

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS



**VIGENCIA
2020**

FABRICA DE LICORES DEL TOLIMA



INTRODUCCION

El artículo 1º de la Constitución Política consagra que Colombia es un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que lo integran y en la prevalencia del interés general.

A raíz de las nuevas Políticas de Modernización del Estado, que buscan generar un cambio en el Fortalecimiento Institucional y de Modernización de la Administración Pública mediante la implementación de una Nueva Política de Talento Humano Estatal, la Fábrica de Licores del Tolima está encaminada en ofrecer a sus funcionarios un Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos que propenda por el desarrollo armónico e integral del empleado.

Con el Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos enmarcado en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley No 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005 se persigue “**mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identidad corporativa del empleado con la Fábrica de Licores del Tolima**”.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en Pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la **FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA**.

Los incentivos, sujeto central de este *Plan*, son elementos o instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción ya sea ésta de orden colectivo, político-institucional o de carácter individual. En los sistemas sociales, los incentivos se constituyen en instrumentos efectivos para estimular los cambios en el comportamiento de los agentes económicos, por tanto, del mejor o peor uso que se haga de ellos dependerá que los cambios sean más o menos rápidos.

En un sistema en donde predominan las relaciones transaccionales entre los agentes o actores del sistema y el papel regulador del Estado se concentra en un conjunto de intervenciones orientadas a salvaguardar la equidad, la calidad en los servicios y la transparencia de las relaciones entre dichos agentes y la sociedad, el diseño e implementación de incentivos tiene el sentido y el valor de estimular comportamientos ajustados al diseño de una política pública de bienestar colectivo.

Para efectos del presente documento, se entiende el *Plan de incentivos* como un conjunto de instrumentos para estimular la incorporación de cambios en los procesos de formación y capacitación del personal de la Fábrica de Licores el Tolima.

La lectura contextualizada del presente documento, exige integrar la ejecución del *Plan de Incentivos* con las acciones que desde el sector educativo se hacen necesarias para modernizar la educación del

personal de la Fábrica. Así mismo, se hace preciso relacionarlas con todas aquellas acciones que desde el Plan Nacional de Capacitaciones se deberán ejecutar para construir una nueva relación entre la formación del personal y la prestación de servicios.

La necesidad de proponer un conjunto de acciones específicamente orientadas hacia el mejoramiento progresivo de la calidad de la formación de los funcionarios, surge desde el diseño mismo de los términos de referencia desde el Modelo Equipo Proyecto Aprendizaje, diseñado por la ESAP, y de acuerdo a esto, uno de los objetivos primordiales del Proyecto es incidir en el mejoramiento de la calidad de las capacitaciones, el cual está fuertemente ligado a una concepción de cambio en el proceso educativo. Este proceso de cambio deberá ser abordado desde varias perspectivas: en primer lugar, desde la orientación de las políticas públicas, en segundo lugar, respecto a la modernización de la función del servidor público. En tercera instancia, en cuanto hace a métodos de enseñanza - aprendizaje. Estos deben permitir el desarrollo de la capacidad de análisis, de síntesis y de solución de problemas para que el personal de la Fábrica, así formado pueda mejorar la calidad de cada uno de los procesos. El referente de la Política Nacional de Capacitaciones, tiene la función de orientar la conceptualización y el diseño de un sistema de incentivos, que respondan a las características de las instituciones.

Además, se toman en cuenta las intervenciones propuestas para formular y aplicar políticas de incentivos, así como los principales actores sociales involucrados desde el Estado (Ministerios, ICFES, DNP) y la sociedad civil (Asociaciones de facultades, asociaciones profesionales, etc.).

El Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos de la **FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA** se soporta en los tres conceptos que Manfred Max-Neef expuso en su teoría del Desarrollo a Escala Humana "Necesidades (Cualidades esenciales relacionadas con la evolución), Satisfactores (formas de ser, hacer, tener y estar relacionadas con estructuras) y Bienes Económicos (objetos que se relacionan con coyunturas)". Solo nos compete enunciarlos y no ahondar en su ilustración y entendimiento, ya que con la ejecución del presente Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos se hará más práctica su comprensión.

MARCO NORMATIVO

- Decreto 1083 de 2015, título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.
- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- Ley 909 de 2004, "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1960 de 2020, "por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Decreto 1499 de 2017, por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los Funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios.

2.2 Objetivos específicos

- Crear condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios de la entidad.
 - Propiciar un ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto
 - positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
 - Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos se enmarca dentro del Programa de Gestión de Calidad y pretende fortalecer la Gestión del Talento Humano, Gestión en Seguridad y Salud en Trabajo y el desarrollo institucional para optimizar el mejoramiento de los procesos de la **FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA**

Se hace necesario tener en cuenta que la entidad como Empresa Industrial y Comercial del Estado, cuenta con un pequeño número de empleados de planta, factor en que se convierte en una limitante al solicitar servicios de las entidades en la que se consigue apoyo para la ejecución de este plan.

