



NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ E.I.C.E.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

ENERO 2021





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

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL	4
3. ALCANCE	8
4. OBJETIVOS.....	9
General	8
Especificos.....	8
5. RESPONSABLE.....	9
6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	9
7. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	14
8. PRESUPUESTO ASIGNADO.....	20
9. EVALUACION Y CONTROL DE RESULTADOS.....	20
10. ANEXO CRONOGRAMA.....	20



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

1. INTRODUCCIÓN

El plan de Bienestar e incentivos 2021 está encaminado a mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral a través de actividades que permitan mantener un ambiente laboral satisfactorio.


La Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB, se encuentra comprometida con el bienestar de los Servidores Públicos y en base de la construcción del plan se emitió una encuesta de necesidades que permitió la identificación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia con la entidad.

La implementación y desarrollo del plan de bienestar propiciara espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral, con el fin de contar con un talento humano integro, efectivo e innovador ya que es uno de los factores clave para una gestión administrativa eficaz y por tanto los esfuerzos estarán orientados al fortalecimiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral, las competencias comportamentales y el desempeño laboral en cada uno de los servidores a través de acciones de mejoramiento.

Por medio de la Subgerencia Administrativa y Financiera - Talento Humano se estructura, diseña, implementa y ejecuta el plan de bienestar e incentivos, con el fin de generar un ambiente favorable en el desarrollo de actividades y programas, por lo cual se realizó una encuesta para conocer las expectativas y preferencias por los servidores, los resultados obtenidos fueron la base para construir el plan.

Por lo anterior, para la vigencia 2021 la integración y participación de los trabajadores en cada una de las actividades de bienestar, permitirán el desarrollo de soluciones proactivas con un propósito común, para la entidad es importante que cada uno de ellos conserve sentido de pertenencia con la misma, su crecimiento y empoderamiento masivo.



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

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

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.



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

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.
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.



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

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.

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



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

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

3. ALCANCE

A través de las acciones y actividades formuladas, se busca contribuir en la generación de escenarios de bienestar que permitan mejorar la calidad de vida laboral, desarrollando estilos de vida saludable, la participación y el fortalecimiento del vínculo emocional y afectivo del servidor público y su núcleo familiar.

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.

4. OBJETIVOS

General

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB busca fortalecer las estrategias y condiciones de los servidores públicos para contribuir a su bienestar y motivación, calidad de vida laboral, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional.

Específicos

1. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan la identidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño laboral.
2. Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, adaptación, tolerancia, reconociendo a los servidores el desempeño en la entidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas y pedagógicas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida del servidor y su grupo familiar, en los aspectos, recreativo, deportivo y cultural.
4. Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y satisfacción de los servidores.



5. RESPONSABLE

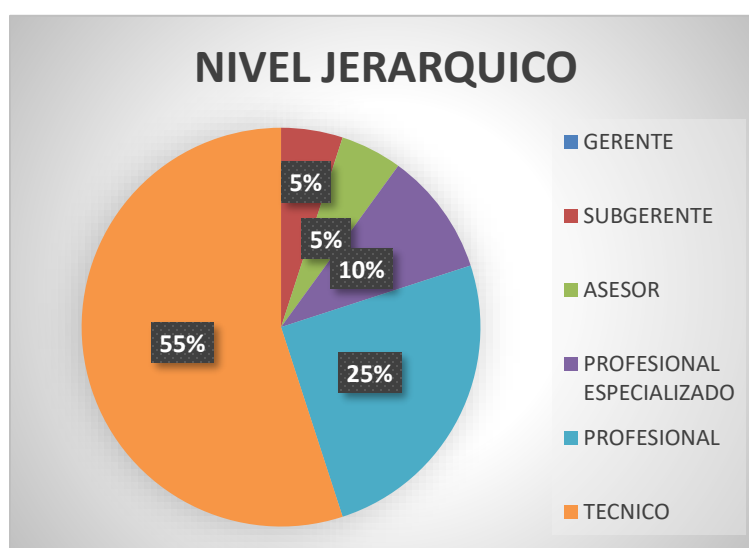
La Subgerencia Administrativa y Financiera – Talento Humano es el responsable de diseñar y ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad, el cual contará con la participación y apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

6.1 RESULTADOS ENCUESTA DE LAS NECESIDADES E INTERESES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021

Para la elaboración y formulación del Programa de Bienestar e Incentivos con vigencia 2021 de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB, se conto con los resultados de las preferencias e intereses de los Servidores Públicos, obtenidas a través de una encuesta aplicada a 20 servidores lo cual equivale al 56% de la planta de la Entidad.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades, intereses y expectativas de bienestar 2021.

