



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2025



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página **2** de **8**

Tabla de contenido

Introducción.....	3
1. Objetivo	5
2. Objetivos específicos	5
3. Alcance.....	6
4. Normatividad	6
5. Glosario.....	6
6. Obligaciones y responsables.....	7
6.1 Recursos.....	7
6.2 Indicadores y metas.....	7
6.3 Cronograma de actividades	8



**LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

Código: GAF-PL-06

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página **3** de **8**

Introducción

En aplicación al Decreto 1567 del año 1998 los programas de bienestar social e incentivos para los empleados del Estado que prestan sus servicios en los niveles Nacional, Departamental, Distrital y Municipal son de creación legal, toda vez que forman parte del sistema de estímulos establecido por el Gobierno Nacional. Dichos programas están dirigidos a 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 garantizando procesos eficientes y del más alto nivel de calidad, continuidad y cumplimiento. En consecuencia, las Entidades Públicas del orden Nacional y territorial, con autonomía administrativa, deben diseñar y poner en marcha sus respectivos programas de bienestar e incentivos armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales en virtud del artículo 13 del Decreto 1567 del año 1998 que preceptúa lo siguiente:

"...ARTICULO 13. SISTEMA DE ESTIMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO. Establece el sistema de estímulos, el cual estará 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..."

Los artículos 14, y 16 del mismo Decreto- Ley, señalan:

"...ARTICULO 14. FINALIDADES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS. 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."
(...)

ARTICULO 16. COMPONENTES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS. *El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:*

(...) 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."



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página 4 de 8

En cuanto a la competencia y responsabilidad del sistema de estímulos, el literal c del artículo 17 del Decreto 1567 del año 1998, señala que las entidades públicas del orden nacional y territorial serán autónomas dentro del marco de las disposiciones vigentes para diseñar sus programas de bienestar social e incentivos, los cuales según el artículo 19 del mismo decreto, serán anuales y de carácter obligatorio. De acuerdo con el artículo 20 del Decreto mencionado, los programas de bienestar social deben organizarse 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. La misma norma, en su párrafo, es clara al establecer que tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. Para cumplir estos cometidos, dichas entidades deberán, en desarrollo del artículo 37 del decreto citado, apropiarse anualmente en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social que se adopten, y dichos recursos se ejecutarán de conformidad con los respectivos proyectos y programas diseñados.

El Decreto 1083 de 2015, en el Sistema de Estímulos consagra:

"... **Artículo 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley. Párrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad..."

La Lotería del Quindío E.I.C.E., dando cumplimiento a la normatividad vigente aquí referenciada con el que las Entidades Públicas, deben brindar un tratamiento preferencial a su recurso humano con calidad, considera la importancia del Talento Humano de la Entidad como eje central del desarrollo de la misión de la misma y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los Servidores Públicos.

La Lotería del Quindío E.I.C.E., a través del área de Gestión Administrativa y Financiera debe estructurar el Plan de Bienestar Social de los servidores públicos enfocándose en el desarrollo de los valores organizacionales en función de una cultura prevalente por el servicio público, privilegiando la



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página **5** de **8**

responsabilidad social y la ética administrativa, generando un compromiso institucional, con un sentido de pertenencia e identidad que propenda la búsqueda de una mejor calidad de vida laboral, propiciando mayor motivación, compromiso y lealtad, elementos determinantes para aumentar la productividad y mejorar los niveles de desempeño en la entidad. Dentro de la perspectiva del esparcimiento y la integración se encuentra el desarrollar actividades que permitan, momentos de esparcimiento, los cuales se logran a través de actividades recreativas, culturales, deportivas, etc.; por lo cual dentro de la programación contemplada en el plan de bienestar de la presente vigencia se encuentra la realización de actividades a todo el personal de la entidad, la cual, dentro del cronograma de actividades quedó programado para el mes de diciembre del presente año, con el cual se busca tener un espacio de recreación, esparcimiento e integración, aspecto que permitirá fortalecer el entorno laboral y beneficio personal de quienes integran el equipo de trabajo de la Lotería del Quindío E:I.C.E., fortaleciendo el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad de nuestros trabajadores.

1. Objetivo

Proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de estos.

2. Objetivos específicos

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de las servidoras y los servidores públicos de la lotería del Quindío; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias. Además de buscar con el cuidado y la protección del medio ambiente; en atención, prevención y promoción de la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos; consolidando un clima laboral satisfactorio, fomentando la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos la cultura organizacional y el sentido de pertenencia.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional de tal manera que se promueva en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página **6** de **8**

3. Alcance

El plan de bienestar social e incentivos aplica a todo el personal de La Lotería del Quindío

4. Normatividad

NORMA	DESCRIPCION
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño 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.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
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.
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	Establece el sistema de estímulos, el cual estará 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.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema 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.

5. Glosario

Servidores públicos: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Necesidades: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión.



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página **7** de **8**

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores.

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida.

6. Obligaciones y responsables

El responsable de presentar y actualizar el plan de bienestar social e incentivos y actualizarlo, corresponde al Profesional especializado del Área Administrativa y Financiera de la Lotería del Quindío.

6.1 Recursos

Se asignan los recursos económicos, técnicos y humanos necesarios para la planificación, ejecución, evaluación, seguimiento y optimización del plan bienestar social e incentivos de la lotería del Quindío para la vigencia 2025.

6.2 Indicadores y metas

Para la vigencia 2025 la Lotería del Quindío se establece el siguiente indicador del plan bienestar social e incentivos:

** Encuesta satisfacción clima organizacional.



**LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

Código: GAF-PL-06

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página **8** de **8**

6.3 Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	CUMPLIO
Celebración de cumpleaños													
Semana santa			28 y 29										
Celebración día de la secretaria				26									
Celebración día de la madre					12								
Celebración día de la familia					15								
Celebración día del padre						19							
Día del servidor publico						27							
Celebración cumpleaños Lotería del Quindío								17					
Celebración día de los niños										31			
Celebración fin de año												19	

CAROLINA JARAMILLO QUINTERO
Gerente de la Lotería del Quindío

ALEJANDRO ALBERTO ARIAS MORA
P.E Gestión Administrativa y Financiera