



PLAN ANUAL ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

IDEA + SAS

VIGENCIA 2025

TALENTO HUMANO

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Introducción y Contexto Organizacional	3
Misión	4
Visión	4
Objetivo del Plan Estratégico de Talento Humano	4
Objetivos Específicos del Plan Estratégico de Talento Humano	5
a) Ética e Integridad.....	5
b) Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos	5
c) Cultura de Prevención y Gestión de Riesgos Laborales	5
d) Fortalecimiento de Capacidades y Desarrollo Profesional	6
e) Provisión de Talento Humano.....	6
Alcance del Plan Estratégico de Talento Humano	6
Ejes Estratégicos del Plan	6
Valores Institucionales.....	7
Marco Normativo y Referencias.....	8
Directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)	8
Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) – Dimensión de Talento Humano	9
Inserción de las Rutas de Creación de Valor en el Contexto Estratégico	10
Compromisos Institucionales	11
Compromisos Institucionales	11
Legislación sobre Empresas de Economía Mixta e Industriales y Comerciales del Estado ..	12
Otras Normativas y Guías	12
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	13
Indicadores de la Ruta de la Felicidad (Bienestar y Satisfacción).....	13
Indicadores de la Ruta del Crecimiento (Desarrollo y Capacitación)	13
Indicadores de la Ruta del Servicio (Orientación al Ciudadano)	14
Indicadores de la Ruta de la Calidad (Gestión del Desempeño)	14
Indicadores de la Ruta del Análisis de Datos (Gestión Informada)	14

Introducción y Contexto Organizacional

La **gestión del talento humano** en el sector público juega un papel crucial en la implementación efectiva de políticas, siendo la base que conecta lo prometido por los gobiernos con las acciones reales que benefician a la sociedad. La eficiencia y la efectividad de las entidades públicas dependen directamente de la calidad de los servidores que las componen. Este factor es determinante para que el Estado pueda cumplir con su misión de entregar bienes y servicios a la ciudadanía de manera oportuna, transparente y con altos estándares de calidad.

En este contexto, la **integración asertiva de factores, políticas, herramientas y lineamientos** es esencial para lograr una transformación integral de la gestión del talento humano en las entidades públicas. Esta transformación busca crear una **gobernanza pública centrada en la excelencia**, donde la calidad de los bienes y servicios ofrecidos al ciudadano y la satisfacción de sus necesidades sean prioritarios. La mejora en la gestión del talento humano no solo optimiza la entrega de servicios, sino que también incrementa la confianza de la ciudadanía en las instituciones del Estado y sus servidores, lo cual fortalece la **credibilidad institucional** y genera un **valor público** tangible.

Dentro de esta visión, la **gestión estratégica del talento humano** debe ser un aliado clave de la **gobernanza productiva**, es decir, una herramienta fundamental para que las entidades del sector público puedan responder a las exigencias del entorno y a los retos emergentes de la modernización del Estado. La planeación y gestión del talento humano en este sentido debe priorizar el desarrollo constante de **competencias y habilidades**, así como asegurar la vinculación de **servidores públicos competentes e idóneos** que estén alineados con las necesidades y los desafíos específicos de cada rol.

En la actualidad, la **era digital** y los avances tecnológicos representan un reto y una oportunidad para la modernización de las entidades públicas. La **transformación digital** plantea la necesidad de integrar **herramientas tecnológicas avanzadas**, como el manejo de **grandes volúmenes de datos** (big data), la **computación en la nube**, la **inteligencia artificial**, la **seguridad cibernética**, el **internet de las cosas (IoT)** y el **machine learning**, dentro de las competencias requeridas por los servidores públicos. Estos avances no solo requieren el **desarrollo de competencias técnicas** específicas, sino también la adopción de **valores y principios éticos** que aseguren el manejo adecuado de estas tecnologías, con un enfoque en la **transparencia, integridad y protección de los derechos ciudadanos**.



