



INDUSTRIA
LICORERA DEL CAUCA
NIT: 891500719-5

SECCION TALENTO HUMANO



ANEXO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS -2021-

Descripción	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre	Alberto Eliecer Palechor P.	Manuel Alejandro Irigorri Velasco	Julieta Ortiz Guerrero
Cargo	Jefe Sección Talento Humano	Jefe División Planeación (NT).	Gerente
Fecha	19 de noviembre de 2021	22 NOV 2021	22 NOV 2021
Firmas			



INDUSTRIA
LICORERA DEL CAUCA
NIT: 891500719-5

- INTRODUCCION-

El programa de Bienestar Social tiene como principal objetivo el mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos y sus familias, así mismo busca generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la entidad. En este sentido el Decreto No.1567 de 1998 establece para los Servidores Públicos los programas de Bienestar Social, que deben ser entendidos como “aquellos 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”.

El plan de incentivos está determinado según el Decreto No. 1083 de 2015, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los Servidores Públicos en cada uno de los niveles jerárquicos, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que beneficie a la entidad dándole valor agregado a la gestión y al desempeño que se adelantan cotidianamente.

Los incentivos deben ser adaptados formalmente, ser divulgados ampliamente, estar orientados a satisfacer necesidades de los servidores que no sea imposible alcanzarlos de manera que se logre el objetivo de mantenerlos motivados.

En el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2021 de la Industria Licorera del Cauca, se deben incluir los incentivos y estímulos que autorice la Junta Directiva de la Empresa para sus Servidores Públicos.

La Industria Licorera del Cauca, a través del proceso Gestión Talento Humano dará el cumplimiento a este compromiso con sus servidores públicos buscando siempre el bienestar y al mismo tiempo motivarlos a través de incentivos para que se pueda contribuir al logro de los objetivos y la misión de la entidad.



INDUSTRIA
LICORERA DEL CAUCA
NIT: 891500719-5

1. MARCO LEGAL y NORMATIVO.

Por Ordenanza No. 26 del 28 de diciembre de 1972, la Industria Licorera del Cauca queda como empresa descentralizada y vinculada a la Secretaría de Hacienda del Departamento en calidad de Entidad Industrial y Comercial, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

El Decreto No. 0967 del 30 de diciembre de 1986, reforma el Estatuto Básico de la Industria Licorera del Cauca.

- Ley No. 489 de 1998 Artículo 26.
- Decreto No. 1567 de 1998.
- Decreto No. 1083 de 2015 (Título 10, Arts. 2.2.10.1, 2.2.10.2, 2.2.10.7).
- Ley No. 1952 de 2019 –Código General Disciplinario-, es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de Bienestar Social y disfrutar de estímulos e incentivos.
- Decreto No. 612 de 2018.

2. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS.

- 2.1. **MISION:** Producir y comercializar licores de calidad para satisfacer a nuestros clientes y consumidores generando recursos dirigidos a la salud, educación, cultura y recreación que contribuyan al desarrollo y bienestar de la comunidad con el apoyo y compromiso de su equipo humano.
- 2.2. **VISION:** Seremos para el año 2022 una de las Industrias Licoreras más importantes e innovadoras del país, acorde con las necesidades del mercado, respetando el medio ambiente y aportando a la generación de empleo en la región.
- 2.3. **POLÍTICA DE CALIDAD:** En la Industria Licorera del Cauca producimos y comercializamos licores de calidad que satisfacen las expectativas de nuestros clientes, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales, la competencia de nuestro personal, la seguridad de las personas asociadas a nuestra organización controlando los riesgos, previniendo enfermedades laborales, facilitando nuestras relaciones comerciales, optimizando recursos y propendiendo la prevención, disminución y control de los aspectos e impactos ambientales derivados de nuestra actividad productiva; mejorando de manera continua y efectiva nuestros procesos para contribuir a la sostenibilidad y al crecimiento esperado por el Departamento.



