



LA SEGURIDAD RUGE

Recursos Humanos

- Formación introductoria



GRUPO
EMPRESARIAL
**LEON
LEON E
HIJOS**

¡Nuestro compromiso es el servicio!



EQUIPO DE RECURSOS HUMANOS



Jefe de Recursos Humanos

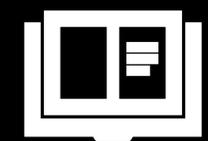
Nombre:
Teléfono:
Correo Electrónico:

Auxiliar de Recursos Humanos

Nombre:
Teléfono:
Correo Electrónico:

Auxiliar de Recursos Humanos

Nombre:
Teléfono:
Correo Electrónico:



Descripción y perfil del cargo – Job Description



GRUPO
EMPRESARIAL
**LEON
LEON E
HIJOS**

¡Nuestro compromiso es el servicio!

PERFIL DEL CARGO – JOB DESCRIPTION



Cuestionario de Descripción de Cargo

MENU

Área de Trabajo: OPÉRATIVA

Parte 1: Descripción del Cargo

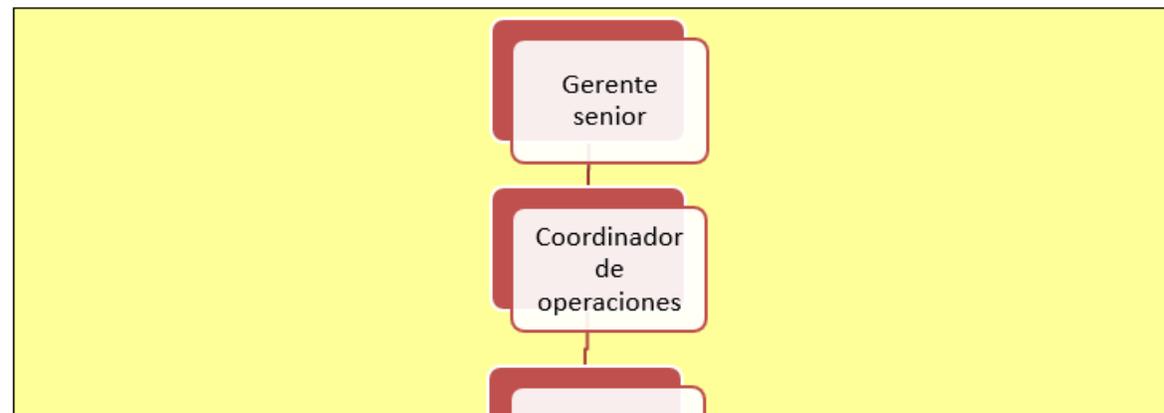
Nombre del Cargo:	LIDER DE RUTA
Cargo Actual (si el cargo mencionado es nuevo):	LIDER DE RUTA
Si 5 o menos trabajadores tienen este cargo, mencione el (los) nombre(s):	AUXILIARES DE REPARTO
Nombre y Cargo del Supervisor:	SUPERVISOR DE ZONA
Código JEM & ID del Cargo Afiliado:	RH-F-015
Fecha [DD/MM/AA]	28/02/2023

Parte 2: Organigrama Actual

Organigrama Actual

Inserte el Organigrama y Resalte la Posición. Incluir Organigrama con el supervisor, titular, cualquier compañero, y al menos los Informes Directos de Primera Línea. Haga click en el cuadro de abajo y pegue el organigrama.

Número de informes directos:	3
Número de informes indirectos:	1





Generalidades para la operación: Geo Victoria, Gran Prix, Safety 360



GRUPO
EMPRESARIAL
**LEON
LEON E
HIJOS**

¡Nuestro compromiso es el servicio!



Herramienta Geo Victoria



¿Qué es Geo Victoria?

Es una aplicación que permite llevar el control de las asistencias de los trabajadores día a día

¿Para que sirve Geo Victoria?

Para garantizar la asistencia laboral y que mi nomina no se vea afectada.

Persona encargada de Geo Victoria?

Nombre:

Celular:

Herramienta Gran Prix



8:46 28%

www.granprix.com.co

GRAN PRIX
LA RUTA A LA VICTORIA

ELIGE TU USUARIO

TRIPULANTE

CÉDULA DE CIUDADANÍA *

CONTRASEÑA *

INICIAR SESIÓN

INICIAR SESIÓN CON ABINBEV (SSO)

¿Olvidaste tu contraseña?

¿Qué es Gran Prix?

Es una herramienta que nos permite realizar el registro de los viajes que realizamos de forma diaria.

¿Para que sirve Gran Prix?

Para guardar la información y que se generen los indicadores para ganar la variable.

Persona encargada de GranPrix?

Nombre:

Celular:

Safety 360



Fuentes Delgado
Miguel Angel
AYUDANTE DE DISTRIBUCIÓN

Tu ID
Sin certificados

Tablero de tareas

DPO Academy
0% de progreso

OWD

SKAP

Reportar ACI

Tus ACIs
En lo que va del año llevas 1 ACIs

No uso/ uso incorrecto de ga...
Incidencias: 1

¿Qué es Safety 360?

Es una aplicación que nos permite realizar el reporte de ACIs, así como desarrollar evaluaciones que fortalecen mi conocimiento y crecimiento dentro de la compañía.



Condiciones Contractuales, Ausentismo, Permisos, Gestión de Consecuencias.



GRUPO
EMPRESARIAL
**LEON
LEON E
HIJOS**

¡Nuestro compromiso es el servicio!



Condiciones Contractuales



Tipo de contratación:

- Termino Indefinido

Periodo de Prueba

- 2 Meses

Afiliaciones

- EPS
- ARL
- Fondo de Pensión
- Caja de Compensación

Descuentos:

- Salud: 4%
- Pensión: 4%
- Plan exequial: \$12.870

Beneficio Plan Exequial:

Vinculación de hasta 7 beneficiarios y seguro de vida por \$10.000.000

¿Qué tipos de ausentismo existen?

Según el reglamento interno de trabajo existen 2 tipos de Ausentismo:

- 1) Ausentismo Justificado
- 2) Ausentismo Injustificado

Ausentismo



Ausentismo Justificado:

- 1- Incapacidad**
- 2- Soporte de atención medica**
- 3- Licencia de luto (Con soporte)**
- 4- Calamidad Familiar (Con soporte)**
- 5- Permiso previamente aprobado con soporte**

Ausentismo Injustificado:

Es toda ausencia laboral que no presente ningún tipo de soporte que justifique el hecho de que el trabajador no se haya presentado a laborar, lo que genera un proceso disciplinario al colaborador con suspensión y/o hasta cancelación del contrato con justa causa.

Permisos



Solicitud de permiso:

Existe un formato de permiso el cual se debe diligenciar y entregar al supervisor de ruta asignado, este formato debe ser diligenciado mínimo con 3 días de anterioridad.

Incapacidades:

Se puede y se debe reportar inicialmente por medio de una foto a la incapacidad original y enviarla vía WhatsApp al área de Recursos Humanos. El documento original de la incapacidad se debe hacer llegar a la oficina junto con la Historia Clínica máximo 2 días después de expedida la incapacidad

Gestión de Consecuencias



De acuerdo a la gravedad de la falta cometida, habrá cabida a aplicar una gestión de consecuencias que pueden ser:

- Llamado de atención verbal.
- Llamado de atención escrito.
- Proceso disciplinario.
- Suspensión laboral que puede ser desde 1 día en adelante.
- Cancelación del contrato laboral con justa causa.



