



Ámbito Laboral.



Ámbito Laboral

Para el Grupo Empresarial Bolívar y por ende para Seguros Bolívar el talento humano es la clave del éxito en el desarrollo de nuestra empresa y en el logro de nuestros objetivos.

Cambios significativos en la Gestión del Recurso Humano

En el año 2011 se creó la Vicepresidencia Corporativa de Formación y Gestión Humana, la cual contribuye a la administración del Recurso Humano de manera integral y unificada para las compañías que conformamos la Familia Bolívar.

Asimismo se realizó la definición de Planeación Estratégica corporativa a nivel de la Vicepresidencia, identificando los siguientes Objetivos como pilares fundamentales:

- Tener el Talento Humano apropiado para el logro de la estrategia.
- Lograr que los líderes gestionen el desarrollo y productividad de los equipos.
- Afianzar una cultura que asegure la capacidad de ejecución.
- Lograr la efectividad en los procesos de talento humano.
- Ser socio estratégico y visionario de los negocios.



Nuestros Colaboradores

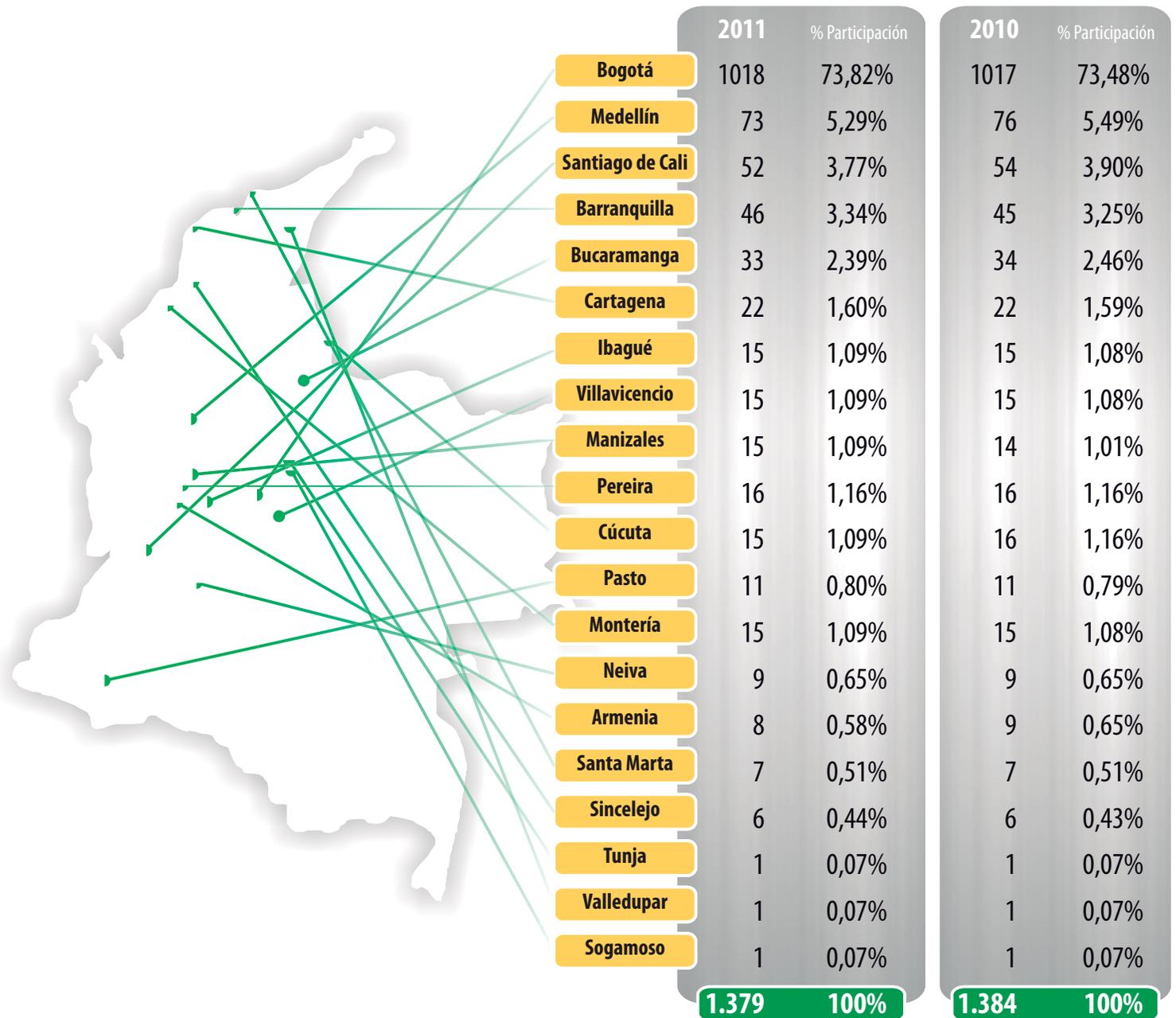
A continuación encuentra la relación de funcionarios de los dos últimos años, el 99.7% tiene contrato a término indefinido.

