



# **Plan de Bienestar Social, Laboral e Incentivos IDEA + SAS 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. 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~~ **herramienta** para el desarrollo de habilidades y competencias, lo que contribuye a aumentar la productividad en el entorno laboral.

## 5. Beneficiarios



La Política de Bienestar Social, Laboral e Incentivos aplica para todos los empleados públicos y trabajadores Oficiales 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.

## 6. 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.

## 7. Seguimiento

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

## 8. Marco Normativo

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

- Constitución Política, artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Ley 100 de 1993.
- 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.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, **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.
- Decreto 1083 de 2015, 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 **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 ante dichos 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 empleados públicos. También se podrán 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 2°. (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.

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.

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.

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 pre pensionado 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.

- Ley 1616 de 2013, 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 pre pensionado 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.
- Directiva Presidencial No 9 de 2018 Política de Austeridad, 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.

- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022, 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 t 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.
- Ley 1010 de 2006, 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.

## 9. 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.

La planta de empleos de **IDEA+ SAS** tendrá los siguientes niveles:

- **Del Nivel Directivo:**

**Empleados Públicos**

Nombre del cargo	Código	Grado	Numero Cargos
Gerente	050	04	1
Dirección Jurídica y Gestión Documental	009	01	1
Director Financiero y Administrativo	009	01	1
Dirección Comercial y Alianzas	009	01	1
Dirección Operativa y de Riesgo	009	01	1

- **Del Nivel Asesor**

**Empleados Públicos**

Nombre del cargo	Código	Grado	Numero Cargos
Oficina Asesora de Control Interno	006	01	1

- **Del Nivel Profesional:**

**Trabajadores Oficiales**

Nombre del cargo	Numero Cargos
Profesional en Contabilidad	1
Profesional Servicios Administrativos y Talento Humano	1
Profesional Presupuesto y Tesorería	1
Profesional Comunicaciones y Mercadeo	1
Profesional Comercial	1
Profesional de Tecnología y Analítica de Datos	1



Nombre del cargo	Numero Cargos
Profesional de Crédito y Pricing	1
Profesional Operacional del Negocio	1
Profesional Cartera y Cobranzas	1

## 10. PLAN DE INCENTIVOS

Área calidad de vida laboral: En esta área se busca realizar actividades para propiciar espacios de trabajo que favorezcan el crecimiento personal y laboral de los funcionarios de IDEA + SAS , logrando generar un impacto positivo al interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. Los siguientes son algunos de los propósitos del área de calidad de vida laboral:

**Salario Emocional:** en la actualidad el salario emocional juega un papel muy importante en la administración del talento humano en las organizaciones y puede definirse como, todos los beneficios no monetarios que una Entidad ofrece a sus funcionarios además del salario mensual.

**Tiquetera de la Felicidad:** La tiquetera hace parte de los beneficios que ofrece IDEA + SAS a sus funcionarios para diversas actividades personales, que permiten estimular el desarrollo personal y el bienestar institucional, dentro de esos beneficios se establecen los siguientes:

- Media Jornada en época de navidad.
- Dos Medias jornada para diligencias personales.
- Una jornada laboral libre el día del cumpleaños.

## 11. Plan de bienestar.

Un plan de bienestar en una organización es una estrategia integral diseñada para promover la salud física, mental y emocional de los empleados. Este tipo de plan no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también puede aumentar la productividad, reducir el ausentismo y fomentar un ambiente de trabajo positivo. Por lo tanto el plan de bienestar para

el año 2024 en IDEA + SAS que se implementara se describe a continuación:

PLAN DE BIENESTAR														
IT E M	ACTIVIDAD	DESCIPCION	EN ER O	FEB RER O	MA RZ O	AB RIL	M AY O	JU NI O	JU LI O	AG OST O	SEPTIE MBRE	OCT UBR E	NOVIE MBRE	DICIE MBRE
1	Bienvenida la navidad	Espacio para compartir un combo navideño (caja con natilla, buñuelo, manjar blanco, hojuela, galleta) por persona												2
2	Actividad cierre de gestión	Evento de cierre de fin de año												27
3	Día de la Familia	Por Ley se otorga al empleado un día por semestre, este día será concertado colectiva. Para los empleados que no puedan gozar del día que dispone la empresa se le otorgará un día diferente con previa aprobación del							5					23

		jefe inmediato y notificación a gestión humana												
4	Día del servidor público	Jornada de capacitación, fuera de la entidad, incluye dos refrigerios y almuerzo											7	

**12. Obligaciones de los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales 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.