El presente **Plan Estratégico de Talento Humano** de **IDEA+ SAS – CrediAntioquia** se erige como una herramienta fundamental para identificar, desarrollar y retener el talento clave dentro de la organización, especialmente en un contexto de cambio tecnológico acelerado. Este plan se estructura sobre un **análisis** de las necesidades presentes y futuras en cuanto a los recursos humanos, estableciendo estrategias claras para abordarlas de manera integral.

La **alineación** de los objetivos de talento humano con los objetivos generales de la entidad será clave para promover un **crecimiento y éxito sostenible**, tanto a nivel organizacional como en términos de impacto social.

Misión

Promover la inclusión financiera para las personas naturales y jurídicas más vulnerables del departamento de Antioquia, con calidad, calidez y oportunidad a través de servicios financieros innovadores.

Visión

CrediAntioquia será en el 2027 una Fintech competitiva y pertinente, referente de inclusión financiera en Colombia.

Objetivo del Plan Estratégico de Talento Humano

Fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, cultura del desempeño, el liderazgo efectivo y la calidad de vida de los servidores públicos de IDEA+ SAS – CrediAntioquia, **con el fin de** posicionar a la entidad como líder en las operaciones de crédito para la población antioqueña.

Este objetivo se logra mediante un enfoque integral de gestión del talento humano que:

- **Desarrolle las competencias** de los empleados, asegurando que cuenten con las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos del sector financiero y tecnológico.

- **Promueva la calidad de vida** de los servidores, generando un entorno laboral saludable, motivador y alineado con los valores de la entidad.
- **Fomente el liderazgo efectivo**, capacitando a los directivos y profesionales para que gestionen equipos de alto desempeño, inspirando compromiso y eficiencia.
- **Potencie la cultura del desempeño**, estableciendo un sistema de retroalimentación continua que impulse el crecimiento personal y profesional de cada colaborador.

La **Dirección Administrativa y Financiera**, a través de su área de **Talento Humano**, trabajará de manera transversal con otras áreas de la organización para garantizar la coherencia de las actividades y la alineación de las estrategias. La colaboración entre las distintas áreas es esencial para el éxito del plan, ya que el talento humano es un factor transversal que impacta todos los procesos organizacionales.

Objetivos Específicos del Plan Estratégico de Talento Humano

a) **Ética e Integridad**

Promover y afianzar una cultura organizacional basada en principios éticos, buen gobierno e integridad. Estos principios guían nuestra conducta y prácticas diarias, asegurando que nuestra actuación se alinee con los valores fundamentales de **calidad, responsabilidad y transparencia** en el servicio público. La ética y la integridad son el pilar que refuerza nuestro compromiso de ofrecer un servicio confiable y de excelencia.

b) **Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos**

Desarrollar y fortalecer el **Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos** que impacte positivamente la calidad de vida de nuestros servidores públicos y sus familias.

c) **Cultura de Prevención y Gestión de Riesgos Laborales**

Fomentar una cultura de prevención de riesgos y salud laboral a través del **Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST)**. Garantizando el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

d) Fortalecimiento de Capacidades y Desarrollo Profesional

Impulsar el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos mediante la creación de entornos de aprendizaje estratégicos, promoviendo la adquisición continua de conocimientos, habilidades y competencias que fortalezcan el desempeño laboral y la efectividad en los proyectos institucionales.

e) Provisión de Talento Humano.

Asegurar la **provisión de talento humano** idóneo y capacitado, utilizando un enfoque técnico y económico que garantice la disponibilidad de personal competente para cumplir con los objetivos institucionales.

Alcance del Plan Estratégico de Talento Humano

El **alcance** de este plan cubre a todo el personal vinculado por contrato laboral, conforme a lo establecido en los artículos 46 y 47 del **Código Sustantivo del Trabajo (CST)**. Esto incluye a los empleados permanentes, así como aquellos vinculados bajo modalidades de **contratos de prestación de servicios** o **contratos temporales** que cumplan con los requisitos establecidos en la legislación vigente.

