



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
NUEVA LICORERA DE BOYACÁ



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

ENERO 2022





 <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. ANTECEDENTES	16
4. ALCANCE	15
5. OBJETIVOS.....	15
6. RESPONSABLE.....	16
7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022	16
8. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022.....	24
9. AREAS DE INTERVENCIÓN.....	24
10. PRESUPUESTO ASIGNADO.....	33
11. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO AL PLAN.....	33
12. ANEXO. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PIB 2022.....	33



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


1. INTRODUCCIÓN

Se entiende el Bienestar como la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas, en la cual se comprende todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social. Por esta razón la Nueva Licorera de Boyacá, desarrollara un Programa de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos a través de estrategias que incentiven el bienestar y la productividad, logrando impactar en la eficiencia y consiguiendo una mejor calidad de vida.

Actualmente nos encontramos en un mundo que se encuentra en constante cambio, afectado por la pandemia ocasionada por el COVID-19, la más grande pandemia en los últimos años, lo que nos reta como entidad a contribuir en la construcción de un clima laboral positivo para los servidores.

Para la vigencia 2022 el programa realizará estrategias que permitirán tener un impacto positivo en el compromiso de la entidad y el sentido de pertenencia de los servidores, logrando que estos retribuyan más y de manera más sustentable al estar satisfechos con su entorno, se llevarán a cabo acciones que busquen mejorar el estado físico y psicológico del talento humano, permitiendo alcanzar la motivación, compromiso, aumentar el rendimiento y fidelidad hacia la empresa, el plan de Bienestar e Incentivos Institucional de Capacitaciones con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:



 <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:



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

3. Deportivos, recreativos y vacacionales.
4. Artísticos y culturales.
5. Promoción y prevención de la salud.
6. 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.
7. 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.



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

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.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de



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

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).

Resolución N° 312 de 2013 modificada parcialmente por la Resolución 702 de 2019 Parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública” Artículo 41° Señala el “procedimiento para la selección de los mejores servidores públicos”



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

3. ANTECEDENTES

A continuación, se presentan las actividades realizadas en el año 2021 a través de una encuesta realizada por google forms, en donde se mide la satisfacción de las actividades.

Esta información es el insumo principal para la formulación de las actividades de la vigencia 2022 desde la perspectiva de la mejora continua:

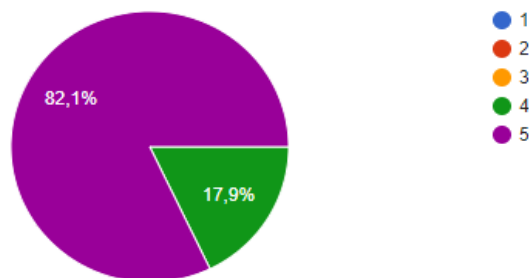
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

La presente encuesta tiene por objetivo indagar la satisfacción de cada una de las actividades realizadas de Bienestar Social e Incentivos en la vigencia 2021, con relación a actividades recreativas, deportivas, artísticas, culturales, celebraciones, entre otros.

CALIFIQUE SEGÚN SU CRITERIO LAS SIGUIENTES PREGUNTAS TENIENDO EN CUENTA QUE 1 ES LA CALIFICACIÓN BAJA Y 5 LA CALIFICACIÓN MAS ALTA.

1. Celebración cumpleaños - Beneficio de un día hábil por el día de cumpleaños, en la misma fecha o el día hábil siguiente.

28 respuestas



En la gráfica se evidencia que de las 28 respuestas plasmadas el 82.1% tienen un nivel alto de satisfacción, mientras el 17,9% se encuentran en una escala del 4

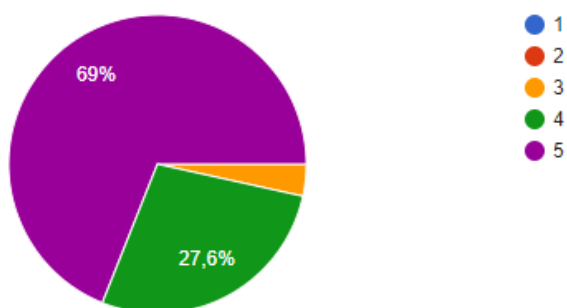




PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

2. Uso de dos (2) horas al mes para los servidores públicos, para diligencias personales

29 respuestas



De las 29 respuestas, 20 encuestados respondieron que se encuentran satisfechos en un nivel alto con un 69%, 8 en una puntuación del 4 y 1 en una puntuación del 3.

