2527 de 2000	Por medio del cual se reglamentan los artículos 36 y 52 de la Ley 100 de 1993, parcialmente el artículo 17 de la Ley 549 de 1999 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 13 de 2001	Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 115, 117 y 128 de la Ley 100 de 1993, el Decreto ley 1314 de 1994 y el artículo 20 del Decreto Ley 656 de 1994.
Decreto 1260 de 2000	Por el cual se adoptan unas medidas de intervención y se reglamenta parcialmente el artículo 41 de la ley 550 de 1999, en cuanto se refiere a la conmutación total y a mecanismos de normalización pensional aplicables a las empresas en liquidación.

Norma	Objeto
Ley 70 de 1988	Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público
Decreto 813 de 1994	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993
Decreto 1730 de 2001	Por medio del cual se reglamentan los artículos 37, 45 y 49 de la Ley 100 de 1993 referentes a la Indemnización Sustitutiva del Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida.
Ley 344 de 1996	Por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones.
Decreto 1743 de 1996	Por el cual se reglamenta la Ley 4a. de 1966
Decreto 1474 de 1997	Por el cual se derogan, modifican y/o adicionan algunos artículos del Decreto reglamentario 1748 de 1995 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1280 de 2009	Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto.
Ley 50 de 1886	Que fija reglas generales sobre concesión de pensiones y jubilaciones
Decreto 3800 de 2003	Por el cual se reglamenta el literal e) del artículo 13 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 2° de la Ley 797 de 2003.
Decreto 404 de 2006	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.
Decreto 1726 de 1994	Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 1314 de 1994
Ley 244 de 1995	Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones.
Ley 797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
Decreto 314 de	Por el cual se limita la base de cotización obligatoria del Sistema General de Pensiones.
Decreto 692 de 1994	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993
Decreto 228 de 1995	Por el cual se dictan normas en materia del Sistema General de Seguridad Social Integral
Decreto 3798 de 2003	Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 17 de la Ley 549
Ley 6 de 1945	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.

Norma	Objeto
Ley 549 de	Por la cual se dictan normas tendientes a financiar el pasivo pensional de las entidades territoriales, se crea el Fondo Nacional de Pensiones de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones en materia prestacional.
Decreto 3135 de 1968	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.
Ley 4 de 1992	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza
Ley 33 de 1985	Por la cual se dictan algunas medidas en relación con las Cajas de Previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público
Ley 50 de 1990	Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 584 de 2000	Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.
Ley 755 de 2002	Por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María.
Decreto 1281 de 1994	Por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo.
Ley 1468 de 2011	Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
Sentencia C- 174 de 2009	Por medio de la cual se modifica el artículo 1 de la Ley 755 de 2002
Ley 1368 de 2009	Por medio de la cual se reforman los artículos 66 y 67 de la Ley 136 de 1994 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 0634 de 2006	Por la cual se adopta el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes
Acto Legislativo 01 de 2005	Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política
Decreto 1042 de 1978	Por medio del cual por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos
Decreto 326 de 1996	Por el cual se organiza el Régimen de Recaudación de Aportes para el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
Decreto 832 de 1996	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993, y en especial, sus artículos 35, 40, 48, 65, 69, 71, 75, 81, 83 y 84.
Decreto 142 de 2006	Por el cual se modifica el Decreto 832 de 1996.
Ley 995 de 2005	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.

Norma	Objeto
Ley 1438 de 2011	Por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1092 de 2012	Por el cual se reglamentan los artículos 7° y 8° de la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.
LEY 411 DE 1997	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978 Por el cual se fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.
Decreto 1450	Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 019 de 2012
LEY 1437 DE 2011	Por el cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley 1635 de 2013	Por medio de la cual se establece la licencia de luto para los servicios públicos
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Decreto 894 del 2017	Se dictan normas en materia de empleo público
Decreto 1567 de 1998	Por el cual, se crea el sistema nacional de capacitación, y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de la Función Pública.
Decreto Nacional 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar · barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones
Ley 2043 de 2020	Por medio del cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposición
Decreto 1412 de 2015	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en lo que hace referencia a las comisiones al exterior.
Decreto 484 de 2017	Modifican unos artículos del título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 de 2017	Adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 1377 de 2017	Adiciona un artículo al Capítulo 5 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con las comisiones al exterior.

