

Plan de Bienestar Social, Laboral e Incentivos 2024

1. Introducción

El pilar fundamental de CrediAntioquia es su talento humano, la base desde la cual se desarrolla su misión y con la cual logrará llevar a cabo su visión como Entidad. En consecuencia, el bienestar se convierte en una prioridad esencial para la empresa. La forma en que se implementen las políticas y procedimientos para su manejo tendrá un impacto directo en el éxito de cada administración, el logro de los objetivos, el aumento del índice de clima y cultura, y otras metas establecidas.

Talento Humano lidera la formulación del Plan Estratégico, que incluye el Plan de Bienestar Social, Laboral e Incentivos para el año 2024. Este plan se formula de acuerdo con las necesidades identificadas en las mesas de trabajo con el equipo de trabajo.

CrediAntioquia se centra en elaborar el Plan de Bienestar Social, Laboral e Incentivos, de manera que las actividades se alinean con las necesidades y expectativas de los empleados

públicos, trabajadores y sus familias. Esto fomentará el desarrollo de la identidad, la participación, el crecimiento profesional, el compromiso laboral, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

En este sentido, es importante destacar que, en la gestión moderna de recursos humanos, los procesos de bienestar se han comenzado a descentralizar de las oficinas de personal hacia cada una de las dependencias, siempre bajo la dirección y orientación del nivel directivo. Lograr esto requerirá un esfuerzo considerable de concientización acerca de la responsabilidad de cada jefe para liderar cambios cualitativos en la forma de abordar el bienestar (DAFP, 2007).

Para cumplir con el Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos para el año 2024, se contempla la colaboración de entidades como:

- Entidades administradoras de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades promotoras de Salud
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades con las que se generen alianzas estratégicas

2. Objetivo general

Fomentar las condiciones que promuevan el desarrollo, el bienestar y la mejora en la calidad de vida de los empleados y trabajadores de CrediAntioquia, así como la de sus familias, a través de planes, programas y servicios que estimulan su desempeño y el clima organizacional.

3. Objetivos específicos

- Promover una cultura organizacional que refleje respeto, sentido de pertenencia, motivación y apoyo entre los servidores públicos de CrediAntioquia.
- Fomentar una cultura de trabajo basada en la participación, el compromiso y la colaboración, que beneficie tanto a nivel individual como grupal.
- Establecer estrategias y prácticas que equilibren de manera efectiva la vida laboral y



personal de los servidores públicos, permitiéndoles alcanzar un mayor bienestar y calidad de vida.

- Incentivar y apoyar estilos de vida saludable, tanto física como mentalmente, con el fin de reducir los niveles de morbilidad y comorbilidad entre los empleados.
- Desarrollar programas y actividades que contribuyan al crecimiento personal y profesional de los servidores públicos, mejorando sus habilidades y capacidades, y promoviendo un entorno de aprendizaje continuo.

4. Presupuesto asignado

Como Entidad, reconocemos que el Plan de Bienestar Social, Laboral e Incentivos es una parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano. Este plan tiene como objetivo contribuir a la transformación institucional y al cumplimiento de la misión. Para su desarrollo, se ha aprobado un presupuesto total de \$5.000.000, para este primer año.

5. Alcance

La Política de Bienestar Social, Laboral e Incentivos tiene como objetivo atender las necesidades individuales y organizacionales de cada servidor público, teniendo un impacto no solo en él, sino también en su grupo familiar. Esta política se convierte en una herramienta para el desarrollo de habilidades y competencias, lo que contribuye a aumentar la productividad en el entorno laboral.

6. Beneficiarios

La Política de Bienestar Social, Laboral e Incentivos aplica para todos los empleados públicos y trabajadores de CrediAntioquia, con contrato a término indefinido y sus beneficiarios directos una vez sea superado el periodo de prueba.

Entiéndase por beneficiarios directos, el cónyuge o compañero(a) permanente, padres del servidor público y sus hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de este.

7. Responsables

La Dirección Administrativa y Financiera a través de Talento Humano, tiene la responsabilidad de formular, ejecutar y evaluar los ejes macro definidos en la Política de Bienestar Social Laboral e Incentivos a partir de las siguientes consideraciones.

- Coordinar de manera permanente la ejecución del Plan de Bienestar Social laboral e Incentivos mediante la integración con la caja de compensación familiar y demás empresas con las que se establezcan convenios y contratos.
- Permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención.
- Orientar a los servidores públicos sobre los servicios prestados, al momento de su ingreso.
- Buscar el mejoramiento de las relaciones del servidor público con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, buscando fortalecer las relaciones laborales.

8. Seguimiento

Corresponderá a Talento Humano realizar seguimiento durante su vigencia 2024, del presente Plan, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia.