Al introducir el presente instrumento "**Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos de la Fábrica de Licores del Tolima**" se espera afectar el clima laboral de la entidad de manera positiva y por tanto propiciar un cambio organizacional y un mejoramiento en el clima laboral.



AREAS DE INTERVENCION

El Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos de la **FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA**, está compuesto por las siguientes áreas: Deportiva, Promoción Cultural, Recreativo-Turística, Educativa-Formativa, Preventiva y de Promoción del Desarrollo Humano, Promoción de vivienda, Deportivas, Se pretende ejecutar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y comunicación, buscando desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la Fábrica.

Las acciones a ejecutar en el **ÁREA CULTURAL** pretenden desarrollar aptitudes artísticas así como la formación pertinente en dichas artes, facilitando su expresión y apreciación. Hay que recalcar que en lo concerniente a la Capacitación en *Manualidades*, el cual va dirigido en su totalidad a los funcionarios, lo que busca es crear un medio de trabajo independiente en las beneficiarias y un ahorro dentro de su hogar en la adquisición de objetos decorativos. Para este cumplimiento, nos apoyaremos con las funcionarias que cuenten con esos conocimientos.

EL ÁREA RECREATIVA-TURÍSTICA, está tendiente a orientar el esparcimiento y la integración de los funcionarios a través de la realización de convivencias en sitios campestres, dentro o fuera de la ciudad.

EL ÁREA DEPORTIVA, busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia, se tiene proyectado con un instructor o por iniciativa propia de los funcionarios, organizar un torneo de diferentes disciplinas deportivas o participar en las Olimpiadas de la **GOBERNACION DEL TOLIMA Y CAJA DE COMPENSACIÓN DE COMFENALCO TOLIMA**, las cuales realizan todos los años.

EL ÁREA PREVENTIVA, procura proveer a los funcionarios de una serie de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro sus vidas, la entidad se apoya en la ARL POSITIVA y algunas EPS; para lo cual tiene aprobado el **PLAN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS**, vigencia 2020, revisado por la Secretaría de Ambiente y Gestión del Riesgo de la Gobernación del Tolima, quienes manifestaron que nuestro plan cumple con todo la reglamento legal. Sin embargo, este también es revisado por la ARL POSITIVA.

El Plan Anual de Formación Institucional, incluye capacitaciones inherentes al Plan de Emergencias y Contingencias, simulacros, riesgos contra la administración pública, aspectos financieros y contables, B.P.M., clima organizacional, entre otros.



Anualmente se conforman los siguientes Comités, los cuales a la fecha se encuentra vigente:

CADENA DE MANDO

Gerente

Líder en Seguridad y Salud en el Trabajo – **Coordinador del Comité**

Subgerente Administrativa

Ledy Jazmín Bautista Rodríguez

Subgerente Técnico

Maritza Arias Aranda

Secretaria Ejecutiva

a. Brigada de Evacuación

Conformación del Comité:

Ledy Yasmín Bautista – **Líder**

Subgerente Administrativa

María Alcira Cubillos Castro

Ana Julia Triana Moreno

Subgerente de Producción

b. Brigada de Control de Incendios

Conformación del Comité:

María Fabiola Ramos Lozano - **Líder**

Subgerente Financiero

Hebert Alberto Lozada Neira

Manuel Navarro Ortegón

c. Brigada de Primeros Auxilios

Conformación del Comité:

Maritza Arias Aranda - **Líder**

María Fabiola Ramos Lozano

Conductor – Gerencia

Apoyo a la Gestión Contable o Contador de la entidad

d. Brigada de Comunicaciones

Es la encargada de todas las comunicaciones e información preventiva y durante la emergencia, hasta que esta pueda ser controlada.

Conformación del Comité:

Secretaría de Gerencia

Jefe Oficina de Control Interno

Secretaría General

Apoyo a la Gestión Jurídica

María Fabiola Ramos Lozano

e. Brigada de Búsqueda y Rescate

Conformación del Comité:

Subgerente de Producción

Tesorera General

Gilma Conde Góngora

Subgerente Técnico

EL ÁREA EDUCATIVA, intenta incentivar en los funcionarios de la Fábrica, el espíritu de superación mediante el estímulo a continuar con su proceso de formación, adelantando estudios Tecnológicos, Profesionales, Postgrado o Maestría, con el auspicio económico por parte de la Fábrica (este incentivo está dirigido a los Trabajadores oficiales), igualmente se estimula el proceso de formación realizando cursos de actualización o conocimientos generales o específicos en las funciones

que desarrolle el empleado (este incentivo está dirigido a empleados públicos, trabajadores oficiales, y Contratistas. Se han realizado alianzas estratégicas con la Universidad del Tolima, Universidad de Ibagué, Universidad Cooperativa de Colombia, Uniminuto y la UNAD con el fin de obtener beneficios para los funcionarios y su núcleo familiar que deseen superarse.

