



Industria
Licorera
de
Caldas

PLAN DE BIENESTAR LABORAL DE LA ILC 2018

Código: GAF-DH-DE-09
Versión: 1.0



PLAN DE BIENESTAR LABORAL DE LA INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS

2018

Fecha	Área	Promotor	Costo
Enero 04 de 2018	Gerencia Financiera y Administrativa – Área de Gestión Humana	Gerente Financiera y Administrativa	\$227'159.282

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Laboral son acciones planificadas que motivan a los empleados a alcanzar por su propia voluntad determinadas metas, siendo recompensados por llevarlas a cabo, es decir, aquello que los trabajadores reciben a cambio de su labor y los estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados, de allí que los incentivos son importantes para los empleados porque: mejoran e incrementan la relación entre el trabajador y la empresa, son igualmente adecuados para motivar individualmente o para motivar a equipos de trabajo y aumentan la productividad y consecuentemente obtener resultados más elevados.

Por lo anterior y en aras de alcanzar niveles altos de motivación, se utilizan los incentivos para aumentar la satisfacción y la productividad.

El presente programa está enmarcado en el Decreto Único Reglamentario No 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo, en donde se pretende motivar el desempeño eficiente y eficaz, generando compromiso de los empleados con la Organización. A su vez tiene como propósito otorgar reconocimiento a los colaboradores por su buen servicio en la empresa propiciando así una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso y responsabilidad hacia la Institución.

Es así como para dar cumplimiento a lo proyectado en el plan de bienestar de la organización se tendrá en cuenta a los colaboradores y a sus familias con un principio de integralidad, en donde de forma sinérgica se enriquecerán las estructuras del individuo que potencializaran y desarrollaran armónicamente factores de vida tales como: la esfera emocional, su desarrollo ocupacional y físico sus parámetros cognitivos en el desarrollo del intelecto sus relaciones intrapersonales en su esfera social y el enriquecimiento de fe, desde una perspectiva espiritual, teniendo esos eslabones, relaciones transversales y longitudinales que premiaran cada una de las acciones que ellos realicen en pro de mejores estándares en su existencia y tejido organizacional y cumplimiento óptimo de metas y funciones.

1. PLAN DE INCETIVOS LABORALES

OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida laboral y humana de los colaboradores de la ILC con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de sus labores y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elevar los niveles de satisfacción laboral.
- Estimular el desempeño efectivo de los colaboradores y de sus equipos de trabajo.
- Desarrollar formas de estimular el desempeño laboral sobresaliente.
- Generar estados afectivos positivos y condiciones de trabajo armónica que influyan en el rendimiento laboral en los colaboradores de la Industria Licorera de Caldas.
- Dotar de herramientas de gestión a los servidores para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y a su desarrollo integral.
- Otorgar incentivos que aporten significativamente a mejorar el ambiente laboral sea con acciones específicas o propuestas de mejora.

COMPONENTES

Para lograr los objetivos del Plan de Bienestar Laboral, se han ajustado los siguientes programas, orientados a reconocer los desempeños individuales y grupales de los colaboradores de la institución pertenecientes a cada una de las Gerencias con sus respectivas dependencias y cada uno de los niveles jerárquicos existentes en la empresa de la siguiente manera:

1.1 COLABORADOR SOBRESALIENTE

Esta modalidad de incentivo está conformada por reconocimiento al trabajo individual y grupal así:

Del nivel profesional, técnico, asistencial, operativo, directivo y asesor, teniendo en cuenta premiar los logros y metas trazadas y alcanzadas desde un principio por los diferentes trabajadores y equipos de trabajo, su mayor parte de ejecución se realizará en el último trimestre del año, previo estudio por parte del Comité evaluador, teniendo en cuenta las metas alcanzadas, a través de la valoración por competencias y estudio de evidencias que acrediten los buenos resultados obtenidos.

El personal seleccionado para recibir los estímulos e incentivos es escogido de manera individual y por equipos.

REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN INDIVIDUAL:

- Organización del puesto de trabajo y presentación personal.
- Manejo de relaciones interpersonales con los compañeros, clientes y demás personas que tuvieran relación con su desempeño.
- Manejo de la información objetiva, veraz y oportuna.
- Cumplimiento a tiempo o antes de lo indicado de las tareas asignadas superando expectativas de desempeño.
- Interés en la participación en eventos institucionales y capacitaciones.
- Actitud positiva, entusiasta, liderazgo y trabajo en equipo.
- Agilidad y eficiencia en las actividades laborales y ahorro de recursos.
- Planeación de acciones de mejora y expresión de ideas que mejoren el trabajo o un proceso.
- Cumplimiento con los requisitos del Sistema Integrado de Gestión.

REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN POR ÁREA Y/O EQUIPO DE TRABAJO

- Acata de manera asertiva las indicaciones de sus superiores para el logro de las metas propuestas.
- Consecución de los objetivos propuestos del área de trabajo.
- Superan las expectativas trascendiendo más allá del cumplimiento del deber.
- El área o grupo se caracteriza por su buen desempeño.



- Realiza el mejor esfuerzo por superar las debilidades presentadas, con el fin de cumplir con sus responsabilidades.
- Funcionamiento como equipo de trabajo.
- Quehacer laboral enmarcado dentro de los principios y valores de la organización.

METODOLOGÍA

1. Etapa de Sensibilización: Socialización al Comité de Gerencia.
2. Lanzamiento de la Campaña: Mediante los medios de comunicación interna de la empresa.
3. Recepción en el Área de Desarrollo Humano y Calidad de Vida y Comunicaciones y Prensa de los cupones diligenciados por el área o los equipos de trabajo o colaborador postulado de acuerdo a la evaluación que realice el jefe o los compañeros, en algunos casos se debe hacer una justificación más amplia
4. Reunión del Comité Evaluador el cual está compuesto por: Gerencia Financiera y Administrativa, Gestión Humana y Desarrollo Humano.
5. Posteriormente el Comité Evaluador califica estos en una escala de valoración de 1 a 5, (se suman el puntaje obtenido en cada ítem y se divide por 9 que es total de ítems y se obtiene el puntaje de calificación y se eligen los nominados individual o áreas y/o equipos de trabajo; se califican estos empleando la misma escala de calificación para llegar a determinar el resultado final.
6. Reconocimientos:

RECONOCIMIENTO INDIVIDUAL – Primer puesto

No pecuniarios: Mención honorífica con constancia a la hoja de vida.
Reconocimiento público interno.

Pecuniarios: Incentivo pecuniario por valor equivalente a uno y medio SMMLV.(Decreto 1567 de 1998 articulo 31)

RECONOCIMIENTO GRUPAL -Primer puesto:

No pecuniarios: Mención honorífica con constancia a la hoja de vida.
Reconocimiento público interno.

Pecuniarios: Incentivo pecuniario por valor equivalente a once (11) SMLV, que se distribuirá en partes iguales entre quienes hagan

parte del Grupo y que hayan sido inscritos. (Decreto 1567 de 1998 artículo 31)

Los reconocimientos pecuniarios se premiarán en el primer trimestre del año siguiente con cargo al presupuesto de Bienestar Laboral correspondiente al año 2019.

7. Acto especial de entrega de reconocimientos.

REQUISITOS DE POSTULACIÓN:

- Tiempo de servicio en la Empresa no inferior a un año
- No haber sido sancionado disciplinariamente durante el último año
- Se podrán postular trabajadores oficiales y públicos
- Un trabajador solamente puede postular a un colaborador y/o equipo de trabajo
- Un trabajador puede postularse así mismo y/o su equipo de trabajo.

1.2 QUINQUENIOS

Reconocimiento a los trabajadores por los servicios prestados.

Reconocimiento pecuniario

Prima de antigüedad por lustro de servicios continuos o discontinuos.

Reconocimiento no pecuniario

Ceremonia de reconocimiento.

Entrega de escudos por quinquenios (5-10-15-20-25-30-35).

2. CONMEMORACION DE FECHAS REPRESENTATIVAS DE LOS EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS

OBJETIVO GENERAL: Generar sentido de pertenencia en los colaboradores de la ILC, a través de la conmemoración de fechas representativas en su vida, con el fin de que sientan un acompañamiento continuo por parte de la organización.

FECHAS REPRESENTATIVAS:

- Cumpleaños
- Graduaciones
- Nacimiento de hijos
- Fallecimientos
- Jubilaciones
- Profesiones

PROCEDIMIENTO

- **CUMPLEAÑOS**

Entrega de tarjeta de felicitaciones

Incentivo de cumpleaños: Un pastel personal

- **GRADUACIONES:**

Se reconocerá el logro alcanzado con una tarjeta de felicitaciones

- **NACIMIENTO DE HIJOS**

Se le obsequia a los padres regalo para el bebe y una tarjeta de felicitación.