9. Marco Normativo

A continuación, se presenta el marco legal aplicable a los planes objeto de este documento:

Normatividad	Artículo	Aplicación
Constitución Política	48, 51, 52, 53 y 57	Plan de Bienestar
Ley 100 de 1993	General	Seguridad Social
Decreto Ley No. 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	Artículo 19°. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.	Plan de Bienestar

<p>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004</p>	<p>Artículo 36°: Con 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 e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.</p>	<p>Plan de Bienestar</p>
<p>Decreto 1083 de 2015</p>	<p>Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. 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 que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando antedichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los</p>	<p>Plan de Bienestar</p>

	<p>empleados públicos. También se podrán</p>	
--	--	--

	<p>beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto Parágrafo 2º. (Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)) Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.</p>	
--	---	--

	<p>Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.</p>	Plan de Bienes tar
	<p>Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.</p>	
	<p>Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar al prepensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.</p>	Intervención Clima Laboral
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.	Plan de Bienes tar

<p>Resolución No. 2404 de 2019</p>	<p>Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y</p>	<p>Riesgo Psicosocial</p>
	<p>sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones</p>	
<p>Directiva Presidencial No 9 de 2018 Política de Austeridad</p>	<p>Dentro de una política pública de austeridad, eficiencia, economía y efectividad que debe prevalecer en la Riesgo Psicosocial Sistema de Estímulos rama ejecutiva del orden nacional, y con el fin de obrar de manera responsable y hacer prevalecer el principio de economía, en el marco de las normas sobre austeridad del gasto público</p>	<p>Plan de Bienestar</p>
<p>Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 - 2022</p>	<p>Instrumento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para desarrollar estrategias de bienestar, el cual sirve como guía para actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del Plan de Bienestar e Incentivos Sistema de Estímulos Plan de Bienestar e Incentivos Talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.</p>	<p>Sistema de Estímulos Plan de Bienestar e Incentivos</p>

<p>Ley 1010 de 2006</p>	<p>por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada y pública. Dicha Ley en su artículo 9° determina la obligación que tienen las entidades de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.</p>	<p>Acoso Laboral</p>
--------------------------------	--	----------------------

10. Empleados y Trabajadores

IDEA + SAS fue creada 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 que de conformidad al 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%.

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.

Planta de personal		Tipo de Vinculación	Provisto	Vacante
1	Gerente	Servidor Público	1	0
2	Control Interno	Servidor Público	0	1
3	Comunicador	Trabajador Oficial	0	1
4	Director de Tecnología CTO	Servidor Público	0	1
5	• Analista de datos	Trabajador Oficial	0	1
6	• Analista de operaciones	Trabajador Oficial	0	1
7	Director de Riesgos	Servidor Público	1	0
8	Director Jurídico	Servidor Público	0	1
9	Dirección Financiera y Administrativa	Servidor Público	1	0
10	• Tesorería	Trabajador Oficial	1	0
11	• Contabilidad y Presupuesto	Trabajador Oficial	1	0
12	• Auxiliar administrativo	Trabajador Oficial	0	1
TOTAL			6	6

11. PLAN DE INCENTIVOS

Sociales e Intelectuales	Tarde de cine	Rodaje de película o documental	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	Clases de alimentación saludable	Incentivar al interior de la empresa la alimentación saludable, clase practica	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Bienestar Financiero	Inscripción de empleados a Fondo de Empleados	Se busca bienestar del emplaeadado y el trabajador a través de Fondos de Servidores Públicos del Conglomerado	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Calidad de Vida Laboral		servidores públicos												
	Actividad de cumpleaños	Reconocimiento	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	Encuentro día de la mujer.	Reconocimiento	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	Encuentro día del hombre	Reconocimiento	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic

	Encuentro día de la madre	Evento que incluye: almuerzo, tarjeta regalo.	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	Encuentro día del padre	Evento que incluye: almuerzo tarjeta regalo	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	Actividad de Amor y Amistad	Evento de integración alrededor de una tarde para compartir el quipo de trabajo, con refrigerios	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
		Actividad de Halloween	Fiesta de disfraces para los niños.	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
	Horario especial semana de receso escolar	Aplica para los padres que tengan hijos menores de 13 años.	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	Amando la navidad	Espacio para compartir un combo navideño (caja con natilla y buñuelo) por	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic



		persona												
	Integración cierre de año	Evento de cierre de fin de año	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic



12. Obligaciones de los Empleados Públicos y Trabajadores de CrediAntioquia.

Dentro de las obligaciones de los Servidores públicos de CrediAntioquia, se incluye el compromiso activo con las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social, Laboral e Incentivos para el año 2024.