En cumplimiento al Acuerdo a la Ley 1437 de 2011, se debe dar igual participación a los servidores públicos, a los trabajadores oficiales y a los Contratistas para contar con personas capacitadas para desempeñarse profesionalmente para cumplir con sus obligaciones y no llegar a la entidad a capacitarse.



6. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de este plan de bienestar laboral se cuenta con el apoyo de la caja de Compensación Comfenalco, ARL Positiva, entidades promotoras de salud.

La entidad revisará las ofertas del mercado en cuenta a servicios de empresas públicas y /o privadas relacionadas con los contenidos para la ejecución de este.

Actividades Familiares

Tiene como objeto integrar al servidor y su núcleo familiar en fechas Especiales como lo son:

- Día de la Familia
- ✓ Halloween
- ✓ Decoración Fechas Especiales
- ✓ Novenas Navideñas

Celebraciones Empresariales

Actividades que buscan fortalecer las relaciones internas entre los servidores e impactar con la productividad y trabajo en equipo.

- ✓ Día de la secretaria
- ✓ Día del Servidor Público
- ✓ Informe de Gestión

Ferias de Servicios

Con el apoyo de instituciones educativas, culturales, entidades bancarias caja de compensación se brindará información específica sobre temas de :

- ✓ Educación
- ✓ Salud
- ✓ Vivienda
- ✓ Financiera

Incentivos

En concordancia con los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, el Ministerio de Educación Nacional establecerá los incentivos no pecuniarios al mejor empleado del mes.

ACTIVIDADES DE CAPACITACION, PROGRAMADAS Y APROBADAS EN EL PRESUPUESTO 2020

Es importante aclarar, que este plan puede estar sujeto a cambios, de acuerdo ala necesidad.

 PLAN ANUAL DE FORMACIÓN INSTITUCIONAL FOR-GTH-04						Versión: 0.4	
AÑO: 2020						Actualizado: Enero 2020	
Fecha	Tema	Objetivo Específico	Número de Personas Por Nivel				
			D	P	A	O	C
11/02/2020	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA	RECUPERAR LOS DINEROS SUSTRÁIDOS AL ERARIO Y, EN GENERAL, BUSCAR EL RESARCIMIENTO DE LOS DAÑOS AL PATRIMONIO PÚBLICO. MEDIANTE EL PROCESO DE RESPONSABILIDAD FISCAL SE PROCURA RECUPERAR LOS DINEROS PÚBLICOS MALVERSADOS O EXTRAVIADOS COMO CONSECUENCIA DE UNA INADECUADA GESTIÓN FISCAL.					
18/02/2020	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL SIG	ORIENTAR A LOS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS, EN EL CONOCIMIENTO DE LA FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA, EN CUANTO AL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN, SUS PROCESOS Y GENERALIDADES DE LA FÁBRICA, CON EL FIN DE FACILITAR SU ADAPTACIÓN, INTEGRACIÓN Y PERTENENCIA AL PUESTO DE TRABAJO					
25/02/2020	BASE DE DATOS	PROPORCIONAR UNA FORMA DE ALMACENAR Y RECUPERAR LA INFORMACIÓN DE UNA BASE DE DATOS DE MANERA QUE SEA TANTO PRÁCTICA COMO EFICIENTE					

		DAR A CONOCER LOS PRINCIPALES RIESGOS DERIVADOS DE LAS HERRAMIENTAS DE USO COMUN, CAUSAS QUE LO MOTIVAN Y MEDIDAS PREVENTIVAS BASICAS							
28/02/2020	MANEJO DE HERRAMIENTAS MANUALES Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	ADOPTAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN DE LOS DATOS PERSONALES A TRATAR DENTRO DE LAS DIFERENTES BASES DE DATOS.							
4/03/2020	IMPLEMENTACIÓN REGIMEN DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONAL Y REGISTRO DE BASE DE DATOS	CAPACITAR A LOS FUNCIONARIOS PARA QUE PUEDAN APlicar LAS TRD CON EL FIN DE ORGANIZAR REGISTROS QUE SOPORTEN EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS Y DAR CUMPLIMIENTO A LO SOLICITADO POR LA GOBERNACIÓN DEL TOLIMA Y CUMPLIMIENTO A LOS AVANCES DEL FURAG II.							
11/03/2020	GESTION DOCUMENTAL	CAMBiar LAS ACTITUDES DE LAS PERSONAS FRENTE A LAS DIFERENTES SITUACIONES QUE SE PRESENTEN EN SU DIARIO VIVIR							
18/03/2020	MOTIVACIÓN	REDUCIR LA PRESENCIA DE BACTERIAS PATÓGENAS EN TANQUES, EQUIPOS, UTENSILIOS, INSTALACIONES Y MATERIAS PRIMAS							
27/03/2020	PLAN DE SANEAMIENTO LIMPIEZA Y DESINFECCION	GARANTIZAR QUE LOS PRODUCTOS ELABORADOS NO VAN A CAUSAR DAÑOS A LA SALUD							
1/04/2020	INOCUIDAD Y TRAZABILIDAD	DESARROLLAR ACCIONES DE PROMOCIÓN DE LA SALUD ORIENTADAS AL FOMENTO DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES PARA PREVENIR ENFERMEDADES E INCIDIR EN UNA MEJOR SALUD DE LOS TRABAJADORES							
8/04/2020	ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE								