El plan se aplica **específicamente a aquellos servidores públicos** que hayan **superado el período de prueba** establecido por la ley y la entidad, dado que una vez concluido este periodo, los empleados ya forman parte integral de la estructura organizacional y son sujetos de los programas de gestión y desarrollo del talento humano

Ejes Estratégicos del Plan

Se incluirán como pilares fundamentales los componentes derivados de los planes relacionados:

- **Código de Ética e Integridad:** Refuerzo de valores corporativos, ética y transparencia en las acciones.
- **Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos:** Programas para promover el bienestar y motivación de los empleados.

- **Plan de Capacitación:** Desarrollo de competencias técnicas y transversales, orientado al mejoramiento continuo.
- **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Medidas y estrategias para garantizar condiciones laborales seguras y saludables.
- **Plan de Vacantes y Previsión:** Estrategias para la planificación y gestión del talento humano.

Valores Institucionales

Los **valores de IDEA+ SAS** son fundamentales para la cultura organizacional y el cumplimiento de la misión de la entidad. Estos valores guían la conducta de los servidores públicos, orientando su comportamiento hacia la ética, la transparencia, el compromiso y la eficiencia en la prestación de servicios públicos.

Los valores del **Código de Integridad** están alineados con los principios establecidos en el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, y son los siguientes:

1. **Honestidad:** Actuar con transparencia, integridad y rectitud.
 - **Actividades a hacer:** Proveer información veraz, cumplir con las normas legales y reconocer errores.
 - **Actividades a evitar:** Ocultar información, promover corrupción o usar recursos públicos para fines personales.
2. **Respeto:** Tratar con dignidad a todas las personas, promoviendo la inclusión y la igualdad.
 - **Actividades a hacer:** Escuchar activamente, fomentar un ambiente libre de discriminación.
 - **Actividades a evitar:** Realizar comentarios ofensivos, fomentar actitudes de exclusión.
3. **Compromiso:** Asumir con responsabilidad las funciones y contribuir al bienestar de la ciudadanía.
 - **Actividades a hacer:** Cumplir metas, proponer mejoras y asumir responsabilidades.
 - **Actividades a evitar:** Eludir responsabilidades o desatender necesidades.
4. **Diligencia:** Cumplir con las responsabilidades de forma eficiente, puntual y profesional.
 - **Actividades a hacer:** Planificar tareas, capacitarse continuamente y atender solicitudes con prontitud.
 - **Actividades a evitar:** Procrastinar o ignorar procedimientos establecidos.

5. **Justicia:** Tomar decisiones basadas en la equidad, garantizando la igualdad de trato para todos.
 - **Actividades a hacer:** Asegurar decisiones objetivas y defender los derechos de los ciudadanos.
 - **Actividades a evitar:** Favorecer a ciertos individuos por intereses personales o tomar decisiones sesgadas.
6. **Transparencia:** Promover claridad y honestidad en todas las acciones y decisiones.
 - **Actividades a hacer:** Compartir información pública, documentar decisiones y fomentar la participación.
 - **Actividades a evitar:** Ocultar información o manipular datos oficiales.
7. **Seguridad:** Promover un entorno de trabajo seguro, cumpliendo con las políticas de salud ocupacional.
 - **Actividades a hacer:** Cumplir con las normas de seguridad, proteger información institucional.
 - **Actividades a evitar:** Ignorar procedimientos de seguridad y exponer información a riesgos.
8. **Rectitud:** Mantener altos estándares éticos, reflejando honradez y lealtad en el servicio público.
 - **Actividades a hacer:** Actuar con integridad y reflexionar sobre las oportunidades de mejora.
 - **Actividades a evitar:** Actuar en beneficio propio a costa del interés colectivo o promover comportamientos deshonesto