Actividades recreativas y vacacionales

3. Celebración Día de la Mujer

29 respuestas



Se evidencia que el 93,1% de los encuestados, se encuentran en el nivel más alto de satisfacción.

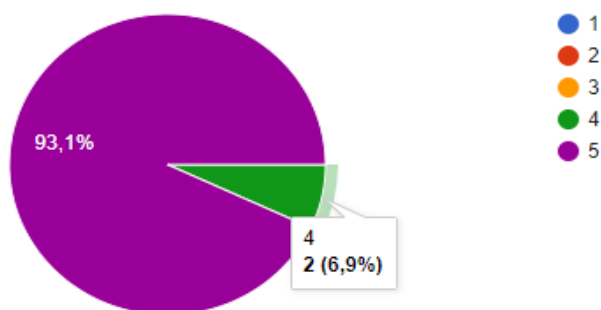




PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

4. Celebración Día del Hombre

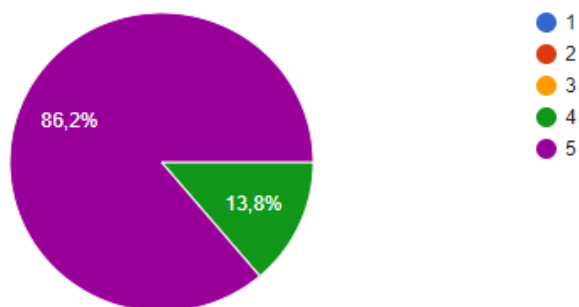
29 respuestas



De las 29 personas que contestaron la encuesta, observamos que 27 equivalente al 92,1% calificaron la escala 5 de satisfacción, mientras 2 colaboradores un nivel 4.

5. Celebración Día de Amor y Amistad

29 respuestas



La celebración de la actividad de Amor y Amistad, obtuvo una calificación del 86,2% del nivel 5, calificación más alta y el 13,8%, se encuentra en un nivel de calificación de escala 4.

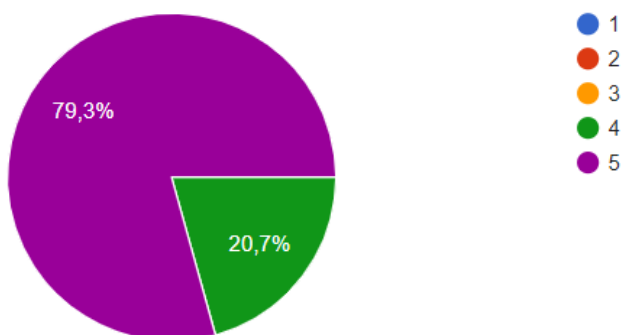




PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

6. Celebración Aniversario de la Nueva Licorera de Boyacá (2 años)

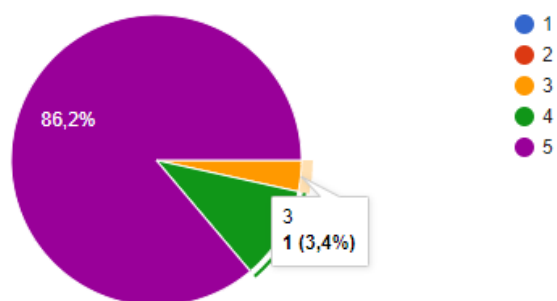
29 respuestas



Como se evidencia en la gráfica el 79,3%, calificaron la escala 5 siendo esta el nivel más alto de satisfacción, el 20,7 % están satisfechos en un nivel 4.

7. Novenas Navideñas

29 respuestas



De acuerdo a la gráfica el 86,2 % se encuentra en un nivel de satisfacción alto 5, el 3,4% en un nivel 3.