Tipo Trabajador	Clase Contrato	2011	2010
DIRECTIVO	Término Indefinido	68	70
	Termino Fijo	1	1
EJECUTIVO	Término Indefinido	294	284
	Término Indefinido	187	197
DIRECTOR DE VENTAS FI	Término Indefinido	27	27
DIRECTOR COMERCIAL ÁREA ESPECIALIZADA	Término Fijo	7	11
ESCALAFONADO	Término Indefinido	795	794
		1.379	1.384

La distribución de nuestros colaboradores se encuentra en 19 ciudades del país, donde son las más representativas: Bogotá con el 73.48%, Medellín con el 5.29% y Cali con el 3.77%.

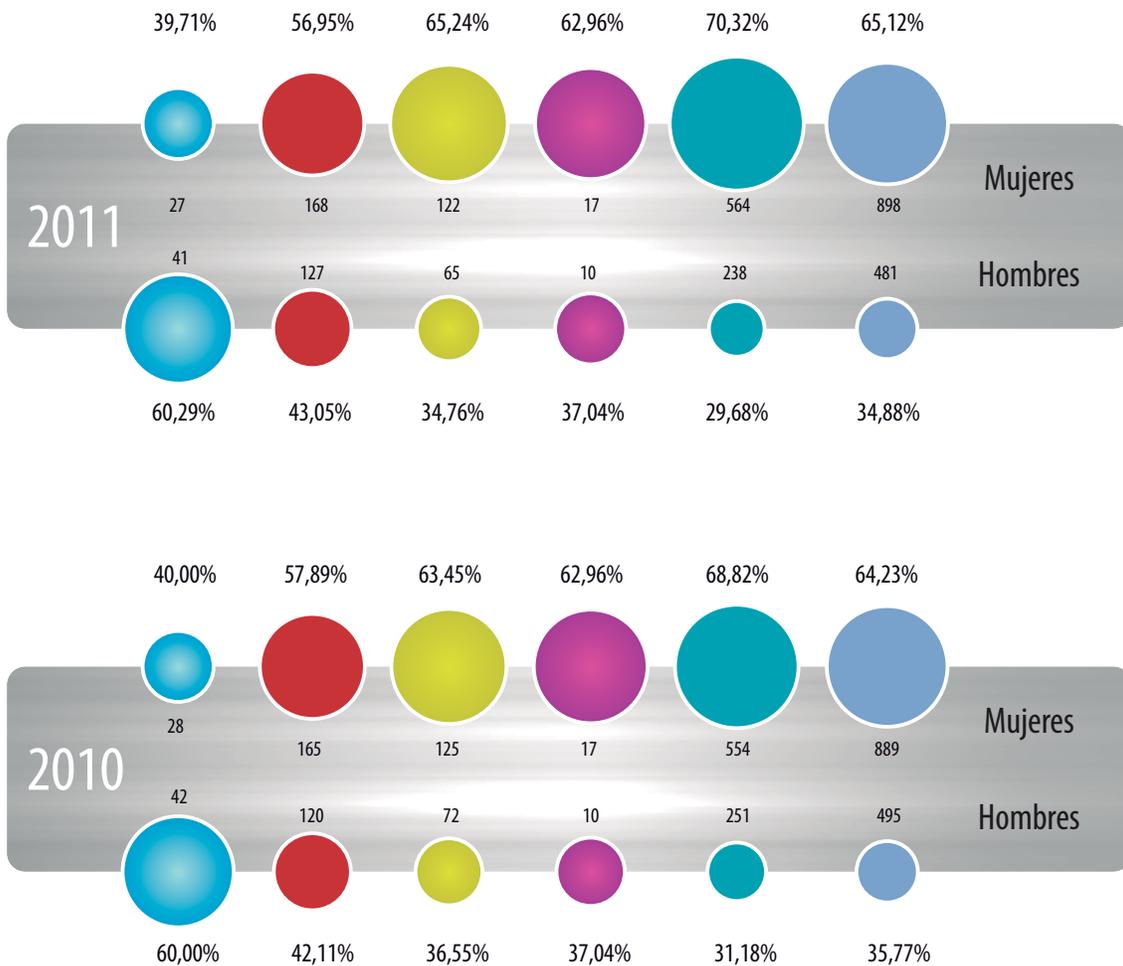


DISTRIBUCIÓN DE NUESTROS COLABORADORES EN TODO EL PAÍS



Como en años anteriores, durante el 2011 la mayoría de los niveles jerárquicos de la compañía, fueron desempeñados por mujeres con una representación cerca del 60% y un 40% por hombres. Esta relación se invierte en los cargos directivos.

NIVELES JERÁRQUICOS EN LA EMPRESA



- Director
- Ejecutivo
- Director de Ventas FI
- Director Comercial Área Especializada
- Escalafonado
- Total



Nuestra organización se caracteriza por tener un ambiente de trabajo grato y placentero el cual se evidencia entre otros aspectos, por los bajos índices de rotación y los altos promedios de antigüedad. El promedio de antigüedad para el 2011 fue 11.4 años.

Tipo Trabajador	Edad y Antigüedad	2011	2010
Directivo	Promedio antigüedad	19,3	18,43