Marco Normativo y Referencias

El **marco normativo** es esencial para asegurar que el Plan Estratégico de Talento Humano de IDEA+ SAS se desarrolle dentro de un marco legal claro, coherente y alineado con las políticas públicas y principios rectores del sector público colombiano. A continuación, se detallan las principales directrices y referencias normativas que guían este plan:

Directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

El **DAFP** es la entidad encargada de orientar, coordinar y evaluar las políticas relacionadas con la función pública en Colombia. Dentro de sus directrices, se destacan las siguientes normativas que tienen un impacto directo en la gestión del talento humano en el sector público:

- **Política de Gestión del Talento Humano:** El DAFP establece lineamientos claros para la gestión eficiente del talento humano, promoviendo el desarrollo de una cultura organizacional ética, inclusiva y orientada a la mejora continua. Estas políticas están orientadas a la capacitación, el bienestar y la retención del talento humano, asegurando la calidad del servicio público y el cumplimiento de los principios constitucionales.
- **Normas sobre la Planeación de Recursos Humanos:** El DAFP orienta la planificación y administración de los recursos humanos en las entidades públicas, abogando por la creación de estructuras organizacionales flexibles y adaptadas a los cambios tecnológicos, con énfasis en la profesionalización y la especialización del talento humano.
- **Normas sobre Bienestar y Desarrollo:** Dentro de sus guías, el DAFP promueve el bienestar integral de los servidores públicos mediante la implementación de programas de salud ocupacional, conciliación laboral y familiar, y formación continua, apoyando la creación de un entorno de trabajo sano y motivador.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) – Dimensión de Talento Humano

El **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** establece un marco de gestión pública orientado al cumplimiento de los objetivos del Estado. En el contexto del talento humano, el MIPG establece las siguientes directrices clave:

- **Dimensión de Talento Humano:** Esta dimensión es fundamental dentro del MIPG, ya que enfoca la atención en la gestión estratégica del personal dentro de las entidades públicas. El MIPG promueve la creación de planes estratégicos de talento humano alineados con los objetivos institucionales, garantizando la eficiencia y la calidad en la prestación del servicio público.
 - **Alineación con la estrategia institucional:** El talento humano debe estar alineado con la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad, garantizando que los esfuerzos de los colaboradores contribuyan directamente al cumplimiento de los fines institucionales.
 - **Desarrollo de competencias:** Se hace énfasis en la mejora continua de las competencias del personal, asegurando que los servidores públicos estén capacitados y preparados para enfrentar los retos de la gestión pública moderna, con especial énfasis en áreas como la tecnología, la innovación y la ética.
 - **Evaluación y seguimiento:** La gestión del talento humano debe ser evaluada de manera constante, con el fin de identificar áreas de mejora y garantizar

el rendimiento óptimo de los colaboradores. El MIPG establece metodologías claras para la medición de resultados, la evaluación del desempeño y la retroalimentación constante.

Inserción de las Rutas de Creación de Valor en el Contexto Estratégico

Dentro del marco normativo mencionado, las **Rutas de Creación de Valor** se presentan como un conjunto de acciones estratégicas que no solo se alinean con los objetivos institucionales, sino que también están enmarcadas dentro de las directrices y regulaciones que rigen la gestión pública en Colombia.

Ruta de la Felicidad: Alineada con las políticas del **DAFP** sobre bienestar y calidad de vida laboral, esta ruta busca mejorar el ambiente de trabajo y la satisfacción de los servidores públicos. Su implementación garantizará un entorno saludable y motivador, lo cual tiene un impacto directo en la productividad y eficiencia de los servicios públicos, contribuyendo así a los objetivos de **transparencia y calidad** establecidos por el **MIPG**.

Ruta del Crecimiento: Fortalecer el liderazgo dentro de la entidad es clave para cumplir con los objetivos estratégicos. A través de la capacitación y el desarrollo de competencias gerenciales, esta ruta contribuirá a la **formación continua** y la **gestión del desempeño**, aspectos que se ven reflejados en las normativas del **DAFP** y el **MIPG**.

