



**FÁBRICA DE LICORES
DEL TOLIMA**

NIT 890.704.763-2



FABRICA DE LICORES DEL TOLIMA



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

VIGENCIA 2024



1. INTRODUCCIÓN

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

Para la realización de este Plan, se tuvieron en cuenta las normas vigentes enmarcadas en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, que buscan establecer un sistema de estímulos que este conformado por políticas, planes, entidades y programas que mejoren el nivel de vida del funcionario y sus familias con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de su labor , contribuyendo de esta manera al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El desarrollo del presente Plan está encaminado a optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario en los ámbitos social, cultural, familiar y laboral. Se diseña desde la perspectiva integral del ser humano en el desarrollo de todas las dimensiones (mente, cuerpo y emoción). Con base en lo anterior, las actividades que se plantean para la vigencia 2024, involucran actividades para los servidores públicos y sus familias

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Fábrica de Licores del Tolima es dinámico, continuo y flexible, busca integrar empleadores y trabajadores para promover un buen clima laboral, adaptación al cambio organizacional, trabajo en equipo y elevar el nivel de vida del funcionario logrando un alto nivel de motivación que se traduzca en 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 funcionarios es un eje y prioridad fundamental; por lo tanto, el proceso de formulación del Plan para la vigencia 2024, busca establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral, así como la eficiencia y efectividad en el desempeño de sus actividades.

El Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos de la Fábrica De Licores Del Tolima, está compuesto por las siguientes 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, acciones y procesos que permitan incrementar en los servidores públicos de la Fábrica de Licores del Tolima el nivel de competencias funcionales y comportamentales, mejorar el bienestar, la calidad de vida y a la vez le permita cumplir con los objetivos institucionales.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Diseñar y ejecutar actividades de bienestar social e incentivos que estén alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores públicos, que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- b) Promover estrategias que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos, generando un clima laboral satisfactorio para el desempeño de sus funciones.

3. ALCANCE

El Plan de bienestar, estímulos e incentivos de la Fábrica de Licores del Tolima tendrá como beneficiario todo el personal de planta (trabajadores oficiales y empleados públicos); destacando que se puede extender a los contratistas dependiendo de las alianzas o beneficios que puedan dar 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, 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 servidores públicos, en el desempeño de su labor para contribuir al cumplimiento efectivo 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.** 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 desarrollen 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.

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.



El objetivo principal es estimular en los servidores públicos la práctica de actividades de carácter recreativo (física, ejercicio y deporte), con el propósito de elevar la calidad de vida de sus trabajadores.

2. **PAUSAS ACTIVAS.** Esta actividad está dirigida a todo el personal que ejecuta actividades administrativas, del producción, mercadeo y financiera. Consiste en implementar diversas técnicas en períodos cortos de tiempo, máximo 10 minutos durante la jornada laboral, mañana y tarde que ayuden a recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades causadas por posturas.
3. **AREA 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:** Está 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



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: Gestionar a través de instituciones educativas un canal que permita 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.

PLAN ANUAL DE FORMACIÓN INSTITUCIONAL: La Fábrica cuenta con un Plan de Formación Institucional, que incluye capacitaciones específicas que se requieren en cada área de trabajo, las cuales tienen por objeto elevar sus competencias en el puesto de trabajo 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.



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, esposo (a), o compañero (a) permanente, patrocinio en el SENA de los hijos de los trabajadores, permisos remunerados, Prima profesional para los trabajadores que se gradúen en una carrera. (Plan Colectivo de Trabajo dirigido a trabajadores oficiales.)



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





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 GESTION DEL TALENTO HUMANO:** La entidad a través de la ejecución del Plan de Estímulos e Incentivos busca incentivar a los funcionarios públicos a 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, almuerzos, etc.

EJECUCION DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLGICA: Con el propósito de detectar, los factores de riesgo de manera permanente y su monitoreo sobre el estado de salud de sus servidores se ejecutarán para esta vigencia inspección a los puestos de trabajo, exámenes ocupacionales, jornadas de riesgo cardio vascular, jornadas de seguridad y en el trabajo, estilos de vida saludable, pausas activas, rumba terapias entre otros.

CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS



CELEBRACIÓN DIA DE LA MUJER





**FÁBRICA DE LICORES
DEL TOLIMA**

NIT 890.704.763-2



INTEGRACIÓN



DIA DE LAS MADRES



DIA DE LOS NIÑOS



ENTIDADES DE APOYO PARA LA EJECUCION DE ESTE PLAN

Para orientar el cumplimiento de este plan de bienestar laboral se gestionará el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, ARL Positiva, entidades promotoras de salud, SENA, y demás aliados estratégicos que aporten a la ejecución de las actividades planteadas en este plan.

Se contratará los servicios de un proveedor que ejecute las actividades para su ejecución.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Con relación a las necesidades detectadas de los funcionarios de la entidad se definirán las actividades a desarrollar para esta vigencia con el fin de motivar el desempeño 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, programa las siguientes actividades:

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.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Para las actividades proyectadas para la ejecución de este plan se estima un número de personas aproximado a participar en cada una de estas:

ACTIVIDAD	No. PERSONAS
Celebración de Cumpleaños	20
Celebración día de la secretaria	2
Celebración del Día de la Madre	10
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	3
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.

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 millones trescientos treinta mil pesos
mcte **(\$30.330.000)**

Distribuidos por los siguientes rubros:

❖ Capacitación	\$ 6.160.000
❖ Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.	\$ 24.170.000
TOTAL	\$ 30.330.000

Aprobó:

(FIRMADO ORIGINAL)
MARIA NORELLY BARRAGAN MENDEZ
Gerente General (E)
Decreto 0053 del 29 de enero de 2024

Revisó:

(FIRMADO ORIGINAL)
JUAN PABLO SALAZAR ACHURI
Secretario General



RESOLUCIÓN NUMERO 014 DE 2024

(31 ENE 2024)

**“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 2024”**

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

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2° de la Constitución Política de Colombia –inciso 2°– establece que son fines del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y asegurar la convivencia pacífica, e igualmente señala que las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

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 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 reglamentario 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 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el decreto 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.

↑
B



RESOLUCIÓN NUMERO - 014 DE 2024

(31 ENE 2024)

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 2024.

Que en mérito de lo expuesto;

RESUELVE:

- ARTICULO PRIMERO:** Adoptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Fábrica de Licores del Tolima, para la vigencia 2024, por un valor de \$ 24.170.000, 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 2024.
- 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

2024

MARIA NORELLY BARRAGAN MENDEZ
Gerente General (E)

Decreto 053 del 29 de enero de 2024

MARIA NORELLY BARRAGAN MENDEZ
Subgerente Administrativa

JUAN PABLO SALAZAR ACHURI
Secretario General – Revisión Jurídica