Norma	Objeto
Decreto 2011 de 2017	Adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 051 de 2018	Modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

#### 4. GLOSARIO:

- **Plan Estratégico:** guía de acciones que establece lo que la organización desea lograr y cómo tiene la intención de alcanzar esos objetivos. Este plan detallado incluye las decisiones clave que influirán en la estrategia para lograr los objetivos específicos de la entidad.
- **Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos:** conjunto de medidas diseñadas para mejorar el bienestar en el entorno laboral, afectando positivamente la vida familiar y social de los trabajadores. Este plan aborda aspectos clave que contribuyen al equilibrio y satisfacción en el ámbito laboral.
- **Clima Laboral:** iniciativa continua para mejorar el ambiente en la organización con el objetivo de aumentar la productividad. Este enfoque busca mejorar las condiciones de trabajo sin perder de vista la importancia del recurso humano.
- **Plan Institucional de Capacitación (PIC):** conjunto de acciones y programas de formación que, a lo largo de un periodo de tiempo, tiene como objetivo específico el desarrollo de habilidades, la mejora de procesos y el fortalecimiento de la capacidad laboral en la institución.
- **Inducción:** proceso formal mediante el cual un nuevo empleado es introducido y orientado a su nuevo entorno laboral. Este procedimiento facilita la integración efectiva del nuevo miembro al equipo de trabajo.

#### 5. DISEÑO ORGANIZACIONAL DEL TALENTO HUMANO

Consiste en la planeación de Gestión del Talento Humano el cual se desarrolla



a través de cronogramas o planes anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad.

Este diseño organizacional se lleva a cabo a través de del procedimiento de Gestión del Talento Humano.

## **6. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

### **6.1. IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD:**

**Objeto Social:** otorgamiento de créditos a personas naturales o jurídicas e inversiones en sociedades comerciales y financieras, con recursos propios y nunca con recursos captados del público

**Misión:** La misión de IDEA + SAS (CrediAntioquia), aborda el sentir de la comunidad antioqueña. “ Mejorar las condiciones crediticias de la población Antioqueña, generando inclusión financiera, con educación y respeto, siendo la opción más confiable para que todos los ciudadanos puedan construir su sueño; promoviendo el acceso masivo al crédito de manera legal y combatiendo la informalidad del gota a gota”.

**Visión:** La visión propuesta alrededor del ejercicio de planificación que orientó la estructuración y creación de un proyecto de inclusión financiera: “CrediAntioquia en el año 2027, será una entidad legalmente constituida y soportada en tecnología de punta para acercarse a sus clientes como primera Banca Digital del país, posibilitando el acceso a créditos para toda la población antioqueña en los estratos 1,2 y 3.”

### **6.2. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES DEL MIPG**

- **Orientación a Resultados:** Toma como eje de toda la gestión pública, las necesidades de los ciudadanos asociadas al propósito fundamental de la entidad, así como los resultados necesarios para su satisfacción.
- **Articulación Interinstitucional:** Adelantar acciones de coordinación, cooperación y articulación con otras organizaciones del sector público o privado, del orden territorial, nacional o internacional, con el fin de formular e implementar estrategias para resolver las necesidades de los

ciudadanos asociadas al propósito fundamental de la Entidad.

- **Excelencia y Calidad:** Lograr que, con el tiempo, los atributos de los servicios o productos públicos, brindados a los ciudadanos, sean los mejores para satisfacer sus necesidades.
- **Aprendizaje e Innovación:** Mejora permanente, incorporando la innovación, aprovechando la creatividad de sus grupos internos y, en lo posible, de los grupos de interés de la Entidad.
- **Integridad, Transparencia y Confianza:** Criterios de actuación de los servidores públicos y el deber hacia los ciudadanos.
- **Toma de decisiones basadas en Evidencias:** Capturar, analizar y usar información para la toma de decisiones que afectan la consecución de los resultados de la Entidad.

### 6.3. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La sociedad de economía mixta IDEA + S.A.S ( CrediAntioquia), se compromete a promover una cultura de conducta ejemplar ya incorporar en sus actividades diarias los valores institucionales de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. Esta cultura se instaurará a través de la implementación del Código de Integridad, siguiendo las directrices y lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que propenden por fomentar el compromiso y la participación de ciudadanos, empleados y organizaciones públicas en la promoción de la integridad en todas sus acciones cotidianas. Los servidores de IDEA + S.A.S ( CrediAntioquia), se comprometen a mantener un enfoque constante en los valores institucionales delineados en el Código de Integridad, procurando desarrollar y ejecutar todas sus labores con los más altos estándares de integridad en la conducta institucional.

### 6.4. VALORES INSTITUCIONALES DEL MIPG “CÓDIGO DE INTEGRIDAD

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre

favoreciendo el interés general.

- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Solidaridad:** En mi trabajo diario, fomento colaboraciones colectivas para lograr objetivos compartidos en la entidad. Para ello procuro compartir mis conocimientos y brindo apoyo activo a otras áreas, además, estoy dispuesto a ayudar a las personas en momentos de necesidad, sin esperar recompensas, reconociendo que somos parte de una comunidad.

