



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2026



LOTería DEL QUINDÍO
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 02

Fecha de aprobación:
14/01/2026

Página **2** de **13**

Tabla de contenido

Introducción.....	3
1. Objetivo	4
2. Objetivos específicos	4
3. Alcance	4
4. Normatividad	4
5. Glosario.....	5
6. Componentes del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos	6
6.1 Componente de Bienestar Social	6
6.1.1 Salario emocional.....	6
6.1.2 Bienestar laboral y clima organizacional	10
6.1.3 Salud integral y prevención.....	10
6.1.4 Recreación, Cultura y Deporte.....	10
6.1.5 Equilibrio entre la vida laboral y personal	11
6.2 Componente de incentivos institucionales	11
7. Programación de actividades.....	11
8. Responsables.....	11
9. Recursos	12
10. Indicadores y metas	12
11. Cierre del Plan	12
12. Cronograma de actividades	13



LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 02

Fecha de aprobación:
14/01/2026

Página **3** de **13**

Introducción

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026 se formula en cumplimiento de la normatividad vigente que regula el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, como un instrumento de planeación orientado a promover el desarrollo integral, la motivación, el sentido de pertenencia y la calidad de vida laboral de los servidores públicos, contribuyendo de manera directa al fortalecimiento del desempeño institucional y al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar social e incentivos constituyen un componente obligatorio del Sistema de Estímulos y tienen como finalidad elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo humano y bienestar de los empleados del Estado en el ejercicio de sus funciones, garantizando una gestión del talento humano integral, eficiente y alineada con los principios de la función pública.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015, compilatorio del régimen de empleo público, carrera administrativa y gerencia pública, establece que las entidades del Estado deberán adoptar anualmente planes de incentivos institucionales, en armonía con sus recursos disponibles, orientados a reconocer el desempeño individual y colectivo de los servidores públicos, promoviendo una cultura organizacional basada en el mérito, la excelencia y el compromiso con el servicio público.

En este contexto, la Lotería del Quindío E.I.C.E. reconoce al talento humano como el eje fundamental para el cumplimiento de su misión institucional y para la prestación eficiente y transparente del servicio público. Por ello, el presente plan se estructura como una herramienta estratégica que articula acciones de bienestar social, incentivos y estímulos, orientadas a fortalecer el clima laboral, la salud integral, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la inclusión, la diversidad y la apropiación de los valores organizacionales.

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos Vigencia 2026 contempla actividades de carácter preventivo, promocional, recreativo, cultural, deportivo y de reconocimiento institucional, dirigidas a todos los servidores públicos de la Entidad y, cuando aplique, a sus familias, de acuerdo con la normatividad vigente. Estas acciones buscan generar entornos laborales saludables, fortalecer el compromiso institucional, incrementar los niveles de satisfacción y promover una cultura de servicio orientada a la eficiencia, la ética y la responsabilidad social.

Finalmente, el presente plan se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, específicamente con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, constituyéndose en un instrumento clave para el seguimiento, evaluación y mejora continua de las prácticas de bienestar e incentivos en la Lotería del Quindío E.I.C.E. durante la vigencia 2026.



LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 02

Fecha de aprobación:
14/01/2026

Página 4 de 13

1. Objetivo

Implementar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026, orientado a promover el desarrollo integral del talento humano, mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el clima organizacional y reconocer el desempeño individual y colectivo de los servidores públicos, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

2. Objetivos específicos

- Diseñar y ejecutar programas y actividades de bienestar social que contribuyan al mejoramiento de las condiciones físicas, mentales, emocionales y sociales de los servidores públicos de la Entidad.
- Fomentar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos, mediante acciones orientadas a la promoción de entornos laborales saludables y la prevención de factores de riesgo psicosocial.
- Implementar mecanismos de incentivos y reconocimientos institucionales que promuevan el mérito, la excelencia, el compromiso y el buen desempeño individual y colectivo.
- Fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y la apropiación de los valores organizacionales por parte del talento humano de la Lotería del Quindío E.I.C.E.
- Articular el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos con los demás instrumentos de planeación del talento humano y con los objetivos estratégicos institucionales.

3. Alcance

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026 aplica a todos los servidores públicos de la Lotería del Quindío E.I.C.E., incluyendo los empleados públicos y, cuando la normatividad lo permita, a los trabajadores oficiales, de conformidad con la disponibilidad presupuestal y las disposiciones legales vigentes.