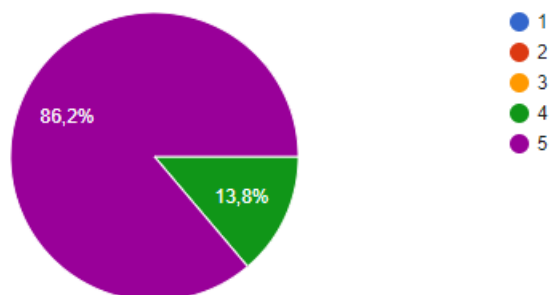


PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

Jornadas de Promoción y Prevención de la Salud

8. Feria de la Salud -SG-SST / Capacitación Motivacional

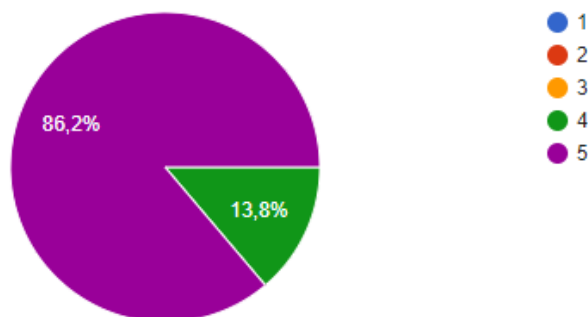
29 respuestas



De las 29 respuestas 25 servidores se encuentran en el nivel 5 de satisfacción por la actividad realizada, 4 se encuentran en un nivel 4.

9. Juegos Inter NLB campeonatos de (Tejo, Baloncesto, Boli Rana, Futbol) / Entrega de premios

29 respuestas



La grafica representa que la mayoría de servidores públicos 86,2% están satisfechos en el nivel más alto, seguido del 13,8% en el nivel 4.



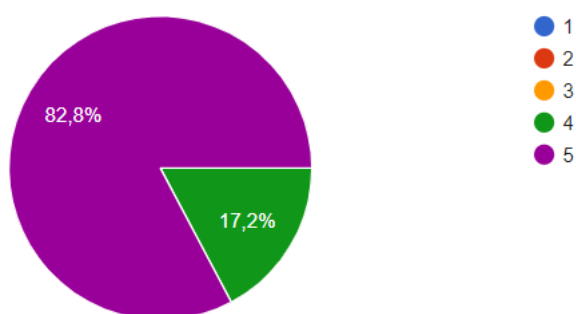


PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

Actividades en familia

10. Homenaje a la niñez (Actividad recreacional en las instalaciones de la Empresa)

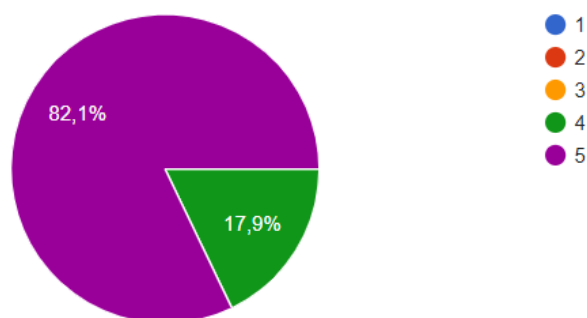
29 respuestas



En la realización de esta actividad de las 29 respuestas obtenidas, 24 personas contestaron que se sintieron satisfechos en la escala del 5.

11. Entrega detalles hijos de servidores públicos (Halloween)

28 respuestas



De las 28 respuestas obtenidas 23 servidores contestaron que se encuentran satisfechos en un nivel 5.

