



RESOLUCIÓN NUMERO 028 DEL 2025

(31 de enero del 2025)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Fábrica de Licores del Tolima para la Vigencia 2025”

LA GERENTE GENERAL DE LA FABRICA DE LICORES DEL TOLIMA
En uso de sus facultades Legales y Estatutarias y,

CONSIDERANDO:

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo artículo 36: el cual establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desarrollo de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Que, de conformidad con lo establecido en el Decreto No. 1567 de 1998, los Programas de Bienestar Social e Incentivos se organizan 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.

Que, la Fábrica de Licores del Tolima, considera al Talento Humano de la entidad como eje central del desarrollo de su Misión, Visión y para el logro de sus objetivos institucionales y metas, es por ello que se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, para el desarrollo integral de sus funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento a la labor, para el fortaleciendo institucional ante la ciudadanía que espera el mejor servicio.

Que, el Decreto No. 1083 de 2015, Título 10: sistema de estímulos. Art. 2.2.10.1 Programa de Estímulos: las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

Que 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” en su artículo 3 parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.

Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Que, el Decreto No. 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto No. 1083 de 2015, Decreto único Reglamentario de Función Pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 estableciendo el Modelo integrado de Planeación y Gestión, en su dimensión de talento humano concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos.

Que así mismo, se establece la obligación de crear anualmente los programas de bienestar social, estímulos e incentivos, en este sentido, la Fábrica de Licores del Tolima, a través de esta Resolución aprueba el respectivo programa para la vigencia 2025.

Que en mérito de lo expuesto;



RESOLUCIÓN NUMERO 028 DEL 2025

(31 de enero del 2025)
RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Fábrica de Licores del Tolima, para la vigencia 2025, por un valor de \$ 29.120.000, cuyo texto se anexa a la presente Resolución y hace parte integral de la misma.

ARTICULO SEGUNDO: El Subgerente Financiero, deberá apropiar los recursos o realizar las adiciones necesarias para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de la aplicación del presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Factoría.

ARTICULO TERCERO: El responsable de la ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Fábrica de Licores del Tolima, para la presente vigencia, es la Subgerencia Administrativa.

ARTICULO CUARTO: El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Fábrica de Licores del Tolima rige para la vigencia del año 2025.

ARTICULO QUINTO: El presente acto administrativo, se publicará siguiendo los lineamientos señalados en el artículo 65 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Ibagué, a los Treinta y un (31) días del mes de enero del 2025.

NIDIA VICTORIA CASTILLO GONZALEZ
Gerente General

MARIA NORELLY BARRAGAN MENDEZ
Subgerente Administrativa

JUAN PABLO SALAZAR ACHURI
Secretario General



**FÁBRICA DE LICORES
DEL TOLIMA**

NIT 890.704.763-2



FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

VIGENCIA 2025



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Fábrica de Licores del Tolima, forma parte del Plan Estratégico de Talento Humano y tiene correspondencia con los lineamientos del Plan Institucional de Formación y Capacitación.

En el desarrollo de este Plan, se ha tenido en cuenta la normativa vigente establecida en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 9090 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, que establecen un sistema de estímulos que se haya constituido por políticas, planes, entidades y programas que mejoran el nivel de vida del funcionario y de su familia a fin de mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desarrollo del trabajo, promoviendo así el cabal cumplimiento de los resultados institucionales.

La elaboración de este Plan, va orientada a poder facilitar las condiciones favorables que propicien el desarrollo integral de la persona como funcionario de la organización en los órdenes social, cultural, familiar y laboral; se elabora desde un enfoque integral de la persona en su desarrollo de todas las dimensiones (mente, cuerpo, emoción). En función a lo anteriormente expuesto, las actividades que nos estamos planteando para la vigencia 2025 incorporan actividades para los funcionarios y sus familias.

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Fábrica de Licores del Tolima es dinámico, continuo y flexible, aspira a la integración de empleadores y trabajadores y contribuir a que se logre un buen clima laboral, adaptación al cambio organizacional, trabajo en equipo y elevar el nivel de vida del funcionario alcanzando alto nivel de motivación y logrando así un mejor desempeño laboral en función de una productividad institucional.

Teniendo en cuenta que para la Fábrica de Licores el Tolima, el Talento humano es el principal activo, el bienestar de los servidores es un eje fundamental de la acción institucional y una de las prioridades fundamentales; entonces, el proceso de formulación del Plan para la vigencia 2025, busca establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y seguridad laboral, la eficiencia y la eficacia en el desarrollo de su actividad.

El Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos de la Fábrica De Licores Del Tolima, está integrado por diferentes áreas: Deportiva, Cultural, Recreativa-Turística, Educativa-Formativa, Comunicativa, Preventiva y de Promoción del Desarrollo Humano.

El sistema de estímulos se enmarca en la gestión estratégica del Talento Humano (GETH), además, es la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y gestión (MIPG). y pretende fortalecer la Gestión del Talento Humano considerada



como el corazón de MIPG, Gestión en Seguridad y Salud en Trabajo y el desarrollo institucional para optimizar el mejoramiento de los procesos de la entidad.