Matriz SKAP



GRUPO
EMPRESARIAL
**LEON
LEON E
HIJOS**

¡Nuestro compromiso es el servicio!



LOGÍSTICA
CONECTAMOS MAZ
SEGURIDAD



**SAFETY
ACADEMY**
LOGISTICS MAZ

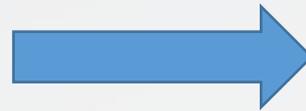
ABInBev

Matriz SKAP



¿Qué es SKAP?

Es una Matriz de adquisición de habilidades, y está diseñada para organizar planes de desarrollo individual, definir y desarrollar nuevas habilidades para operadores autónomos del futuro



Se divide en 3 Habilidades

- 1) Funcional
- 2) Técnico
- 3) Autónomo

¿En que nos ayudan estás habilidades?

Funcional:

Muestra una descripción general del sistema de gestión de la organización mas los elementos de habilidades mínimos y necesarios para comenzar a operar sin poner en riesgo su seguridad, calidad del producto y el medio ambiente.

Técnica:

Tiene los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para cumplir con los objetivos y estándares requeridos para el trabajo diario.

Autonoma:

En este nivel de Propiedad amplificada a un empleado que es muy útil, comprometido y activamente participativo. es la persona que es comprometido, lidera con decisión eficientemente.

Matriz SKAP



<< PORQUÉ SKAP? >>



DPO 2.0

LICENCIA

Garantizamos los mínimos conocimientos para trabajar en nuestras operaciones



DESARROLLO

Adquisición de habilidades técnicas que ayudan al desarrollo y crecimiento profesional (Línea de Carrera).



LIDERAZGO

Formar líderes con capacidad de toma de decisión utilizando herramientas de solución de problemas.