Las actividades contempladas en el presente plan se ejecutarán durante la vigencia 2026 y estarán dirigidas al fortalecimiento del bienestar laboral, la motivación, el reconocimiento institucional y la mejora del desempeño, abarcando todos los niveles jerárquicos y dependencias de la Entidad.

4. Normatividad

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos de la Lotería del Quindío E.I.C.E. se formula y ejecuta en cumplimiento del marco constitucional, legal y reglamentario que regula el Sistema de Estímulos y la gestión del talento humano en las entidades del Estado.

Las principales disposiciones normativas que orientan el presente plan son las siguientes:

Constitución Política de Colombia de 1991: Artículos 53, 123 y 209, que establecen los principios que rigen la función pública, la protección del trabajo, la dignidad humana y la eficiencia administrativa.
Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema de Estímulos para los empleados del



LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 02

Fecha de aprobación:
14/01/2026

Página **5** de **13**

Estado, estableciendo los programas de bienestar social e incentivos como componentes obligatorios para el fortalecimiento del desempeño y la calidad de vida laboral.

Ley 909 de 2004: Regula el empleo público y la gerencia pública, promoviendo el mérito, el desempeño y la eficiencia en la administración del talento humano.

Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila las normas relacionadas con la gestión del talento humano, los planes de bienestar social e incentivos y el reconocimiento al desempeño.

Decreto 1227 de 2005: Que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y disposiciones del Decreto Ley 1567 de 1998 en materia de gestión del talento humano en el sector público.

Ley 1960 de 2019: Fortalece la planeación estratégica del talento humano y la movilidad en el empleo público, impactando los sistemas de estímulos y bienestar.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, que establece la obligación de formular y ejecutar planes de bienestar e incentivos articulados con los objetivos institucionales.

Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP: Directrices para la implementación del Sistema de Estímulos y la formulación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos en las entidades públicas.

Este marco normativo garantiza que el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026 de la Lotería del Quindío E.I.C.E. se encuentre alineado con los principios de legalidad, mérito, equidad, eficiencia, transparencia y mejora continua de la gestión pública.

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.

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.



LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 02

Fecha de aprobación:
14/01/2026

Página **6** de **13**

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. Componentes del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026 se estructura en dos (2) componentes principales, de conformidad con el Sistema de Estímulos establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998:

1. Bienestar Social
2. Incentivos Institucionales

6.1 Componente de Bienestar Social

El componente de Bienestar Social comprende el conjunto de programas, actividades y acciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral y el desarrollo integral de los servidores públicos, así como a fortalecer el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo.

Este componente se desarrolla a través de las siguientes líneas de acción:

6.1.1 Salario emocional

A continuación, se determinan los beneficios de tiempo libre que por concepto de salario emocional tienen los servidores públicos sin importar el tipo de vinculación, con el objetivo de fortalecer el equilibrio de vida de los funcionarios y el vínculo con sus familias, reconociendo que se tiene una vida más allá de la laboral. La estrategia se estructura por puntos, por lo cual al iniciar el año cada servidor cuenta con un total de **300 PUNTOS** que podrá distribuir en la participación de diferentes actividades, cada actividad o beneficio tendrá asignado un valor en puntos y cada beneficio contemplará condiciones específicas de uso; recordando como ya se mencionó que los servidores también deben cumplir con las condiciones generales de uso previamente indicadas. Por lo anterior, se describe cada beneficio, seguido por el objetivo, las condiciones de uso específicas y el valor en puntaje por el que se debe canjear.



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 02

Fecha de aprobación:
14/01/2026

Página **7** de **13**

Beneficio: Un día para ti

Descripción: El funcionario podrá tener un (1) día libre que le permita desarrollar actividades de descanso y entretenimiento.

Objetivo: Disfrutar del tiempo libre que le permita fortalecer su salud emocional a través de espacios de descanso y desarrollo personal

Condiciones de uso: Se podrá disfrutar máximo una vez al año. Este beneficio no es acumulable con las vacaciones, con día festivo, con Semana Santa, ni se puede hacer uso del mismo antes o después de un permiso remunerado, ni se podrá redimir en el período comprendido entre el 15 y el 31 de diciembre de 2026, teniendo en cuenta la importancia del cierre de año fiscal en donde es necesario hacer parte de los procesos de presentación de informes, siendo indispensable la participación de todos los funcionarios. No puede ser utilizado en fines de semana que coincidan con fechas anteriores y posteriores a días festivos, ni podrá ser disfrutado en las siguientes fechas: **07 y 09 de diciembre de 2026.**

El área no recibirá reemplazo en la ausencia del servidor, excepto los casos en que el beneficiario sea Gerente o Profesional Especializado o Jefe de Oficina. Es facultativo del jefe inmediato otorgar este beneficio.

