

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ELC 2023

PRÀCTICA ADMINISTRATIVA

SUBGERENCIA DE TALENTO HUMANO

EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA

ELC

ASESOR ADMINISTRATIVO

YOLANDA ROBAYO QUIROGA

ASESOR ACADÉMICO

JORGE ALBERTO BLANCO DUARTE

ESTUDIANTE

KAROL VALENTINA GAMBOA GUZMÁN

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP

SEDE CENTRAL BOGOTÀ

2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVOS	5
2.1 Objetivo General	5
2.2 Objetivos Específicos	5
3. ALCANCE.....	5
4. PROPOSITO.....	6
5. METODOLOGÍA.....	6
6. MARCO NORMATIVO	6
6.1 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG.....	9
7. MARCO CONCEPTUAL	11
<u>A.</u> Bienestar Laboral	11
<u>B.</u> Estímulos e Incentivos.....	11
<u>C.</u> La calidad de vida laboral.....	11
<u>D.</u> Bienestar Social.....	11
<u>E.</u> Servidores públicos.....	12
<u>F.</u> Incentivos	12
8. Responsables.....	12
9. Etapas de desarrollo	12
<u>A.</u> Evaluación y diagnóstico:	12
<u>B.</u> Diseño y formulación:	12
<u>C.</u> Seguimiento y evaluación:	12
Etapa Evaluación y diagnóstico	12
10. SISTEMA DE RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS DE LA ELC 2022	13
10.1 Diagnóstico de necesidades.....	13
10.1.1 Caracterización de los servidores de la entidad	13
10.2 Diagnóstico Programa de bienestar social e incentivos ELC 2022.....	13
10.2.1 PROGRAMA DE RECONOCIMIENTOS POR AÑOS DE SERVICIO	13
10.2.2 MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL - 30 DE MARZO 2022.....	14
10.2.3 PROGRAMA DE RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS POR CUMPLEAÑOS - ACTIVIDAD DIARIA / MENSUAL.....	16
10.2.4 Socialización PROGRAMA SERVIMOS	17
10.2.5 CLUB DE LA BICI ELC 2023	18
10.2.6 CONMEMORACIÓN FECHAS ESPECIALES.....	18

<u>A.</u> DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER - 8 de marzo	18
<u>B.</u> DIA INTERNACIONAL DEL HOMBRE - 22 de marzo	19
<u>C.</u> Reconocimiento Día de la Madre - 7 de mayo de 2022	20
10.2.7 CAMINATA ECOLÓGICA - 11 DE JUNIO de 2022	20
10.2.8 Día del servidor público - 28 de junio de 2022	21
10.2.9 Vacaciones recreativas - 28 de junio al 1 de julio de 2022	22
10.2.10 PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS - CHAQUETAS - 20 de septiembre de 2022.....	23
10.2.11 Reconocimiento por su destacada participación en programas de bienestar social	23
<u>A.</u> Viaje a Cartagena 14,15 y 16 de mayo de 2022.....	24
10.2.12 Desvinculación laboral asistida – 21 de septiembre.....	24
10.2.13 Semana de la salud – 28, 29 y 30 de septiembre.....	24
10.2.14 Día de la Familia Licorera – Multiparque 1 de Octubre de 2022.	25
10.2.15 Olimpiadas Deportivas - 7 de octubre de 2022	26
10.2.16 Reconocimientos e incentivos con participaciones en conciertos.....	29
10.2.17Actividades por desarrollar	30
10.3 Conclusión PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022.....	30
Etapa Diseño y formulación.....	31
11. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2023	31
11.1 Resultados y análisis encuesta necesidad de bienestar 2023.....	31
11.1.1 Focalización población.....	31
11.1.2 Programas y actividades de interés.	33
11.1.3 Dimensiones bienestar.....	34
11.1.4 Novedades e intereses	37
11.1.5 PQRS (Peticiónes, Quejas, Reclamos y Sugerencias)	37
11.1.6 Análisis Resultados	38
11.2 Presupuesto.....	38
12. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023.....	38
12.1 Área de Protección y servicios sociales	39
12.2 Área de calidad de vida laboral	39
13. ANEXOS	41
Cronograma Programación actividades de Bienestar Social.....	41
14. BIBLIOGRAFIA	42

1. INTRODUCCIÓN

La Empresa de Licores de Cundinamarca guiada por los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), busca promover el desarrollo integral de su capital humano, convirtiéndose en su objetivo principal. Es por esto que desde la Subgerencia de Talento Humano y basándose en las directrices de la Gerencia se estructuran e implementan las estrategias para mantener un ambiente laboral saludable, que promueva el sentido de pertenencia y de felicidad entendida como la búsqueda de la realización de sus sueños , a partir de los sentimientos de plenitud y satisfacción.

En el marco de la Administración Pública es de vital importancia velar por el bienestar de los servidores de lo público, es así como esta define que “los programas de Bienestar Social, pretenden mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias. Así mismo, fomentar una cultura organizacional que promueva un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana por parte de los servidores en la entidad” (DAFP, 2022)

Es así como la calidad de vida laboral y el ambiente organizacional son pilares fundamentales dentro de la Empresa de Licores de Cundinamarca (ELC), ya que se busca generar efectos positivos que impacten en el sentido de pertenencia de los colaboradores de la empresa, todo esto sustentado en el sistema de estímulos de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 que tienen como objetivo contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos desde el marco de la gestión estratégica del talento humano.

En atención a la transformación que demanda el bienestar de los trabajadores en el mundo actual y con el fin de ofrecer programas de bienestar que garanticen la calidad de vida laboral, el Departamento Administrativo de la Función Pública establece la necesidad de formar servidores 4.0 para que hagan parte de entidades inteligentes. Es así como el DAFP apoyado en Peter Senge determinan que “Las organizaciones inteligentes deben enfocar su desarrollo en diferentes disciplinas como (dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico), es decir organizaciones que aprenden y su baluarte principal son los individuos” (DAFP, 2020)

Por tales motivos los programas de bienestar social e incentivos de la ELC, buscan generar un entorno laboral adecuado, mediante el desarrollo de Programas de Bienestar Social e Incentivos que fortalezcan la cultura organizacional y el desarrollo integral de los servidores públicos, ayudando al mejoramiento del nivel de vida del trabajador y el de su familia, logrando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor público con la Entidad.

Por lo anterior, para el 2023, el programa de Bienestar Social de la ELC, tiene como objetivo adelantar actividades que promuevan el bienestar íntegro de los servidores públicos vinculados a la entidad y en consecuencia la Subgerencia de Talento Humano como parte de los procesos de apoyo, anualmente diseña, estructura, implementa y ejecuta planes de bienestar con el fin de propender por un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Todo lo anterior y alineado con el plan estratégico de la ELC “liderando el mercado colombiano de bebidas con sostenibilidad, productividad y compromiso social para el desarrollo del departamento 2020 – 2023” (Plan de acción ELC, 2021) se plantean objetivos institucionales y se crean estrategias que buscan satisfacer e incrementar los índices de cobertura y participación en las actividades de bienestar para la vigencia 2022.

1. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Promocionar el desarrollo integral de los servidores públicos de la Empresa de Licores de Cundinamarca, con énfasis en el mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de los trabajadores y sus familias, mediante el diseño e implementación de programas de bienestar e incentivos. Encaminados a mejorar el equilibrio entre trabajo y vida personal, generando mayores niveles de satisfacción, motivación, eficacia, eficiencia, efectividad, así como sentido de pertenencia con la entidad.

2.2 Objetivos Específicos

- Fomentar espacios en los que se fortalezca la identidad y el sentido de pertenencia.
- Promover hábitos de vida saludable, a partir de la integración de los funcionarios, sus compañeros de trabajo y sus familias a través de actividades recreo-deportivas.
- Mantener y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y de su núcleo familiar fomentando el respeto, la tolerancia, el compromiso y el servicio de calidad al ciudadano.
- Desarrollar actividades que desarrollen la mente, el cuerpo y la emoción.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención y construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores de manera conjunta con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Diseñar programas que conlleven a la mejora continua de la salud física y mental de los colaboradores de la Empresa.
- Crear estrategias para fortalecer el clima organizacional, basada en la cultura de servicio, valores institucionales para incrementar el sentido de pertenencia a la Entidad.

2. ALCANCE

Las actividades contempladas en el Plan de Bienestar 2023, está direccionado a todos los colaboradores que hacen parte de la Empresa de Licores de Cundinamarca.

3. PROPOSITO

Efectuar las actividades contempladas en el programa de Bienestar social e Incentivos de la ELC 2023, de acuerdo con las necesidades e intereses de los servidores, teniendo en cuenta las transformaciones que demanda el bienestar laboral de los colaboradores.

4. METODOLOGÍA

Para ejecutar el programa de bienestar social e incentivos de a ELC 2023, se desarrollarán actividades,

Teniendo en cuenta tres modalidades:

1. Mediante un trabajo colaborativo con la caja de compensación COLSUBSIDIO.
2. El desarrollo de contratos con presupuesto de la entidad destinado para el bienestar de los funcionarios.
3. Posterior al desarrollo de cada actividad, se aplicará un instrumento de evaluación que se manejará a través de la herramienta Forms, que nos permita implementar una mejora continua en el desarrollo del plan de bienestar, buscando con esto elevar el nivel de satisfacción de los asistentes.