	Promedio edad	49,5	49,5
Director comercial área especializada	Promedio antigüedad	13,8	13,2
	Promedio edad	40,3	41,3
Director de ventas FI	Promedio antigüedad	9,58	9,05
	Promedio edad	40,5	40,9
Ejecutivo	Promedio antigüedad	11	10,7
	Promedio edad	40,1	40,6
Escalafonado	Promedio antigüedad	11,3	10,97
	Promedio edad	37,9	38,5
Promedio general antigüedad		11,4	11,07
Promedio general edad		39,3	38,9

Como política de selección y de vinculación todos los empleados directos de la organización son mayores de edad (mayores de 18 años).



Proceso de selección

Dentro de nuestro proceso de selección buscamos vincular gente idónea y comprometida con la organización, con alto sentido de pertenencia, con ganas de desarrollarse como profesionales y con interés de crecer como personas, gente que viva nuestra cultura y comparta nuestros principios y valores; gente innovadora, orientada a resultados, con altos niveles de servicio al cliente y que contribuyan a la sostenibilidad de la compañía.

Nuestros procesos de reclutamiento y selección están estructurados rigurosamente y son de obligatorio cumplimiento para todo proceso de vinculación.

Así mismo las políticas de personal protegen el respeto por los derechos humanos y la no discriminación tanto en sus empleos directos como en las fuerzas laborales indirectas que contratamos.