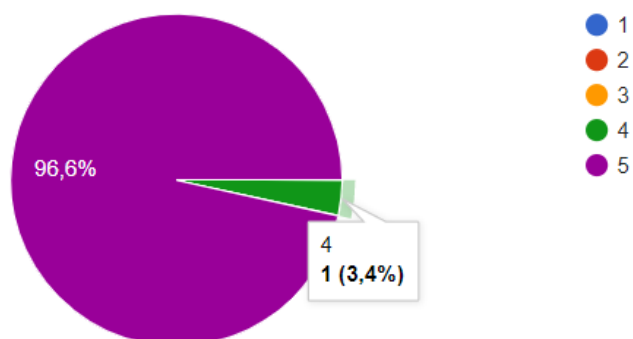




PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

12. Noche de fiesta - Servidores Públicos (asistencia acompañante)

29 respuestas

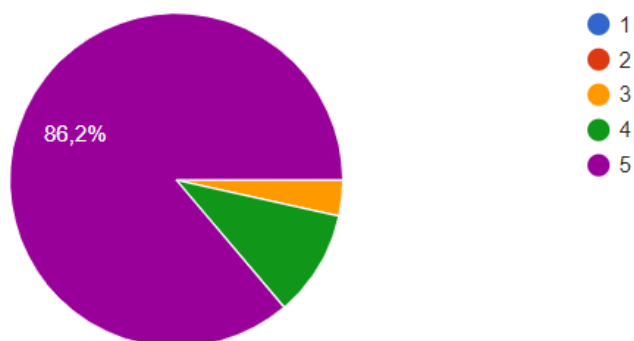


En la actividad Noche de Fiesta de las 29 respuestas, 28 servidores públicos están satisfechos en el nivel más alto de satisfacción.

INCENTIVOS

13. Reconocimiento al mejor empleado

29 respuestas



Como se evidencia en la gráfica 25 servidores contestaron que se encuentran satisfechos en la escala más alta 5, 3 respondieron la escala 4 y 1 la escala 3.

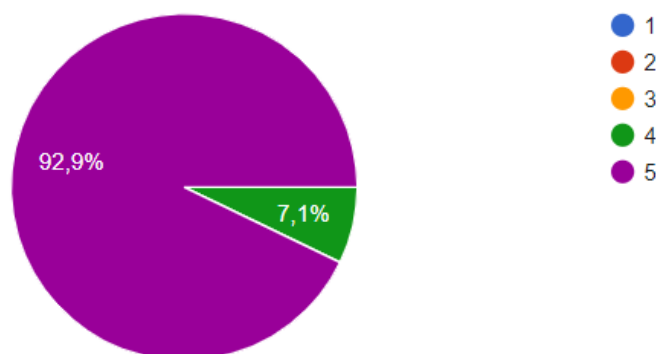




PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

14. Entrega detalles de Navidad

28 respuestas



De acuerdo a las respuestas el 92, 9 % 26 personas respondieron que en esta actividad se encuentran en un nivel de satisfacción del 5, 2 se encuentran en la escala del 4.

CONCLUSIÓN


La información contenida en la encuesta refleja la importancia de la ejecución de actividades relacionadas en el Plan de Bienestar e Incentivos, en tanto, partir de la percepción de los servidores públicos, lo cual permite reconocer de manera más acertada la satisfacción de los servidores frente al programa implementado.

De igual forma se evidencia que de los 35 servidores públicos activos en la Planta de la Nueva Licorera de Boyacá, 29 dieron respuesta a la encuesta realizada.

Es así como los resultados obtenidos muestran una satisfacción alta en los servidores públicos de la NLB, referente al Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2021.

Por lo anterior y de acuerdo a los antecedentes obtenidos, para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos 2022, se hace una búsqueda sistemática de



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

estrategias que permitan seguir generando un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de la NLB.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

4. 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.

5. OBJETIVOS


General

Fomentar en la Nueva Licorera de Boyacá, un clima laboral positivo en los colaboradores, con condiciones que mejoran su calidad de vida y su desempeño laboral, con apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores públicos.

Específicos

1. Generar un clima organizacional que motive la productividad y la innovación que viene del Talento Humano de la entidad.
2. Capitalizar aprendizajes sociales derivados de la emergencia del Covid-19, en los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad, sus familias, los equipos de trabajo y en general nuestra doble relación como servidores y ciudadanos.
3. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los



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

aspectos deportivo, recreativo, cultural y de promoción de la salud y prevención de la enfermedad de los trabajadores y su grupo familiar.

4. Brindar espacios, herramientas que motiven a los empleados a lograr que su desempeño sea eficiente y fortalezca el sentido de pertenencia institucional.
5. Fortalecer la apropiación de los 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.
6. Implementar los incentivos y que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los empleados.

6. 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.

7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

Con el fin de formular un Programa de Bienestar Social e Incentivos que tenga en cuenta las necesidades del Talento Humano, se realizó el diagnostico utilizando como base los instrumentos e información de las entidades públicas, esta herramienta es utilizada mediante formulario google forms, la cual permite medir la percepción de los servidores públicos con respecto a las necesidades de Bienestar para la vigencia 2022.