5. MARCO NORMATIVO

El Plan anual de Bienestar 2023 de la Empresa de Licores de Cundinamarca se estructura teniendo en cuenta la normatividad vigente registrada a continuación:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto 1083 de 2015	Reglamenta los programas de capacitación y bienestar social. Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social. Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.
Ley 1567 de 1998	Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
Ley 909 de 2004	Establece el deber de las Entidades públicas de implementar programas de bienestar e incentivos
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley <u>1361</u> de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Ley 734 de 2002	Establece que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Constitución política 1991	Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
Ley 100 de 1993	Seguridad Social Integral.
Ley 489 de 1998	Artículo 26: Estímulos a los servidores públicos.
Guía de estímulos para los servidores públicos	Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 2018.
Programa Nacional de Bienestar: “Servidores saludables, entidades sostenibles”.	Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 2020.
Ley 1221 de 2008	“Por el cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”
Ley 1960 de 2019	El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Elaboración Propia.

Las normas vigentes, que reglamentan y orientan el “Sistema de Estímulos” son el Decreto-Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 4661 de 2005, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017 y las respectivas normas que los modifiquen.

El Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los servidores públicos, el cual está integrado por dos grandes programas: Bienestar Social e Incentivos. El primero comprende, así mismo, dos grandes áreas, que son Calidad de Vida Laboral y Protección y Servicios Sociales. El segundo programa está dirigido a otorgar incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios, y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

La Ley 909 de 2004, en su párrafo del 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 la desarrollen.

El Decreto 1083 de 2015 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998 así:

Bienestar Social, que comprende:

A. Protección y Servicios Sociales, a través de los siguientes programas:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- 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.
- 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.

B. Calidad de Vida Laboral, a través de los programas de:

- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programas de incentivos

La Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del Artículo 33, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como: vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

El Decreto 1083 del 26 de marzo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública, orientado a la racionalización y simplificación del ordenamiento jurídico, recopila la normatividad del sector de Función Pública. En Título 10 Artículo 2.2.10.8 establece que 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.

La Ley 1857 de 2017, por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones, con la cual se debe facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la se pueda compartir con la familia.

6.1 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

En este punto es importante tener en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en su Política de Gestión Estratégica del Talento Humano la cual exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Siendo necesario desarrollar, como lo indica el manual operativo del MIPG, las siguientes etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

Etapas 1: Disponer de información: Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada con el fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente: – Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación. – Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros. – Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros. – Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Etapas 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH): Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es contar con un diagnóstico. Para ello, se utiliza una herramienta denominada Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con el resultado arrojado en la aplicación de dicha Matriz, se identifica el nivel de madurez a saber;

Básico Operativo: se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive se requiere gestión para cubrir estos requisitos.

Transformación: se adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque se tiene margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo. Consolidación: implica que se tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH, y adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En este nivel la GETH ya hace parte de la cultura organizacional.

Por otra parte, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH. Las rutas son las siguientes:

1. **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos: Cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: Programas de bienestar e incentivos, inducción y reinducción, clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, promoción y prevención de la salud, trabajo en casa, ambiente físico.
2. **Ruta del Crecimiento:** liderando talento: Esta ruta dice que el rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, trabajo en equipo, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
3. **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos: el MIPG expone que el cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, cambio cultural, e integridad.
4. **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar

que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

5. **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento: Un aspecto de gran relevancia para una GEHT es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

6. MARCO CONCEPTUAL

Bienestar Laboral

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad (Ministerio de educación Colombia, 2022).

Estímulos e Incentivos

Son todas las medidas planificadas, que motivan a los servidores a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor (Ministerio de educación Colombia, 2022).

La 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; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales (DAFP, 2012).

Bienestar Social

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia,

efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (DAFP, 2021).

Servidores públicos

El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Incentivos

Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (DAFP, 2007).

7. Responsables

Será responsabilidad del Grupo de Bienestar perteneciente a la subgerencia de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos de la Empresa de Licores de Cundinamarca.

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y realizar su respectivo seguimiento y evaluación del programa; se contará con la participación activa de los servidores de la ELC.

8. Etapas de desarrollo

Dentro del programa de bienestar e incentivos de la Empresa de Licores de Cundinamarca, y a partir de su formulación para la vigencia 2023, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- A. *Evaluación y diagnóstico:* Se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, estímulos e incentivos de la vigencia 2022, lo cual nos permitirá identificar nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.
- B. *Diseño y formulación:* con la información recolectada, se llevará a cabo el análisis y detección de necesidades y oportunidades, la cual será la base para la formulación del programa de bienestar social, estímulos e incentivos ELC de la vigencia 2023.
- C. *Seguimiento y evaluación:* Se llevará a cabo la identificación del grado de satisfacción y participación de los servidores de la ELC en cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos.

Etapas Evaluación y diagnóstico

9. SISTEMA DE RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS DE LA ELC 2022

10.1 Diagnóstico de necesidades

Para estructurar el diagnóstico de necesidades para el 2023, se aplicó las indicaciones de la Guía de Estímulos para los servidores públicos del DAFP que incluye:

- La caracterización de los servidores públicos de la Empresa
- La ficha diagnóstica de bienestar social laboral.
- Evaluación del programa de bienestar social e incentivos 2021

10.1.1 Caracterización de los servidores de la entidad

La cual es una herramienta que nos sirve para dar claridad sobre qué tipo de programas de bienestar o programas de incentivos son atractivos para los servidores y poder responder eficazmente a sus necesidades.

- La planta de personal activo está conformada por 53 hombres y 31 mujeres para un total de 84 trabajadores.
- La planta de personal en misión está conformada por 32 hombres y 16 mujeres para un total 48 trabajadores.
- La planta de contratistas está conformada por 18 hombres y 12 mujeres por un total de 30 trabajadores.
- La edad del personal que conforma la planta está entre los 17.8 a 72 años respectivamente.

Se relacionan todos los colaboradores de la Empresa, esto en razón a que hay programas que no implican erogación de presupuesto, son totalmente gratuitos y en ellos participan todos los que coadyuvan a la misión institucional de la ELC.

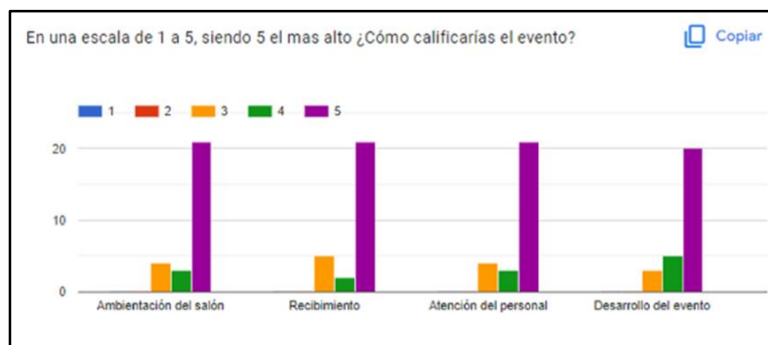
10.2 Diagnóstico Programa de bienestar social e incentivos ELC 2022

El diagnóstico es una herramienta metodológica que debe recoger y reflejar las novedades que se deben incluir en el programa de Bienestar Social, Estímulos en Incentivos de la Empresa de Licores de Cundinamarca año 2023. En razón a esto y para identificar la percepción y satisfacción de los empleados de la ELC frente a los planes y programas ofrecidos desde el área de bienestar social de la subgerencia de talento humano, se aplicaron diferentes encuestas a medida que se desarrollaba el programa del 2022.

El programa de Bienestar Social, Estímulos en Incentivos de la Empresa de Licores de Cundinamarca año 2022 es un elemento fundamental de estudio, análisis y evaluación que sirve como base fundamental para el diseño del programa que se implementará en el 2023.

10.2.1 PROGRAMA DE RECONOCIMIENTOS POR AÑOS DE SERVICIO

Este programa busca exaltar la labor del servidor público de la ELC por sus años de trabajo en la empresa, el cual día a día ha ayudado en el cumplimiento de los objetivos de la organización, reconociendo sus capacidades y aportes. Teniendo en cuenta esto, la Empresa de Licores de Cundinamarca organizó un evento de reconocimiento el cual obtuvo la siguiente percepción por parte de los trabajadores.



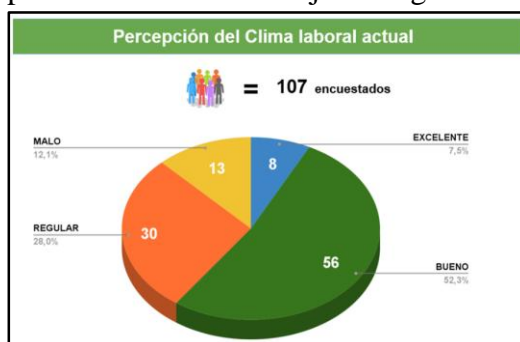
Elaboración Propia.

Como podemos observar en los resultados de la encuesta aplicada, esta actividad de reconocimiento fue altamente aceptada por los servidores públicos de la entidad. El desarrollo del evento, la atención al personal, el recibimiento y la ambientación del evento fueron oportunos para hacer sentir bien a los trabajadores de la ELC.