Ruta del Servicio: Esta ruta está directamente vinculada a la necesidad de garantizar que los servidores públicos estén alineados con los valores de **integridad** y **orientación a resultados**, principios esenciales en el **MIPG** y las normativas de empresas de economía mixta. La creación de una **cultura de servicio** es fundamental para cumplir con los estándares de calidad exigidos por la ciudadanía.

Ruta de la Calidad: A través de la **gestión del rendimiento** y la **evaluación de desempeño**, esta ruta asegura que los procesos internos sean monitoreados y mejorados continuamente, tal como lo exige el marco normativo y los principios de **transparencia y eficiencia**.

Ruta del Análisis de Datos: El análisis de datos es clave para tomar decisiones basadas en evidencias, tal como lo estipula el **MIPG**. Esta ruta permitirá tomar decisiones informadas sobre la planificación de personal, identificación de necesidades y ajustes en la estructura organizacional

Compromisos Institucionales

Importancia del Talento Humano como Pilar del Éxito Organizacional

El **talento humano** es, sin lugar a dudas, uno de los recursos más valiosos para cualquier entidad, y en el caso de **IDEA+ SAS**, es el pilar sobre el cual se construye su éxito. La capacidad de la entidad para ofrecer servicios públicos de calidad, satisfacer las necesidades de los ciudadanos y cumplir con los objetivos institucionales depende en gran medida de la **competencia, motivación y bienestar de sus servidores públicos**.

Este Plan Estratégico de Talento Humano, al estar alineado con las mejores prácticas y el marco normativo vigente, no solo busca mejorar las condiciones laborales, sino también fortalecer las competencias de los servidores públicos para garantizar que desempeñen sus funciones con eficiencia, eficacia y compromiso. La implementación de las **Rutas de Creación de Valor** permitirá un desarrollo integral y sostenible de los recursos humanos, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

Compromisos Institucionales

- **Compromiso con el Desarrollo Continuo del Talento Humano:** IDEA+ SAS se compromete a ofrecer oportunidades continuas de formación, desarrollo y crecimiento profesional para todos sus servidores, asegurando que las competencias necesarias para cumplir con los objetivos organizacionales sean constantemente mejoradas.
- **Compromiso con el Bienestar y la Satisfacción:** La entidad se compromete a seguir implementando estrategias de bienestar y salud ocupacional que favorezcan un ambiente laboral saludable, equilibrado y motivador, para mejorar la productividad y calidad del servicio público.
- **Compromiso con la Evaluación y Mejora Continua:** Se garantizará un sistema robusto de evaluación del desempeño y seguimiento a los indicadores de gestión, permitiendo la retroalimentación constante y la toma de decisiones informadas para mejorar la efectividad de las políticas de talento humano.
- **Compromiso con la Transparencia y la Responsabilidad:** IDEA+ SAS se compromete a seguir promoviendo una cultura de **integridad, transparencia y responsabilidad**



en todas sus acciones, asegurando que las decisiones sobre talento humano sean tomadas de manera ética y justa.

Al reafirmar la importancia del talento humano como pilar fundamental para el éxito organizacional, **IDEA+ SAS** ratifica su compromiso con la excelencia en la gestión pública y la satisfacción de los ciudadanos, consolidándose como una entidad líder en la prestación de servicios de calidad para la población antioqueña.

Legislación sobre Empresas de Economía Mixta e Industriales y Comerciales del Estado

IDEA+ SAS es una **empresa de economía mixta**, lo que implica que tiene una naturaleza jurídica particular que debe regirse por normativas específicas.

Las entidades de economía mixta son aquellas en las que el Estado, a través de una entidad pública, tiene participación, pero también se integran actores privados, buscando optimizar la gestión pública mediante la participación de la iniciativa privada.