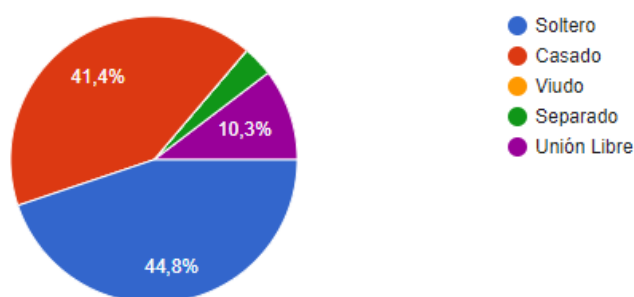
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

Se contó con los resultados de las preferencias e intereses de los servidores públicos, obtenidas a través de la encuesta realizada la cual fue diligenciada por 29 servidores lo que equivale al 83% de la planta de personal.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

1. Estado civil

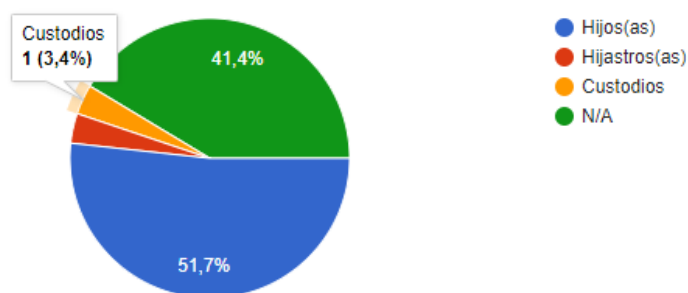
29 respuestas



Los resultados nos indican que el 44, 8% se encuentra soltero, el 41,4% casado, 10.3% unión libre, 3,4% separado.

2. ¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted?

29 respuestas



En la siguiente grafica observamos que el 51, 7% tiene hijos, el 3,4% tiene hijastros y custodios y el 41,4% contesto N/A.

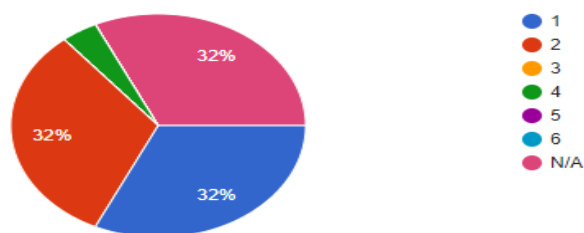




PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

3. Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependen económicamente de usted. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

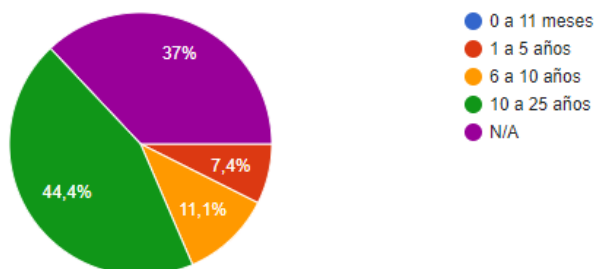
25 respuestas



El número de hijos que tiene los servidores es, 32% uno (1) hijo, 32% dos (2) hijos, el 4% cuatro (4), y el 32% contestó N/A.

4. Seleccione en qué rango de edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

27 respuestas



El rango de edad en que se encuentran los hijos de los servidores es; 44,4% de 10 a 25 años, 11,1% de 6 a 10 años, 7,4% de 1 a 5 años, el 37% contestó N/A.

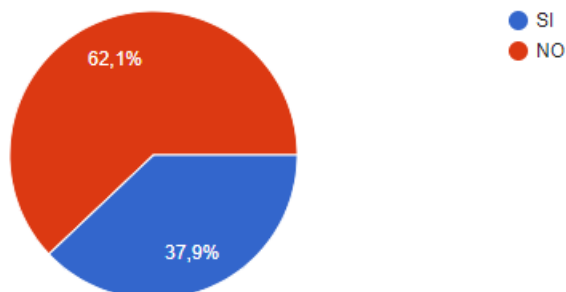




PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

5. ¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia). *Finalidad realizar ferias de vivienda con el Fondo Nacional del Ahorro u otras entidades.

