PLAN DE BIENESTAR LABORAL DE LA INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS 2020

Fecha: Enero 2020
Área Gestión Humana
Desarrollo Humano y Calidad de Vida
Costo: $277'036.743

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 y busca reconocer 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.

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

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.

Propiciar condiciones o entornos laborales con condiciones equilibradas entre lo laboral y lo emocional, contribuye a la productividad dentro de un marco de equidad.

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 DE LA CONVENCION COLECTIVA VIGENTE

La Convención Colectiva de Trabajo Vigente, que beneficia a todos los trabajadores oficiales de la Empresa, y tiene inmersa una serie de beneficios para los trabajadores, que redundan en un buen nivel de vida, para ellos y para sus familias, lo que se traduce en servidores más productivos por cuanto genera un equilibrio entre el trabajo y su vida personal.

Los beneficios que contempla la convención colectiva de trabajo de la Industria Licorera de Caldas se listan a continuación:

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.
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

MARTHA LILIANA TORRES MARTINEZ
Gerente Financiera y Administrativa

BEATRIZ EUGENIA ALZATE GARCÍA
Jefe Oficina de Gestión Humana