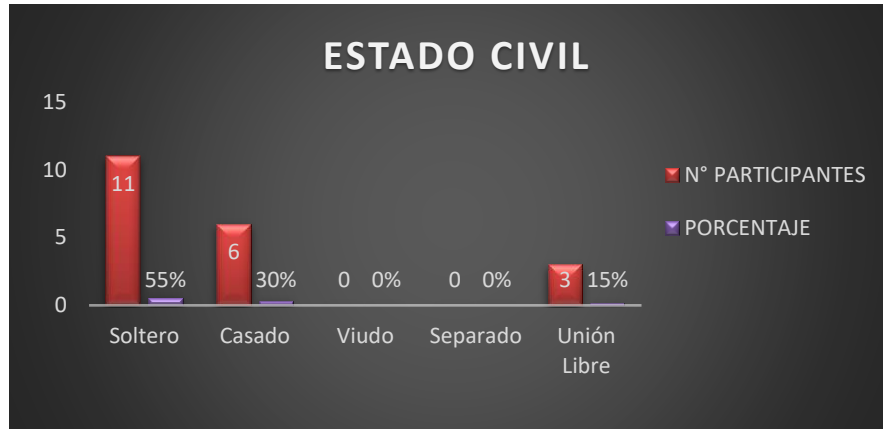


La grafica permite ver que el 55% de los encuestados pertenecen al nivel técnico y el 25% al nivel profesional.

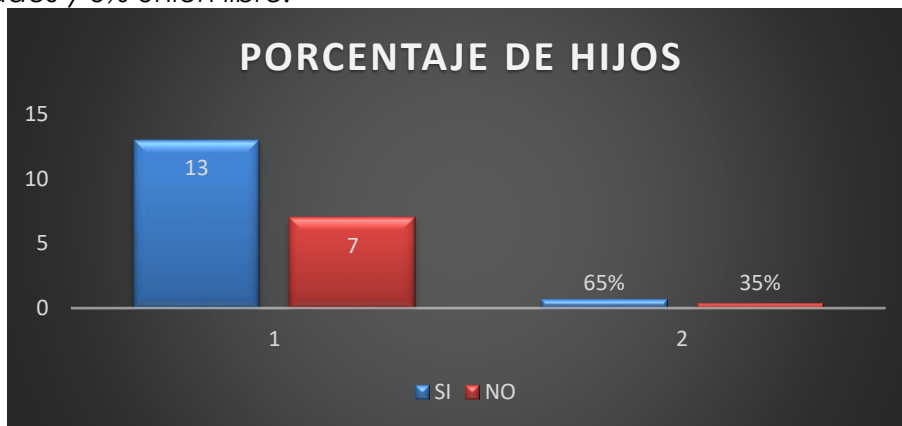


NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ

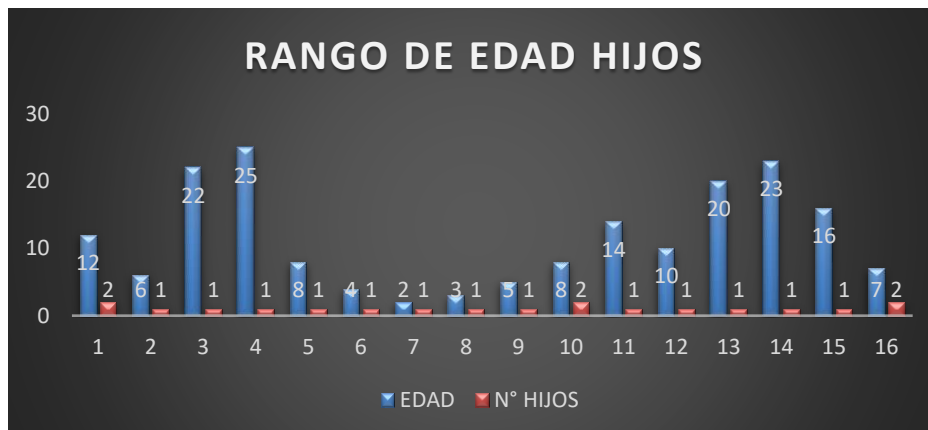
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ



Respecto al estado civil de los servidores, se evidencia que el 55% se encuentran solteros 30% casados y 3% unión libre.



13 personas de las 20 encuestadas respondieron que tienen hijos siendo un porcentaje del 65%.