15/04/2020	GIMNASIA LABORAL	DISMINUIR LOS PROBLEMAS DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DE OFICINA, OPERARIOS Y GENERAL							
22/04/2020	CONVIVENCIA LABORAL	SENSIBILIZAR Y COMPROMETER A LA ALTA DIRECCIÓN, JEFES, ADMINISTRATIVOS Y DE PRODUCCIÓN EN EL MEJORAMIENTO DE LA CULTURA DE CONVIVENCIA LABORAL EN LA FÁBRICA							
29/04/2020	COPASST	TENER CONOCIMIENTO DE CUALES SON SUS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES QUE DEBE TENER ESTE COMITE							
6/05/2020	TRABAJO EN EQUIPO	CONSEGUIR QUE LOS PARTICIPANTES COMPRENDAN LA IMPORTANCIA DE DESARROLLAR EL TRABAJO EN EQUIPO Y SER CAPACES DE ORGANIZAR EL TRABAJO EN FUNCION DE LOS OBJETIVOS Y PLANTEAMIENTOS ORGANIZACIONALES, RESOLVIENDO DE MANERA ADECUADA LOS CONFLICTOS QUE SURGEN Y ADAPTANDOSE A LAS NECESIDADES DIARIAS, A TRAVES DEL DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES							
13/05/2020	PRACTICAS HIGIENICAS	MANTENER UNA ESMERADA LIMPIEZA E HIGIENE PERSONAL Y APLICAR BUENAS PRACTICAS HIGIENICAS EN SUS LABORES, DE MANERA QUE SE EVITE CONTAMINACIÓN DEL PRODUCTO, DE LAS SUPERFICIES DE CONTACTO CON ESTE.							

20/05/2020	LIMPIEZA E HIGIENE PERSONAL	CONOCER LA IMPORTANCIA DE LOS HABITOS DE LIMPIEZA, PARA PREVENIR MUCHAS ENFERMEDADES PROMOViendo Y ASEGURANDO LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES						
27/05/2020	SOCIALIZACIÓN SG-SST DECRETO 1072/2015 Y RESOLUCION 1111/2017	CAPACITAR A LOS TRABAJADORES CON EL FIN DE QUE CONOZCAN Y TENGAN CLARIDAD DE TODO LO QUE IMPLICA IMPLEMENTAR Y MANTENER UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST						
5/06/2020	IMPORTANCIA, USO Y MANTENIMIENTO DE LOS EPP	CONOCER LOS LINEAMIENTOS NECESARIOS PARA SU ADECUADA SELECCIÓN, UTILIZACIÓN, VIDA ÚTIL Y MANTENIMIENTO						
10/06/2020	CLIMA ORGANIZACIONAL	DETERMINAR, ESTUDIAR Y EVALUAR EL ESTADO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARA ENCONTRAR ASPECTOS QUE PUEDAN ENTORPECER LA OBTENCIÓN DE LOS RESULTADOS PROGRAMADOS						
17/06/2020	PAUSAS ACTIVAS	BRINDAR A LOS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS DE LA FABRICA, ELEMENTOS PRÁCTICOS PARA LA DISMINUCIÓN DE LA FATIGA LABORAL, EL ESTRÉS CRÓNICO Y PREVENIR TRASTORNOS OSTEOMUSCULARES. ESTABLECIENDO UN PROGRAMA INDIVIDUAL DE MANTENIMIENTO PSICOFÍSICO CON ÉNFASIS EN LOS ASPECTOS PREVENTIVOS Y EL AUTO CUIDADO, PARA EL CONTROL DEL FACTOR DE RIESGO Y EL FORTALECIMIENTO DE LA SALUD CON LA PRÁCTICA DIARIA DE LO APRENDIDO						