29 respuestas

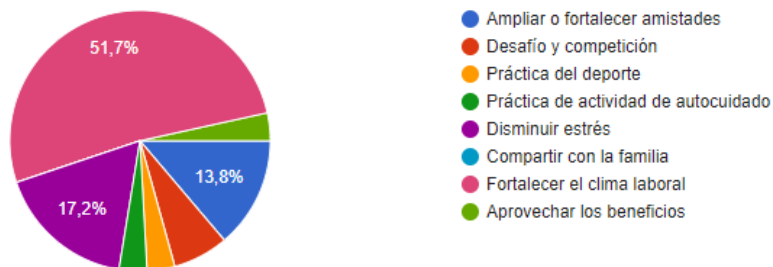


De acuerdo a la gráfica el 62, 1% no cuentan con casa propia, el 37,9% tienen vivienda propia.

NIVEL PERSONAL

6. ¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?

29 respuestas



Ante la pregunta orientada a determinar el grado de interés de los servidores públicos por participar en las actividades de bienestar se evidencia que el 51,7% lo motiva el fortalecer el clima laboral, 17,2% por disminuir el estrés, 13,8% compartir con la familia, el 6,9% desafío y competición.



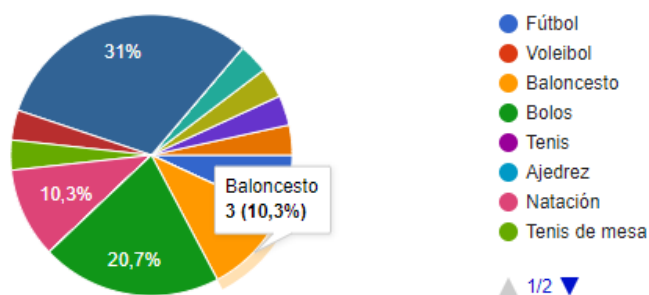


PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar?

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

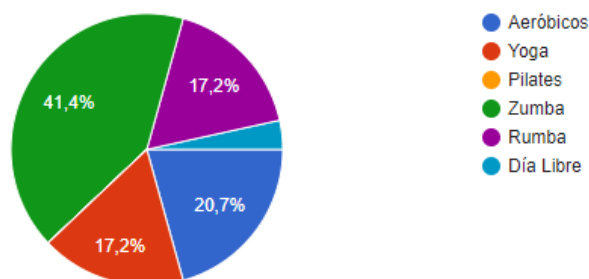
29 respuestas



Las actividades deportivas de mayor preferencia por los servidores son; rana con un 31%, bolos con un 20,7%, natación 10,3%, baloncesto 10,3%.

ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO

29 respuestas



De acuerdo a la gráfica observamos que las actividades de autocuidado que son de mayor preferencia por los encuestados son; zumba con un 41,4%, aeróbicos 20,7%, rumba y yoga 17,2%.



Actividades culturales

27 respuestas

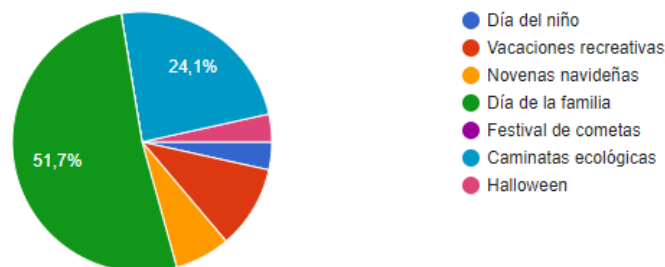


Las actividades culturales preferidas por los servidores son, 59,3% tardes de viernes, (tertulias, cuenteros, cine foros, karaoke), 18, 5% talleres de manualidades, 14, 8% Danzas.

NIVEL FAMILIAR

8 ¿Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?

29 respuestas



El 51,7 % de los encuestados prefiere disfrutar del día de la familia, el 24,1% celebrar el día del niño, el 10,3% vacaciones recreativas.



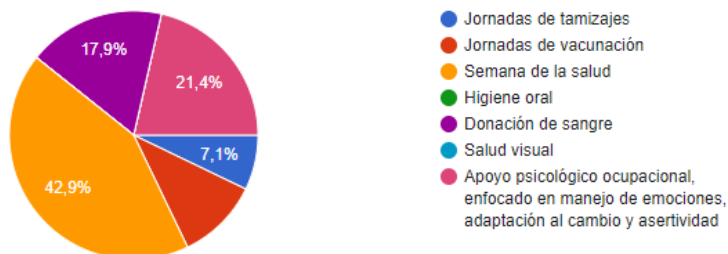


PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

9 ¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud?