CONEXIÓN

Front line conectado con nuestro sueño y alcance de KPIs
Minset 100%





GUÍA CONDUCTOR

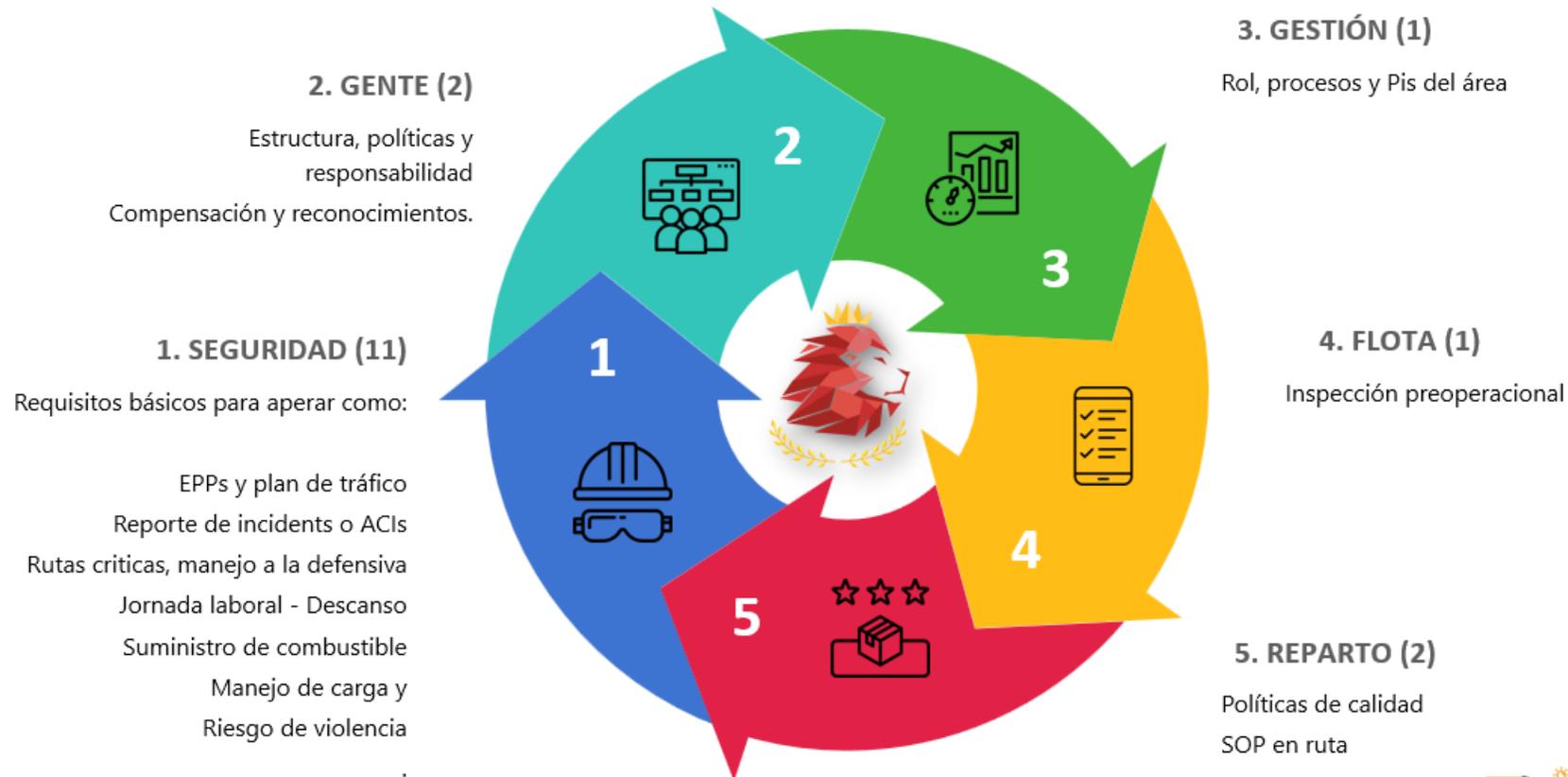


DPO 2.0



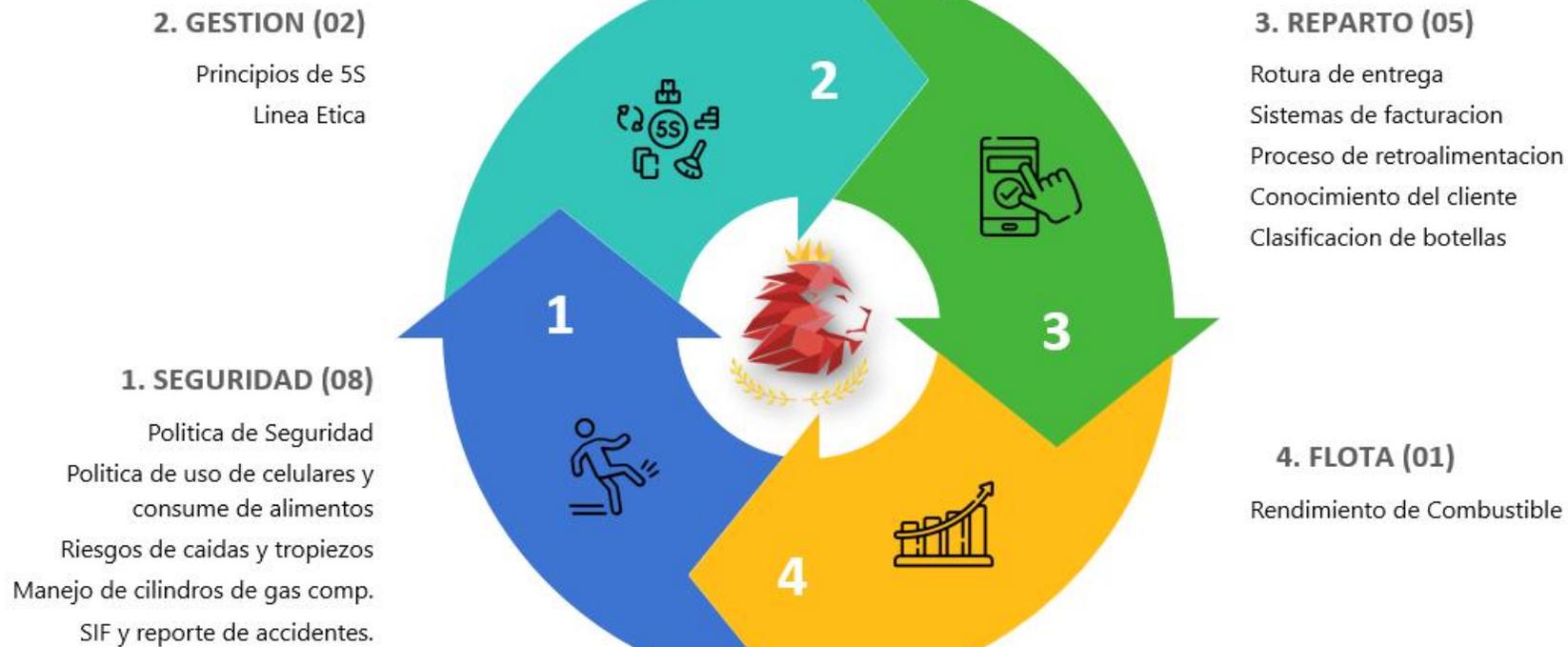
¡Nuestro compromiso es el servicio!

GUÍA CONDUCTOR REP FUNCIONAL 7 DÍAS



<< GUÍA CONDUCTOR REP FUNCIONAL 30 DÍAS

>> DPO 2.0



<< GUÍA CONDUCTOR REP FUNCIONAL 90 DÍAS

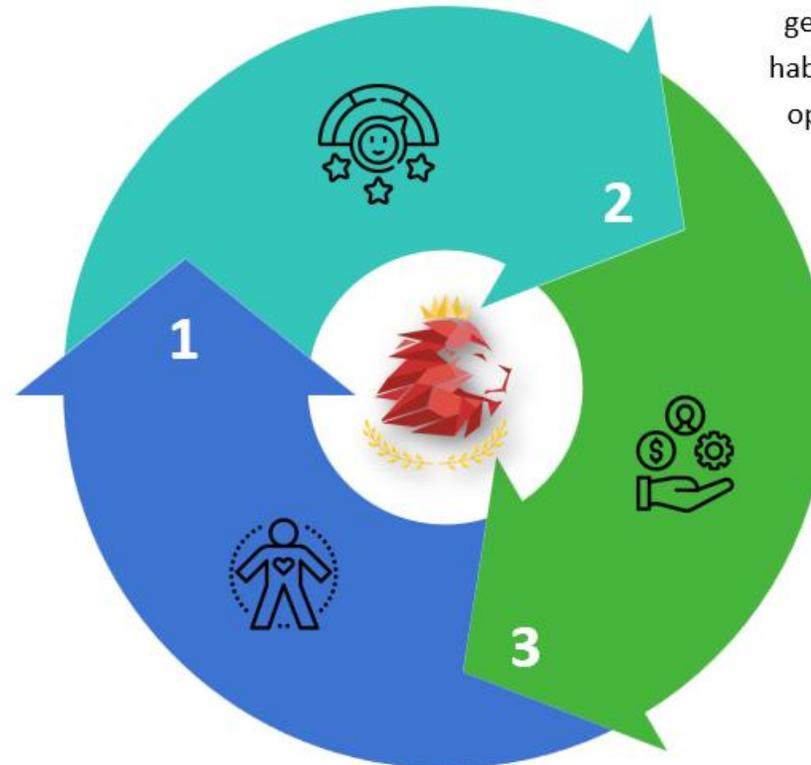
>>  **DPO 2.0**

2. REPARTO (07)

Manejo de rechazos
NPS, RMD, SERVIR
Salida y retorno de camiones
Logro de objetivos

1. SEGURIDAD (05)

SAM & LOTO
Espacios confinados
Trabajo en altura
Salud ocupacional
Tablero de seguridad



Muestra una descripción general del sistema de gestión de la organización mas los elementos de habilidades mínimos y necesarios para comenzar a operar sin poner en riesgo su seguridad, calidad del producto y el medio ambiente.

3. GENTE (04)

DPO
Metodología 3R
SKAP
Seguridad Psicológica



GUÍA CONDUCTOR REP HAB TÉCNICAS



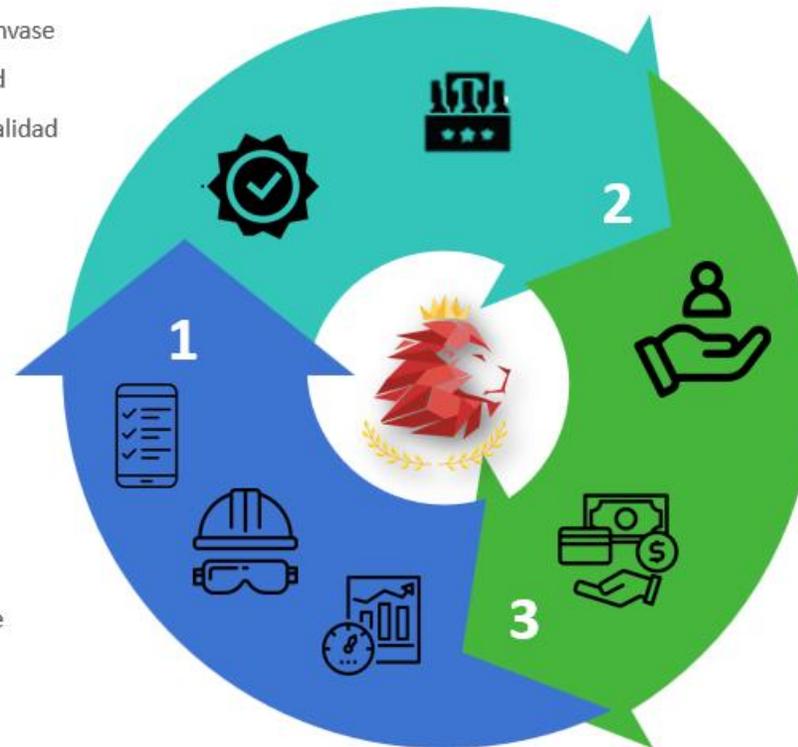
 **DPO 2.0**

2. TÉCNICO (4)

- ✓ Clasificación de Envase
- ✓ Política de Calidad
- ✓ Devolución por Calidad

1. TÉCNICO (14)

- ✓ Estatus de Flota
- ✓ Conducción Efectiva
- ✓ Seguridad en el PDV
- ✓ Proceso de Check In
- ✓ Retroalimentación de Ruta (Indicadores)
- ✓ Actos y Condiciones Inseguras



Tiene los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para cumplir con los objetivos y estándares requeridos para el trabajo diario.