26/06/2020	MANIPULACION DE ALIMENTOS	FOMENTAR ACTITUDES CORRECTAS EN LA HIGIENE DE LOS ALIMENTOS							
3/07/2020	MANEJO DE EXTINTORES, CONATO DE INCENDIO	CAPACITAR Y REALIZAR EL SIMULACRO SOBRE EL MANEJO DE EXTINTORES EN CASO DE UNA EMERGENCIA REAL							
8/07/2020	PLAN DE SANEAMIENTO: DESECHOS SOLIDOS	DAR A CONOCER EL DEBIDO PROCESO QUE SE DEBE LLEVAR PARA EL MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS O DESECHOS AL INTERIOR DE LA FABRICA, CON EL FIN DE PREVENIR Y MINIMIZAR LA PELIGROSIDAD QUE ESTOS GENERAN PARA EL AMBIENTE Y LA SALUD HUMANA.							
15/07/2020	PLAN DE SANEAMIENTO: CONTROL DE PLAGAS	DESARROLLAR ACTIVIDADES DE CONTROL PARA GARANTIZAR LAS CONDICIONES DE SALUD AMBIENTAL EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA A FIN DE QUE ESTOS NO GENEREN UN RIESGO SOBRE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES							
22/07/2020	ACTUALIZACIÓN DE LA MATRIZ DE PELIGROS	IDENTIFICAR Y CONSTRUIR DE MANERA CONJUNTA LOS RIESGOS Y PELIGROS DE LA ENTIDAD							
29/07/2020	PLAN DE EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS	DAR A CONOCER ELEMENTOS TEORICOS - PRACTICOS QUE PERMITAN RECONOCER LOS RIESGOS, DESARROLLANDO MEDIDAS PREVENTIVAS IDENTIFICANDO Y PRIORIZANDO LOS RIESGOS QUE PUEDAN AFECTAR LA FÁBRICA							
5/08/2020	ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR EN SST	GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES QUE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO APLIQUEN A LA INSTITUCIÓN							

12/08/2020	INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES	CAPACITAR AL COPASST Y A LOS COMITES DE BRIGADAS DE EMERGENCIA EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO Y EN LAS ACTIVIDADES TENDIENTES A ESTABLECER EL ORIGEN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES LABORALES						
21/08/2020	HERRAMIENTAS PARA EL BIENESTAR EN EL TRABAJO	PROPORCIONAR HERRAMIENTAS FÍSICAS, INTELECTUALES Y RECREATIVAS (ENTRE OTRAS) PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LAS PERSONAS, ORIENTADO AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, EL DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD, PRODUCTIVIDAD LABORAL Y CONTRIBUYENDO AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS						
26/08/2020	PROMOCIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LAS PAUSAS ACTIVAS - HABITOS DE VIDA SALUDABLE ACTIVIDAD FISICA EN EL ENTORNO LABORAL	CREAR ESTRATEGIAS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS PAUSAS ACTIVAS Y LA ACTIVIDAD FÍSICA DANDO A CONOCER LA IMPORTANCIA DE LA APLICABILIDAD DURANTE EL ENTORNO LABORAL COMO EL DIARIO VIVIR CON EL FIN DE PREVENIR ENFERMEDADES						
2/09/2020	ACCIONES PREVENTIVAS, CORRECTIVAS Y DE MEJORA E INDICADORES DE GESTION	DISTINGUIR ENTRE ACCIÓN CORRECTIVA, PREVENTIVA Y DE MEJORA PARA EFECTOS DE SU IMPLEMENTACIÓN, COMO TAMBIÉN ELABORAR LOS INDICADORES E GESTIÓN CON SU RESPECTIVO ANÁLISIS.						
9/09/2020	PLAN DE SANENIEMTO: ABASTECIMIENTO DE AGUA	CAPACITAR AL PERSONAL EN ABASTECIMIENTO Y CONTROL DE LA CALIDAD DEL AGUA COMO ESTRATEGIA FUNDAMENTAL PARA GARANTIZAR LA INOCUIDAD DE LOS ALIMENTOS, LA HIGIENE PERSONAL Y						

		LA SANIDAD DE LOS ESPACIOS A TRAVÉS DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN CONTROLAR SU CALIDAD Y ADECUADO USO							
16/09/2020	ALCOHOLISMO Y SUS EFECTOS	DAR A CONOCER LOS INDICIOS DEL ALCOHOL, LAS CAUSAS DE SU DEPENDENCIA Y LAS DISTINTAS CONSECUENCIAS QUE ESTA ENFERMEDAD CONLLEVA. LOGRANDO LA CONCIENTIZACIÓN PARA DISMINUIR O EVITAR EL CONSUMO IRRESPONSABLE DE ESTA BEBIDA							
23/09/2020	RIESGOS, FISICO, QUIMICO, LOCATIVO, PSICOSOCIAL	CONOCER LOS FACTORES DE RIESGO QUE EXISTEN EN LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO YA QUE SOLO DE ESTA FORMA PODREMOS PROPONER Y ADOPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROTECTORAS NECESARIAS PARA HACERLOS FRENTE.							
30/09/2020	INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	DETECTAR CAUSAS QUE SON EL ORIGEN DE OTROS POSIBLES ACCIDENTES							
7/10/2020	TABACO ALCOHOL Y DROGAS	PREVENIR CUALQUIER RIESGO QUE PUEDA AFECTAR LA INTEGRIDAD, PRODUCTIVIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES							
16/10/2020	HIGIENE POSTURAL	MANTENER LA CORRECTA POSICIÓN DEL CUERPO, EN QUIETUD O EN MOVIMIENTO Y ASÍ EVITAR POSIBLES LESIONES APRENDIENDO A PROTEGER PRINCIPALMENTE LA COLUMNA VERTEBRAL, AL REALIZAR LAS ACTIVIDADES DIARIAS, EVITANDO QUE SE PRESENTEN DOLORES Y DISMINUYENDO EL RIESGO DE LESIONES. AL APRENDER A REALIZAR LOS ESFUERZOS DE LA VIDA COTIDIANA DE LA FORMA MÁS ADECUADA SE DISMINUIRÁ EL RIESGO DE SUFRIR DE DOLORES DE ESPALDA.							

