

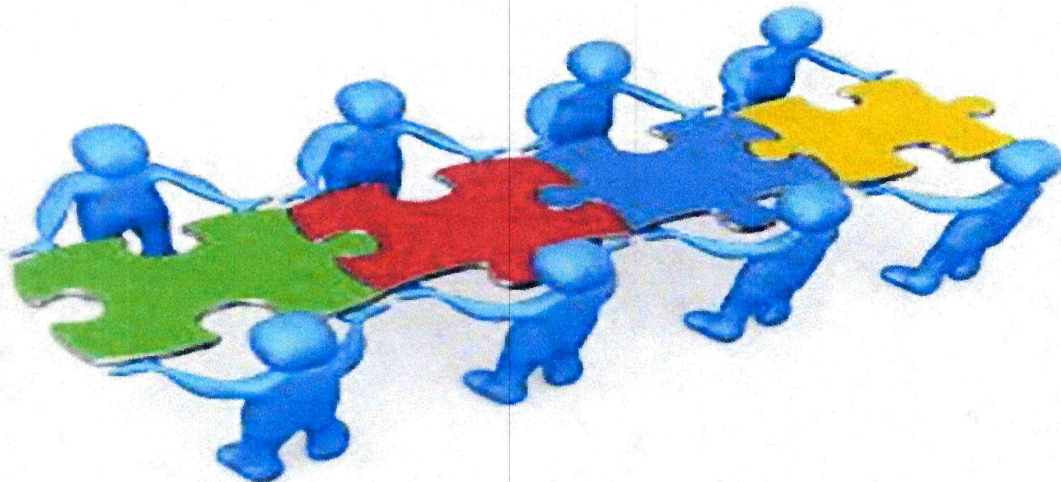


**INDUSTRIA DE LICORES  
DEL VALLE**

890.399.012 -0



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022





INDUSTRIA DE LICORES  
DEL VALLE

890.399.012 -0



Palmira, enero de 2022

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

### 1. RESPONSABLE:

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 es liderado por la Subgerencia Administrativa, a través del área de talento humano y la oficina de bienestar social.

Las diferentes jefaturas son responsables de facilitar y promover la participación de los trabajadores en las diferentes actividades que se programen.

### 2. OBJETIVOS:

Desde una visión humanística integral, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 de la Industria de Licores del Valle, busca:

2.1 Promover en el talento humano vinculado laboralmente por diferentes medios, una cultura del respeto, buen trato y fortalecimiento de la dignidad del SER en el establecimiento de relaciones entre pares y con superiores jerárquicos.

2.2 Propender por el mejoramiento integral de la calidad de vida de los trabajadores de la Industria de Licores del Valle brindando diferentes espacios, tanto de acompañamiento y orientación psicosocial, como de participación y disfrute de actividades recreativas, deportivas y culturales a nivel individual y familiar.

2.3 Fomentar el sentido de pertenencia y compromiso de los trabajadores hacia la Industria de Licores del Valle generando oportunidades de crecimiento personal, desarrollo integral y mejoramiento del clima laboral.

### 3. DEFINICION DE BIENESTAR:

Para efectos del presente plan, el BIENESTAR SOCIAL es entendido como:





INDUSTRIA DE LICORES  
DEL VALLE

890.399.012 -0



“La satisfacción de una serie de factores integrales que mejoran la calidad de vida de los trabajadores y funcionarios públicos de la Industria de Licores del Valle y les permite elevar su sentido de pertenencia y compromiso con la sociedad”

#### 4. POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL:

La principal política de bienestar que posee el trabajador colombiano se encuentra en la Constitución Política, artículo 25 *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*.

En la Ley 100 de 1993 se reglamenta todo lo relacionado con el servicio de salud y pensión de los trabajadores colombianos, dos áreas sobre las que se cimentan las bases del bienestar laboral.

Para la Industria de Licores del Valle el recurso humano es fundamental para el logro de sus objetivos operacionales y la construcción de valor, por tanto, buscar el mejoramiento de sus condiciones, favorecer el desarrollo integral y el entorno familiar, se torna en una política base de su estrategia operativa.

Marco legal:

Las normas vigentes para la implementación de planes de bienestar, en las empresas Industriales y Comerciales del Estado, son:

Decreto 1072 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo”*

Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.

El Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG

Ley 1010 de 2006, de acoso laboral y convivencia.

Convenciones colectivas suscritas y vigentes.

#### 5. ALCANCE:

Tendrán derecho a beneficiarse del Plan de Bienestar Social todos los servidores públicos adscritos a la entidad, su núcleo familiar y aquel personal flotante al que la ley le permita participar y beneficiarse.