3. TÉCNICO (8)

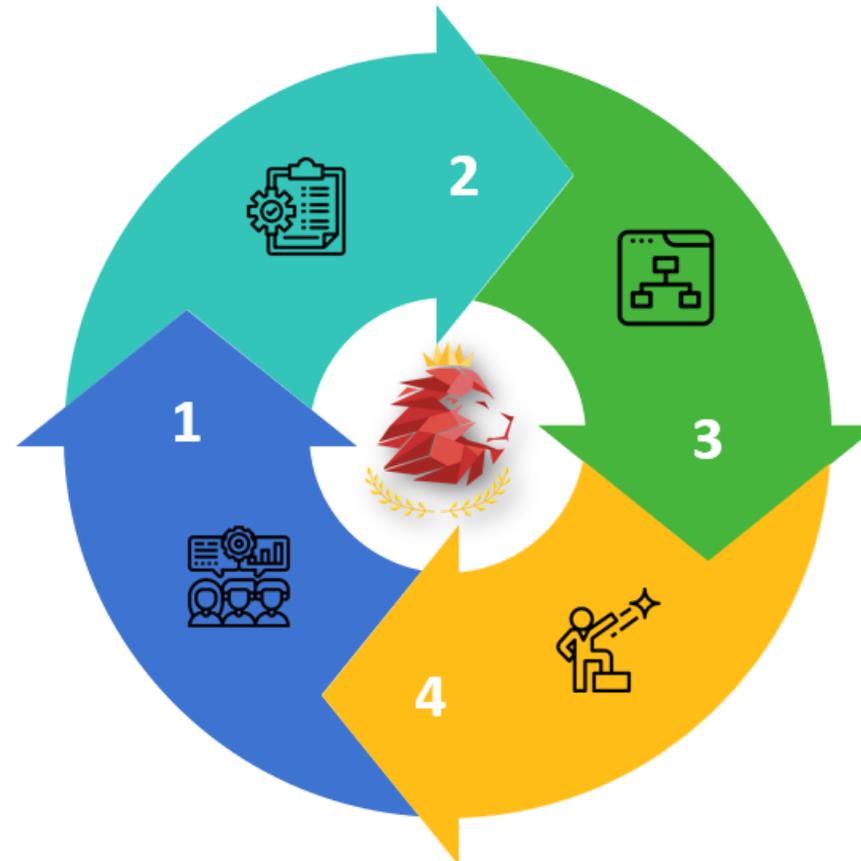
- ✓ Atención en el PDV (SERVIR)
- ✓ Métodos de Pago
- ✓ Modulación de Devoluciones

GUÍA CONDUCTOR REP AUTONOMÍA



DPO 2.0

- 2. NIVEL (5)**
 - Campeon de seguridad
 - Herramientas resolucion de problemas
 - Evaluacion del proceso (DTO/OWD)
 - Comite de gente
 - Descripcion del negocio
- 1. NIVEL (5)**
 - Conectando con el sueño
 - Estandarizacion de SOPs
 - Promoviendo la seguridad
 - Comite de seguridad
 - Mejora del ambiente y lugar de trabajo



- 3. NIVEL (5)**
 - Mapa de proceso
 - Dueño de 5S
 - Nivel de Servicio
 - Conduccion economica
 - Liderazgo

- 4. NIVEL (5)**
 - Dinamica de la sala de equipo
 - Arboles de KPI
 - Estacion de mantenimiento
 - Compartir conocimientos
 - Sostenibilidad ABI

Matriz SKAP



¡Nuestro compromiso es el servicio!