28 respuestas



Las jornadas de Promoción y prevención de la salud con mayor preferencia son; 42,9% semana de la salud, 21,4% apoyo psicológico ocupacional, 17,9% donación de sangre, 7,1% jornadas de tamizajes.

10 ¿Qué otras sugerencias tiene en materia de Bienestar para mejorar la gestión?

7 respuestas

Área, espacios y tiempos lúdicos que propendan por la creatividad y el des estrés

Ninguna

Continuar con las pausas activas


Que las actividades se programen de forma tal que podamos asistir todos los funcionarios

Mejorar los espacios donde los trabajadores toman la alimentación y el almuerzo. disponer de un lugar tranquilo de descanso.

Actividades de formación para fortalecer habilidades extra laborales

Jornadas de aseo para la NLB entre todos



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

8. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

El Plan de Bienestar e Incentivos 2022 se enfocará en los resultados obtenidos mediante la encuesta, lo cual permitió con información relevante en cuanto a las necesidades de bienestar de los servidores, de igual forma 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, deportiva, de autocuidado, culturales, equilibrio de vida, liderazgo en valores, entorno físico, actividades en familia, entre otras; 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:

9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos 2022, con el fin de establecer ejes de intervención transversal se alinean con las actividades propuestas en el PIC 2022 y Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y de acuerdo a lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”, permitiendo adaptarnos de manera eficiente al cambio, contando con servidores públicos con un nivel mayor de bienestar, desarrollo y compromiso, logrando generar una mayor productividad.



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

cinco (5) ejes que componen el programa Nacional de Bienestar:

1. Equilibrio psicosocial: Compromiso con la calidad de vida de los servidores y sus familiares, generando actividades y acciones tendientes a reducir o aminorar la vulnerabilidad y fortalecer las capacidades de afrontamiento a los cambios que han surgido por la contingencia actual que estamos atravesando.

2. Salud mental: Promueve el estado de bienestar de los servidores, generando acciones de promoción que orientan a lograr organizaciones saludables, en donde se involucran cambios en valores, actitudes y comportamientos, cambios en la cultura de la organización logrando adaptación a las circunstancias que cambian, encaminar acciones para el fomento de la actividad física, alimentación saludable y de esta manera promover estilos saludables.


3. Convivencia social: Proporcionar un clima grato de trabajo otorgando énfasis a la identidad entre en trabajador y la empresa, dentro de este eje se incluyen estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.

4. Alianzas interinstitucionales: Generar actividades coordinadas institucionalmente, celebrar convenios satisfaciendo actividades de los servidores, consolidar redes de intercambio que permitan generar crecimiento y desarrollo en las organizaciones.

5. Transformación digital: Facilitar el acceso a herramientas tecnológicas, generando actividades digitales con el fin de capacitar a los servidores en el manejo de aplicaciones formando una cultura digital para el bienestar de los colaboradores, siendo este un eje transversal permite generar retos y desafíos, aplicar competencias digitales y nuevas tecnologías en los procesos, adaptar métodos de trabajo y estrategias al nuevo ecosistema digital en el que es tan relevante la supervivencia como la flexibilidad, el dinamismo, la innovación o la competitividad.

Teniendo expuesta la información anteriormente, se desarrollarán las siguientes actividades dentro del Plan de Bienestar e Incentivos 2022.



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

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 a desarrollar:

1. Diseño, documentación y aplicación de encuesta de percepción de la cultura organizacional de los empleados.
2. Seguimiento al Plan de Intervención de acuerdo al instrumento aplicado.
3. 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.
4. Desarrollar jornadas de interiorización con los trabajadores para promover y fortalecer los valores institucionales.

Es importante generar actividades que den tiempo necesario para reflexionar al respecto, la felicidad de los servidores es posible y depende de la capacidad de percibir y valorar todo lo positivo que hay en la vida de cada uno, por eso para este 2022 se seguirá fortaleciendo en lo relacionado 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. Para la vigencia 2022 se continuará desarrollando actividades y estrategias con el fin de gestionar una cultura organizacional que impacte y posicione a la empresa.

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



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

Salario Emocional

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 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.

Tres días por matrimonio

- ❖ Todo servidor publico que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, a elección del servido en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración.