21/10/2020	VIGILANCIA Y CONTROL DEL PROCESO PRODUCTIVO	BRINDAR ORIENTACIONES Y HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS QUE CONTRIBUYAN A MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA CON FINES DE CONTROL							
6/11/2020	ASEGURAMIENTO Y CONTROL DE LA CALIDAD	QUE NO PUEDAN LLEGAR AL CLIENTE PRODUCTOS O SERVICIOS DEFECTUOSOS. EVITAR QUE LOS ERRORES SE PRODUZCAN DE FORMA REPETITIVA							
19/11/2020	EQUIPOS Y UTENSILIOS AREA DE PRODUCCION	USO ADECUADO DE EQUIPOS Y UTENSILIOS							
2/12/2020	POLITICAS Y OBJETIVOS DEL SG-SST	CAPACITAR AL PERSONAL CON EL FIN DE QUE SE COMPROMETAN CON LA PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD, PROCURANDO CONSERVAR SU INTEGRIDAD FÍSICA MEDIANTE LA GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS, Y LA ADECUACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.							

Convenciones:

D: Directivo

P: Profesional

A: Asistencial

O: Operarios

C: Contratista

D: Directivo. LIDERES DE PROCESO

P: Profesional: MAYRA, WALTER, JEFE DE MERCADEO

A: Asistencial: SECRETARIA DE GERENCIA,

MECANOGRAFAS

O: Operarios: PLANTA

C: Contratista

Normatividad: Decretos 1572 de 1.998, artículo 125 y 1567 de 1.998.

ÁREA DE DESARROLLO HUMANO, se aspira a forjar una conciencia de identidad cultural en torno a celebraciones de particular interés, tales como el día de la mujer, día de la secretaria, día de la madre, día de la familia, día del padre, amor y amistad, día de los niños, la Novena de Navidad, celebración de los cumpleaños, tardes recreativas, almuerzos de trabajo, etc.

CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS



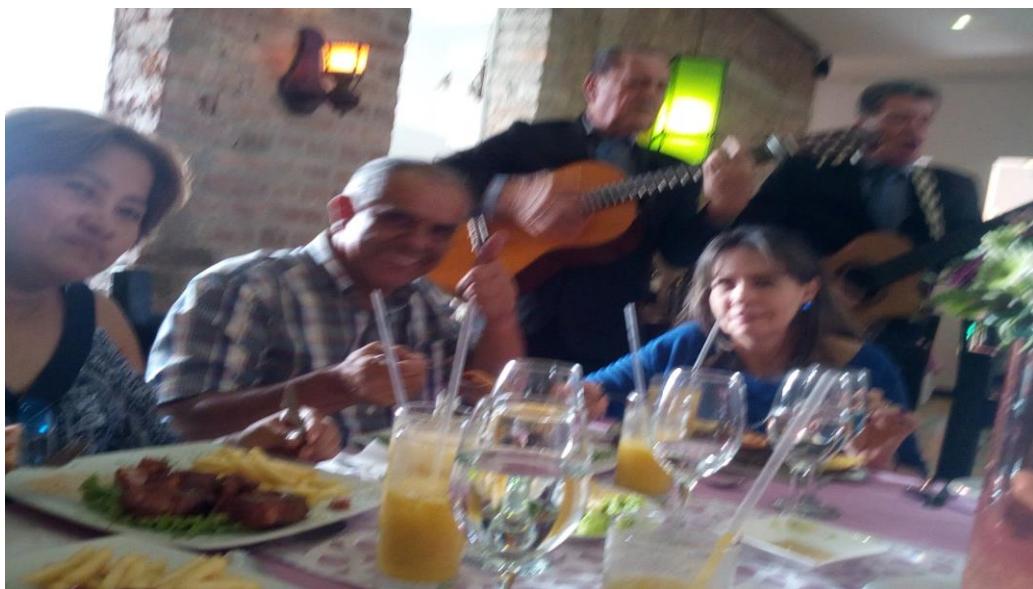
CELEBRACIÓN DE EUCHARISTIAS

Como Acción de Gracias y Día de la Ceniza.