Del 11% de los hijos de los servidores se encuentra en el rango de edad entre los 7y 12 años.





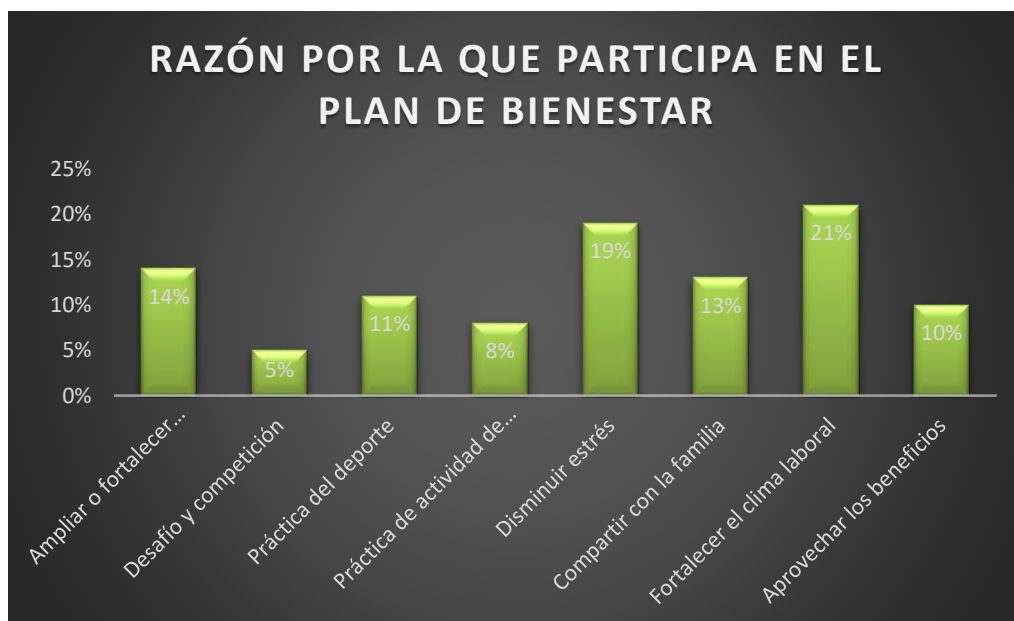
NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ



De los resultados de la encuesta, se pudo conocer que el 70% de los servidores encuestados no cuenta con vivienda propia.

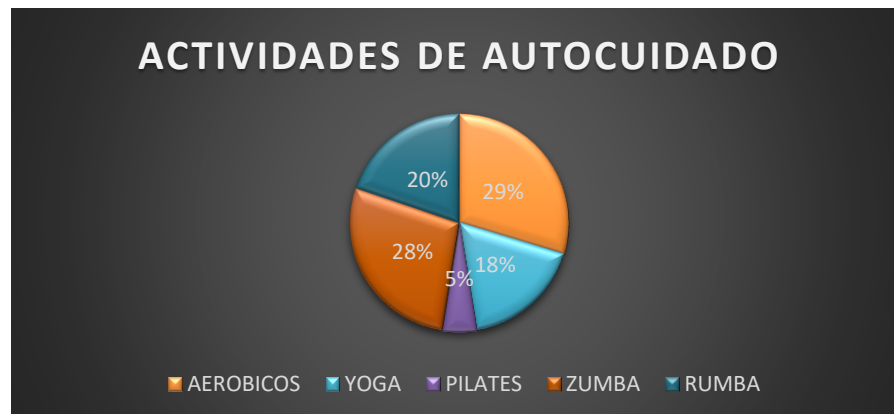


EL 21% de los entrevistados indican que participan en el plan de bienestar para fortalecer el clima laboral, seguido del 19% por disminuir el estrés, ampliar o fortalecer amistades.





Las cuatro actividades de mayor preferencia para los servidores son tejo con un 19%, baloncesto 15%, Rana 13%, futbol 11%.

