
		PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 1 DE 12	CODIGO: GTH-PLN-02

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETIVOS.....	3
3. ALCANCE.....	3
4. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	4
5. MARCO NORMATIVO.....	4
6. ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS.....	5
5.1. FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE INCENTIVOS.....	5
5.2. ACTIVIDADES DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES.....	6
7. AREAS DE INTERVENCIÓN.....	10
8. RECURSOS.....	11
9. ACTIVIDADES DEL PLAN.....	12

		PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 2 DE 12	CODIGO: GTH-PLN-02


1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Incentivos Institucionales de la Fábrica de Licores del Tolima para la vigencia 2026 se consolida como el eje transversal del Plan Estratégico de Talento Humano, operando en estricta alineación con el Plan Institucional de Capacitación y bajo el amparo normativo del Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

Esta herramienta estratégica está diseñada para facilitar condiciones favorables que potencien el desarrollo integral del servidor público en sus dimensiones social, cultural, familiar y laboral, adoptando un enfoque holístico que atiende el equilibrio entre la salud física, mental y emocional del individuo.

Al reconocer al talento humano como el activo más valioso de la entidad, el plan se estructura de manera dinámica, continua y flexible, integrando áreas fundamentales como la deportiva, recreativa, cultural, educativa y de promoción del desarrollo humano, además de fortalecer la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través de este sistema de incentivos, que representa el corazón de la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la entidad busca no solo elevar el nivel de vida de sus funcionarios y sus familias, sino también fomentar una cultura de excelencia, adaptabilidad al cambio y alto desempeño, garantizando que el bienestar se traduzca en una mayor productividad institucional y en el cumplimiento ejemplar de los resultados y metas estratégicas de la Fábrica para el año 2026.

		PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 3 DE 12	CODIGO: GTH-PLN-02

2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer 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.


OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Crear y desarrollar actividades bienestar social que integren al núcleo familiar del servidor, fortaleciendo el sentido de pertenencia hacia la entidad.
- Promover espacios de integración y sano esparcimiento que fortalezcan las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo dentro de la Fábrica.
- Gestionar alianzas y convenios con entidades externas (cajas de compensación, salud, educación) para ampliar la oferta de beneficios disponibles para el personal.

3. ALCANCE

El alcance del plan de incentivos de la FLT comprende a todos los servidores públicos vinculados bajo las modalidades de Libre Nombramiento y Remoción y Trabajadores Oficiales que se encuentren en servicio activo.

Este plan abarca tanto el área administrativa como la operativa, enfocándose en reconocer el desempeño sobresaliente, el cumplimiento de metas institucionales y la productividad, mediante estímulos en estricta sujeción a la normativa vigente.

		PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 4 DE 12	CODIGO: GTH-PLN-02

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES


Comité de Gestión y Desempeño: Definir y aprobar el Plan de Incentivos Institucionales 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

- **Decreto 1083 de 2015:** Define que los planes deben orientarse a la eficacia, eficiencia y satisfacción del servicio.
- **Ley 909 de 2004:** Obliga a las entidades a implementar programas de bienestar e incentivos para elevar los niveles de motivación.
- **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”.
- **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.
- **Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **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.

		PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 5 DE 12	CODIGO: GTH-PLN-02

6. ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS


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
Libre Nombramiento y Remoción	11
Trabajadores oficiales	8

6.1 FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

- 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.
- 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.
- SINERGIA.** Este principio busca que cada estímulo dirigido al empleado beneficie a la entidad en su totalidad mediante la creación de valor agregado. En lugar de enfocarse únicamente en la motivación de unos pocos empleados

		PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 6 DE 12	CODIGO: GTH-PLN-02

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 guíen 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.

6.2 ACTIVIDADES DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

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 de incentivos institucionales a través de Jornadas Deportivas, recreativas y de integración social. 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.



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

VERSIÓN: 00

RESPONSABLE: SUBGERENTE
ADMINISTRATIVA

FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN:
29/01/2026

PÁGINA 7 DE 12

CODIGO: GTH-PLN-02



- 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. 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.



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES


VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 8 DE 12	CODIGO: GTH-PLN-02
-------------	--	---	----------------	--------------------



- 4. 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.



- 5. 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,


		PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 9 DE 12	CODIGO: GTH-PLN-02

Postgrado o Maestría.



CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS



		PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 10 DE 12	CODIGO: GTH-PLN-02

INTEGRACIÓN




ENTIDADES DE APOYO PARA LA EJECUCION DE ESTE PLAN

A fin de garantizar el cumplimiento de este plan de estímulos, 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.

7. 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.

		PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 11 DE 12	CODIGO: GTH-PLN-02

8. RECURSOS

La Fábrica de Licores del Tolima anualmente destinará los recursos que le sean necesarios para dar cumplimiento a las cargas del plan de incentivos institucionales 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 plan de incentivos institucionales es de es de: Cuarenta y Cinco Millones de Pesos M/CTE. **(\$45.000.000)**

Distribuidos por los siguientes rubros:

❖ Incentivos Institucionales . \$ 45.000.000

Los recursos de la ejecución presupuestal se ejecutarán de acuerdo con los programas o proyectos que se definen en el presente plan de incentivos institucionales.

9. ACTIVIDADES DEL PLAN

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.

ACTIVIDAD	No. PERSONAS
Celebración de Cumpleaños	19
Celebración día de la secretaria	1
Celebración del Día de la Madre	13
Celebración día de la Familia	60



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 12 DE 12	CODIGO: GTH-PLN-02
-------------	--	---	-----------------	--------------------

Celebración del Día del Padre	6
Hidratación	19
Celebración del Día del Amor y la Amistad	19
Celebración Día del Servidor Publico	19
Día de la familia Segundo Semestre	Compensatorio
Despedida de Fin de Año (ancheta)	19
Celebración fin de año	19
Refrigerios capacitaciones	19

CONTROL DE CAMBIOS				
Versión	Fecha	Elaboró	Revisó/Aprobó	Comentarios
00	29/01/2026	Subgerente Administrativa /Contratista Apoyo Calidad	Comité de gestión y desempeño	Creación del documento



RESOLUCIÓN NUMERO 033 DE 2026

(Enero 29 de 2026)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan de Incentivos Institucional, de la Fábrica de Licores del Tolima para la Vigencia 2026”

LA 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.



RESOLUCIÓN NUMERO 033 DE 2026

(Enero 29 de 2026)

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 2026.

Que en mérito de lo expuesto;

RESUELVE:

- ARTICULO PRIMERO:** Adoptar el Plan de Incentivos Institucional de la Fábrica de Licores del Tolima, para la vigencia 2026, por un valor de cuarenta y cinco millones de pesos m/cte. (\$45.000.000), 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 Incentivos Institucional de la Factoría.
- ARTICULO TERCERO** El responsable de la ejecución del Plan de Incentivos Institucional de la Fábrica de Licores del Tolima, para la presente vigencia, es la Subgerencia Administrativa.
- ARTICULO CUARTO:** Plan de Incentivos Institucional de la Fábrica de Licores del Tolima rige para la vigencia del año 2026.
- 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 veintinueve (29) días del mes de enero del 2026


NIDIA VICTORIA CASTILLO GONZALEZ
Gerente General


MARIA NORELLY BARRAGAN MENDEZ
Subgerente Administrativa


MARGOT ALVAREZ GONZALEZ
Secretaria General – Revisión Jurídica