GUÍA AUXILIAR DE REPARTO

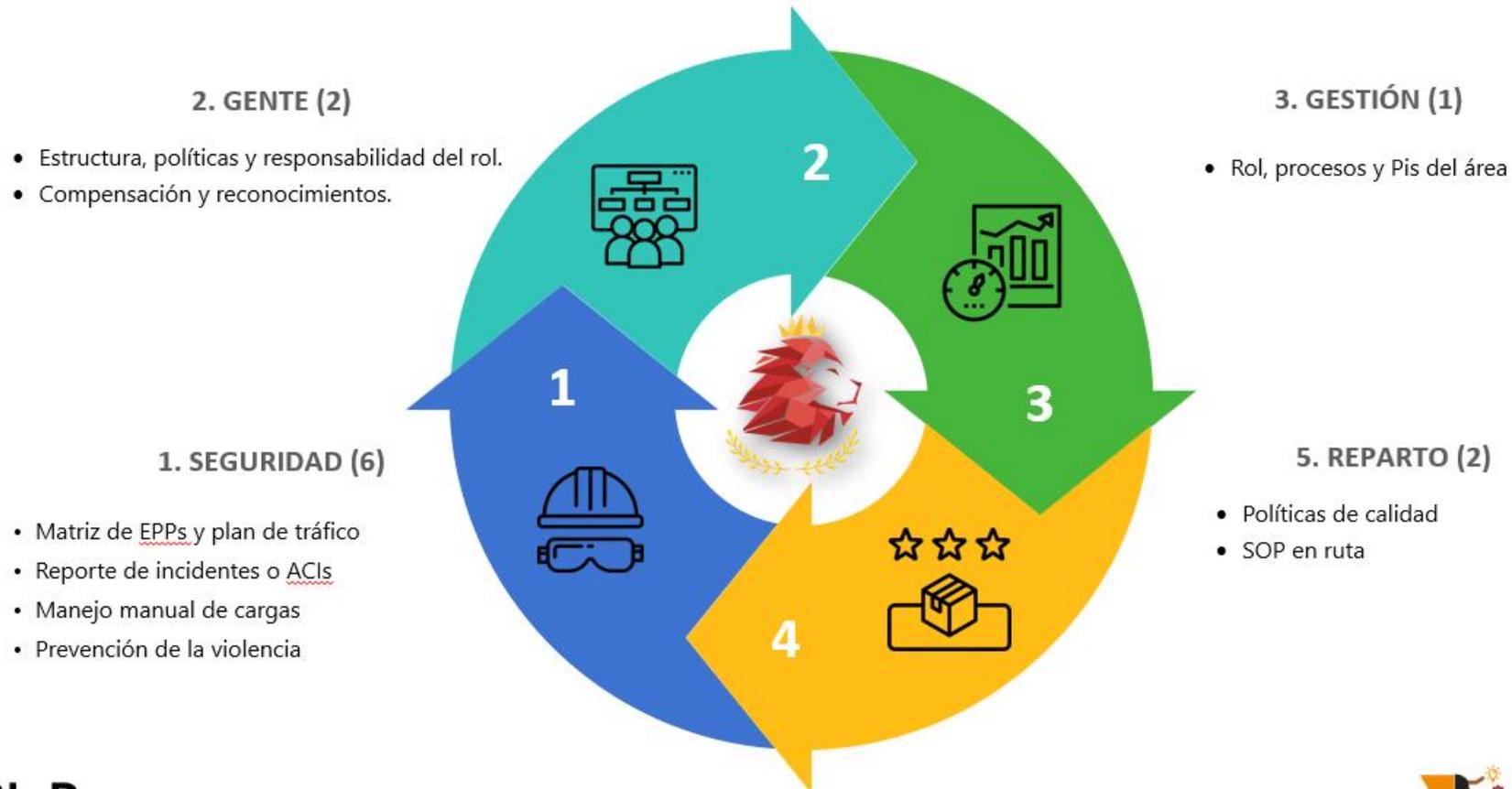


 DPO 2.0



<< GUÍA AUXILIAR REPARTO FUNCIONAL 7 DÍAS

>>  DPO 2.0

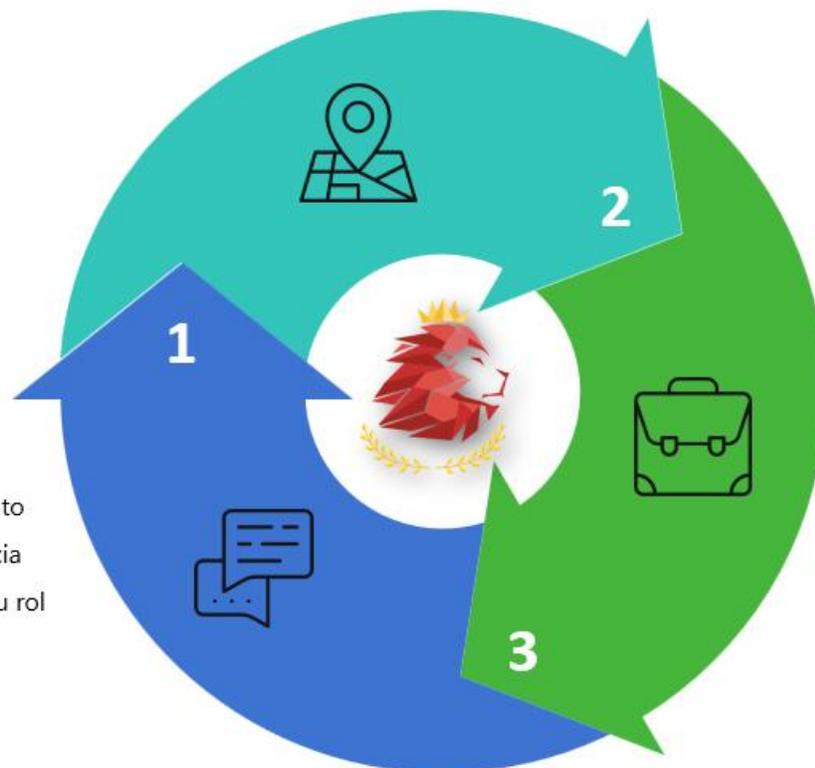


<< GUÍA AUXILIAR REPARTO FUNCIONAL 30 DÍAS

>>  DPO 2.0

- 2. GESTION (02)**
- Principios de 5S
 - Línea Ética

- 1. SEGURIDAD (08)**
- Seguridad en el desplazamiento
 - Respuesta ante una emergencia
 - Política de Seguridad desde su rol
 - Riesgos de caídas y tropiezos
 - Reporte de accidentes.



- 3. REPARTO (04)**
- Proceso de retroalimentación de novedades
 - Conocimiento del cliente
 - Conocimiento proceso de clasificación de envase
 - Manejo adecuado del producto

<< GUÍA AUXILIAR REPARTO FUNCIONAL 90 DÍAS

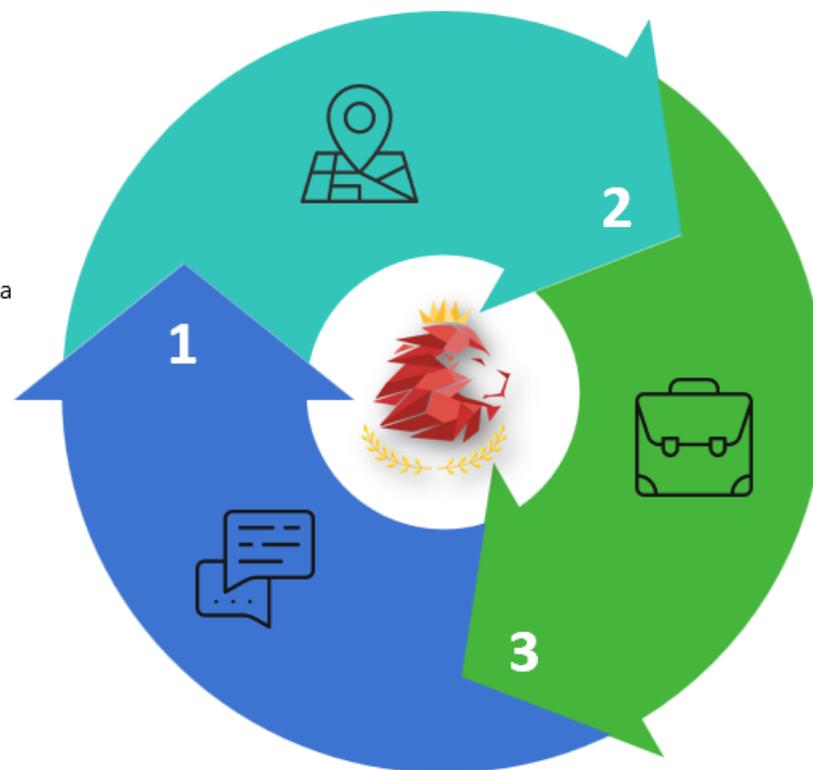
>>  DPO 2.0

2. REPARTO (05)

- Manejo de rechazos
- NPS, RMD, SERVIR y procedimiento de SAC
- Salida y retorno de camiones
- Compensación variable relación a sus resultados

1. SEGURIDAD (05)

- Espacios confinados
- Trabajo en altura
- Salud ocupacional
- Tablero de seguridad



3. GENTE (04)

- DPO
- Metodología 3R
- SKAP
- Seguridad Psicológica

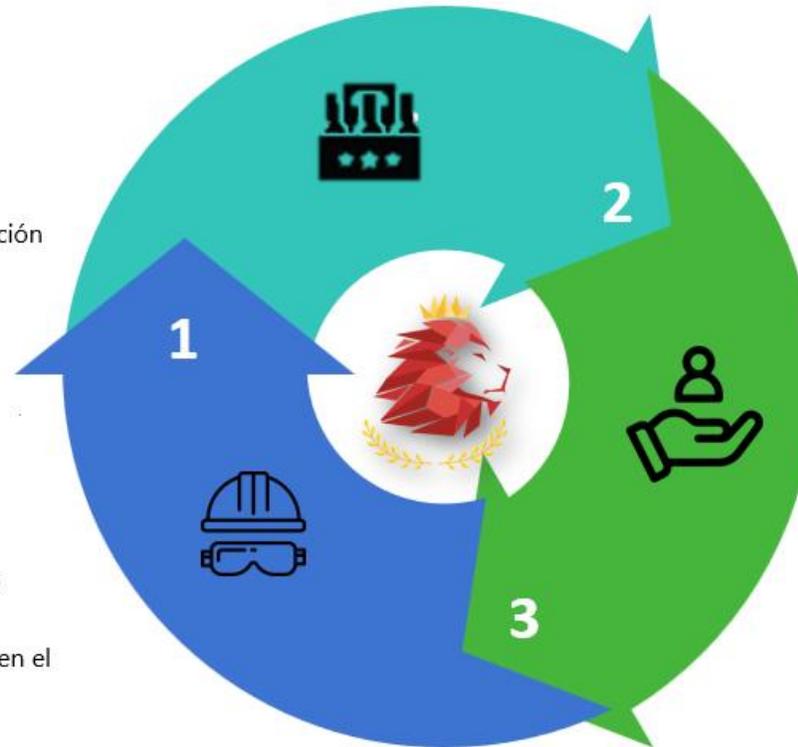
<< GUÍA AUXILIAR REPARTO HAB TÉCNICAS



 DPO 2.0

- ### 2. TÉCNICA (04)
- Clasificación de Envase
 - Segregación de PFN
 - Devolución por Calidad- Devolución