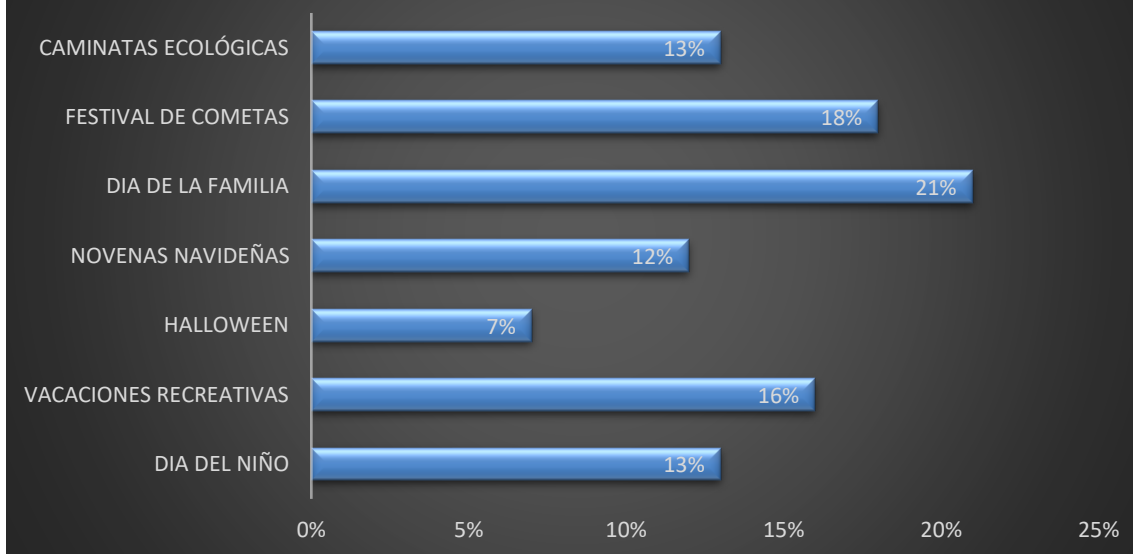


Las actividades de autocuidado con mayor acogida son aeróbicos con un 29% y zumba con un 28%.



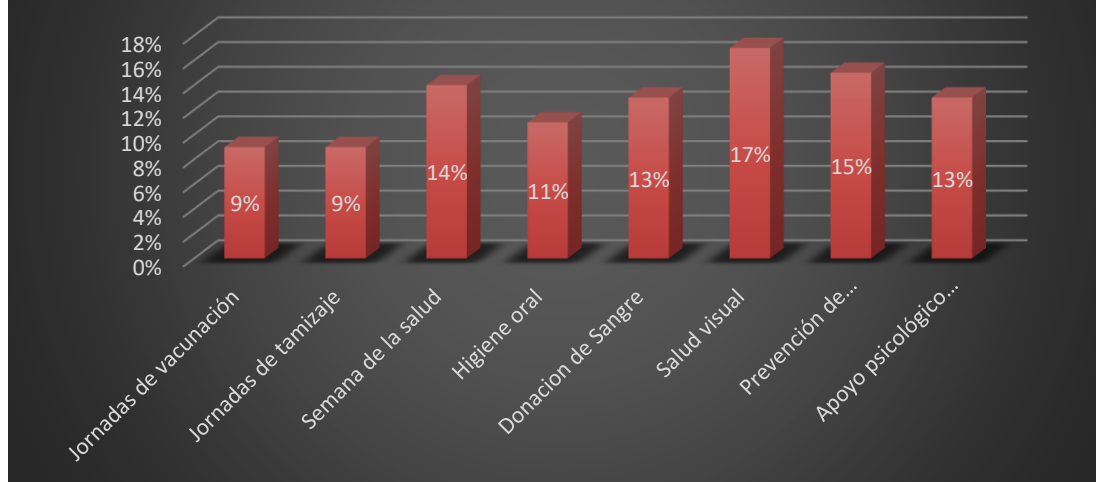
El 40% de la población encuestada prefieren los talleres de manualidades y el 24% las danzas.

ACTIVIDADES PARA PARTICIPAR EN FAMILIA




Las tres principales actividades de preferencia de los servidores para participar en familia son: día de la familia 21%, festival de cometas 18%, vacaciones recreativas 16%.

JORNADAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD



El 17% de los encuestado prefieren jornadas de salud visual, 15% de prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias, 14% semana de la salud.

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

7. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Teniendo en cuenta las necesidades de Bienestar de los servidores se realizará la priorización de las actividades y temas a intervenir, el Plan de Bienestar e Incentivos 2021 se enfocará en los resultados obtenidos mediante la encuesta lo cual permitirá fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral, por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre el personal de la entidad.

En este contexto se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, liderazgo en valores, entorno físico, actividades deportivas, culturales; con el objetivo de crear en los servidores una cultura de bienestar que permitan generar compromiso, identidad logrando mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados.