Puntaje de canje: 100 puntos (1 vez al año).

Beneficio: Medio día de gestión

Descripción: Permite al funcionario obtener medio día a través de la compensación de la media jornada laboral de forma anticipada, para el desarrollo de actividades de gestión personal o trámites intrasferibles, que sólo pueden realizarse entre semana.

Objetivo: Dar espacio al Servidor Público para realizar actividades de gestión personales o trámites prioritarios que requieran de la presencialidad del funcionario durante la semana hábil.

Condiciones de uso: Se podrá disfrutar máximo **dos veces en el año**, esto es, una vez por semestre y previa compensación de la media jornada laboral. Las horas laborales deben ser compensadas por el funcionario de manera anticipada, esto es, dentro de los 15 días hábiles anteriores a la radicación de la solicitud, recordando que el oficio a través del cual se solicita el beneficio debe ser entregado al área de Gestión Administrativa y Financiera con una antelación mínima de (4) días hábiles antes de la fecha de hacer uso del beneficio, so pena de ser negada por extemporaneidad. En el oficio de solicitud del beneficio se debe relacionar el horario que fue compensado de manera anticipada, especificando las fechas y el horario de compensación cumplido, el cual deberá respetar el horario para el disfrute del almuerzo. Este beneficio solo aplica para los días de la semana en donde no se presente un día festivo anterior o posterior a la fecha para redimir dicho beneficio y no es acumulable con las vacaciones, ni con Semana Santa, ni se puede hacer uso del mismo antes o después de un permiso remunerado. No se podrán compensar de manera anticipada las horas laborales, en los períodos durante los cuales la Lotería del Quindío, haya modificado temporalmente el horario de trabajo, para disfrutar de la Semana Santa y de las festividades de Fin de Año. No podrá ser disfrutado en las siguientes fechas: 07 y 09 de diciembre de 2026. No se podrá redimir en el período comprendido entre el 15 y el 31 de diciembre de 2026, teniendo en cuenta la importancia del cierre de año fiscal en donde es necesario hacer parte de los procesos de presentación de informes, siendo indispensable la participación de todos los funcionarios. El área no recibirá reemplazo en la ausencia del servidor, excepto los casos en que el beneficiario sea el Profesional Especializado o Jefe de Oficina. Es facultativo del jefe inmediato otorgar este beneficio.

Puntaje de canje: 50 puntos (1 vez por semestre)



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 02

Fecha de aprobación:
14/01/2026

Página **8** de **13**

Beneficio: Comparte con los tuyos

Descripción: Da la oportunidad al funcionario de **compensar la jornada laboral de manera anticipada**, para desarrollar actividades con su núcleo familiar y disfrutar con tranquilidad **un día** en compañía de sus seres queridos.

Objetivo: Ofrecer tiempo libre al funcionario que le permita compartir con su núcleo familiar y desarrollar espacios de calidad para su bienestar personal y colectivo.

Condiciones de uso: Se podrá disfrutar máximo una vez al año, siempre y cuando se compense la jornada laboral de manera anticipada, para compartir con sus familias de acuerdo a la Ley 1857 del 2017, artículo 3°. Este beneficio sólo aplica para los días martes, miércoles en los cuales no sea festivo el día lunes o viernes. Las horas laborales deben ser compensadas por el funcionario de manera anticipada, esto es, dentro de los 15 días hábiles anteriores a la radicación de la solicitud, recordando que el oficio a través del cual se solicita el beneficio debe ser entregado al área de Gestión Administrativa y Financiera con una antelación mínima de (4) días hábiles antes de la fecha de hacer uso del beneficio, so pena de ser negada por extemporaneidad. En el oficio de solicitud del beneficio se debe relacionar el horario que fue compensado de manera anticipada, especificando las fechas y el horario de compensación cumplido, el cual deberá respetar el horario para el disfrute del almuerzo. Este beneficio no es acumulable con las vacaciones, ni con Semana Santa, ni se puede hacer uso del mismo antes o después de un permiso remunerado. No podrá ser disfrutado en las siguientes fechas: 07 y 09 de diciembre de 2026. No se podrán compensar de manera anticipada las horas laborales, en los periodos durante los cuales la Lotería del Quindío, haya modificado temporalmente el horario de trabajo, para disfrutar de la Semana Santa y de las festividades de Fin de Año. No se podrá redimir este beneficio en el período comprendido entre el 15 y el 31 de diciembre de 2026, teniendo en cuenta la importancia del cierre de año fiscal en donde es necesario hacer parte de los procesos de presentación de informes, siendo indispensable la participación de todos los funcionarios. El área de Gestión no recibirá reemplazo en la ausencia del servidor, excepto los casos en que el beneficiario sea el Profesional Especializado o Jefe de Oficina. Es facultativo del jefe inmediato otorgar este beneficio.