CELEBRACIÓN DIA DE LA MUJER

La entidad celebra a todas las funcionarias el 8 de Marzo, el Día de la Mujer.



INTEGRACIÓN DE FIN DE AÑO



DIA DE LAS MADRES



DIA DE LOS NIÑOS

La Gerencia General celebra el Día de los Niños, de funcionarios de la entidad.



NOVENA DE AGUINALDOS

Los funcionarios de la entidad conscientes de la responsabilidad social con la niñez del sector, anualmente se celebra la novena de aguinaldo, con el lema "Haz feliz a un niño".

ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y APROBADAS EN EL PRESUPUESTO 2020

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

ACTIVIDAD	No. PERSONAS
Celebración de Cumpleaños	65
Celebración del Día de la Mujer	25
Salida de Recreativa Primer Semestre	65
Celebración del Día de la Madre	25
Celebración día de la Familia	250
Celebración del Día del Padre	35
Celebración del Día del Amor y la Amistad	60
Celebración del Día de los Niños	60
Salida Recreativa y de Integración Segundo Semestre	60
Despedida de Fin de Año	60
Novena de Aguinaldos	60

Normatividad: Decretos 1572 de 1.998, artículo 125 y 1567 de 1.998.

FUNDAMENTACION Y JUSTIFICACION

Las razones por las cuales se hace necesaria la implementación de un programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, obedece a necesidades de tipo Legal y Social.

LEGAL, porque el Decreto-Ley 1567 de 1998 así lo dispone en su Capítulo II, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, Artículos 18 y 19 y Capítulo III, PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, artículos 20 al 25 como también el Decreto 1227 de 2005 en su Capítulo II, SISTEMAS E INCENTIVOS, artículos 69 al 77.

SOCIAL, porque con la implementación del programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos se garantiza y facilita el desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los funcionarios de la entidad.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos son todos los funcionarios de la planta de la **FABRICA DE LICORES DEL TOLIMA** compuesta por funcionarios oficiales y públicos y quienes prestan sus servicios por contrato.



FASES Y PRIORIDADES

El programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se ha de implementar en una fase única una vez aprobado durante el presente año y las prioridades corresponden a las áreas ya señaladas con antelación en el campo de descripción.

PRESUPUESTO

El presupuesto con que cuenta la Fábrica de Licores del Tolima para la implementación del programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos es de: **TREINTA Y CINCO MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA MIL CUATROCIENTOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$35.240.400.oo)**

Distribuidos por los siguientes rubros:

❖ Capacitación	\$ 13.520.000.oo
❖ Bienestar Social, Estímulos e Incen.	<u>\$ 34.054.176.oo</u>
TOTAL	\$47.524.176.oo

ACTIVIDAD	UNIDAD	COSTO	COSTO TOTAL
Día de la Familia	1	5.000.000	7500000
Jornada Integrac Semestral	2	4.000.000	1000000
Exámenes Ocupacionales	19	65	1800000
Celebración fin de año	60	220	17000000
Jornada Cultural	60	60	3500000
Capacitaciòn	19	Global	8000000
Día de los Niños	60	Global	1800000
Novena de Aguinaldo	60	Global	6500000
VALOR PROYECTADO			47100000

Normatividad: Decretos 1572 de 1.998, artículo 125 y 1567 de 1.998.

EJECUTOR

El ejecutor del **programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos** es la **FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA** a través de la Subgerencia Administrativa, en cumplimiento a las decisiones Gerenciales.

MARCO CONCEPTUAL

SISTEMA DE ESTÍMULOS, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO.

El sistema de estímulos, esta conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

TIPO DE VINCULACION	FUNCIONARIOS Y/O CONTRATISTA
Empleados públicos	11
Trabajadores oficiales	9
Contratistas	Los que se llegaren a contratar
Pensionados	33

FINALIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS.

Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- a)** Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- b)** Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- c)** Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.
- d)** Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS.

Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

- a) HUMANIZACIÓN DEL TRABAJO.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones: cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollos sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- b) EQUIDAD Y JUSTICIA.** Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de

oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

C) SINERGIA. Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

D) OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.

E) COHERENCIA. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

F) ARTICULACIÓN. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

COMPONENTES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS.

El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

a) **POLÍTICAS PÚBLICAS.** Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de Gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.

b) **PLANES.** La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.

c) **DISPOSICIONES LEGALES.** Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado.

Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades.

d) **ENTIDADES.** El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su competencia administrativa como:

- a) Directoras del sistema
 - b) Coordinadoras o proveedoras
 - c) Ejecutoras
- e) **LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.** El sistema de estímulos a los empleados del Estado se expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES.