INDUSTRIA
LICORERA DEL CAUCA
NIT: 891500719-5

2.4. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.

La administración del Talento Humano en la Industria Licorera del Cauca, se basa en el respeto por las personas, por sus derechos, en contribución al fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias, además de tener especial cuidado con la protección laboral.

2.5. POLITICA DE BIENESTAR SOCIAL: La Industria Licorera del Cauca propenderá porque el Bienestar Social de los Servidores Públicos, sea permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como contribuir a elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia e identificación con el servicio que se ofrece a la comunidad.

JUSTIFICACION:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG versión 2- concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las Entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El plan de incentivos está determinado según el Decreto No. 1083 de 2015, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los Servidores Públicos en cada uno de los niveles jerárquicos, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que beneficie a la entidad dándole valor agregado a la gestión y al desempeño que se adelantan cotidianamente.

Es por eso que la Industria Licorera del Cauca en cumplimiento de la normatividad indicada anteriormente, incentiva el liderazgo de los procesos que están en cabeza de los Empleados Públicos, reconociendo el buen desempeño y de esta manera propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos y toma de decisiones administrativas y técnicas.

En el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en el artículo 2.2.10.9 se consagra. Plan de Incentivos institucionales: El Jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales... así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los equipos de trabajo. Dicho Plan se elaborara de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos.

Que la profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los Empleados Públicos.



INDUSTRIA
LICORERA DEL CAUCA
NIT: 891500719-5

Que en aras de mejorar continuamente las labores desempeñadas por los empleados públicos de la Industria Licorera del Cauca, se requiere entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG versión 2, mejore el desempeño institucional, donde se pretende que Servidores Públicos felices y motivados deben ser una prioridad para la entidad.

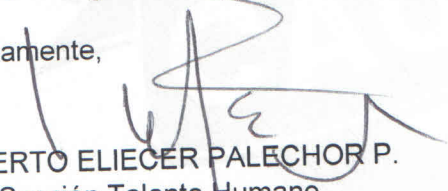
Este incentivo para los Servidores Públicos (Empleados Públicos), tiene su respectivo soporte presupuestal en el Acuerdo de Presupuesto vigencia 2021, aprobado por la Junta Directiva de la Empresa.

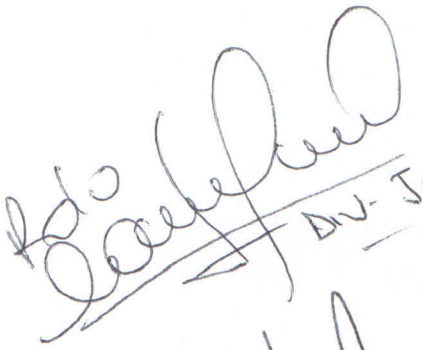
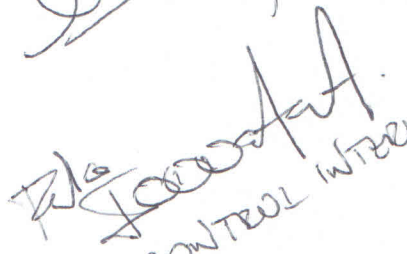
Anexo al PLAN DE INCENTIVOS.

- Forma parte del Plan de Incentivos de la Industria Licorera del Cauca en la vigencia 2021, lo que autoriza la Junta Directiva a través del Acuerdo de Presupuesto, en lo referente a las erogaciones que se realicen para incentivar a los Empleados Públicos en cumplimiento de las políticas de Bienestar Social, mejoramiento de las relaciones interpersonales, mantenimiento y auspicio del clima organizacional, incentivos y estímulos que podrán otorgarse en cualquier época del año.

NOTA: Lo demás establecido y aprobado en el Programa de Bienestar Social y Plan de Incentivos vigencia 2021, seguirá vigente en todas sus partes.

Atentamente,


ALBERTO ELIECER PALECHOR P.
Jefe Sección Talento Humano
INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA


D.V. J.C.

CONTROL INTERNO.