2. OBJETIVO GENERAL

Definir programas, actividades y procesos que permiten aumentar en el personal de la Fábrica de Licores del Tolima los niveles de competencias correspondientes a lo funcional y lo comportamental, la mejora del bienestar y la calidad de vida y, al mismo tiempo, permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Crear y desarrollar actividades de promoción del bienestar social y de los incentivos a partir de las necesidades de tipo institucional, individual y familiar existentes en los servidores públicos para mejorar su calidad de vida y la de sus familias.
- b) Promover estrategias que brinden un equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos, propiciando un clima laboral satisfactorio en el desempeño de sus funciones.

3. ALCANCE

El Plan de bienestar, estímulos e incentivos de la Fábrica de Licores del Tolima tendrá como beneficiarios(as) a todo el personal de planta (trabajadores oficiales y empleados públicos), este plan se puede hacer extensivo a los contratistas según las alianzas o las bondades que en principio puedan pactar entidades como la ARL y Caja de Compensación Familiar, entre otras.

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Comité de Gestión y Desempeño: Definir y aprobar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la entidad en el mes de enero de cada vigencia.

Subgerencia Administrativa: Coordinar con las entidades que apoyan su ejecución en la definición de las actividades a desarrollar, y velar por que se ejecute el presupuesto estimado para este Plan.

Servidores Públicos: Participar en las diferentes actividades programadas sugiriendo aspectos a mejorar a que haya a lugar.



5. MARCO NORMATIVO

- **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”.
- **Decreto Ley 1567 de 1998** “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- **Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Ley 1811 de 2016:** Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
- **Ley 1960 de 2019:** “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

6. ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS

El sistema de estímulos, es definido como el sistema integrado, interrelacionado y congruente, que integra políticas, planes, entidades, normativas y programas de incentivos y bienestar. Este sistema que se interactúa tiene como finalidad la elevación de los niveles de bienestar, desarrollo, satisfacción y eficiencia de los servidores públicos en el desempeño de su trabajo; buscando lograr el efectivo cumplimiento de los resultados institucionales.

El plan de bienestar de la entidad involucra a los siguientes servidores públicos:

TIPO DE VINCULACION	FUNCIONARIOS
Empleados públicos	11
Trabajadores oficiales	9



6.1 FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

- a) **HUMANIZACIÓN DEL TRABAJO.** La actividad laboral debe propiciar también el crecimiento de las personas en las diferentes dimensiones: cognitiva, afectiva, axiológica, ética, estética, social y técnica, y hacer posible el despliegue de las potencialidades del sujeto; al mismo tiempo que mejora la gestión de la institución y el desempeño de la persona.
- 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 busca que cada estímulo dirigido al empleado beneficie a la organización en su totalidad mediante la creación de valor agregado. En lugar de enfocarse únicamente en la motivación de unos pocos empleados a corto plazo, debe priorizar el bienestar de todos los empleados en relación con la organización y a lo largo del tiempo.
- d) **OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA.** Los procesos que guían la toma de decisiones para la gestión de programas de bienestar e incentivos deben fundamentarse en criterios y procedimientos claros y objetivos, los cuales serán comunicados a todos los miembros de la entidad.
- e) **COHERENCIA.** Este principio tiene como objetivo que las entidades asuman de manera efectiva las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán honrar los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- f) **ARTICULACIÓN.** La motivación del empleado debe buscarse a través de la integración de acciones, proyectos, programas y estrategias que ayuden a satisfacer tanto sus necesidades materiales como espirituales.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, CAPACITACION, RECREATIVO

En la Fábrica de Licores del Tolima el programa se desarrolla con actividades de bienestar social, de formación y recreación, como:

1. **DEPORTE Y RECREACION.** Esta actividad se encuentra alineada con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social a través de Jornadas Deportivas, recreativas y de integración social.



FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA

NIT 890.704.763-2



El objetivo principal es fomentar en los servidores públicos la realización de actividades recreativas (físicas, ejercicio y deporte) para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.



- 2. PAUSAS ACTIVAS.** Esta actividad está destinada a todo el personal que realiza funciones administrativas, de producción, mercadeo y finanzas. Consiste en aplicar diferentes técnicas en breves períodos de tiempo, no más de 10 minutos durante la jornada laboral, tanto en la mañana como en la tarde, que contribuyan a recuperar energía, mejorar el rendimiento y la eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades relacionadas con malas posturas.



3. ÁREA CULTURAL. A través del área de talento humano se gestionarán los recursos humanos y materiales necesarios que permitan la realización de eventos culturales para los servidores públicos.