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

- ❖ El servidor público debe informar la situación a su jefe inmediato dentro de los treinta (30) días de anticipación y presentar dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio, se debe allegar los soportes documentales a la oficina de talento humano para anexar a la historia laboral.

Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos menores

- ❖ En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social, a los servidores públicos se les otorgará los permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad, hasta por cuatro (4) horas de permiso laboral.
- ❖ Estos permisos deben estar debidamente justificados y para control de asistencia se deberá informar por escrito a la Oficina de Talento Humano, con los soportes correspondientes con el formato establecido en el procedimiento.


Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos

- ❖ La entidad concede a los servidores públicos hasta (4) horas de permiso laboral remunerado por bimestre a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as), siempre que presenten los soportes del caso.
- ❖ Este permiso lo concede el superior jerárquico y debe remitirse por escrito a la Oficina de Talento Humano, con los soportes pertinentes, con el formato establecido en el procedimiento

Incentivo uso de la bicicleta

Dando cumplimiento al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016, se incentiva el uso de la bicicleta por parte de servidores públicos que laboran en la Nueva Licorera de



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

Boyacá, con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, así:

a. Los servidores(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.

b. Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.

c. Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.

d. Los servidores públicos beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.


Jornada Semestral Laboral

- ❖ Conforme con las medidas de protección de la familia, se otorgará a cada servidor de la entidad un día de no trabajo remunerado cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este tiempo de labor es sin perjuicio de acordar horario laboral complementario.
- ❖ Este permiso lo concede el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá remitirse por escrito a la Oficina de Talento Humano.

Espacios de diversión

- ❖ Se otorgará a los servidores de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, un "espacio de diversión" de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos(as) y afianzar lazos afectivos con los menores.
- ❖ Este espacio se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato. Esta concertación debe ser enviada por escrito a la Oficina de Talento Humano, con el formato establecido en el procedimiento.



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

Tiempo Diligencias Personales

- ❖ El trabajador podrá hacer uso de cuatro (4) 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.

Jornadas especiales

La Nueva Licorera de Boyacá, podrá ofrecer flexibilidad temporal en el cumplimiento de la jornada laboral, en fechas especiales; conforme con las necesidades de 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 individuales de servicios con entidades promotoras, con las cuales la NLB tiene servicios.

Coordinar Empresas actividades tendientes a proporcionar bienestar a los servidores, a través de los diferentes servicios y planes que se tiene para el talento humano de la Entidad.

Trabajo en equipo colaborativo

Se otorgará incentivos al mejor equipo de trabajo, en el desarrollo de proyectos que generen un valor agregado a la Entidad en las áreas estratégicas, misionales y administrativas para reconocer la innovación y la creatividad de los servidores públicos, el impacto de los resultados del proyecto en el quehacer de la entidad, así como el trabajo en equipo.



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

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.

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, cultural

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

- ❖ Rana
- ❖ Bolos
- ❖ Natación
- ❖ Baloncesto
- ❖ Participación juegos internos e inter empresas

Actividades de autocuidado

- ❖ Zumba



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

- ❖ Aeróbicos
- ❖ Yoga
- ❖ Rumba

Actividades Culturales

- ❖ Tardes de viernes (tertulias, cuenteros, cine foros, karaoke)
- ❖ Talleres de Manualidades
- ❖ Danzas
- ❖ Pintura

Actividades en familia

- ❖ Celebración día de la familia
- ❖ Caminatas ecológicas
- ❖ Vacaciones recreativas para los hijos de los servidores, edad entre los 6 y 12 años

Jornadas de Promoción y Prevención de la Salud

- ❖ Semana de la salud
- ❖ Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad
- ❖ Jornadas de tamizaje


Actividades recreativas

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

Incentivos

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, (en cumplimiento al decreto 1567 de 1988) los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y al mejor equipo de Trabajo.



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

La Nueva Licorera de Boyacá, desarrollará estrategias de reconocimiento, a los Servidores Públicos: por innovación, eficiencia, calidad y productividad, de tal forma que los motive e incremente su vocación de servicio, responsabilidad,

10. 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 Cien Millones de pesos M/cte. (\$100.000. 000.00)

11. EJECUCION Y SEGUIMIENTO AL PLAN

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.

12. Anexo – Cronograma De Actividades Del Plan de Bienestar e Incentivos 2022