- ### 1. TÉCNICA (08)
- Correcto uso de EPPs
 - Buenas prácticas como pasajero
 - Reporte de ACIS
 - Proceso de cargue y descargue en el POC



- ### 3. TÉCNICA (08)
- Atención en el PDV (SERVIR)
 - Modulación de Devoluciones

<< GUÍA AUXILIAR REPARTO AUTONOMÍA >>



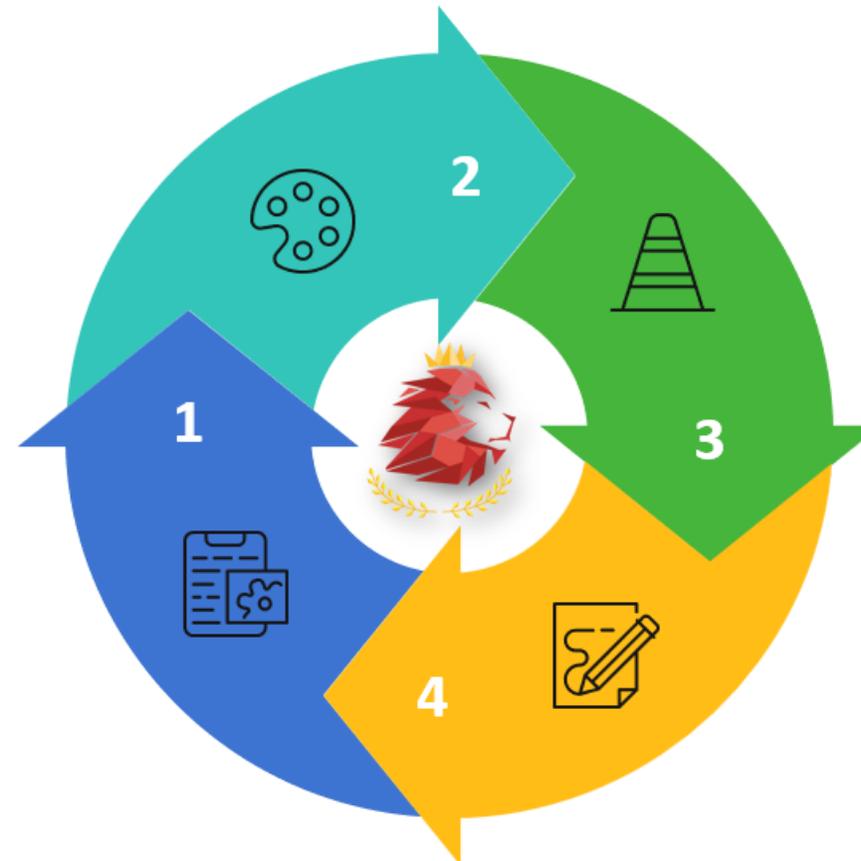
 DPO 2.0

2. NIVEL (5)

- Campeón de seguridad
- Herramientas resolución de problemas
- Evaluación del proceso (DTO/OWD)
- Comité de gente
- Descripción del negocio

1. NIVEL (5)

- Conectando con el sueño
- Estandarización de SOPs
- Promoviendo la seguridad
- Comité de seguridad
- Mejora del ambiente y lugar de trabajo



3. NIVEL (5)

- Mapa de proceso
- Campeón de 5S
- Nivel de Servicio RMD
- Liderazgo en reparto sobre el proceso
- Gestion del resultado

4. NIVEL (5)

- Liderazgo rutina diaria de conductores
- Arboles de KPI
- Programa de buenas ideas
- Desarrollo plan de carrera
- Programa de Sostenibilidad ABI

Matriz SKAP



<< BENEFICIOS DE EQUIPOS AUTONOMOS >>

 DPO 2.0



1

TOMA DE DECISIONES

Más Autonomía para tomar decisiones

2

COMPROMISO

Más personas comprometidas = menos carga de trabajo

3

CRECIMIENTO

Oportunidades profesionales

4

LIDERAZGO

Desarrollo de habilidades de liderazgo

5

MEJORES RESULTADOS

Más resolución de problemas



10 Principios ABI



GRUPO
EMPRESARIAL
**LEON
LEON E
HIJOS**

¡Nuestro compromiso es el servicio!



10 Principios ABI



Somos dueños y dueñas que:

- 1) Soñamos en grande**
- 2) Nos enfocamos en resultados extraordinarios**
- 3) Lideramos con el ejemplo y asumimos responsabilidad**
- 4) Atraemos y desarrollamos gente excelente**
- 5) Creamos marcas que nuestros consumidores aman**
- 6) Crecemos con nuestros clientes y comunidades**
- 7) Priorizamos soluciones simples y escalables**
- 8) Cuidamos nuestros costos rigurosamente**
- 9) Pensamos a largo plazo**
- 10) Nunca tomamos atajos**



Política Antidiscriminación



GRUPO
EMPRESARIAL
**LEON
LEON E
HIJOS**

¡Nuestro compromiso es el servicio!



Política antidiscriminación



¿Qué es?

La diversidad tiene que ver con las diferencias: cada uno de nosotros es diferente y en AB InBev valoramos y respetamos las diferencias individuales. AB InBev tiene la visión más amplia posible de la diversidad para incluir atributos como edad, género, identidad y expresión de género, orientación sexual, idioma, etnia, nacionalidad, estado civil y familiar, religión y creencias, antecedentes sociales y económicos, estatus de veterano, educación, experiencia, discapacidad y otras características que hacen que nuestros colegas sean únicos.

La inclusión significa valorar estas diferencias: la inclusión es el comportamiento que reconoce, entiende y valora las diferencias, promueve la autenticidad y proporciona un sentido de pertenencia. La inclusión también consiste en aprovechar esas diferencias para fomentar la innovación e impulsar el crecimiento del negocio.

Diversidad e Inclusión con los 10 Principios



La diversidad y la inclusión se viven dentro de nuestros 10 Principios y se integran en todo lo que hacemos. Nuestra misión es sencilla. Aspiramos a convertirnos en una empresa más diversa e inclusiva para reflejar la diversidad de nuestros consumidores.

No lograremos esto mediante el establecimiento de cuotas. En su lugar, trabajaremos arduamente para atraer candidatos más diversos en todos los niveles, para identificar y eliminar las barreras potenciales para garantizar la equidad en las oportunidades de avance y para fomentar un entorno de trabajo inclusivo donde nuestra gente pueda prosperar.

Ley 1482 de 2011



Esta ley tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.





3R



GRUPO
EMPRESARIAL
**LEON
LEON E
HIJOS**

¡Nuestro compromiso es el servicio!



Metodología 3R



¿Qué es?

La metodología 3R se logra mediante la capacitación de los equipos para que asuman su **RESPONSABILIDAD** de impulsar la ejecución de la operación, permitiéndoles disponer con **RECURSOS** continuamente mejorados de tal manera que logren sus metas de referencia y además comprometiéndolos mediante la **RECOMPENSA** por estos logros.