Puntaje de canje: 50 puntos (1 vez al año)

Beneficio: Extiende tu fin de semana

Descripción: Determina recibir mediodía del viernes o del lunes, siempre que no se sea fin de semana festivo.

Objetivo: Dar la oportunidad al funcionario de contar con el tiempo necesario para desarrollar actividades relacionadas con un posible viaje o desplazamiento.

Condiciones de uso: Se podrá disfrutar máximo una vez al año. Este beneficio no es acumulable con las vacaciones, fin de semana festivo, ni Semana Santa, ni se puede hacer uso del mismo antes o después de un permiso remunerado. No podrá ser disfrutado en las siguientes fechas: 07 y 09 de diciembre de 2026, ni se podrá redimir en el período comprendido entre el 15 y el 31 de diciembre de 2026, teniendo en cuenta la importancia del cierre de año fiscal en donde es necesario hacer parte de los procesos de presentación de informes, siendo indispensable la participación de todos los funcionarios. El área de Gestión no recibirá reemplazo en la ausencia del servidor, excepto los casos en que el beneficiario sea el Profesional Especializado o Jefe de Oficina. Es facultativo del jefe inmediato otorgar este beneficio.

Puntaje de canje: 50 puntos (1 vez al año)



LOTería DEL QUINDÍO
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 02

Fecha de aprobación:
14/01/2026

Página **9** de **13**

Beneficio: Desde casa por tus hijos

Descripción: Da la oportunidad al funcionario de trabajar la jornada laboral de un (01) día a través de la modalidad de trabajo en casa, para poder compartir con sus hijos menores durante el receso escolar de octubre y/o período de vacaciones escolares.

Objetivo: Ofrecer la posibilidad de trabajar bajo la modalidad de trabajo en casa al funcionario, permitiéndole compartir con sus hijos menores durante el tiempo de receso y/o vacaciones escolares.

Condiciones de uso: Se podrá disfrutar máximo dos veces al año, siempre y cuando se concerte e informe con el jefe inmediato las actividades que se realizarán durante el beneficio y bajo la modalidad de trabajo en casa. Este beneficio aplica solamente a los funcionarios que tienen hijos escolarizados menores de edad, recordando que el oficio a través del cual se solicita el beneficio debe ser entregado en el área de Gestión Administrativa y Financiera con una antelación mínima de (4) días hábiles antes de la fecha de hacer uso del beneficio, so pena de ser negado por extemporaneidad y se deberá anexar a dicho oficio el registro civil de nacimiento del hijo menor de edad. Este beneficio no es acumulable con las vacaciones, ni se puede hacer uso del mismo antes o después de un permiso remunerado. No se podrá redimir este beneficio en el período comprendido entre el 15 y el 31 de diciembre de 2026, teniendo en cuenta la importancia del cierre de año fiscal en donde es necesario hacer parte de los procesos de presentación de informes, siendo indispensable la participación de todos los funcionarios. El área de Gestión no recibirá reemplazo en la ausencia del servidor, el Profesional Especializado o Jefe de Oficina. Es facultativo del jefe inmediato otorgar este beneficio. Además, será el encargado de realizar el respectivo seguimiento de las actividades que sean pactadas a realizar durante la modalidad de trabajo en casa. Cabe aclarar que este beneficio busca que el funcionario pueda compartir con sus hijos menores escolarizados a través de la modalidad de trabajo en casa, por lo cual debe estar disponible durante la jornada laboral.