10.2.2 MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL - 30 DE MARZO 2022

Siendo un objetivo del programa de bienestar social e incentivos ELC 2002 la medición del clima organizacional, el área de bienestar le apostó a su medición y tratamiento. Esto con el fin de poder tomar medidas para mejorar la gestión del ambiente laboral y en consecuencia cuidar a los trabajadores de la empresa. La medición arrojó los siguientes resultados:



Elaboración Propia.

Los cuales se organizaron en un esquema para ayudar al análisis y manejo, el cual se muestra a continuación:



Es importante tener en cuenta que los resultados de la medición del clima organizacional 2022, se basaron en el apoyo y participación del grupo directivo, el cual desarrolló distintas reuniones por dependencia, en las cuales se detectó que 3 de estas requieran intervención del clima organizacional de manera prioritaria. Estas son la subgerencia financiera, la subgerencia técnica y la mesa directiva, las cuales manejan altos grados de estrés, mala comunicación y tensión laboral.

Con el fin de atender oportunamente esta problemática, la subgerencia de talento humano desde el área de bienestar social al trabajador programó 3 encuentros de mejora al clima organizacional, la cual busca mejorar el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación asertiva, el autoconocimiento y la auto reflexión. Estas se llevarán a cabo:

1. 24 de septiembre de 2022 con la Subgerencia Financiera.





2. 8 de octubre de 2022 con la Subgerencia Técnica.



10.2.3 PROGRAMA DE RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS POR CUMPLEAÑOS - ACTIVIDAD DIARIA / MENSUAL

Desde la subgerencia de talento humano y el área de bienestar social al trabajador, se busca reconocer a sus colaboradores en las fechas especiales con el fin de exaltar su desempeño dentro de la organización, y así poder generar espacios de motivación personal y laboral.

Es así como la Empresa de Licores de Cundinamarca en búsqueda de la felicidad y plenitud de los servidores de la entidad, ofrece dos grandes estímulos que han dado momentos inolvidables para cada uno de ellos.

a. Entrega Combos de Cine

La ELC hace entrega de 3 combos de alimentación y boletería a los trabajadores, los cuales pueden redimir en los cinemas Cine Colombia, esto con el fin de estimular los encuentros culturales en familia.



b. *Ponqué (Compartir por área)*

La ELC promueve espacios de diálogo y momentos de trabajo en equipo, pero también se preocupa por incentivar un buen ambiente entre los trabajadores. Es por esto que mensualmente en las áreas en las cuales se celebraron cumpleaños, se ofrece un compartir en el cual participen todos los colaboradores.



10.2.4 *Socialización PROGRAMA SERVIMOS*

Se socializo el programa "Servimos", el cual es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.



10.2.5 CLUB DE LA BICI ELC 2023

Para el 2023 la Subgerencia de Talento Humano como parte del proceso de motivación para el uso de la bicicleta como medio de transporte, realizó inscripciones y lleva reporte de los ingresos correspondientes. Igualmente se adelantó contacto con movilidad y se está realizando el cronograma de planificación para darle identidad y sentido de pertenencia a este grupo de trabajadores que serán embajadores de este proceso por parte de la Empresa de Licores de Cundinamarca.



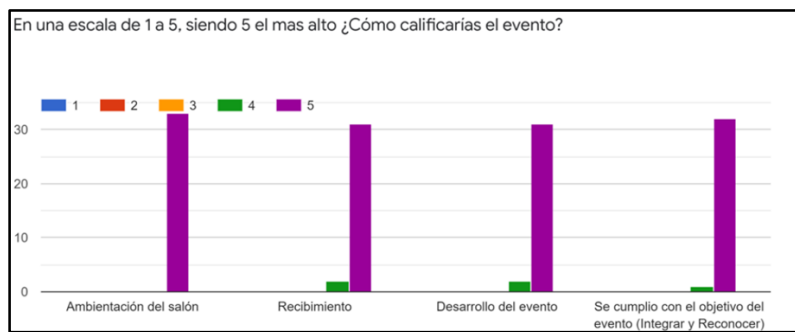
Es importante mencionar que al grupo de trabajadores que hagan parte del CLUB de la BICI ELC 2023, se les dotará con un uniforme e incentivos no monetarios, que estimularán su participación además de formar hábitos de vidas saludables y amigables con el medio ambiente.

10.2.6 CONMEMORACIÓN FECHAS ESPECIALES.

La Subgerencia de Talento Humano, siguiendo el programa de bienestar social e incentivos ELC 2022 contempló el reconocimiento de las fechas especiales como día de la mujer, madre, secretaria y el día del hombre y el padre, las cuales ameritan un reconocimiento en el cual participan todos los servidores de la Empresa de Licores de Cundinamarca. Es así como la ELC conmemora las siguientes fechas:

A. DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER - 8 de marzo

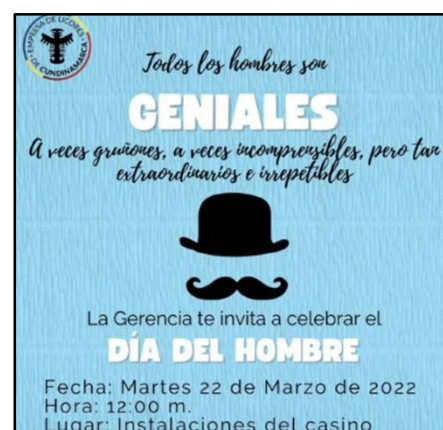
El reconocimiento a las mujeres pertenecientes al equipo de trabajo de la ELC, generó un espacio de disfrute en la mañana del 8 de marzo del 2022, esta estuvo llena de alegría por medio de la música, el diálogo y el reconocimiento.

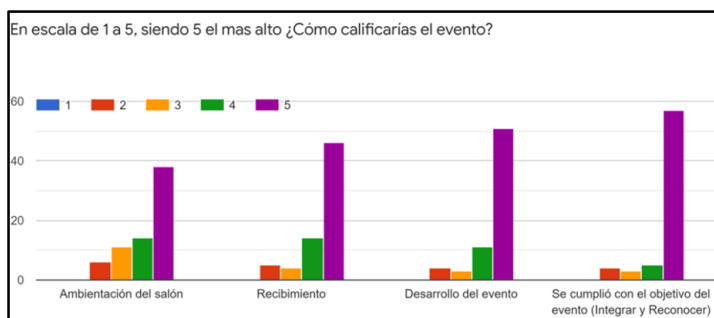


La encuesta de satisfacción del evento nos muestra que se logró cumplir el objetivo, hacer sentir reconocidas y felices a las trabajadoras ELC. La ambientación del salón, el recibimiento y el desarrollo del evento generaron un espacio que afianzó los lazos entre las servidoras.

B. DIA INTERNACIONAL DEL HOMBRE - 22 de marzo

El reconocimiento a los hombres pertenecientes al equipo de trabajo de la ELC, generó un espacio de disfrute en la tarde del 22 de marzo del 2022, esta estuvo llena de alegría por medio de la música, el diálogo y el reconocimiento.





La encuesta de satisfacción del evento nos muestra que se logró cumplir el objetivo, hacer sentir reconocidos y felices a los trabajadores ELC. La ambientación del salón, el recibimiento y el desarrollo del evento generaron un espacio que afianzó los lazos entre los servidores.

Elaboración Propia.

C. Reconocimiento Día de la Madre - 7 de mayo de 2022



Con el fin de exaltar las fechas especiales la ELC conmemora y felicita a las madres que hacen parte del equipo de trabajo.

D. Reconocimiento Día del padre - 26 de junio de 2022

Con el fin de exaltar las fechas especiales la ELC conmemora y felicita a los padres que hacen parte del equipo de trabajo.

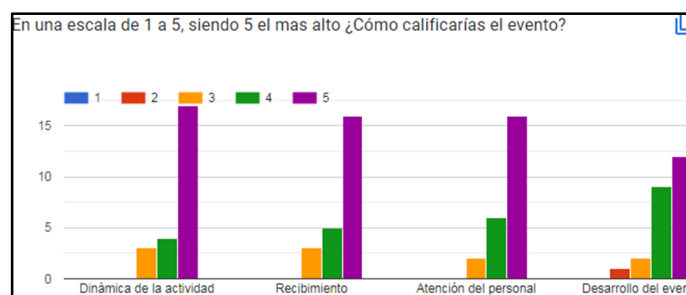


10.2.7 CAMINATA ECOLÓGICA - 11 DE JUNIO de 2022

La Caminata Ecológica fue una actividad de recreación pasiva, organizada y programada por el área de bienestar encabezada por la subgerencia de talento humano.



Los resultados de la encuesta dejaron el camino abierto para realizar más actividades relacionadas, se pueden observar a continuación:

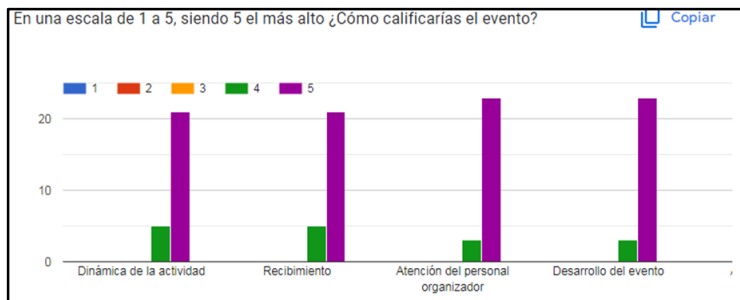


Elaboración Propia.