Nuestro Índice de Rotación

El índice de rotación de la organización en los diferentes niveles de la misma para el 2011 corresponde a los siguientes porcentajes: Escalafonados 9.54%, Ejecutivos 8.14%, Gerentes 4.41% y Directores Fuerza I 16.04%. Para el 2010 fue: Escalafonados 11.36%, Ejecutivos 9.67%, Gerentes 4.43% y Directores Fuerza I 9.42%

El cálculo del índice de rotación corresponde a $(\#Ingresos + \#Retiros / 2) / \text{Total de la planta de personal}$, este cálculo cambió a partir del 2011, ya que anteriormente se calculaba $\#Ingresos - \#Retiros / \text{Total de la planta de personal}$.

Motivo de Retiro		
	2011	2010
Voluntario	95	77
Jubilados	18	11
Unilateral del Patrono	13	24
Justa causa por improductividad	0	-
Muerte del Trabajador	1	1
Terminación del Periodo Pactado	0	1
Total Retiros	127	114



Capacitación de Nuestros Colaboradores

Para Seguros Bolívar la capacitación permanente y el desarrollo profesional han sido piezas claves para lograr una mayor productividad y eficiencia, al desarrollar en su talento humano las competencias necesarias que apoyen el logro de los objetivos. Es por ello que contamos con la Gerencia Nacional de Capacitación que se encarga del entrenamiento de las fuerzas de ventas (puede ver el detalle en el ámbito comercial/fuerza de ventas) y de los cursos de formación a colaboradores administrativos.

La inversión en Capacitación para 2010 y 2011 fue de \$515,5 y \$403,2 millones de pesos respectivamente.

A continuación presentamos algunos datos relevantes sobre este tema:

INFORME DE CURSOS E INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN

Población Objetivo	Número Participaciones		Horas de Capacitación		Inversión Millones de \$	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010
Directivos	42	181	376	260	26.447.894	38.647.450
Ejecutivos	409	2.508	1.674	3.198	257.552.106	376.352.550
Escalafonados	2.140	4.061	7.655	6.565	119.246.227	100.527.841
Total	2.591	6.750	9.705	10.023	403.246.227	515.527.841



Durante el 2011 continuamos con el programa de capacitación en seguridad de la información y en el conocimiento de nuestro sistema de gestión de riesgos:

Capacitación Doctorado en Ingeniería de La Transparencia y La Confianza

Cursos	Número Capacitados
SARO I - Sistema de Administración de Riesgo Operativo	124
SARO II	285
SARLAFT - Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo	141
Seguridad de la Información	360
Principios del Sistema de Control Interno	122
Escuchemos al Cliente	1402
Total	2434



Centro de Formación Gerencial - CFG

Para dar apoyo a las áreas de capacitación de las compañías del Grupo Empresarial Bolívar en su población directiva, ejecutiva y profesional, contamos con el Centro de Formación Gerencial quien desarrolla cursos para fortalecer competencias, habilidades, cursos de actualización, programas para formación de jefes y gerentes, entre otros. Durante el 2011 Seguros Bolívar tuvo una participación de 337 de sus ejecutivos y profesionales en los programas que ofreció.

Para información más detallada puede dirigirse al Informe de Sostenibilidad de Sociedades Bolívar (www.sociedadesbolivar.com).



Evaluaciones del Desempeño

Estamos convencidos que los procesos de retroalimentación son claves para lograr el desarrollo profesional y personal de nuestro equipo humano, es por ello que a través de las herramientas que tenemos diseñadas para ello, buscamos alcanzar los siguientes objetivos:

- Fortalecer la relación con nuestros funcionarios conociendo de ellos sus inquietudes, logros y/o dificultades en lo personal, familiar y profesional para encontrar la mejor manera de orientarles y aportarles.
- Fortalecer la retroalimentación como un proceso continuo de mejoramiento de desempeño de las personas.
- Identificar el logro de altos niveles de desempeño y el impacto de estos sobre los objetivos organizacionales, así como los obstáculos que hay para lograr los objetivos.
- Fortalecer las competencias corporativas para el desarrollo exitoso de las empresas.
- Establecer el grado de desarrollo de las competencias en cada funcionario para promover programas específicos en formación y desarrollo y,
- Propender por el cumplimiento de los objetivos propuestos y la eliminación de las debilidades en cada cargo mediante la retroalimentación, el seguimiento periódico y el trabajo conjunto con el jefe inmediato y las áreas de Recursos Humanos.