## 6.5. DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DE TALENTO HUMANO

**Misión del Talento Humano:** Fomentar el desarrollo integral de nuestro talento humano, impulsando programas que potencien sus capacidades, fortalezcan su bienestar y contribuyan al alcance de los objetivos organizacionales de IDEA + S.A.S (CrediAntioquia). A través de prácticas transparentes, inclusivas y centradas en el crecimiento individual y colectivo, aspiramos a consolidar un equipo comprometido, motivado y altamente competente.

**Visión del Talento Humano:** IDEA + SAS velar por el desarrollo integral de nuestros empleados y trabajadores. Pretendemos que nuestra cultura

organizacional inspire el crecimiento profesional, el conocimiento y el bienestar.

**Política de Talento Humano:** A través de la aplicación de los planes de Talento Humano se pretende fomentar el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, su desarrollo humano y físico y las estrategias de gestión del conocimiento, mediante la implementación de programas de bienestar, recreación, incentivos y salud ocupacional, con los cuales se pretende mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.

## **6.6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO**

IDEA + SAS cuenta con 12 plazas, de las cuales están provistas solo 5 de ellas vinculados 2 de ellos desde el mes de mayo de 2023 y 3 de ellos en noviembre de 2023. Como factor estratégico se requiere la vinculación de la totalidad de los empleados y trabajadores oficiales a la Entidad para cumplir con su objeto misional.

## **6.7. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

En IDEA + SAS (CrediAntioquia) comprendemos a nuestro capital humano desde una mirada integral, son nuestros socios estratégicos para cumplir con el aporte social de la Entidad.

Es por ello por lo que la entidad se compromete con la protección, el buen clima, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que presta sus servicios en la Entidad, incorporando siempre las buenas prácticas y los valores del Código de integridad.

## **6.8. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO**

Cada año se identificarán las necesidades y requerimientos de las Direcciones, en lo referente al recurso humano, teniendo presente que de acuerdo las necesidades del servicio para atender el normal funcionamiento de la Entidad y la ejecución de proyectos podrán generarse requerimientos adicionales.

Con base en las necesidades identificadas, anualmente la Dirección Administrativa y Financiera elabora los planes de recursos humanos.

## **6.9. POLÍTICA DE INGRESO**

El área de Talento Humano será la encargada de llevar a cabo el proceso de verificación para garantizar que todo nuevo ingreso cumpla con los requisitos estipulados en el Manual de Funciones, así como con las competencias específicas asociadas a su cargo. A partir de ello aseguraremos que cada nuevo miembro no solo aporte sus habilidades técnicas, sino que también se alinee con la cultura, valores y metas de IDEA + S.A.S (CrediAntioquia), fortaleciendo así la cohesión y el rendimiento general de nuestro equipo.

## **6.10. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN**

La Dirección Administrativa y Financiera a través de Talento Humano en IDEA + S.A.S (CrediAntioquia), supervisarás tanto la inducción como la reinducción para asegurar la integración efectiva de nuevos colaboradores y mejorar el rendimiento laboral. La inducción facilitará la adaptación inicial y transmitirá la cultura organizacional, mientras que la reinducción garantizará la actualización continua de habilidades y conocimientos, mejorando el rendimiento general del equipo.

## **6.11. ENTRENAMIENTO PUESTO DE TRABAJO**

La Dirección Administrativa y Financiera a través de Talento Humano se encarga de proporcionar al jefe inmediato de cada servidor público el formato del plan de entrenamiento para el puesto de trabajo. Este documento detalla los temas prioritarios que deben abordarse para facilitar la integración, mejorar la satisfacción laboral y aumentar la productividad de los nuevos colaboradores.

## **6.12. CONFIDENCIALIDAD DE LOS REGISTROS DE TALENTO HUMANO**

La responsabilidad y custodia de las Hojas de Vida Laborales recae en la Dirección Administrativa y Financiera a través de Talento Humano, y todo el personal de la Entidad se compromete a respetar la privacidad y el Habeas Data de sus titulares.

Asimismo, el área tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad, confidencialidad y preservación de la información contenida en los archivos laborales. Esto implica prevenir el deterioro, pérdida, alteración y uso inapropiado, así como evitar la divulgación no autorizada con fines

comerciales, de lucro o en beneficio de intereses particulares.

El acceso a la información de las Hojas de Vida Laborales está restringido y solo se permite con autorización previa. Pueden acceder a esta información el personal de la Dirección Administrativa y Financiera y los funcionarios encargados de acciones disciplinarias, el titular y las autoridades externas competentes en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la Constitución y la Ley. Cualquier servidor o exservidor tiene el derecho y la responsabilidad de actualizar o rectificar los datos o documentos pertinentes.