Puntaje de canje: 50 puntos (2 veces al año).

Beneficio: Un día por tu graduación

Descripción: Se otorga al funcionario que celebrará su graduación un (1) día de permiso para la celebración de dicha fecha especial, con la finalidad de dar tiempo libre para disfrutar el alcance de nuevos logros académicos.

Objetivo: Autorizar tiempo libre al funcionario para celebrar su graduación, reconociendo la importancia de desarrollar nuevas competencias y habilidades que fortalezcan los procesos de la Entidad.

Condiciones de uso: Se podrá disfrutar máximo una vez al año. No se puede hacer uso de este beneficio antes o después de un permiso remunerado. Se otorgará a los funcionarios que obtengan un título en el nivel académico de pregrado, especialización, maestría y/o doctorado. Si la graduación coincide con un día festivo un fin de semana o un día no hábil o cívico, se podrá otorgar el disfrute de este incentivo un día hábil anterior o posterior al de este evento. Al utilizar este beneficio, el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad de sus procesos a cargo. El servidor debe anexar al oficio de solicitud de este beneficio, constancia o certificación de su fecha de grado expedida por la Institución Educativa Superior.

Puntaje de canje: 100 puntos (1 vez al año)

Beneficio: Tu trayectoria pública cuenta

Descripción: Se otorgan **DOS DÍAS** de permiso al funcionario que cumpla 5 y 10 años de servicio continuo con la Lotería del Quindío, con la finalidad que pueda disfrutar de tiempo libre para compartir espacios de esparcimiento y entretenimiento personal, familiar y social.



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 02

Fecha de aprobación:
14/01/2026

Página **10** de **13**

Se otorgan **TRES DÍAS** de permiso al funcionario que cumpla 15 y 20 años de servicio continuo con la Lotería del Quindío, con la finalidad que pueda disfrutar de tiempo libre para compartir espacios de esparcimiento y entretenimiento personal, familiar y social.

Se otorgan **CUATRO DÍAS** de permiso al funcionario que cumpla 25, 30 y 35 años de servicio continuo con la Lotería del Quindío, con la finalidad que pueda disfrutar de tiempo libre para compartir espacios de esparcimiento y entretenimiento personal, familiar y social.

Objetivo: Permitir al funcionario disfrutar de tiempo libre para compartir en familia, como un reconocimiento y estímulo por la antigüedad que ha tenido en la prestación del servicio público.

Condiciones de uso: Se podrá disfrutar máximo una vez al año. Este beneficio no es acumulable con las vacaciones, con día festivo, con Semana Santa, ni se puede hacer uso del mismo antes o después de un permiso remunerado, ni se podrá redimir en el período comprendido entre el 15 y el 31 de diciembre de 2026, teniendo en cuenta la importancia del cierre de año fiscal en donde es necesario hacer parte de los procesos de presentación de informes, siendo indispensable la participación de todos los funcionarios. No puede ser utilizado en semanas que coincidan con fechas anteriores y posteriores a días festivos, ni podrá ser disfrutado en las semanas anteriores y/o posteriores a las siguientes fechas: 07 y 09 de diciembre de 2026. Los días del beneficio se otorgarán de manera continua y no podrán ser fraccionados o tomados de forma parcial. El área de Gestión no recibirá reemplazo en la ausencia del servidor, excepto los casos en que el beneficiario sea el Profesional Especializado o Jefe de Oficina.

Puntaje de canje: 50 puntos (1 vez al año) por dos días.

100 puntos (1 vez al año) por tres días.

150 puntos (1 vez al año) por cuatro días.

6.1.2 Bienestar laboral y clima organizacional

Incluye acciones dirigidas a fortalecer las relaciones laborales, el trabajo en equipo, la comunicación organizacional y la apropiación de los valores institucionales, tales como:

- Jornadas de integración institucional.
- Actividades de fortalecimiento del clima laboral.
- Estrategias de reconocimiento no pecuniario.
- Actividades de promoción de la cultura organizacional y del sentido de pertenencia.