A continuación presentamos los resultados obtenidos en el 2011:





Comunicación Interna y Relacionamiento con Colaboradores

La estrategia de comunicación interna y relacionamiento con colaboradores de Seguros Bolívar se encuentra enmarcada en los objetivos corporativos y estratégicos de la Empresa, y ha establecido como meta crear un intercambio continuo y dinámico de información entre las personas que conforman la organización.

Los medios formales con los que cuenta la compañía para ejecutar su estrategia de comunicaciones son:

1. **Revista Contacto:** Su periodicidad es bimensual y contiene información general de las actividades realizadas por las diferentes áreas de la organización.
2. **Contacto en Línea:** Es el medio de comunicación online, efectivo por la inmediatez con la que informa.
3. **Plantillas (correo electrónico):** Al año se envían aproximadamente 290 plantillas informativas que hacen referencia a temas puntuales que se generan diariamente y que por su importancia, se espera sean vistos al instante.
4. **Noticiero TV Contacto**
5. **Intranet**



7. Otros canales de comunicación con los cuales cuenta la compañía son los Comités de Calidad, Comités de Gerencia, desayuno mensual de Gerentes, Reunión anual de Gerentes y las Reuniones con la junta directiva del Sindicato.

Comité de Acoso Laboral

Existe el Comité de Acoso Laboral, para dar aplicación estricta a la Ley 1010 de 2006; está conformado por un ejecutivo de la Compañía, el presidente del Sindicato y la Gerencia de Relaciones Humanas; allí se discuten y estudian los casos que se pudieran presentar. En 2011 se denunciaron tres casos de acoso laboral, donde los tres desistieron de seguir con el proceso y en el 2010 se presentó un caso igualmente donde se desistió.

Libertad de Asociación

El Sindicato de la compañía fue constituido hace 52 años y durante ese lapso nos enorgullece contar con unas muy buenas relaciones con ellos basadas en el respeto, la comunicación y la confianza. Buscamos un mismo objetivo que es el bienestar de los colaboradores sin desconocer la estabilidad de la organización.

En el 2010 el sindicato contaba con 802 afiliados y actualmente tiene 807 afiliados, una junta directiva nacional con base en Bogotá, 2 Juntas directivas seccionales en Cali y Medellín y 4 comités seccionales en Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena y Cúcuta. En total hay 46 directivos con fuero sindical en todo el país.

Durante el 2011 continuó vigente la convención firmada en el 2009.



Anticorrupción

Durante el 2011 se presentaron algunos casos de violación a la política de anticorrupción que tiene la compañía, sobre los cuales se tomaron las medidas pertinentes y definidas para dichas situaciones.

Compensación y salarios

Somos una Compañía que promueve la compensación justa, que busca la equidad salarial interna y la competitividad a nivel externo, es por ello que nuestra organización participa constantemente en encuestas salariales que nos permita identificar cómo está el sector versus lo que la organización ofrece y de esta manera poder atraer y retener el mejor talento.

Ofrecemos un paquete de compensación y beneficios que están agrupados en remuneración fija, prestaciones extralegales, compensación variable y beneficios adicionales con otras compañías del Grupo con tasas preferenciales.

El total anual del salario pagado a los colaboradores de la nómina administrativa y de Área Comercial Especializada en 2011 corresponde a \$73.755 y \$21.241 millones de pesos respectivamente.