4. ÁREA RECREATIVA-TURÍSTICA: Esta actividad está orientada a lograr el esparcimiento y la integración de los servidores públicos a través de integraciones en sitios campestres, dentro o fuera de la ciudad



FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA

NIT 890.704.763-2



FACTOR PSICOSOCIAL: La entidad busca promover actividades que permitan desarrollar a los servidores públicos el sentido de conexión y pertenencia a la entidad en el marco de la humanización del trabajo



EDUCATIVA-FORMATIVA: Mediante la facilitación de instituciones educativas para gestionar un canal en los que los funcionarios de la Fábrica, puedan eventualmente tener en su espíritu de superación el estímulo necesario para poder continuar con su proceso de formación, proponiendo así estudios de manera anticipada, ya sea Tecnológicos, Profesionales, Postgrado o Maestría.

PLAN ANUAL DE FORMACIÓN INSTITUCIONAL: La Fábrica cuenta con un Plan de Formación Institucional, que incorpora las capacitaciones específicas que se requieren en cada área de trabajo, con el objetivo de mejorar sus competencias en el puesto y calidad de vida. Está 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, asistencial, trabajadores oficiales y contratistas.



5. AREA PREVENTIVA: La Fábrica de Licores del Tolima procura proveer a los funcionarios a través de personal idóneo conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave y que ponga en riesgo sus vidas, la entidad cuenta con un **PLAN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS**, revisado y avalado por la ARL POSITIVA.



FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA

NIT 890.704.763-2



La entidad continuará capacitando y fortaleciendo las brigadas de emergencia y a sus líderes como parte de la contingencia en caso de presentarse alguna novedad o situación de peligro.

Para los trabajadores oficiales de la Fábrica de Licores del Tolima, estas actividades se complementan con las contenidas en la **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, como auxilios y/o derechos convencionales.

6. ÁREA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: La entidad, mediante la ejecución del Plan de Estímulos e Incentivos, intenta inducir a los funcionarios públicos a una conciencia de identidad cultural en torno a celebraciones de carácter sumamente particular, por ejemplo, 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, almuerzos, etc.

EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA: Con el fin de establecer, los factores de riesgo de forma permanente y el monitoreo de la salud de sus trabajadores se implementarán para la vigencia bajo la dirección de la inspección a los puestos de trabajo, exámenes ocupacionales, jornadas de



FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA

NIT 890.704.763-2



riesgo cardiovascular, jornadas de seguridad y salud en el trabajo, hábitos de vida saludable, pausas activas, rumba terapias entre otras.



CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS





FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA

NIT 890.704.763-2



INTEGRACIÓN



DIA DE LOS NIÑOS



ENTIDADES DE APOYO PARA LA EJECUCION DE ESTE PLAN

A fin de garantizar el cumplimiento de este plan de bienestar social, se buscará el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, ARL Positiva, Entidades Promotoras de Salud, SENA, otros aliados estratégicos que contribuyan a la ejecución de las diferentes actividades planteadas.

Para la ejecución del plan, se procederá a la formalización de un contrato con un proveedor que ejecute la realización de las actividades propias de este plan de bienestar laboral.



ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Con respecto a las necesidades que han sido detectadas de los funcionarios de la entidad se determinarán las actividades a ejecutar para esta vigencia con la finalidad de estimular el rendimiento eficaz y el compromiso de estos.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, CAPACITACION, RECREATIVO

La Fábrica de Licores del Tolima para la ejecución del programa de bienestar social, de formación y recreativo, programo recursos y diversas actividades.

RECURSOS

La Fábrica de Licores del Tolima anualmente destinará los recursos que le sean necesarios para dar cumplimiento a las cargas de los programas de bienestar social o de subvenciones que se adopten en el proyecto de presupuesto correspondiente.

• PRESUPUESTO

El presupuesto aprobado por la Fábrica de Licores del Tolima para la implementación del programa de Bienestar social estímulos e incentivos y plan de formación institucional es de es de: Treinta y nueve millones novecientos sesenta y tres mil doscientos pesos mcte. **(\$39.963.200)**

Distribuidos por los siguientes rubros:

❖ Capacitación	\$ 10.843.200
❖ Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.	\$ 29.120.000

TOTAL **\$ 39.963.200**

Los recursos de la ejecución presupuestal se ejecutarán de acuerdo con los programas o proyectos que se definan **PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

• ACTIVIDADES

Las actividades programadas para la ejecución de este plan de bienestar buscan beneficiar a todos los funcionarios de planta y sus familias, por actividades se estima un número de personas aproximado a participar en cada una.



FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA

NIT 890.704.763-2



ACTIVIDAD	No. PERSONAS
Celebración de Cumpleaños	20
Celebración día de la secretaria	1
Celebración del Día de la Madre	11
Celebración día de la Familia	60
Celebración del Día del Padre	8
Hidratación	20
Celebración del Día del Amor y la Amistad	20
Celebración del Día de los Niños	10
Día de la familia Segundo Semestre	Compensatorio
Despedida de Fin de Año (ancheta)	20
Celebración fin de año	20
Exámenes de ingreso y egreso	20
Refrigerios capacitaciones	20

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