- **Constitución Política de Colombia:** Establece los principios fundamentales de la función pública, como la legalidad, la eficiencia y la imparcialidad, los cuales deben ser aplicados en la gestión del talento humano en el sector público.
- **Ley 489 de 1998:** Esta ley establece el régimen jurídico para las entidades del Estado, incluidas las empresas de economía mixta. Define el marco legal para su creación, funcionamiento y control, y establece los principios que deben regir estas entidades, como la eficiencia, la transparencia, y la rendición de cuentas.
- **Ley 80 de 1993 - Estatuto General de Contratación de la Administración Pública:** Aunque no directamente enfocada en el talento humano, esta ley tiene implicaciones en la contratación de personal y en los procesos de selección dentro de las entidades públicas, incluyendo las empresas de economía mixta.
- **Ley 1474 de 2011– Régimen exceptivo de aplicación del derecho privado** para la actividad contractual de las EICE que ejercen su actividad en competencia con el sector público o privado, o en mercados regulados

Otras Normativas y Guías

Además de las leyes y decretos mencionados, existen otras normativas y guías que complementan el marco normativo para la gestión del talento humano, las cuales son

publicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
www.funcionpublica.gov.co

Indicadores de Seguimiento y Evaluación

El establecimiento de **indicadores de seguimiento y evaluación** es fundamental para medir la efectividad del **Plan Estratégico de Talento Humano** y garantizar que los objetivos planteados se cumplan de manera eficiente. Estos indicadores permiten una medición objetiva del desempeño, la calidad de la gestión y el impacto de las acciones implementadas en las diferentes rutas de creación de valor.

A continuación, se proponen algunas **métricas clave** que servirán como base para evaluar el cumplimiento de los objetivos del plan:

Indicadores de la Ruta de la Felicidad (Bienestar y Satisfacción)

- **Índice de Satisfacción Laboral:** Medido mediante encuestas periódicas a los servidores públicos, evaluando su bienestar, motivación y equilibrio entre trabajo y vida personal.
 - **Meta:** Alcanzar un puntaje mínimo de satisfacción del 80% en las encuestas anuales.
- **Índice de Ausentismo Laboral:** Mide la cantidad de días de ausencia por razones de salud, estrés o falta de motivación.
 - **Meta:** Reducir el ausentismo laboral en un 10% anual.
- **Índice de Participación en Programas de Bienestar:** Evalúa la participación de los servidores públicos en los programas de bienestar social, salud, incentivos y desarrollo personal.
 - **Meta:** Aumentar la participación en programas de bienestar en un 15% en los próximos 12 meses.

Indicadores de la Ruta del Crecimiento (Desarrollo y Capacitación)

- **Índice de Capacitación:** Mide el porcentaje de servidores que completan programas de capacitación y desarrollo profesional.
 - **Meta:** Al menos el 90% de los servidores públicos deben recibir formación continua anual.

Indicadores de la Ruta del Servicio (Orientación al Ciudadano)

- **Índice de Satisfacción del Ciudadano:** Evaluación de la satisfacción de los ciudadanos con los servicios prestados por la entidad, obtenida a través de encuestas y retroalimentación directa.
 - **Meta:** Lograr un índice de satisfacción del 85% o más.
- **Índice de Resolución de Quejas y Reclamos:** Mide la rapidez y efectividad con que se gestionan las quejas y reclamos ciudadanos.
 - **Meta:** Resolver al menos el 90% de los reclamos dentro de los 30 días hábiles.

Indicadores de la Ruta de la Calidad (Gestión del Desempeño)

- **Índice de Cumplimiento de Objetivos Institucionales:** Este indicador evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.
 - **Meta:** Alcanzar el 90% de cumplimiento de los objetivos institucionales propuestos para el año.

Indicadores de la Ruta del Análisis de Datos (Gestión Informada)

- **Índice de Disponibilidad de Información del Talento Humano:** Mide la cantidad y calidad de los datos relacionados con el talento humano disponibles para la toma de decisiones estratégicas.
 - **Meta:** Asegurar que el 95% de los datos estén actualizados y disponibles en los sistemas de gestión de recursos humanos.