El salario mínimo en 2011, de \$595.000 para los colaboradores del Área Administrativa correspondió a 1.13 veces el salario mínimo legal vigente. También se pagaron bonificaciones no salariales por cumplimiento de resultados organizacionales en todos los niveles jerárquicos.



Tipo de Bonificación	2011	2010
Millones de \$		
Bonificaciones no Salariales Directivos y Ejecutivos	3.425	3.382
Bonificaciones no Salariales Escalafonados	653	579
TOTAL	4.078	3.961

Enriquecemos la vida de nuestros colaboradores y sus familias

En la Familia Bolívar estamos convencidos de la importancia que tiene consolidar una cultura que fomente el bienestar, la calidad de vida y el desarrollo de nuestros colaboradores y sus familias. Es por ello que brindamos beneficios que fortalezcan los sentimientos de prosperidad y que por ende los mantenga comprometidos y motivados.



Auxilios y Prestaciones Extralegales	2011	2010
Millones de \$		
Prima de Aniversario	3.199	3.070
Prima de Antigüedad	669	653
Prima Convencional	2.241	2.163
Auxilio Funerario	11	16
Auxilio de Matrimonio	44	32
Auxilio de Maternidad	41	39
Auxilio de Lentes	186	150
Auxilio Uniformes y Calzado	661	785
Auxilio de Gastos Notariales	19	23
Póliza Hospitalización Y Cirugía	2.524	2.425
Préstamo Educativo (Condonables hasta el 100%)	161	122

En 2011 se aprobaron préstamos de vivienda por 746,4 millones de pesos; para calamidad doméstica, 429,28 millones de pesos; y se dieron auxilios de libros por 44,55 millones de pesos.

Asimismo, contamos con programas adicionales desarrollados a través de la Oficina de Orientación al Personal, del Grupo Empresarial Bolívar, que se caracterizan por dar herramientas claves que les permitan a las familias de nuestros funcionarios mejorar su calidad de vida.

Nos preocupa también la primera infancia, es por ello que invertimos en un espacio - Jardín Osito Pardo - que les brinde a nuestros hijos educación con altos estándares de calidad y que promueva en ellos valores éticos. En el 2011 tuvieron la oportunidad de acceder a este espacio 48 hijos de nuestros funcionarios con contrato a término indefinido.

La información completa puede encontrarla en el Informe de Sostenibilidad de Sociedades Bolívar (www.sociedadesbolivar.com)



Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional

Seguros Bolívar está comprometido con la Salud y Bienestar de sus colaboradores; y consciente de este compromiso, apoya el mejoramiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Desde el 2007 contamos con la certificación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, por parte del ente certificador SGS Colombia, evidenciando el cumplimiento y conformidad de los requisitos de la norma OHSAS 18001 v. 2007.

ÍNDICES DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL 2011

Número de Accidentes de Trabajo.....	104
Días de Incapacidad.....	461
Índice de frecuencia de accidentes.....	2.8
Índice de severidad de accidentes.....	12.3
Número de muertes por accidentes de trabajo.....	1
Índice de lesiones incapacitantes.....	0.0095



Los principales programas de prevención que trabajamos en Seguros Bolívarson:

Trabajo Seguro

Programa dirigido al control de los riesgos derivados de los peligros locativos en el personal administrativo.

Ergonomía y Vida Cotidiana

Programa dirigido a la prevención de la incidencia de enfermedades profesionales generadas por peligros biomecánicos en el personal administrativo.

Prevención del Riesgo Cardiovascular

Programa dirigido a la evaluación y seguimiento de los factores de riesgo cardiovascular de los funcionarios.

\$360 millones

La inversión total de la compañía en el tema de seguridad y salud ocupacional ascendió a \$360 millones para 2011.



Promoción del deporte

Estamos convencidos de que la práctica de una actividad física regular ayuda a mejorar tanto la salud física como la psicológica, incrementando así la calidad de vida de la nuestra gente. La práctica de ejercicio regular contribuye a instaurar estilos de vida más saludables y a reducir o eliminar factores de riesgo asociados al sedentarismo, es por ello que durante de 2011 la compañía invirtió un presupuesto de \$237.000.000 para el desarrollo de diferentes disciplinas deportivas como: fútbol, baloncesto, voleibol, bolos y tejo.