Al analizar los resultados arrojados por la encuesta podemos observar que tiene alta aceptación por parte de los empleados de la empresa, debemos tener en cuenta que para ser la primera actividad de esta índole, y más aún que fuese luego de retomar la presencialidad en las actividades fue una buena actividad de integración.

10.2.8 Día del servidor público - 28 de junio de 2022

La celebración del Día Nacional del Servidor Público materializa una iniciativa del programa de bienestar social incentivos 2022, la cual ha sido pilar fundamental dentro de la Empresa de Licores de Cundinamarca. Este día se conmemora la labor mediante la programación de actividades de capacitación y reflexión institucionales.



Elaboración Propia.

La encuesta de satisfacción del evento nos muestra que se logró cumplir el objetivo, hacer sentir reconocidos y felices a los trabajadores ELC. La ambientación del salón, el recibimiento y el desarrollo del evento generaron un espacio que afianzó los lazos entre los servidores.

10.2.9 Vacaciones recreativas - 28 de junio al 1 de julio de 2022

Programa en el cual se desarrollan actividades lúdico-recreativas, de actividad física y deportiva dirigidas a los hijos de los trabajadores de la Empresa de Licores de Cundinamarca.



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LICORES DE CUNDINAMARCA

Visita Granja Tenjo – martes 28 de junio

> Te gusto el escenario

> Te gustaron las actividades

> Te gusto la alimentación

Playland Titán + Cine – miércoles 29 de junio

> Te gusto el escenario

> Te gustaron las actividades

> Te gusto la alimentación

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LICORES DE CUNDINAMARCA

Valeria Aguirre

Visita Granja Tenjo – martes 28 de junio

> Te gusto el escenario

> Te gustaron las actividades

> Te gusto la alimentación

Playland Titán + Cine – miércoles 29 de junio

> Te gusto el escenario

> Te gustaron las actividades

> Te gusto la alimentación

Es importante tener en cuenta que el programa de vacaciones recreativas se realiza con niños de 7 a 14 años, por lo cual la evaluación de satisfacción se realizó por medio de una encuesta dinámica. En la cual los niños colorean unas caras que representan alegría, inconformidad o tristeza, el resultado fue favorable y los niños se sintieron

felices y plenos en la realización de las diferentes actividades.

10.2.10 PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS - CHAQUETAS - 20 de septiembre de 2022

La Empresa de Licores de Cundinamarca busca la plenitud del trabajador, sin embargo, esta debe ir acompañada del sentido de pertenencia que debe tener cada uno de ellos por la organización. Se busca fomentar un vínculo entre la ELC y sus colaboradores, para que así estos se sientan orgullosos de pertenecer a la licorera más grande de América Latina.



10.2.11 Reconocimiento por su destacada participación en programas de bienestar social

Para el área de bienestar social de la Empresa de Licores de Cundinamarca la participación activa de los trabajadores se convierte en el motor que impulsa el programa de bienestar social e incentivos ELC. Es por esto que aceptamos y reconocemos el arduo compromiso y entrega de los colaboradores para con las actividades a través de diferentes mecanismos.

A. Viaje a Cartagena 14,15 y 16 de mayo de 2022



La ELC reconoció el compromiso de los trabajadores de la Subgerencia Técnica, otorgándoles un viaje todo incluido a la ciudad de Cartagena DT. Ellos tuvieron la oportunidad de disfrutar el fin de semana del 14 al 16 de mayo, una actividad que les permite sentirse plenos e importantes para la organización.

10.2.12 Desvinculación laboral asistida – 21 de septiembre

Con el fin de orientar y apoyar al grupo de prepensionados de la Empresa de Licores de Cundinamarca, se diseñó un taller de autoconocimiento y valoración de la vida con la firma Serenity.

La ELC está comprometida con el proceso de transición de la etapa laboral a la jubilación, la cual busca generar espacios de integración, y reconciliación emocional, mental, económica y social. Buscando fortalecer la autoestima y la motivación, formulando un proyecto de vida para los años posteriores a la jubilación.



10.2.13 Semana de la salud – 28, 29 y 30 de septiembre.

Teniendo en cuenta la normatividad que nos aplica y de acuerdo con los objetivos para propender por la salud mental de los trabajadores, se estructuró la semana de la salud,

ofreciendo talleres de control y manejo del estrés, rumbo terapia, hábitos de vida saludable etc.

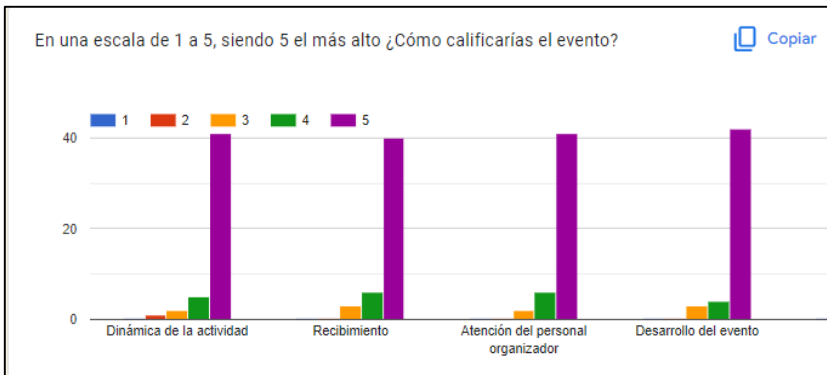


10.2.14 Día de la Familia Licorera – Multiparque 1 de Octubre de 2022.

Esta actividad fue diseñada para crear un espacio de los trabajadores con su familia, resaltando la importancia del aprovechamiento del tiempo libre en unión de su núcleo familiar.



Como se observa en las gráficas la satisfacción de los trabajadores fue excelente.



Las calificaciones marcan 5 en todos los aspectos del evento como es dinámica de la actividad, recibimiento, atención y cumplimiento del objetivo que integrar y compartir.

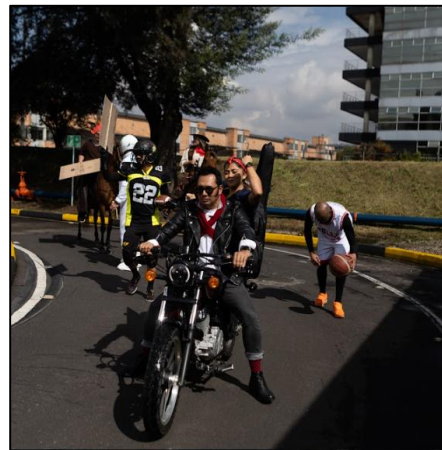
Elaboración Propia.

10.2.15 Olimpiadas Deportivas - 7 de octubre de 2022

Este programa se diseñó con el fin de integrar a los trabajadores con las diferentes áreas de la ELC de manera recreo deportiva. Se programaron las olimpiadas Néctar 2022 con una inscripción del 80% de los trabajadores en las disciplinas deportivas de tenis de mesa, rana, bolos, minitejo, billar, tiro al blanco y ajedrez. Se realizó la jornada inaugural el 7 de octubre. Se inició el desarrollo de las olimpiadas el 11 de octubre con la modalidad de tenis de mesa.

A continuación, se presenta registro fotográfico que sustenta las actividades mencionadas:







Entrega de camisetas por áreas para participación en torneos



a. Torneo de tenis de mesa masculino y femenino. (Se juega martes y jueves de 3:00 a 5:00 p.m.)



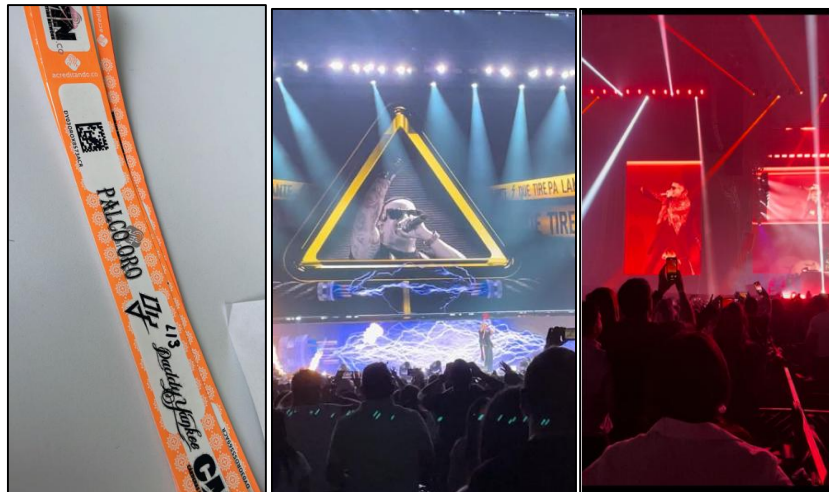
10.2.16 Reconocimientos e incentivos con participaciones en conciertos

La Gerencia de la Empresa de Licores de Cundinamarca como forma de reconocer la importancia del recurso humano, le da la oportunidad al personal de disfrutar con un integrante de su grupo familiar, la participación en conciertos como:

a. Silvestre Dangond



b. Daddy Yankee



10.2.17 Actividades por desarrollar

A la fecha falta por ejecutar:

- i. Aguinaldo navideño para trabajadores de la ELC e hijos (16 de Diciembre 2022)
- ii. Programa de integración fin de año (13 de Diciembre 2022)

10.3 Conclusión PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

A partir del análisis del programa de bienestar e incentivos 2022 se pude concluir:

- Para la Empresa de Licores de Cundinamarca es pilar fundamental velar por el bienestar integro de los trabajadores de la compañía. La Subgerencia de talento humano desde el área de bienestar social ha enfocado todos sus esfuerzos en generar mayores niveles de satisfacción en los colaboradores a partir de los diferentes programas y actividades.
- El programa de bienestar e incentivo a el trabajador de la Empresa de Licores de Cundinamarca ha sido construido con el fin de reconciliar la relación trabajo y vida personal. Es por esto que se abarcan distintas dimensiones del bienestar al trabajador, buscando una sana relación entre mente, cuerpo, vida personal y publica, espiritualidad y emociones.
- Los programas ofertados en el 2022 generaron altos niveles de satisfacción, esto se puede ver evidenciado en las diferentes encuestas evaluativas aplicadas a lo largo del desarrollo de este. La acogida, participación y aceptación de las actividades nos permite afirmar que estamos implementado un programa que es agradable para el trabajador ELC.
- Dentro del programa de bienestar social e incentivos ELC es primordial contar con actividades para disfrutar de manera personal, grupal y familiar. Es pensando en esto que se han estructurado distintas actividades para llegar a satisfacer todas las necesidades y espacios del trabajador.
- Se considera pertinente incluir espacios que fomenten el arte y la cultura, como talleres o clases de fotografía, danza y música.
- Tiene gran recibiendo por parte de los trabajadores, actividades y programas que vinculan directamente a los miembros de su familia. Es por lo anterior que se ve la necesidad de incluir más espacios en los cuales participe la familia del colaborador.

Etapas Diseño y formulación

10. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2023

Para la formulación del programa de bienestar e incentivos ELC 2023 la opinión de los trabajadores es pilar fundamental para identificar objetivamente los intereses, necesidades y novedades a incluir para la nueva vigencia.

La encuesta aplicada fue estructurada con preguntas cerradas de opción múltiple, dirigida a los servidores públicos y colaboradores de la ELC y su aplicación fue online.

Fecha de aplicación encuesta:	del 15 al 23 de septiembre de 2022	
Total, población encuestada:	111 trabajadores	108 servidores públicos de 111
Equivalencia	80 % del total de la planta: 160	

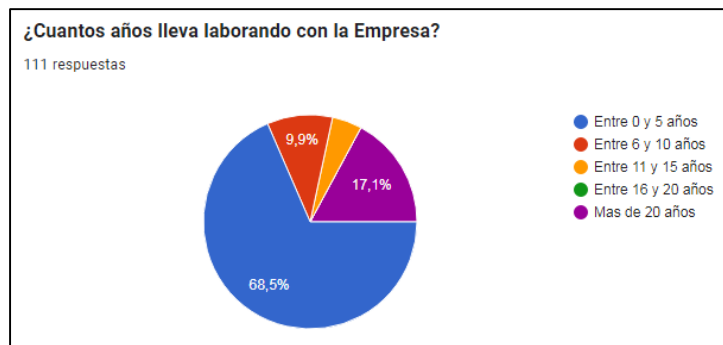
Elaboración Propia.

11.1 Resultados y análisis encuesta necesidad de bienestar 2023.

11.1.1 Focalización población

A continuación se mostraran los resultados e interpretación de la encuesta denominada “Bienestar social 2023”. La encuesta presentó ítems, relacionados con los programas desarrollados en el 2022, buscando conocer el grado de importancia que cada actividad

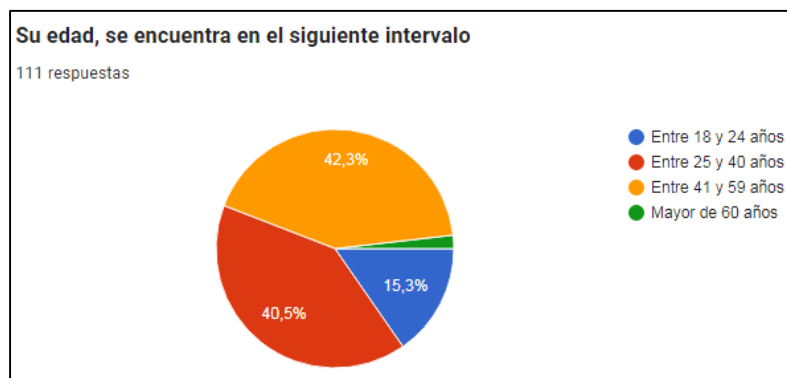
representó para los servidores públicos. Lo cual a su vez nos permitiría conocer el interés por las nuevas actividades que puedan hacer parte del Programa Anual de Bienestar para el 2023.



Elaboración Propia.

La Empresa de Licores de Cundinamarca cuenta actualmente con una planta de personal en la cual el 68,5% está vinculado entre 2 meses y 5 años, por otro lado un 9,9% está en el rango de 6 a 10 años, posteriormente el 4,5% se ubica entre los 11 y los 15 años de servicios, por último se puede evidenciar que el 17,1% lleva más de 20 años vinculados a la ELC.

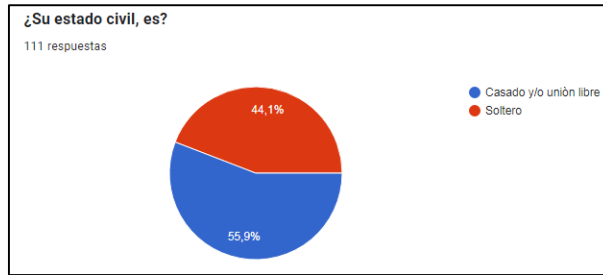
Es importante conocer esta información, para poder formular e implementar programas y actividades que se ajusten a las diferentes necesidades y gustos de los empleados. Puntualmente en este caso, para no generar repetitividad en las actividades, y programas a ofertarse, ya que si por más de 20 años no se da un proceso de modernización y actualización del programa de bienestar se generara una disminución en su participación.



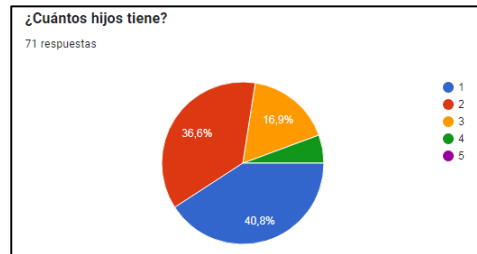
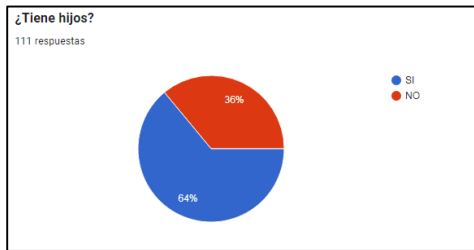
Elaboración Propia.

El rango de edades de la población objetivo está constituida de la siguiente manera; las personas entre 18 y 24 años representan un 15,3%, entre 25 y 40 ocupan un 40,5%, posteriormente la población entre 41 y 59 años son el 42,3%, para culminar el 1,8% restante corresponde a los mayores de 60 años.

La población vinculada a la Empresa de Licores de Cundinamarca es una población madura comprendida entre los 25 y los 59 años, dato importante dentro de la formulación el programa de bienestar ELC 203 ya que los datos demográficos marcan la tendencia de las propuestas de las actividades a realizarse en el plan.



Elaboración Propia.

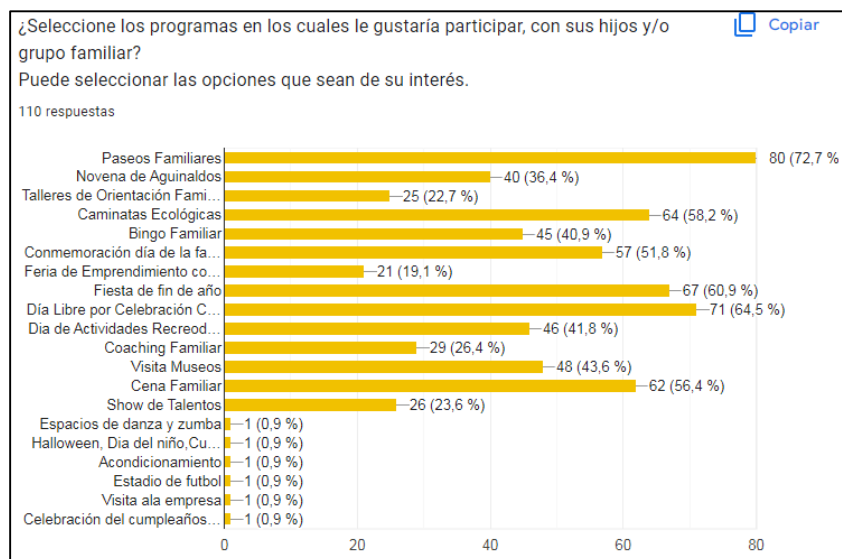


Elaboración Propia.