El Plan de Bienestar 2021 se fundamenta en las áreas de intervención establecidas en el Decreto Ley 1567 de 1998 y se encuentra orientado así:


Áreas De Intervención Del Plan De Bienestar e Incentivos.

De conformidad con el proceso de identificación de necesidades de los servidores públicos de la Entidad, en el marco del programa de Bienestar de las entidades se establecen las siguientes áreas para intervenir con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, las áreas de protección y servicios sociales, para lo cual, se fomentarán espacios de esparcimiento y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación de los servidores de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB

Área De Calidad De Vida Laboral

se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo que permite desarrollar los conocimientos, capacidades y competencias y que es percibido



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

por el servidor público como satisfactorio y propicio, impactando positivamente en la productividad en las relaciones interpersonales y en sentido de pertenencia.

En esta área, el Plan de Bienestar social comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas potenciando las fortalezas de los servidores y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en el desarrollo de sus funciones.

La intervención se hará en los siguientes campos:

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

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Laboral 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.
4. Seguimiento al Plan de Intervención de acuerdo al instrumento aplicado.

Fortalecer comportamientos relacionados con los valores institucionales en la que se promuevan hábitos, principios y actitudes entre los colaboradores, es necesario que los procesos de cambios sean flexibles, participativos, sostenibles en el tiempo, orientando la cultura organizacional al factor humano lo que permite contar con servidores motivados, que tengan confianza en la entidad.

El reto para la vigencia 2021 es gestionar una cultura organizacional que impacte y posicione a la empresa.



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

Para este proceso se seguirá fortaleciendo la interiorización y apropiación de los valores del Código de Integridad de la Nueva Licorera de Boyacá _ E.I.C.E, con actividades pedagógicas y estrategias facilitadoras del cambio mental, cultural y actitudinal de manera positiva que permita la participación de los servidores públicos.

Salario Emocional

En esta área se busca reconocer y exaltar positivamente el impacto y agregación de valor público de los colaboradores a su labor, motivando el desempeño eficaz y el compromiso .

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 implemento estrategias en pro de alcanzar el objetivo propuesto.

Para este año seguirá ejecutando actividades que contribuyen al desarrollo de la entidad y generan un alto sentido de pertenencia.


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.
- ❖ Entrega Tarjeta de cumpleaños.

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



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

- ❖ 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


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.



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

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.

Promoción de vivienda

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a los servidores de la entidad, con el animo de incentivar la compra de vivienda propia.

Se realizara un espacio informativo de oferta de vivienda, tramites de acceso a líneas de crédito y subsidios ofrecidos por el FNA, cajas de compensación familiar, Fondos de cesantías y otras entidades.

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.

De acuerdo a las preferencias emitidas en la encuesta de necesidades, se realizarán las siguientes actividades en las diferentes modalidades:

Actividades deportivas

- ❖ Tejo
- ❖ Baloncesto
- ❖ Rana
- ❖ Fútbol
- ❖ Participación juegos inter empresas





PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

Actividades de autocuidado

- ❖ Aeróbicos
- ❖ Zumba
- ❖ Rumba
- ❖ Yoga

Actividades culturales

- ❖ Talleres de manualidades
- ❖ Danzas
- ❖ Teatro
- ❖ Tardes de viernes, se buscara espacios para realizar actividades como (tertulias, cuenteros, cine foros, karaoke)

Actividades en familia

- ❖ Celebración día de la familia
- ❖ Festival de cometas
- ❖ Vacaciones recreativas para los hijos de los servidores, edad entro los 6 y 14 años


Jornadas de Promoción y Prevención de la Salud

- ❖ Salud visual
- ❖ Semana de la salud
- ❖ Actividades de prevención y promoción para disminuir condiciones de salud (obesidad)
- ❖ Atención psicología a nivel regional y Sede Dirección General.

Actividades recreativas

- ❖ Jornadas de integración en fechas especiales: día de la mujer, día del hombre, día de amor y amistad, novenas navideñas, cumpleaños de la empresa, día del servidor público.



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

Incentivos

Mejor empleado del mes

Reconocimiento al mejor empleado del mes según postulación de cada uno de los jefes de áreas o según el procedimiento interno de la Oficina de Talento Humano para su posterior publicación. Este reconocimiento se realizará al final de cada mes.

8. 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. (\$100.000.000.00)

9. EVALUACION Y CONTROL DE RESULTADOS

Se realizará el seguimiento al desarrollo de las estrategias del presente plan con el fin de medir el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas.

10. Anexo – Cronograma De Actividades Del Plan de Bienestar e Incentivos 2020.