Los documentos y registros de la Historia Laboral que tienen acceso restringido incluyen la Hoja de Vida, promociones, salarios y prestaciones, evaluaciones, procesos disciplinarios, declaración juramentada de bienes, historia clínica ocupacional y cualquier otro de carácter personal por su naturaleza.

Para que un tercero acceda a información o documentación de una Hoja de Vida Laboral, es necesario contar con la debida autorización del titular, quien otorgará su consentimiento por escrito, especificando el motivo de la solicitud.

### **6.13. MANUAL DE FUNCIONES**

En el Manual de Funciones y Competencias Laborales se describe el propósito principal del cargo y sus respectivas funciones esenciales de los empleos de la planta de personal de la Entidad. Adicionalmente en este documento se incluyen los requisitos mínimos de estudio y experiencia que se necesitan para desempeñar el cargo, los conocimientos básicos o esenciales y a las competencias comportamentales. Periódicamente debe revisarse este manual, para ajustarlo a las necesidades de la Entidad y a la normatividad vigente.

### **6.14. EVALUACIÓN**

IDEA + SAS, es una Sociedad de Economía Mixta con capital público mayor al 90%, por tanto el régimen de las actividades son la de una Empresa Industrial y Comercial del Estado; acorde con los estatutos de la Entidad se cuenta con empleados públicos y con trabajadores oficiales, estos últimos vinculados mediante contrato de trabajo y su relación laboral se

encuentra contenida en dicho documento, en la convención colectiva y en el reglamento interno de trabajo, en cuanto a lo no indicado en dichos instrumentos, les serán aplicables las disposiciones contenidas en la Ley 6 de 1945 y el Título 30 del Decreto 1083 de 2015.

#### **6.15. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

La Dirección Administrativa y Financiera a través de Talento Humano, mediante diferentes mesas de trabajo formula un Plan Institucional de Capacitación con una duración de un año. Este plan tiene como objetivo primordial el desarrollo de las capacidades, habilidades, valores y competencias esenciales para los servidores públicos, propiciando así su crecimiento profesional individual y mejorando la prestación de servicios conforme a la misión y objetivos de la Entidad.

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación se llevará a cabo según los recursos económicos presupuestados y aprobados cada área asegurando que solo se incluyan en el PIC aquellas actividades respaldadas por los recursos correspondientes.

Cabe destacar que los procedimientos de Inducción, Reinducción y entrenamiento son elementos fundamentales del Plan Institucional de Capacitación, y la asistencia a estos es de carácter obligatorio para todos los servidores. Esta medida busca garantizar la participación y el compromiso de todo el personal en los procesos formativos, fortaleciendo de este modo la capacidad y eficiencia global de la Entidad.

#### **6.16. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS**

El fortalecimiento del Plan de Bienestar Social, Laboral e Incentivos en IDEA+SAS (CrediAntioquia), es esencial para fomentar un entorno laboral saludable y sostenible. Este plan contribuye directamente al aumento del compromiso, la motivación y la productividad del equipo. Al dar inicio a este plan, la Entidad demuestra su compromiso con el bienestar integral de los empleados y trabajadores, generando un impacto positivo en su desempeño laboral y en la construcción de un equipo más cohesionado. Además, la implementación de actividades recreativas, de formación y reconocimientos incentiva la integración, promoviendo una cultura organizacional sólida y

positiva.

#### **6.17. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Se establece con el objetivo de fomentar, preservar y mejorar la salud y las condiciones laborales de los empleados públicos, trabajadores oficiales y colaboradores de IDEA + SAS (CrediAntioquia). Esto se logra mediante la identificación, evaluación y control de riesgos y peligros, procurando su bienestar físico, mental y social. Además, se orienta a la protección de los demás recursos de la entidad, siguiendo principios de mejora continua y asegurando el cumplimiento de la normativa vigente aplicable.

#### **6.18. CLIMA ORGANIZACIONAL**

IDEA + SAS, es una empresa de reciente creación por tanto no ha efectuado medición de su clima organizacional, esperamos hacer la medición, finalizando el año 2024, una vez el equipo de trabajo se encuentre completado.

#### **6.19. DESVINCULACIÓN**

Durante el proceso de desvinculación de un empleado o trabajador, la Dirección Administrativa y Financiera a través de Talento Humano garantiza al servidor su derecho a una valoración médica de retiro, y se le solicita que complete la declaración de bienes y rentas, cumpliendo con los requisitos establecidos en la lista de chequeo de retiro. A su vez, la Entidad se compromete a llevar a cabo la liquidación de las prestaciones sociales proporcionales, respetando los derechos del servidor y asegurando una gestión efectiva y considerada.