El 55,9% de los trabajadores de la ELC está casado y/o en unión libre, por otra parte el 44,1% se encuentra soltero. El 64% tiene hijos y el 36% restante no tiene hijos. Del personal que tiene hijos el 40,8% tiene 1, el 36,6% tiene 2, el 16,9% tiene 3 y el 5,6% tiene 4 hijos.

Conocer el estado civil y el número de hijos de los servidores públicos es un elemento fundamental, ya que dentro de la formulación del plan podemos incluir espacios para disfrutar en familia y fortalecer lazos. La Empresa de Licores de Cundinamarca está interesada en el bienestar íntegro del trabajo, por lo cual piensa y permite espacios de goce y disfrute entre los miembros de la familia.

11.1.2 Programas y actividades de interés.



Elaboración Propia.

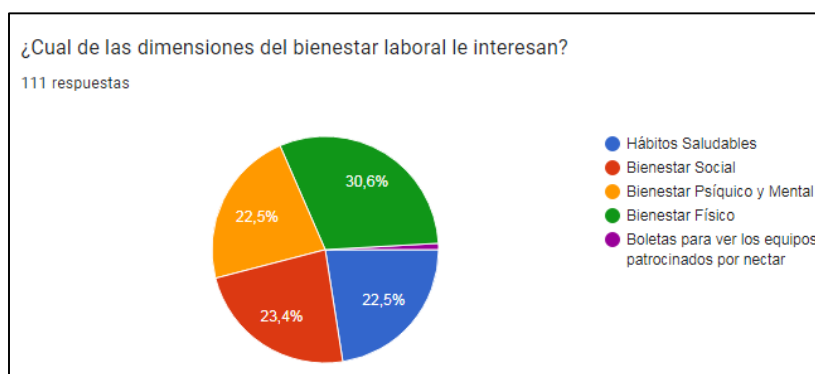
Para los trabajadores de la Empresa de Licores de Cundinamarca las actividades que deberían ser parte del programa de Bienestar e incentivos ELC 2023 son:

Nivel de importancia	Actividad	Votos	Porcentaje
ALTA	Paseo Familiar	80	72,7%
ALTA	Día Libre Celebración Cumpleaños	71	64,5%
ALTA	Fiesta de fin de año	67	60,9 %
MEDIA	Fiesta Fin de Año	67	60,9%
MEDIA	Caminata Ecológica	64	58,2%
MEDIA	Cena Familiar	62	56,4 %
MEDIA	Día de la Familia	57	51,8%
MEDIA	Visita Museos	48	43,6 %
MEDIA	Actividades Recreo Deportivas	46	41,8 %
MEDIA	Bingo Familiar	45	40,9 %
BAJA	Novena de Aguinaldos	40	36,4 %
BAJA	Orientación Familiar	25	22,7 %
BAJA	Feria de Emprendimiento	21	19,1 %
BAJA	Coaching Familiar	29	26,4%
BAJA	Show de Talentos	26	23,6%
BAJA	Danza y Zumba	1	0,09%
BAJA	Halloween	1	0,09%

Elaboración Propia.

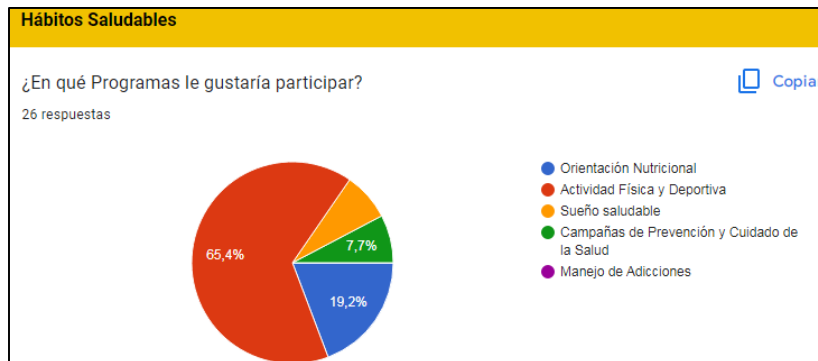
11.1.3 Dimensiones bienestar

Como un factor de innovación, en la formulación del Programa de Bienestar e Incentivos ELC 2023, se pretende llegar a cada una de las dimensiones del bienestar al trabajador. Es por esto que dentro de la encuesta se incluyen preguntas que nos ayudaran a poder lograr el objetivo.



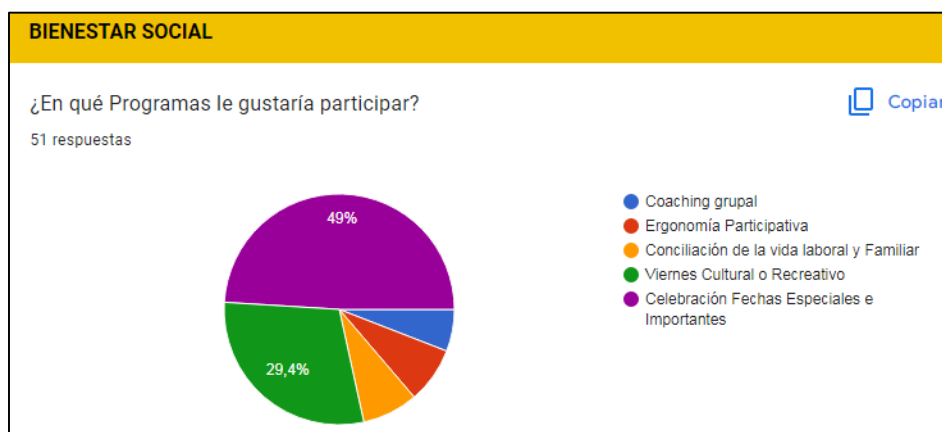
Elaboración Propia.

Inicialmente se preguntó a los trabajadores cuál de las diferentes dimensiones del bienestar les interesaba, lo cual nos permitió ver que el bienestar físico está dentro de sus predilectas con un 30,6% de votos, seguidos están el bienestar psíquico y mental junto con los hábitos de vida saludable con un 22,5% ambos.



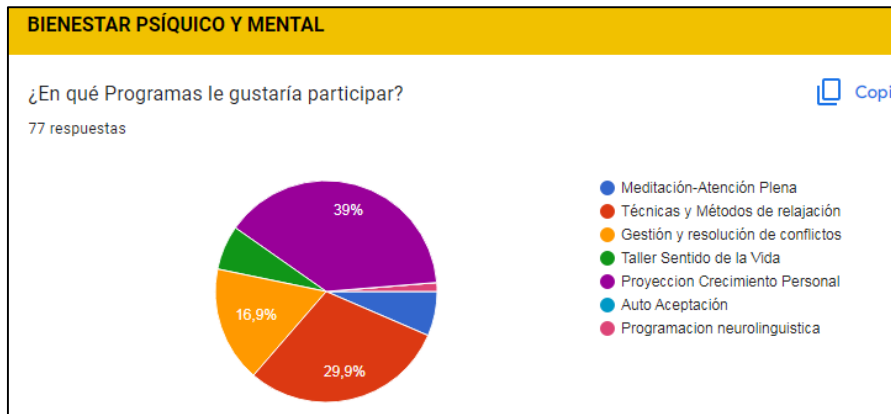
Elaboración Propia.

Dentro del componente “Hábitos Saludables” encontramos que el de mayor interés para los servidores públicos es el referente a la actividad física y deportiva con un 65,4%, seguido de orientación nutricional 19,2%, posteriormente se ubican las campañas de prevención y cuidado de la salud y sueño saludable con un 7,7%.



Elaboración Propia.

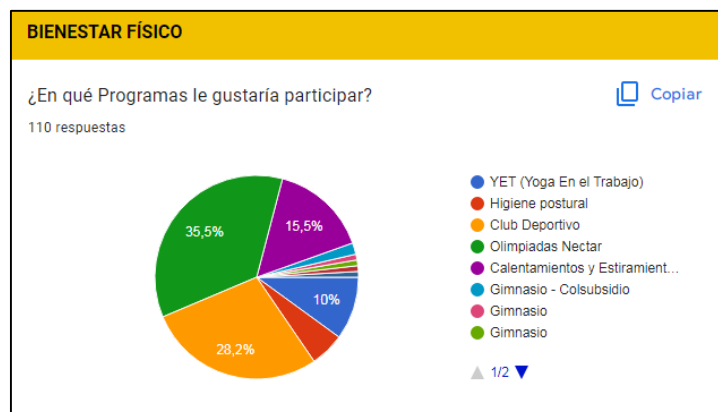
Los programas de “Bienestar social” en los que el personal de la Empresa de Licores de Cundinamarca se interesa son; Celebración de fechas especiales e importantes 49%, seguida de Viernes culturales y recreativos 29,4% , la conciliación familiar y ergonomía participativa representan un 7,8% respectivamente, por último se ubicó coaching grupal con un 5,9%.



