



NUEVA LICORERA  
DE BOYACÁ E.S.P.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ




PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

ENERO 2020




 <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	
--	---	--

## Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL .....	4
3. ALCANCE.....	8
4. RESPONSABLE .....	8
5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....	8
6. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR .....	8
6.2. Objetivos del programa .....	9
6.3. Áreas De Intervención Del Plan De Bienestar e Incentivos. ....	9
6.3.1. Área De Calidad De Vida Laboral.....	10
6.3.2. Protección Y Servicios Sociales.....	12
6.3.3 Incentivos.....	13
7. PRESUPUESTO ASIGNADO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS. ....	13
8. EVALUACION Y CONTROL DE RESULTADOS.....	13
9. Anexo – Cronograma De Actividades Del Plan de Bienestar e Incentivos 2020. ....	13



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ E.I.C.E.</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	
--	---	--

## 1. INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de una comunidad organizacional y en la manera como este elemento importante influye dentro de la misma; por esta razón, el Plan de Bienestar e Incentivos busca contribuir a elevar el nivel de vida del trabajador por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y a prestar mejores servicios a la comunidad.


El Decreto Ley 1567 de 1998 establece la creación de los Programas de Bienestar; en su Artículo 19, enuncia que, a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los empleados.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB, presenta el programa de Bienestar e Incentivos el cual busca responder a las necesidades y expectativas de los trabajadores teniendo en cuenta que los programas de talento humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor.

El siguiente Plan de Bienestar e Incentivos tiene como objetivo generar actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad. Se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos del área de talento humano y las expectativas de los empleados, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada ser humano que integra la NLB.

En este sentido, para la vigencia del año 2020 la integración y participación activa de los trabajadores en cada una de las actividades de bienestar, permitirán el desarrollo de soluciones proactivas con un propósito común, para



 <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	
--	---	--

la entidad es importante que cada uno de ellos conserve sentido de pertenencia con la misma, su crecimiento y empoderamiento masivo.

## **2. MARCO LEGAL**

El Plan de Bienestar e Incentivos esta soportado en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

- a. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36, establece que:**  
 “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 y las que desarrollen la presente Ley”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)
  
- b. Decreto Ley 1567 de 1998** “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional”.


Así mismo, el capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998 define que: “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

- c. Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos.**

**ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos:** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

**ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	
---	---	--

y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.


**ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

**ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

**ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	
---	---	--

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)


**ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1227 de 2005, art. 76).

**ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de Incentivos Institucionales.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

**ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.



 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	
---	---	--

**Parágrafo.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).


**ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

**ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).

**ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.** Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).



 <p data-bbox="240 212 428 268"><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ E.I.C.E.</b></p>	<p data-bbox="597 170 1109 201"><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p data-bbox="621 243 1084 275"><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	
---	---	--

### **3. ALCANCE**

Serán beneficiarios del programa de Bienestar e Incentivos, toda la planta de personal de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. - NLB, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998., En este Plan se contemplarán las necesidades de servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos de los empleados.

### **4. RESPONSABLE**

Será responsabilidad de la Subgerencia Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano, realizar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad, el cual contará con la participación y apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional.

### **5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN**


Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB, según Decreto Departamental 658 de 2019 inicia su creación a partir del 1 de noviembre de 2019, por tal motivo la organización se está estructurando y se hace necesario hacer el levantamiento de la información y el diagnóstico para saber específicamente las áreas de intervención y necesidades de la planta de personal de la NLB., de igual forma se establecen unas áreas de intervención las cuales se implementarán de forma piloto con el fin de obtener resultados referentes al Plan de Bienestar e Incentivos NLB.

### **6. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR**

El Talento Humano se constituye en uno de los factores clave para una gestión administrativa eficaz y por tanto los esfuerzos estarán orientados a su fortalecimiento, a través de acciones de mejoramiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral de los trabajadores, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento de la labor que desempeñan los trabajadores.





 <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ E.I.C.E.</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	
--	---	--

En el presente Plan de Bienestar e Incentivos, se dará inicio con la creación de estrategias que se implementaran y se realizaran bajo un seguimiento en el cual se espera tener resultados con el fin de ir adquiriendo información y evidenciando las fortalezas y actualizaciones que se puedan presentar.

## **6.2. Objetivos del programa**

### **General**


El Plan de Bienestar e Incentivos de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. - NLB, busca para la vigencia de 2020 propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y familiar que permita contribuir a incrementar positivamente los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia de los empleados de la entidad.

### **Específicos**

1. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos deportivo, recreativo, cultural y de promoción de la salud y prevención de la enfermedad de los trabajadores y su grupo familiar.
2. Brindar espacios, herramientas que motiven a los empleados a lograr que su desempeño sea eficiente y fortalezca el sentido de pertenencia institucional.
3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional.
4. Implementar los incentivos y que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los empleados.