6.1.3 Salud integral y prevención

Comprende actividades orientadas a la promoción de la salud física, mental y emocional de los servidores públicos, en articulación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tales como:

- Jornadas de promoción y prevención en salud.
- Actividades de manejo del estrés y prevención del riesgo psicosocial.
- Campañas de autocuidado y hábitos de vida saludables.
- Actividades de prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

6.1.4 Recreación, Cultura y Deporte

Incluye actividades que fomentan la recreación, la actividad física, la cultura y el aprovechamiento del



LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 02

Fecha de aprobación:
14/01/2026

Página **11** de **13**

tiempo libre, tales como:

- Actividades deportivas y recreativas.
- Jornadas culturales y artísticas.
- Celebración de fechas especiales y conmemorativas.
- Actividades de integración familiar, cuando la normatividad lo permita.

6.1.5 Equilibrio entre la vida laboral y personal

Comprende estrategias orientadas a facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales, personales y familiares, tales como:

- Jornadas de sensibilización sobre equilibrio vida-trabajo.
- Actividades de fortalecimiento de habilidades socioemocionales.
- Acciones de apoyo psicosocial, en articulación con la ARL.

6.2 Componente de incentivos institucionales

El componente de Incentivos Institucionales tiene como finalidad reconocer y estimular el desempeño sobresaliente individual y colectivo de los servidores públicos, promoviendo una cultura organizacional basada en el mérito, la excelencia y el compromiso con el servicio público.

Este componente contempla:

- Incentivos no pecuniarios, tales como reconocimientos públicos, menciones honoríficas, distinciones institucionales y otros estímulos simbólicos.
- Incentivos institucionales colectivos, dirigidos a equipos de trabajo o dependencias que alcancen resultados destacados en el cumplimiento de metas y objetivos.

Los incentivos se otorgarán de conformidad con la disponibilidad presupuestal, los criterios definidos por la Entidad y la normatividad vigente.

7. Programación de actividades

La programación de las actividades del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026 se realizará de acuerdo con las necesidades institucionales, los resultados de diagnósticos de clima laboral, riesgo psicosocial y las prioridades definidas por la Alta Dirección, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la Entidad.

Las actividades podrán ejecutarse de manera presencial, virtual o mixta, y se desarrollarán durante toda la vigencia 2026, permitiendo ajustes conforme a las condiciones institucionales y a los lineamientos de las entidades competentes.

8. Responsables

La responsabilidad de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos Vigencia 2026 estará a cargo del Área de Gestión Administrativa y Financiera, o



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Código: GAF-PL-06

Versión: 02

Fecha de aprobación:
14/01/2026

Página **12** de **13**

quien haga sus veces, con el apoyo de la Alta Dirección, los líderes de proceso y las dependencias involucradas.

La Alta Dirección será responsable de aprobar las actividades y garantizar los recursos necesarios para la ejecución del plan, conforme a la normatividad vigente y a la disponibilidad presupuestal.

9. 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 2026.

10. Indicadores y metas

Para la vigencia 2026 la Lotería del Quindío se establece el siguiente indicador del plan bienestar social e incentivos:

- Encuesta satisfacción clima organizacional.
- Instrumento de control de los puntos redimidos

11. Cierre del Plan

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026 consolida el compromiso institucional con el bienestar, la motivación y el reconocimiento del talento humano, promoviendo entornos laborales saludables, una cultura organizacional basada en el mérito y la mejora continua de la gestión pública.



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

Código: GAF-PL-06

Versión: 02

Fecha de aprobación:
14/01/2026

Página **13** de **13**

12. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES															
LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	CUMPLIO	OBSERVACIONES
Programa de bienestar	Celebración de cumpleaños														
	Semana Santa			30,31	1,2,3										
	Celebración día de la secretaria				27										
	Día libre por motivo de cumpleaños de cada funcionario														
	Elección mejor trabajadora del año														
	Salario emocional														
	Celebración día de la mujer, día del hombre			8 y 19											
	Celebración día de la madre					10									
	Celebración día del padre						21								
	Día compensatorio por celebración día de la familia														
	Celebración cumpleaños Lotería del Quindío (60 años)														
	Celebración cena navideña para los funcionarios														

RICARDO EMILIO MUÑOZ ARBELAEZ
Gerente de la Lotería del Quindío

YULIETH MILENA CRUZ BERNAL
P.E Gestión Administrativa y Financiera

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Yulieth Milena Cruz Bernal Cargo: P.E. Gestión Comercialización y sorteo	Revisado por: Katherine Segura Poveda Cargo: Contratista Gestión Calidad	Aprobado por: Ricardo Emilio Muñoz Arbeláez Cargo: Gerente