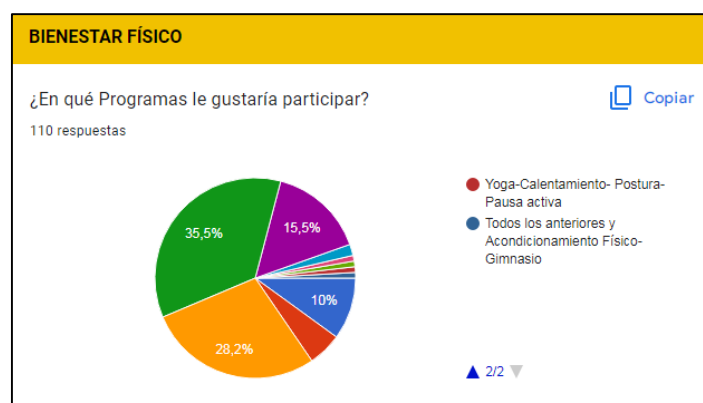
Elaboración Propia.

El “Bienestar psíquico y mental” juega un papel importante en el desarrollo de los individuos, es por esto que la Empresa de Licores de Cundinamarca junto a los trabajadores busca llegar a estas dimensiones del bienestar.

Podemos evidenciar que el 39% de los miembros vinculados a la ELC, se interesan por la proyección y el crecimiento personal, seguido de las técnicas y métodos de relajación con un 29,9%, posteriormente se encuentran los talleres de sentido de la vida y la meditación con un 6,5% respectivamente, por ultimo dentro de los intereses de los trabajadores está la programación neurolingüística con un 1,3%.



Elaboración Propia.



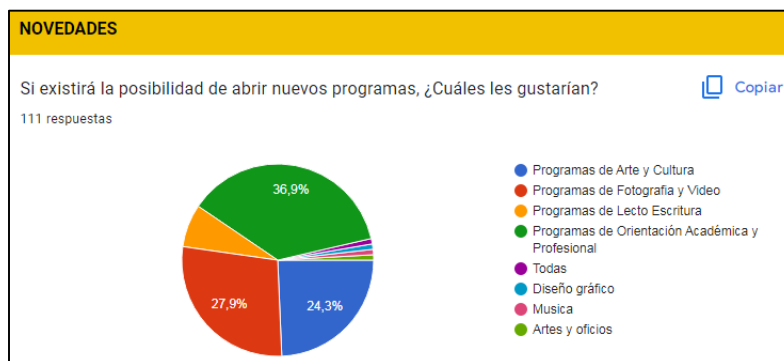
Elaboración Propia.

La Empresa de Licores de Cundinamarca se preocupa por el bienestar físico de los trabajadores y vela por fortalecer y cuidar los hábitos de vida saludables. Esto con el fin de evitar enfermedades y los efectos secundarios para la salud.

Los resultados de la encuesta nos permite evidenciar la afinidad de los trabajadores con las actividades propuestas para el Plan de Bienestar e Incentivos ELC 2023, es así como; las olimpiadas néctar cuentan con un 35.5%, seguido de la conformación de un club deportivo con un 28,2%, además de esto los calentamientos y estiramientos antes y después de la jornada son representan un 15,5%, el yoga en el trabajo o YET tiene un interés del 10%, por último el Gimnasio cuenta con un 4%.

11.1.4 Novedades e intereses

Para la construcción del Plan del Bienestar e Incentivos 2023 se propone llegar a nuevos espacios por medio de programas innovadores, que cuenten capten el interés y participación de los trabajadores ELC. Es por esto que la encuesta conto con una sección de novedades para escuchar a los empleados y así conjuntamente edificarlo.



Elaboración Propia.

Se puede observar que para los funcionarios sería de gran agrado incluir programas de orientación académica y profesional 36,9%, seguido de programas de fotografía y video 27,9%, además con un 24,3% los programas de arte y cultura tendrían gran afinidad para los trabajadores, por ultimo con un 7,2% se muestra interés por los programas de lectoescritura .

11.1.5 PQRS (Peticiónes, Quejas, Reclamos y Sugerencias)

Dentro de la encuesta utilizada para la construcción del Plan de Bienestar Social e Incentivos ELC 2023 se utilizó el Sistema de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (PQRS), herramienta que nos permite conocer las inquietudes y manifestaciones que tienen los trabajadores buscando fortalecer este y así seguir en el camino hacia la excelencia.

La cual nos arrojó de manera general los siguientes comentarios:

- a. Reactivar las actividades en el gimnasio.
- b. Salidas pedagógicas a climas cálidos.
- c. Fomentar actividades de trabajo en equipo entre áreas.
- d. Mayor variedad en la oferta de programas.
- e. Mayor cobertura, sin importar el tipo de vinculación.
- f. Actividades de reconocimiento por logros.
- g. Mayor inclusión del área operativa de la ELC, teniendo en cuenta tiempos y personal.

- h. Lograr incluir todas las dependencias de la empresa.
- i. Obsequiar boletas para los eventos deportivos.
- j. Apoyo al trabajador que se encuentra pasando por calamidades domésticas.
- k. Mejora en los premios e incentivos.
- l. Inclusión del grupo familiar, especialmente que se eliminen las restricciones de edad para los hijos de los trabajadores que deseen participar.
- m. Lograr consenso con los diferentes jefes y líderes de proceso para que se logre la participación de todos los empleados.
- n. Dar prioridad a la formación académica y profesional, además de fomentar los proyectos y emprendimientos de los trabajadores.
- o. Mayor frecuencia en las actividades.

11.1.6 Análisis Resultados

La encuesta de identificación de necesidades del Programa de Bienestar Social e Incentivos ELC 2023, nos permite conocer y entender las características diferenciales de los trabajadores para así poder llegar a generar niveles de satisfacción y participación altos.

Del análisis de estos resultados destacan:

- a. La población vinculada a la ELC en mayormente se encuentra vinculada en un rango de 2 meses y a 5 años, esto nos sirve para poder evaluar programas que quizá en el pasado se implementaron y no funcionaron por la participación de los empleados, además podemos buscar incluir nuevas propuestas que traiga el personal nuevo.
- b. La edad de la población está entre los 25 a los 60 años, por lo cual debemos buscar llegar de forma adecuada a ellos. Teniendo en cuenta que los programas se deben ajustar a estas características.
- c. Se deben realizar actividades familiares en las cuales se cuente con la participación activa de los miembros de la familia del trabajador, ya que los resultados nos muestran que cerca del 60% de ellos es casado y tiene hijos.
- d. Los programas familiares tienen alta demanda en especial; los paseos familiares que se esperan sean en clima cálido, la fiesta de fin de año, las caminatas ecológicas y las conmemoraciones de días especiales.
- e. Para el personal de la Empresa de Licores de Cundinamarca el bienestar físico es un componente fundamental dentro del Programa de Bienestar e Incentivos ELC 2023, dimensión del bienestar que amerita gran importancia ya que el sedentarismo está presente en el día a día de los trabajadores.
- f. Es importante incorporar elementos innovadores dentro del Programa de Bienestar e Incentivos ELC 2023, se ve la necesidad de incluir más espacios que fomenten la cultura, el arte, la fotografía y el video.

11.2 Presupuesto

El presupuesto asignado para el desarrollo de las actividades que hacen parte del programa de bienestar social 2023 es QUINIENTOS SESENTA Y OCHO MILLONES DE PESOS (\$568.000.0000) M/cte.

11. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

La Empresa de Licores de Cundinamarca tiene como objetivo desarrollar programas que se encaminen a mejorar el clima organizacional, para lo cual diseña actividades que promuevan y

mejoren las condiciones que permitan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, logrando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor público con la Entidad.

Para la Gerencia General mejor el clima organizacional en la Empresa de Licores de Cundinamarca es un objetivo fundamental a desarrollarse con el apoyo de la Subgerencia de Talento Humano, esto con el fin de lograr unos estándares óptimos de satisfacción.

Para el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos año 2023, se han tomado como referencia:

1. Los resultados de la medición de la satisfacción de las actividades año 2022.
2. Resultados del análisis del clima organizacional 2022.
3. Resultados de la encuesta de bienestar social aplicada en el mes de septiembre de 2022 que reflejan en gran medida las necesidades y las preferencias de los servidores públicos en las diferentes áreas.
4. La normatividad legal vigente que nos aplica en la administración del recurso humano.

12.1 Área de Protección y servicios sociales

Este componente está conformado por las necesidades de protección detectadas del funcionario y su familia y son fundamentales para la Empresa con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Para el desarrollo de este componente se adelantarán actividades:

- a. deportivas,
- b. recreativas y vacacionales,
- c. promoción y prevención de la salud, Se adelantarán actividades que llevan a los servidores públicos a participar en programas al espacio libre y de contacto con la naturaleza.
- d. Actividades de fortalecimiento de la cultura organizacional como: Escuelas de liderazgo (prevención de salud mental y física), Manejo de estrés y hábitos de vida saludable

12.2 Área de calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendientes a crear condiciones favorables para el trabajador, que puedan ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral y que repercuten tanto en la productividad de la Entidad como en el ambiente laboral de la institución. Este concepto gira en torno a dos ejes el clima laboral y la cultura organizacional.

En este sentido para la ELC es relevante dar prioridad a las siguientes actividades:

- a. Dar continuidad a las actividades de intervención en cada uno de los equipos de trabajo de la Empresa.
- b. Desvinculación laboral asistida – taller para pre pensionados

- c. Actividades de integración de fin de año y aguinaldo navideño (incluye empleados, personal en misión y sus hijos de cero a doce años.
- d. Actividades tendientes a buscar acercamiento con los servidores públicos en las diferentes circunstancias de su vida personal, familiar y profesional.
- e. Canasta sorpresa
- f. Día de la familia (actividad de integración o Combo cine familiar o salida restaurante o bingo)
- g. Souvenir día de cumpleaños
- h. Día dulce
- i. Reconocimientos por valores corporativos (servidor público integral)

Para el reconocimiento al servidor público integral con aprobación de la Gerencia conceder permiso remunerado de un (1) día que por su comportamiento demuestren las mejores calidades de servicio al cliente interno y externo. Este beneficio deberá disfrutar este beneficio a la semana siguiente de su reconocimiento.