## **6.3. Áreas De Intervención Del Plan De Bienestar e Incentivos.**



 <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	
--	---	--

De acuerdo con lo contemplado en el punto 5, se establecen unas áreas de intervención como estrategia piloto, las cuales se contemplarán en el transcurso del año y nos indicarán los resultados de favorabilidad al ser aplicadas.

### **6.3.1. Área De Calidad De Vida Laboral**

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del Servidor; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

La intervención se hará en los siguientes campos:

- **Intervención en el clima laboral y cultura organizacional**


Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional de la Entidad, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para fortalecer una cultura de la innovación.

Actividades para desarrollar:

1. Actividades orientadas a medir el clima laboral y la cultura organizacional de la Entidad con el fin de establecer plan de acción frente a los resultados del proceso.
2. Diseño, documentación y aplicación de encuesta de percepción de la cultura organizacional de los empleados.
3. Desarrollar jornadas de interiorización con los trabajadores para promover y fortalecer los valores institucionales.

### **Salario Emocional**



 <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	
--	---	--

Hoy en día están requiriendo dar respuesta a las nuevas exigencias de la fuerza laboral y por ello se han incursionado en estrategias para la implementación y conocimiento del salario emocional.

### **a. Estrategia del salario emocional**

Como parte del fortalecimiento del talento humano de los trabajadores de la entidad, y de acuerdo con casos exitosos en entidades del Estado; La NUEVA LICORERA DE BOYACÁ busca implementar estrategias piloto en las cual se tendrán en cuenta factores como el tiempo, la disminución del estrés, la tranquilidad y reconocimientos por parte de la Entidad de Incentivos laborales.

#### **Tu cumpleaños**

- ❖ Podrá programar el disfrute del beneficio de un día hábil por el día de cumpleaños, en la misma fecha o el día inmediatamente hábil.
- ❖ Para disfrutar de este beneficio, debe hacerlo de común acuerdo con su jefe inmediato o con quien corresponda.

#### **La Formación**


- ❖ La Entidad celebra la formación académica de los trabajadores concediendo un día laboral.
- ❖ El empleado debe informar la situación a su jefe inmediato
- ❖ entro de los tres (3) días siguientes a su graduación se debe allegar los soportes documentales a la oficina de talento humano para anexar a la historia laboral.

#### **Tiempo**

- ❖ El trabajador podrá hacer uso de dos (2) horas al mes para diligencias importantes
- ❖ Para hacer uso de este beneficio se debe informar con tres (3) días de anticipación al jefe inmediato con el fin de garantizar la prestación del servicio.

#### **Preparación de Pre – Pensionados para el retiro del servicio**



 <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	
--	---	--

Este programa tiene como fin preparar a los empleados que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.

### **Actividades para desarrollar:**

En coordinación con entidades de nivel territorial y nacional brindar las herramientas necesarias que permitan a los trabajadores próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. Dentro de los aspectos a trabajar con los pre pensionados, se abordarán los siguientes temas:

- ❖ Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- ❖ Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- ❖ Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

### **6.3.2. Protección Y Servicios Sociales**


Se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar con el propósito de mejorar sus niveles de educación, salud y recreación, cultura y deportes.

#### **Programa deportivo, recreación.**

Buscan fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental de cada uno de los trabajadores en su entorno laboral y familiar.

#### **Actividades deportivas**



 <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p><b>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</b></p>	
--	---	--

- ❖ Yoga
- ❖ Rumba - Terapia
- ❖ Juegos inter administrativos
- ❖ Juegos inter empresas

#### **Actividades recreativas**

- ❖ Jornadas de integración en fechas especiales: día de la mujer, día del hombre, día de la familia, día de amor y amistad, novena navideña, cumpleaños de la empresa

#### **6.3.3 Incentivos**

##### **Mejor funcionario del mes**

Reconocimiento al mejor empleado del mes según postulación de cada uno de los jefes de áreas y se elige según proceso interno de la Oficina de Talento Humano para su posterior publicación.

#### **7. PRESUPUESTO ASIGNADO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.**

El valor asignado para las actividades de bienestar e Incentivos para la presente vigencia es de Ciento Diez Millones de pesos M/cte. (\$110.000.000.00)

#### **8. EVALUACION Y CONTROL DE RESULTADOS**

Se realizará el seguimiento al desarrollo de las estrategias pilotos del presente plan con el fin de crear un diagnostico en donde podamos identificar las actividades de impacto y mayor acogimiento y así poder generar acciones correctivas y preventivas según sea el caso, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción a los trabajadores e informes de seguimiento.

#### **9. Anexo – Cronograma De Actividades Del Plan de Bienestar e Incentivos 2020.**