Metodología 3R



Ejemplos:

CARGO	RESPONSABILIDAD	RECURSOS	RECOMPENSAS
FOCO			
AUXILIAR DE REPARTO	Transportar el producto desde el camión hasta el lugar indicado por el cliente	Carretilla, capacitación y elementos de Protección Personal (Guantes, Gafas, Botas)	Compensación Variable y Reconocimiento
RESPONSABLE DE REPARTO	Cobrar el valor total del producto (efectivo, baucher)	Celular, Impresora, Caja fuerte, Relación de pedido por cliente	Compensación Variable y Reconocimiento
CONDUCTOR	Transportar el producto desde la planta hasta las instalaciones del cliente	Vehículo tanqueado y en óptimas condiciones, capacitaciones	Compensación Variable y Reconocimiento
SUPERVISOR	Asignar de manera apropiada los recursos necesarios para cada ruta de distribución (camión, personal, equipos, dinero de baja denominación)	Computador, Celular, Capacitaciones.	Compensación Variable



Seguridad Psicológica



GRUPO
EMPRESARIAL
**LEON
LEON E
HIJOS**

¡Nuestro compromiso es el servicio!



Seguridad Psicológica



¿Qué es?

Es la libertad de hablar y expresar nuestras ideas, dudas, preguntas y errores sin ser castigado o humillado

¿Cómo logramos un ambiente seguro?

Siendo Comprensivos, empáticos, respetuosos.

No responder con burla o sarcasmo, romper el entusiasmo y dejar hablar a las demás personas.



Reconocimientos



GRUPO
EMPRESARIAL
**LEON
LEON E
HIJOS**

¡Nuestro compromiso es el servicio!



Plan de Reconocimientos



Se realiza con el objetivo de exaltar la labor del personal operativo a través de reconocimientos de quienes se destaquen en sus labores, con el cumplimiento de indicadores establecidos por la compañía y que controla el responsable de cada área.

La premiación se realiza mensualmente coordinada por el área de Recursos Humanos.

Plan de Reconocimientos



Los indicadores que se tienen en cuenta para realizar la premiación son:

- 1) XXXXXXXXXXXX
- 2) XXXXXXXXXXXX
- 3) XXXXXXXXXXXX
- 4) XXXXXXXXXXXX
- 5) XXXXXXXXXXXX
- 6) XXXXXXXXXXXX

Indicador 1)



¡Nuestro compromiso es el servicio!

*En este espacio se debe colocar según el CD, cual es el área y el cargo responsable de definir los indicadores para premiar al colaborador que mejor desempeño obtuvo según la puntuación...
También se debe colocar un cuadro mostrando el indicador con el porcentaje de puntuación y el ítem evaluado, algo como el ejemplo a continuación...*

INDICADOR O PI	PUNTUACIÓN	ITEM EVALUADO
Reporte ACIS.	30%	Condición o acto inseguro
Reporte OWD`S.	40%	Uso de Elementos de Protección Personal
TELEMETRÍA.	30%	Hábitos de conducción Insegura

Indicador 2)



¡Nuestro compromiso es el servicio!

*En este espacio se debe colocar según el CD, cual es el área y el cargo responsable de definir los indicadores para premiar al colaborador que mejor desempeño obtuvo según la puntuación...
También se debe colocar un cuadro mostrando el indicador con el porcentaje de puntuación y el ítem evaluado, algo como el ejemplo a continuación...*

INDICADOR O PI	PUNTUACIÓN	ITEM EVALUADO
Reporte ACIS.	30%	Condición o acto inseguro
Reporte OWD`S.	40%	Uso de Elementos de Protección Personal
TELEMETRÍA.	30%	Hábitos de conducción Insegura

Indicador 3)



¡Nuestro compromiso es el servicio!

*En este espacio se debe colocar según el CD, cual es el área y el cargo responsable de definir los indicadores para premiar al colaborador que mejor desempeño obtuvo según la puntuación...
También se debe colocar un cuadro mostrando el indicador con el porcentaje de puntuación y el ítem evaluado, algo como el ejemplo a continuación...*

INDICADOR O PI	PUNTUACIÓN	ITEM EVALUADO
Reporte ACIS.	30%	Condición o acto inseguro
Reporte OWD`S.	40%	Uso de Elementos de Protección Personal
TELEMETRÍA.	30%	Hábitos de conducción Insegura

Indicador 4)



*En este espacio se debe colocar según el CD, cual es el área y el cargo responsable de definir los indicadores para premiar al colaborador que mejor desempeño obtuvo según la puntuación...
También se debe colocar un cuadro mostrando el indicador con el porcentaje de puntuación y el ítem evaluado, algo como el ejemplo a continuación...*

INDICADOR O PI	PUNTUACIÓN	ITEM EVALUADO
Reporte ACIS.	30%	Condición o acto inseguro
Reporte OWD`S.	40%	Uso de Elementos de Protección Personal
TELEMETRÍA.	30%	Hábitos de conducción Insegura

Indicador 5)



*En este espacio se debe colocar según el CD, cual es el área y el cargo responsable de definir los indicadores para premiar al colaborador que mejor desempeño obtuvo según la puntuación...
También se debe colocar un cuadro mostrando el indicador con el porcentaje de puntuación y el ítem evaluado, algo como el ejemplo a continuación...*

INDICADOR O PI	PUNTUACIÓN	ITEM EVALUADO
Reporte ACIS.	30%	Condición o acto inseguro
Reporte OWD`S.	40%	Uso de Elementos de Protección Personal
TELEMETRÍA.	30%	Hábitos de conducción Insegura

Indicador 6)



*En este espacio se debe colocar según el CD, cual es el área y el cargo responsable de definir los indicadores para premiar al colaborador que mejor desempeño obtuvo según la puntuación...
También se debe colocar un cuadro mostrando el indicador con el porcentaje de puntuación y el ítem evaluado, algo como el ejemplo a continuación...*

INDICADOR O PI	PUNTUACIÓN	ITEM EVALUADO
Reporte ACIS.	30%	Condición o acto inseguro
Reporte OWD`S.	40%	Uso de Elementos de Protección Personal
TELEMETRÍA.	30%	Hábitos de conducción Insegura



Compensación y Beneficios



GRUPO
EMPRESARIAL
**LEON
LEON E
HIJOS**

¡Nuestro compromiso es el servicio!



Cargo: Conductor, RR o Conductor RR

- 1) IBC
- 2) Auxilio de Transporte
- 3) Horas Extras

Salario Real + Variable

Descuentos:

- 4% Salud
- 4% Pensión

Como se gana la Variable?

Recargues: Cantidad de dobletes durante el mes.

Rechazo: Este indicador mide que todo lo que se despacho al mercado sea entregado.

Entrega en Rango: Este indicador mide la desviación en la distancia que se factura a los clientes.

En este espacio se debe colocar segun el CD, cuales son las variables que se ganan segun el CD...

Cargo: Auxiliares de Reparto

- 1) IBC
- 2) Auxilio de Transporte
- 3) Horas Extras

Salario Real + Variable

Descuentos:

- 4% Salud
- 4% Pensión

Compensación Variable



Desprendibles de Pago:

Código de ingreso del trabajador		LEON LEON E HIJOS SAS.		Fecha de Pago:	Periodo:
Cedula Trabajador	Nomina	LEON LEON E HIJOS SAS	NIT 804010123	-7	Causación
Cargo Trabajador	CODIGO IDENTIFICACION	NOMBRE	FECHA INGRESO	Salario	
	CARGO				
	PAGOS		DESCUENTOS		
	Inf.	Descripción	Valor	Descripción	Valor
	30	SUELDO		APORTE SALUD	
	30	AUXILIO DE TRANSPORTE		APORTE PENSION	
	34	HORAS EXTRA			
	2	FESTIVO			
	TOTAL PAGOS		TOTAL DESCUENTOS		
Relación de todos los Pagos generados en el mes como sueldo, horas extras, auxilio transporte, festivo, dominical y variable	NETO A PAGAR		FIRMA: _____		
Valor consignado en el mes por salario					

- Mes liquidado
- Mes liquidado
- Básico de cotización de trabajador
- Nombre del trabajador

Relación de todos los descuentos generados en el mes como sueldo, horas extras, auxilio transporte, festivo, dominical y variable

Firma de recibido de trabajador

Pagos Adicionales:

- 1) Dominicales
- 2) Festivos
- 3) Dobletes (Cuando o donde aplique)
- 4) Extendidas (Cuando o donde aplique)

Los beneficios que tienes son:

- 1) Plan Exequial
- 2) Convenios Bancolombia
- 3) Celebración Día del niño
- 4) Celebración Fin de Año
- 5) Celebración día del Hombre y la Mujer
- 6) Celebración de cumpleaños
- 7) Celebración día de La Virgen del Carmen

Buzón de Sugerencias, Línea ética, Encuesta Engagement, Encuesta de Servicios Generales.