Finalizado cada semestre en Comité Institucional de Gestión y Desempeño, cada jefe de oficina o subgerente, propondrá a un servidor de su equipo de trabajo, el cual considere que se destaque en la actitud de servicio y en sus actuaciones diarias, postulación que pondrá a consideración de los demás jefes, junto con quienes se decidirá la elección del beneficiario de cada proceso. La elección se realizará analizando los siguientes criterios:

1. Manifestación permanente del interés por cumplir las tareas asignadas.
2. Calidad de atención al usuario interno o externo.
3. Compañerismo, colaboración y transparencia reflejados en su trabajo diario y que evidencien la incorporación de los valores institucionales.
4. Disposición permanente para encontrar soluciones a los problemas cotidianos de su equipo de trabajo.
5. Apropiación del Código de Integridad del servidor público


El resultado final será comunicado y socializado como reconocimiento público. Para disfrutar este permiso, será necesario solicitarlo vía correo electrónico dirigido al Subgerente de Talento Humano, previo trámite de la boleta de permiso, debidamente firmada por el jefe inmediato. Este beneficio se debe disfrutar en el mes siguiente a su denominación, vencido el mes se entenderá por perdido el beneficio. Quien haya obtenido este beneficio en el primer semestre no podrá repetir en el segundo semestre, razón por la cual el ganador será quien haya alcanzado la segunda mayor votación.

JORGE ENRIQUE MACHUCA LOPEZ
Gerente General

AMPARO MONTEZUMA SOLARTE
Subgerente de Talento Humano

12. ANEXOS

Cronograma Programación actividades de Bienestar Social

 EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA SUBGERENCIA DE TALENTO HUMANO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2023												
ACTIVIDADES	MES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vacaciones recreativas						X	X					
Olimpiadas Deportivas					X	X	X	X	X	X		
Proceso de intervención clima organizacional				X				X			X	
Caminata ecológica					X							
Hábitos de vida saludable (manejo del estrés, trabajo en equipo, comunicación asertiva)							X			X		
Desvinculación laboral asistida						X						
Ciclo paseo									X			
Reconocimiento por cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acciones tendientes a buscar acercamiento a los servidores públicos (recuperación, agradecimientos, condolencias, etc.). este programa se viene desarrollando continuamente.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Día de la familia ELC					X							
Día de la mujer			X									
Día del Hombre						X						
Aguinaldo navideño trabajadores e hijos												X
Novenas navideñas												X
Día del servidor público						X						
Día dulce										X		
Aprobación y socialización programa	X	X										

Elaboración Propia.

13. BIBLIOGRAFIA

- La importancia de los programas de Bienestar Social en la Administración Pública - EVA - Función Pública. (s. f.). Recuperado 22 de septiembre de 2022, de https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/7EbdP9CIenBf/content/la-importancia-de-los-programas-de-bienestar-social-en-la-administracion-publica/28585938
- Función Pública impulsa el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 - Carta Administrativa - Función Pública. (s. f.-b). Recuperado 22 de septiembre de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/carta-administrativa/-/funcion-publica-impulsa-programa-nacional-de-bienestar-2020-2022>
- ELC, E. (2021). PLAN ESTRATÉGICO «ELC LIDERANDO EL MERCADO COLOMBIANO DE BEBIDAS CON SOSTENIBILIDAD, PRODUCTIVIDAD Y COMPROMISO SOCIAL PARA EL DESARROLLO DEL DEPARTAMENTO 2020-2023» PLAN DE ACCIÓN 2021. ELC OFICIAL. <http://www.licoreracundinamarca.com.co/uploads/images/general/6014c2380954e.pdf>
- Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública - Gestor Normativo. (2022, 18 julio). Función Pública. Recuperado 22 de septiembre de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo. (2021, 4 agosto). Función Pública. Recuperado 22 de septiembre de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Ley 909 de 2004 - Gestor Normativo. (2022, 10 marzo). Función Pública. Recuperado 22 de septiembre de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- EL CONGRESO DE COLOMBIA, E. C. D. C. (2017). Ley 1857 de 2017. FUNCIÓN PÚBLICA. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82917>
- Ley 734 de 2002 - Gestor Normativo. (2022, 27 abril). Función Pública. Recuperado 22 de septiembre de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4589>
- Decreto 1499 de 2017 - Gestor Normativo. (2022, 10 marzo). Función Pública. Recuperado 22 de septiembre de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>
- Centro de Documentación Judicial (Cendoj), C. S. de la J., Sala Administrativa. (1989). Constitución Política de Colombia. DAPRE. <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%20202015.pdf>
- Ley 100 de 1993 - Gestor Normativo. (2022, 24 marzo). Función Pública. Recuperado 22 de septiembre de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Ley 489 de 1998 - Gestor Normativo. (2022, 10 marzo). Función Pública. Recuperado 22 de septiembre de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, D. A. D. L. F. P. (2017). Guía de estímulos para los servidores públicos. DAFP. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+de+>

[est%C3%ADmulos+de+los+servidores+p%C3%BAblicos+-+Versi%C3%B3n+1+-+Septiembre+de+2018.pdf/3b282230-8bc0-3392-7357-077cd3d1d055?version=1.0&download=true](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160482#:~:text=Los%20programas%20de%20bienestar%20social%20deben%20organizarse%20a%20partir%20de,familia%3B%20as%20mismo%20deben%20permitir)

- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, D. A. D. L. F. P. (2020). Programa Nacional de Bienestar “SERVIDORES SALUDABLES SOSTENIBLES”. DAFP. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Programa%20Nacional%20de%20Bienestar%20Social%202020-2022/a6b866aa-e8ae-67cc-3986-4aeb0f482182?download=true>
- Ley 1221 de 2008 - Gestor Normativo. (2022, 3 julio). Función Pública. Recuperado 22 de septiembre de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- EL CONGRESO DE COLOMBIA, D. A. D. L. F. P. (2019). Ley 1960 de 2019. DAFP. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=95430
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, D. A. D. L. F. P. (2021). <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>. DAFP. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>
- Glosario Bienestar. (s. f.). Portal MEN - Presentación. Recuperado 22 de septiembre de 2022, de <https://www.mineducacion.gov.co/portal/decadas/190251>:
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, D. A. D. L. F. P. (2022). Concepto 047841 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública. DAFP. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160482#:~:text=Los%20programas%20de%20bienestar%20social%20deben%20organizarse%20a%20partir%20de,familia%3B%20as%20mismo%20deben%20permitir>

14. INFORMACION PRACTICAS

1. Título final del trabajo de grado:
“Programa de Bienestar Social e Incentivos ELC 2023”.
2. Nombre(s) del(os) autores y del tutor académico :
 - a. Tutor administrativo: Yolanda Robayo Quiroga
 - b. Tutor Académico: Jorge Alberto Blanco Duarte
3. Nombre de la Entidad donde realizó la "práctica" o donde realizó el "proyecto de investigación”:
Empresa de Licores de Cundinamarca **ELC**
4. Tipo de opción de grado que realizó:
Practica Administrativa
5. Ciudad y fecha de presentación del informe final:
14 dic. 22 Cota, Cundinamarca
6. Incluir la carta de aprobación del asesor administrativo de la entidad vinculante para el caso de "practicass/proyectos" (Página Siguiete)



20221300003871



Cota Cundinamarca, Miercoles, 08 de Junio de 2022

Señor(a):
Sandra Milena Centeno
Escuela de Administración Publica ESAP
Bogotá D.C

Atentamente les informamos que **Karol Valentina Gamboa Guzmán**, identificada con C.C 1.003.688.450, estudiante del programa de Administración Pública, en Escuela Superior de Administración Pública, ha sido seleccionada para realizar su práctica empresarial en la Empresa de Licores de Cundinamarca, como parte del pensum académico de la carrera en mención.

De conformidad con lo anterior a continuación suministramos la información relacionada con la Entidad:

NIT	899999084-8
Razón Social	Empresa de Licores de Cundinamarca
Persona Quien Va Dirigida La Carta	Jorge Enrique Machuca López
Cargo	Gerente General
Correo	jorge.machuca@licoreracondinamarca.com.co
Duración De La Practica	06 Meses
Fecha Inicio	Se estima como fecha de inicio el 01 de julio de 2022.
Nombre Del Jefe Inmediato	Amparo Montezuma S, Subgerente de Talento Humano
Correo Jefe Inmediato	Amparo.montezuma@elc.com.co

Cordialmente,

AMPARO MONTEZUMA SOLARTE
Subgerencia de Talento Humano

Proyectó: LUIS ADELMO GARIBELLO
Profesional S.T.H.

Por Política Presidencial Cero Papel, se recomienda solo imprimir este documento de ser necesario.



Empresa de Licores de Cundinamarca

Escaneado con CamScanner