

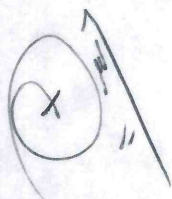


**INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE**

890.399.012 -0



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
RESPONSABLE	4
MARCO LEGAL	5
MARCO CONCEPTUAL	6
ALCANCE	6
IMPACTO DEL PLAN	7
PRESUPUESTO	8
COMPONENTES O AREAS	8
CRONOGRAMA	10



**INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE**

890.399.012 -0



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

1. INTRODUCCIÓN:

Las organizaciones modernas han dado un cambio rotundo en su valoración del ser humano, lo que en los años 20, plena industrialización de la sociedad, era concebido como un “elemento” fácilmente reemplazable; hoy en día es un activo de alta valoración, que se cuida y se motiva, pues se reconoce la importancia de su permanencia, aprendizajes adquiridos y experiencia; así las cosas el talento humano para las empresas “inteligentes” es la base sobre la cual se construye su éxito y por tanto cada día se interesan en crear entornos laborales más atractivos, sanos, flexibles si se quiere, que satisfagan necesidades y expectativas.

No lejos de esta premisa, el Estado Colombiano a través del MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTIÓN “MIPG” sitúa al talento humano como el activo más valioso de las entidades públicas, en el marco de esta política se hace necesario abordar el talento humano desde una perspectiva multifacética valorándolo en su multidimensionalidad, física, emocional, social, familiar, espiritual entre otros.

Adicionalmente las empresas más innovadoras buscan generar ambientes de trabajo relajados y muy satisfactorios para todos los implicados, atrás quedaron los estilos de liderazgo verticales, la comunicación autoritaria y la toma de decisiones unilaterales, por el contrario se observa en las teorías de la administración moderna, una invitación a flexibilizar estos aspectos y ganar así en confianza, participación, motivación y compromiso.

Siendo así las cosas trabajar en la satisfacción y en el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, enfatizando en el logro de un bienestar social integral es una apuesta por el éxito, tanto del individuo como de la organización.

Conforme a lo anterior el plan de bienestar social 2024 se enfoca en:

Crear una atmosfera laboral positiva
Fomentar la confianza en la entidad
Crear una relación armónica entre compañeros y de éstos con las directivas
Generar oportunidades de mejoramiento personal
Fomentar la adquisición de hábitos de vida saludable
Fortalecer la dinámica familiar del trabajador de la empresa

2. OBJETIVOS:

2.1 OBJETIVO GENERAL.

Contribuir al desarrollo integral de los trabajadores, al mejoramiento de su calidad de vida y las de sus familias y la satisfacción personal mediante servicios y espacios de autoconocimiento, esparcimiento individual y familiar y el disfrute de incentivos .

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

2.2.1 Generar espacios de encuentro laboral y familiar que permitan el disfrute, la valoración y aceptación del otro en sus diferencias.

2.2.2 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.

2.2.3 Brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal

2.2.4 Brindar herramientas que promuevan el bienestar individual y colectivo

2.2.5 Gestionar los incentivos programados para que lleguen al trabajador de la manera más eficaz y eficiente.

3. RESPONSABLE:

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 es liderado por la Subgerencia Administrativa, a través del área de Talento Humano y la oficina de Bienestar Social.

3.1. ENTIDADES DE APOYO:

Para su ejecución se espera contar con:

El personal de trabajadores de la Industria de Licores del Valle
El personal directivo de la Industria de Licores del Valle

Entidades como:

CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR
ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD
FONDO DE PENSIONES

4. MARCO LEGAL

Constitución Política Colombiana 1991 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”*.

Decreto 1443 de 2014 “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema General de la Seguridad y Salud en el trabajo”

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

Decreto 2482 de 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la Planeación y la gestión”

Ley 1010 de 2006, de acoso laboral y convivencia.

Ley 1616 de 2013 “por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

“... 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 ...”

Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”

Convenciones colectivas suscritas y vigentes con las organizaciones sindicales SINALTRALIC y SINTRABECOLICAS.

5. MARCO CONCEPTUAL

Para efectos del presente plan, trabajaremos sobre las siguientes definiciones:

BIENESTAR:

En general el “bienestar” puede ser considerado como un estado en el cual las personas se sienten bien consigo mismas.

BIENESTAR SOCIAL:

Conjunto de factores integrales que permiten que los individuos satisfagan necesidades básicas, alcanzando mayores niveles en la calidad de vida

FAMILIA:

La familia es la organización social más importante para el ser humano, puede surgir por lazos legales, emocionales o consanguíneos; su importancia radica en la transmisión de valores culturales que realiza y en la influencia que realiza en el desarrollo emocional y social de las personas.

CULTURA:

En general la cultura es un tipo de tejido social que se forma a través de las costumbres, los valores, las creencias, las tradiciones más arraigadas dentro de un grupo social.

6. 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.

IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR*:

Sexo:

61% hombres – 39% mujeres

Rangos de edad:

26 y 35 2%

36 y 45 16%

45 en adelante 82%

Estado civil:

Solteros 16%

Casados 52%

Unión libre 25%

Separados o divorciados 7%

Escolaridad:

Estudios superiores 18%

Estudios pregrados y postgrados 82%

Estrato socio económico:

Estrato 1 1%

Estrato 2 11%

Estrato 3 43%

Estrato 4 20%

Estrato 5 16%

Estrato 6 8%

Tenencia de la vivienda:

Vivienda propia 82%

Arriendo 10%

Vivienda familiar 8%

*Datos tomados de: Informe riesgo psicosocial 2023

7. 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

8. PRESUPUESTO

Para la realización del programa de Bienestar Social e incentivos se cuenta con un presupuesto de: \$1.407.574.964.00 (mil cuatrocientos siete millos quinientos setenta y cuatro mil novecientos sesenta y cuatro pesos mcte).

RUBRO	VALOR
Auxilio visual activos	\$ 76.160.000,00
Auxilio visual jubilados	\$ 32.000.000,00
Auxilio medico (medicamentos)	\$ 7.700.000,00
Auxilio médicos (póliza familia activos y jubilados)	\$ 604.516.980,00
Auxilios educativos	\$ 32.000.000,00
Becas (activos y jubilados)	\$ 521.451.964,00
Bienestar social	\$ 22.869.000,00
Otros auxilios convencionales	\$ 104.423.020,00
Auxilios para recreación	\$ 33.824.000,00
Auxilio maternidad	\$ 1.670.000,00
	\$ 1.436.614.964,00

9. COMPONENTES O AREAS:

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



**INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE**

890.399.012 -0



8.1 COMPONENTE PSICOSOCIAL:

Este eje hace referencia a la relación entre vida laboral y vida familiar, implica actuar en el trabajador en su componente humano, social y afectivo al atender sus necesidades de protección, esparcimiento, identidad; está directamente relacionado con la creación de sentido de pertenencia hacia la entidad; se parte de la idea que la satisfacción de las necesidades de recreación y ocio ayudan a la creación de bienestar físico y mental.

Estrategias:

Acondicionamiento físico: se gestionaran espacios para el desarrollo de actividades deportivas de los trabajadores de la ILV.

Creación de alianzas (caja de compensación familiar) para el fomento del deporte del grupo familiar del trabajador

Promover torneos de juegos tradicionales como: sapo, bolos, entre otros promoviendo el trabajo en equipo.

Se promoverán eventos artísticos y culturales, en lo posible con la participación activa de los trabajadores de la ILV.

Realización de talleres artísticos o de manualidades que permitan el uso adecuado del tiempo libre

Celebración de fechas especiales, las fechas especiales se tendrán en cuenta para llegar hasta los trabajadores de la ILV motivándolos y agradeciéndoles por su trabajo y dedicación.

8.2 COMPONENTE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Este componente hace relación a la protección reglamentaria que deben tener los trabajadores y a los servicios sociales que le ayudan a mantener y mejorar su calidad de vida, en este sentido se propone:

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 la realización de ferias de vivienda, de estudio, de adquisición de otros bienes y servicios, como también de la promoción y venta de emprendimientos de los trabajadores

8.3 COMPONENTE SALUD MENTAL Y CONVIVENCIA:

Este eje está referido a las condiciones laborales, ambiente de trabajo, dinámica relacional entre compañeros, manejo de liderazgo y autoridad, 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.

Orientación y Apoyo psicosocial permanente

Celebración o acompañamiento en momentos claves de la vida familiar de los trabajadores de la Industria de Licores del Valle.

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



**INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE**

890.399.012 -0



N° SC 639-1



10. CRONOGRAMA DE 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 2024, como parte integral del presente plan.


JOSE MORENO BARCO
Gerente General

Revisó: PAULA ANDREA MONDRAGON CIFUENTES
Subgerente Administrativa

ANA BEATRIZ MONTILLA OCHOA
Profesional Universitario VI (R)

Elaboró: OLGA LUCIA LAYTON CONDE
Profesional Universitaria III

ANEXO No. 1
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

RESPONSABLES: SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA - AREA DE TALENTO HUMANO - OFICINA DE BIENESTAR

COMPONENTE	No. De ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEP	OCT	NOV	DIC
PSICOSOCIAL	1	Jornada deportiva			22					16				
	2	Taller manualidades								16				
	3	Celebración día de la mujer			8									
	4	Reconocimiento del rol de la madre de la ILV					10							
	5	Vacaciones recreativas							3-4-5					
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	6	Reconocimiento del rol del padre de la ILV						14						
	7	Preparación para el retiro laboral						17						
	8	Elaborar contratos y supervisar los planes de salud para familiares de activos y jubilados												
SALUD MENTAL Y CONVIVENCIA	9	Gestionar los auxilios y becas educativas para los trabajadores y familiares dependientes económicamente												
	10	Gestionar los auxilios para salud visual y otros auxilios convencionales para activos y jubilados												
SALUD MENTAL Y CONVIVENCIA	11	Fiesta hijos trabajadores												6
	12	Ceremonia imposición de medallas de honor al mérito											29	
	13	Intervención social												

Elaboró

Olga Lucía Layton

Revisó

Paulina Andrea Mora Aragón
Subgerente Administrativa