- **FALLECIMIENTOS :**

Acompañamiento al trabajador por parte de las Áreas de Gestión Humana y Desarrollo Humano, tarjeta de condolencias y bono de condolencias

- **JUBILACIONES:**

Reconocer las labores del que se jubila por medio de un memorando, diploma de reconocimiento por los años de labor en la empresa, tarjeta de felicitación, acompañamiento psicológico en el proceso de jubilación.

- **PROFESIONES**

El día en que se le haga reconocimiento al profesional según su área de conocimiento, la Empresa realizará una exaltación al mismo y se entregará una tarjeta de felicitaciones con un detalle alusivo a su profesión.

CELEBRACIÓN DE FECHAS INSTITUCIONALES

1. DÍA DE LA MUJER: (8 DE MARZO)
2. DÍA DEL HOMBRE (16 DE MARZO)

3. DÍA DE LA ASISTENTE (26 DE ABRIL)
4. DÍA DEL SERVIDOR DEL PÚBLICO (27 DE JUNIO)
5. DÍA DE LA FAMILIA
6. DÍA DE AMOR A LA EMPRESA

3. PROGRAMA DE ATENCIÓN INTEGRAL DEL COLABORADOR Y SU FAMILIA

OBJETIVO GENERAL

Velar por el bienestar del colaborador realizando actividades que beneficien la salud, la estabilidad emocional y laboral del grupo familiar; buscando además, el mejoramiento de su calidad de vida, y así acercar las familias a la organización e integrarlas entre ellas mismas.

ACCIONES:

1. Realizar programas educativos y preventivos con las familias que les permita facilitar la solución a problemas y conflictos familiares. A través de seminarios y talleres
2. Realizar actividades deportivas y de integración con los colaboradores y sus hijos
 - Por semestre realizar una actividad deportiva que incluya la participación de todos los trabajadores
 - Actividades lúdicas y de integración con los hijos menores de 12 años en diciembre
 - Actividades lúdicas vivenciales de fin de año para los trabajadores de la Empresa

3. BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES DE ACUERDO A LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE:

Auxilio alimentación
Plan complementario de salud – servicios médicos, odontológicos y de optometría, auxilio para el suministro de aparatos ortopédicos, lentes y monturas, reconocimiento de copagos y cuotas moderadoras.
Asignación de 13 SMMLV al año, al sindicato para actividades que fomenten el bienestar social.
Apoyo a clubes deportivos internos
Asignación de 7 SMMLV al año para la Cooperativa de trabajadores.
Asignación de 7 SMMLV al año para el fondo de empleados

Asignación de 35 SMMLV al año, al sindicato para el fomento a la educación (útiles escolares, biblioteca)
Auxilio para educación universitaria, secundaria, primaria y preescolar para el trabajador, cónyuge y su familia.
Fomento a la recreación - Sede Campestre TORCOROMA - a cargo del sindicato. La ILC contribuyo económicamente a su consolidación.
Asignación de 36 botellas de licor a los trabajadores oficiales, las cuales se distribuyen el día de la madre y en diciembre.
Asignación de 1 botella de alcohol en los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre.
Fondo rotatorio de vivienda.
Asignación de 20 SMMLV al año, al sindicato para actividades que fomenten el deporte.
Áreas Deportivas en la Empresa. (canchas, gimnasio)
Reconocimiento diferencia salarial después de 7 días de realizar un reemplazo.
Prima de servicios
Prima de vacaciones consistente en 25 días de salario.
Prima de antigüedad
Pago de incapacidades 100%
Cancelación 20% adicional sobre la tabla de incapacidades por accidente de trabajo.
Auxilio de maternidad equivalente a 1 SMMLV
Gastos por defunción equivalente a 2.5 SMMLV (familiares)
Dotación calzado de seguridad. extralegal
Dotación vestuario. extralegal
Gastos por defunción equivalente a 12 SMMLV (trabajador)
Seguro de vida en caso de muerte del trabajador equivalente a 10 SMMILV

INSCRIPCIÓN PLAN DE ACCION 2018:

PROGRAMA O PROYECTO	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	AREA RESPONSABLE	RECURSOS ASIGNADOS	FECHA INICIO	FECHA CULMINACION
PLAN DE ACCIÓN DE BIENESTAR LABORAL	Desarrollar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la ILC.	Desarrollo Humano	\$ 227.159.282	Enero 5/18	Diciembre 28/2018