GRUPO
EMPRESARIAL
**LEON
LEON E
HIJOS**

¡Nuestro compromiso es el servicio!



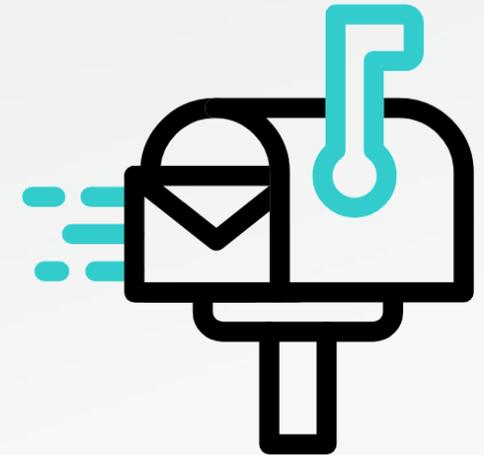
¿Qué es el Buzón de Sugerencias?

El buzón de sugerencias es el medio por el cual puedes proponer o dar a conocer a la empresa y de forma inmediata una idea o concepto acerca de la operación o de interés general.

Que puedes diligenciar en el Buzón de Sugerencias?

- Peticiones
- Quejas
- Reclamos
- Sugerencias
- Felicitaciones

Así mismo, puedes proponer oportunidades de mejora en cada uno de los procesos que se realizan a diario.



Buzón de Sugerencias



¡Nuestro compromiso es el servicio!

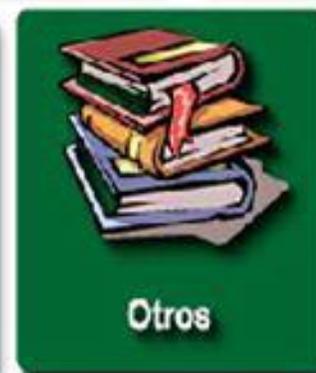
BUZÓN DE SUGERENCIAS 2024



Política de denuncia de irregularidades



PRINCIPALES CAUSALES DE REPORTE EN LA LÍNEA ÉTICA



¿CONOCES CUAL ES LA LINEA ÉTICA?
01 800 518 9370

Puedes reportar comportamientos antiéticos como trato laboral inadecuado, acoso sexual, irregularidades en procedimientos y consumo de alcohol en horario laboral.



¡Nuestro compromiso es el servicio!

GRUPO
EMPRESARIAL
LEON
LEON E
HIJOS

Cualquier persona puede informar dado que el objetivo es recibir reportes sobre posibles comportamientos antiéticos y consultas sobre política de conducta Empresarial

CULTURA DE LEGALIDAD Y TRANSPARENCIA

Encuesta Engagement y Servicios Generales



¿Qué es la Encuesta Engagement?

Es una encuesta que nos permite recopilar información sobre las percepciones, actitudes y opiniones con respecto a diversos aspectos del entorno laboral.



¿Qué es la Encuesta Servicios Generales?

Es una encuesta que nos ayuda a identificar las oportunidades o falencias en tres segmentaciones; dotación, condiciones del CD y condiciones del área del trabajo.

Comité de Gente



GRUPO
EMPRESARIAL
**LEON
LEON E
HIJOS**

¡Nuestro compromiso es el servicio!



LOGÍSTICA
CONECTAMOS MAZ
SEGURIDAD



**SAFETY
ACADEMY**
LOGISTICS MAZ

ABInBev

Comité de Gente



1) ¿Cual es el objetivo del Comité de Gente?

Revisar y desarrollar estrategias que permitan el desarrollo autónomo del equipo.

3) ¿Cada cuanto se hace la reunión del Comité de Gente?

Las reuniones se hacen una vez al mes.

2 ¿Quiénes participan en el Comité de Gente?

Lideres de la operación, representante la parte operativa tanto del OL y del UC.

4) ¿Qué se revisa en el Comité de Gente?

Marcaciones, Compensación Variable, Plan de demanda, Skap, Plan de Comunicaciones, Ausentismo, Rotación, Vacaciones y Jornada Laboral

Plan Padrino



GRUPO
EMPRESARIAL
**LEON
LEON E
HIJOS**

¡Nuestro compromiso es el servicio!



Objetivo:

Brindar el acompañamiento y asegurar la curva de aprendizaje del nuevo colaborador. De esta manera el padrino será el encargado de explicar al apadrinado los diferentes procedimientos internos para el desarrollo de sus actividades, fortaleciendo las habilidades para el correcto desarrollo de la operación.

Padrino:

Recibe, estudia, patrocina y viabiliza los proyectos. Además, convoca a diferentes actores, promueve alianzas, gestiona recursos y realiza el seguimiento de los acuerdos firmados.

Apadrinado:

Evalúa y ejecuta los proyectos presentados por el padrino para determinar a cuales de ellos dirigirán a sus aportes y esfuerzos. Así mismo, retroalimenta los resultados con su patrocinador.

Perfil para ser padrino:

- No tener procesos disciplinarios por temas de comunicación asertiva, trabajo en equipo y procedimientos irregulares en ruta.
- Tener una antigüedad en el proyecto mayor o igual a 6 meses.
- Haber estado en su área por mas de 3 meses.
- Cumplimiento en los indicadores mensuales de variable.

Perfil para ser padrino en el área de Seguridad:

- Tener experiencia de un año en el cargo.
- No presentar alertas de seguridad críticas.
 - Índice de cero accidentalidad y cero incidentes.
- Haber sido reconocido con el Safety Champions.

Perfil para ser padrino en el área de Flota:

- Haber sido reconocido con las 5s.
- Excelente desempeño en rendimiento de combustible.
- Adherencia en el diligenciamiento del CheckList preoperacional de Flota.

Procedimiento:

1



SELECCIONAR EL
PADRINO POR CARGO Y
POR AREA

Seleccionar el padrino que va a
acompañar el proceso de
aprendizaje

2



IDENTIFICAR LOS
PUNTOS CLAVE DEL
PROCESO

Brindar información sobre
cada proceso que se realiza en
la compañía.

3



REALIZAR SEGUIMIENTO

Realizar seguimiento diario a las
diferentes funciones asignadas

4



EVALUAR APRENDIZAJE

La persona líder de Talento Humano
realiza la evaluación al colaborador
para detectar si existe alguna falencia.

Logo:



La persona que porte el logo en alguna parte de su uniforme significa que es un Padrino de la compañía.

QR de evaluación:



El link de alcance
debe ser
diligenciado por el
Padrino y el
Apadrinado



BIENVENIDO A NUESTRA EMPRESA