Nuestros colaboradores participaron en representación de la Compañía en las Olimpiadas de la Federación de Aseguradores Colombianos, FASECOLDA, cumpliendo una destacada actuación.



Fomentamos la Cultura del Ahorro

ADEBOL

Desde hace 60 años la Asociación de Empleados del Grupo Seguros Bolívar, ADEBOL, se ha enfocado a fomentar el ahorro de sus asociados y a ayudarlos a resolver sus necesidades bien sea a través de préstamos o de otros servicios.

Al cierre de 2011, nuestro fondo de empleados cuenta con 2.242 afiliados y con activos de \$83.221 millones.



El compromiso con quienes forjaron y aún hacen parte de nuestra historia

Hace 32 años fue creada la Asociación de Pensionados de Seguros Bolívar APENBOL que a finales de 2011 cuenta con 227 afiliados (2010 tenía 214 afiliados). Tienen como objetivo realizar actividades en beneficio de sus afiliados dedicando largas horas entre otras actividades, a aquellos que presentan quebrantos de salud a través de su comité social.

Esta es una Asociación sin ánimo de lucro está conformada por la asamblea, la Junta Directiva y seis comités:

- Comité de Servicios Sociales
- Comité de Finanzas
- Comité de Crédito y Servicios
- Comité de Redacción
- Comité de Calamidad Doméstica

Durante el 2011 Seguros Bolívar donó \$192.000.000 a la Asociación y en el 2010 donó \$182.000.000.



El mejor lugar para trabajar en Colombia

Con base en la filosofía que ha impulsado el Grupo Empresarial Bolívar y los hechos relevantes destacados a lo largo del capítulo de nuestro Ámbito Laboral, con alegría podemos continuar manifestando que Seguros Bolívar es el mejor lugar para trabajar en Colombia, tal como fue reafirmado por segundo año consecutivo en la evaluación efectuada por Great Place to Work Institute, en el segundo semestre de 2011. Así mismo, en este mismo año logramos también el reconocimiento como la mejor empresa para trabajar en Latinoamérica.

La medición que realiza este importante Instituto, apunta a entender la cultura organizacional desde el sentir de sus colaboradores hacia sus jefes, compañeros de trabajo y la compañía en general.

Great Place to Work Colombia realizó encuestas a los funcionarios de todas las sucursales de Seguros Bolívar en el país y con base en los excelentes resultados obtenidos nos calificó como la **"MEJOR EMPRESA PARA TRABAJAR EN COLOMBIA"** dentro de una prestigiosa lista de empresas participantes.



Medición Great Place to Work® Trust Index®		Valoración
Credibilidad	Información	Muy Alta
	Accesibilidad	Muy Alta
	Coordinación	Muy Alta
	Delegación	Excelente
	Visión	Alta
	Confiabilidad	Excelente
	Honestidad	Alta
Respeto	Desarrollo	Muy Alta
	Reconocimiento	Muy Alta
	Participación	Muy Alta
	Entorno de trabajo	Muy Alta
	Vida Personal	Excelente
Imparcialidad	Equidad en la remuneración	Alta
	Equidad en el trato	Muy Alta
	Ausencia de favoritismo	Muy Alta
	Justicia en el trato a las personas	Muy Alta
	Capacidad de apelación	Excelente
Camaradería	Fraternidad	Excelente
	Hospitalidad del lugar	Excelente
	Hospitalidad de las personas	Excelente
	Sentido de equipo	Excelente
Orgullo	Orgullo por el trabajo personal	Excelente
	Orgullo del equipo	Excelente
	Orgullo de la empresa	Excelente
APRECIACIÓN GENERAL		MUY ALTA