El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:

- a) **EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.** Ejercerá la dirección del sistema; para ello formulará las políticas de administración pública, de desarrollo del talento humano y de bienestar social que oriente el sistema; asesorará sobre la materia y fomentará la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas.
- b) **ENTIDADES PÚBLICAS DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.** Facilitarán, mediante convenios, sus servicios y programas especiales para el desarrollo de programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas.
- c) **ENTIDADES PÚBLICAS DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL.** Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales.
- d) **COMITÉS INSTITUCIONALES E INTERINSTITUCIONALES DE EMPLEADOS DEL ESTADO.** Participarán en el diseño y la ejecución de programas.

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

PROGRAMA ANUALES.

Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el Decreto-Ley **1567 DE 1998** están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

PROGRAMAS DE 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.



FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.

Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las

normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelantan las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

Este programa en la Fábrica de Licores del Tolima atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, CAPACITACION, RECREATIVO.

En la Fábrica de Licores del Tolima en el programa de bienestar social, de formación y recreativo, se presentan las siguientes actividades:

1. **PLAN ANUAL DE FORMACION INSTITUCIONAL.** Esta contenida en el formato FOR-GTH-04, contiene las actividades de capacitación de educación no formal (FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO-EDUCACION INFORMAL), dirigida a todos los funcionarios del nivel directivo, profesional y asistencial, sean empleados públicos, oficiales o de contrato por servicios.
2. **DEPORTE Y RECREACION.** Esta contenida en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social, con dos (2) Jornadas Deportivas y recreativas y una Jornada de integración social.
3. **ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL Y FORMACION.** Para los funcionarios oficiales de la Fábrica estas actividades están contenidas en la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, las cuales me permito reseñar:
 - Compra de anteojos, dotación, toma de exámenes de citología, gastos de defunción, uniformes para participar en eventos deportivos, financiación y participación en la Olimpiadas **SINTRABECOLICAS NACIONALES**, aguinaldo.



- Para los hijos de los trabajadores menores de 12 años, seguro de vida para los trabajadores, pago de la matrícula para estudiar carrera profesional o especialización, ayudas educativas para los hijos y permisos remunerados.
- Prima profesional para los trabajadores que se gradúen en una carrera.
- Para todos los funcionarios de la Fábrica se llevaran a cabo las siguientes actividades: Dos (2) Jornadas de Deportivas y Recreativas, Celebración del día de la secretaria, día de la mujer, día de la madre, día de la Familia, día del padre, día del amor y la amistad, día de los niños, novena de aguinaldos y una jornada de integración socio-laboral (despedida de año).

Los programas de esta área serán atendidos por la Fábrica de Licores del Tolima en forma solidaria y participativa, con el acompañamiento de los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de las entidades que tienen relación con estas actividades.

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En la Fábrica de Licores del Tolima, el área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área reciben atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

PROGRAMAS DE INCENTIVOS.

El programa de incentivos de la Fábrica de Licores del Tolima, está dirigido a todos los funcionarios sin importar la modalidad de contratación y estará orientado a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos están encaminados a crear condiciones favorables al buen desempeño, se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

PROYECTOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral en la Fábrica de Licores del Tolima, tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodologías que las ciencias sociales y administrativas desarrollen.

La Fábrica, de acuerdo con sus políticas de gestión, podrá adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño. Para ello contarán con la orientación y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.

PLANES DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los empleados de la Fábrica de Licores del Tolima, se orientará a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

TIPOS DE PLANES

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia la Fábrica de Licores del Tolima organizará planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrán derecho a incentivos no pecuniarios todos los empleados de la Fábrica de Licores del Tolima tanto de libre nombramiento y remoción, como los trabajadores oficiales.

PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

Los planes de incentivos no pecuniarios en Fábrica de Licores del Tolima estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales.

CLASIFICACIÓN DE LOS PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal,

participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Los traslados, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concebidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

En La Fábrica de Licores del Tolima los incentivos no pecuniarios son los siguientes: lo de la convención colectiva del trabajo para los empleados oficiales y cursos de capacitación de educación no formal, lo mismo que los empleados públicos y contratistas, participan de manera gratuita de los cursos de capacitación que gestiona el área administrativa.

FORMA DEL ACTO Y RECURSOS

Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos en la Fábrica de Licores del Tolima, deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS.

Para asignar los incentivos, las Fábrica de Licores del Tolima observará las siguientes consideraciones:

- a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
- b) En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración.
- c) Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad en la cual labora.
- d) Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- e) Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

RECURSOS

La Fábrica de Licores del Tolima apropiará anualmente en su respectivo presupuesto los recursos necesarios para el cumplimiento de las

obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

PROHIBICIONES

Los incentivos, concedidos a los empleados de Fábrica de Licores del Tolima en desarrollo de Programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por Objeto modificar los regímenes salariales y prestacionales de los empleados.

Aprobó:

FRANZ LEONARDO MARCELO BEDOYA RUBIA
Gerente General

Proyectó:

NORELLY BARRAGAN MENDEZ
Subgerente Administrativa