Kilómetro 2, Vía a Rozo, Corregimiento de Palmaseca, Palmira (Valle de Cauca), Colombia  
PBX: 572 683 63 00 – 572 608 63 00  
E-mail: [ilv@ilvalle.com.co](mailto:ilv@ilvalle.com.co) Portal web: <http://ilvalle.com.co>

## 6. IMPACTO DEL PLAN:

El Plan de Bienestar de los servidores públicos de la Industria de Licores del Valle (trabajadores oficiales y empleados públicos), da cumplimiento a los lineamientos establecidos por la administración pública nacional, a los acuerdos convencionales, las políticas internas trazadas, siempre en la búsqueda de que las acciones ejecutadas permitan mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias, lo que en consecuencia repercutirá en un mejor desarrollo laboral.

El Plan contribuye a:

Fomento del sentido de pertenencia y cultura de servicio

Reconocimiento de los servidores públicos al aporte institucional

Compromiso e identificación con los valores, principios y objetivos de la Industria de Licores del Valle

Fortalece la integración del servidor público y su familia a la cultura organizacional

Fomento del desarrollo intelectual de los servidores públicos

Fomenta la estabilidad laboral, por las mejores condiciones de trabajo

## 7. COMPONENTES O AREAS:

El Plan de Bienestar Social de la Industria de Licores del Valle se divide en tres áreas a saber:

### 7.1 Área de protección y servicios sociales:

Trabajar el área de protección y servicios sociales implica actuar en el trabajador en su componente humano, social y afectivo al atender sus necesidades de protección, esparcimiento, identidad y aprendizaje.

Estrategias:

Gestionar los procesos de afiliación y trámites requeridos para acceder a estos servicios

Velar porque las entidades ofrezcan la cobertura integral de las contingencias, especialmente de la salud y capacidad económica de los servidores.



Apoyar las acciones que mejoren la salud física, mental y social de los servidores públicos, liderados por el área de seguridad y salud en el trabajo.

Gestionar y motivar la participación en actividades recreativas y deportivas de los servidores públicos.

Coadyuvar en la identificación y uso de talentos, dones y cualidades artísticas y deportivas de los servidores públicos de la ILV.

### 7.2 Área de Calidad de vida laboral:

La calidad de vida laboral se refiere a las condiciones laborales, ambiente de trabajo, dinámica relacional que afectan positiva o negativamente, según sean percibidas, no solo el desempeño del trabajador, sino su ámbito social y familiar.

Estrategias:

Fomentar la participación del servidor en el desarrollo organizacional

Promover actividades que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.

Promover liderazgo, desarrollo de valores institucionales, trabajo en equipo y utilización de comunicación asertiva.

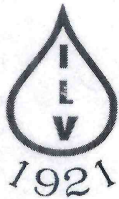
Sensibilizar en los directivos el compromiso hacia la calidad de vida laboral, condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y pluralismo.

Brindar a los miembros de la familia del trabajador de la Industria de Licores del Valle espacios de acercamiento al ámbito laboral.

Propiciar el buen retiro de los trabajadores de la empresa, brindándole los elementos requeridos para realizar un adecuado cambio de estilo de vida y la construcción de un proyecto de vida.

### 7.3 Área Familiar y comunitaria:

Partiendo de una visión integral del ser humano, donde el aspecto socio afectivo es preponderante se propone la realización de actividades que fortalezcan el ámbito familiar y comunitario, minimizando los impactos negativos que conlleva la presencia de conflictos en esta área en el desempeño de los trabajadores de la Industria de Licores del Valle.



**INDUSTRIA DE LICORES  
DEL VALLE**

890.399.012 -0



N° SC 639-1

Promover la realización de campañas de ayuda social a grupos poblaciones vulnerables o afectados por catástrofes naturales.

#### 8. ALIANZAS Y ENTIDADES DE APOYO:

De conformidad con las orientaciones para la implementación del presente plan de Bienestar la Industria de Licores del Valle podrá establecer alianzas y contar con el apoyo de entidades como:

Caja de Compensación Familiar  
Entidades promotoras de salud  
Fondo de pensiones y cesantías  
Administradoras de riesgos laborales

#### 9. ACTIVIDADES:

Las actividades de bienestar están orientadas al desarrollo de eventos formativos, recreativos, lúdicos, deportivos, de orientación y apoyo a los funcionarios en casos especiales, que requieran asesoría profesional para ellos o para su grupo familiar.

Las diferentes actividades se realizarán de acuerdo con las políticas y presupuesto de la ILV.

Se anexa cronograma de actividades para el año 2022, como parte integral del presente plan.

  
**JOSE MORENO BARCO**  
Gerente General

Revisó: PAULA ANDREA MONDRAGON CIFUENTES  
Subgerente Administrativa

MARIA FERNANDA CHAVARRO POLANCO  
Profesional Universitario VI

Elaboró: OLGA LUCIA LAYTON CONDE  
Profesional Universitaria III