

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES...



LOTERIA DEL HUILA 2025



INTRODUCCION

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Lotería del Huila para el año 2025 está, formulado a partir de los datos obtenidos mediante una encuesta de detección de necesidades aplicada a los servidores de la entidad. En busca de estrategias que promuevan un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas entre todos los colaboradores de la entidad y respaldando la dignidad e integridad de las personas en el trabajo con la construcción de un buen ambiente laboral y motivacional para sus servidores, así mismo, busca promover y generar espacios que permitan una interrelación entre los servidores y sus familias para satisfacer sus necesidades en aspectos a nivel personal, familiar y social

Con el fin de lograr los objetivos corporativos, contar con funcionarios satisfechos y motivados en su trabajo, y satisfacer las necesidades de los trabajadores y su grupo familiar contribuyendo al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

2. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley1567de1998Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

- Artículo 13°. El cual establece el Sistema de Estímulos, 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.
- Artículo 18°. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
- Artículo 19°. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.



- Artículo 26°. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004

- Artículo 36: Parágrafo “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.

Decreto 1083 de 2015

- Artículo 2.2.10.1 Programas 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.
- Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.
- Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
- Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den

procesos de reforma organizacional. 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.

3. DIAGNOSTICO

Para el planteamiento del Plan de Bienestar se tuvo en cuenta los resultados de la encuesta 2024 en la que se consultó sobre gustos y preferencias de los servidores públicos, con el fin de identificar aquellas actividades en donde encontraron mayor afinidad.

Resultados de la Encuestas

- Grafico 1. Número de encuestas



- Grafico 2. Áreas encuestadas



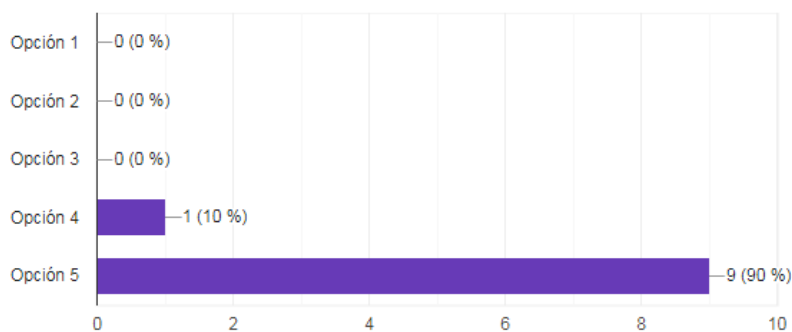
- Grafico 3. Resultados de las preguntas

3. En una escala del 1 al 5, ¿cómo valoras la importancia de tener un plan de bienestar en el lugar de trabajo?

(1 = Nada importante, 5 = Muy importante)

10 respuestas

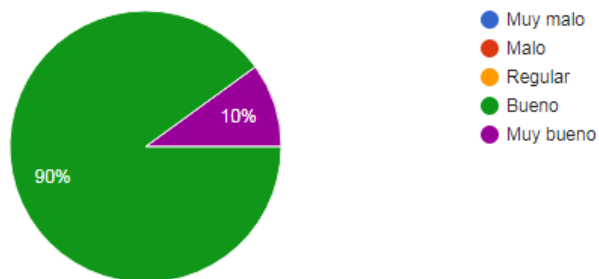
[Copiar gráfico](#)



4. ¿Cómo calificarías el bienestar general de la empresa actualmente?

10 respuestas

[Copiar gráfico](#)



5. ¿Tienes alguna sugerencia para mejorar el bienestar en la empresa?

Por favor, comparte cualquier recomendación sobre actividades, beneficios o mejoras que consideres importantes.

7 respuestas

INTEGRACION PERIODICAS.

NO

MANEJAR UNA BUENA COMUNICACION ENTRE COMPAÑEROS

Ninguna

REALIZAR ENCUENTROS LUDICOS FUERA DE LA OFICINA, FOMENTAR MAS EL EJERCICIO EN EL PERSONAL QUE LABORA EN LA EMPRESA

INTEGRACIONES PERIODICAS

Hacer más integraciones

6. ¿Hay algún beneficio o actividad que te gustaría que la empresa implementara para tu bienestar?

8 respuestas

convenio con gimnasios

ACTIVIDADES LUDICAS DEPORTIVAS.

NO

COMPARTIR MAS CON LOS COMPAÑEROS

Lo relacionado con la salud de los empleados

REUNIONES PARTICIPATIVAS Y GRUPALES EVITANDO LA DISPERSION DEL GRUPO DE TRABAJO, ACTUALIZACION DE EQUIPOS DE COMPUTO Y HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS PARA MEJORAR EL NRMAL DESAROOLO DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA

REUNIONES PARTICIPATIVAS

Tardes de cine

7. ¿Qué áreas consideras que necesitas más capacitación?

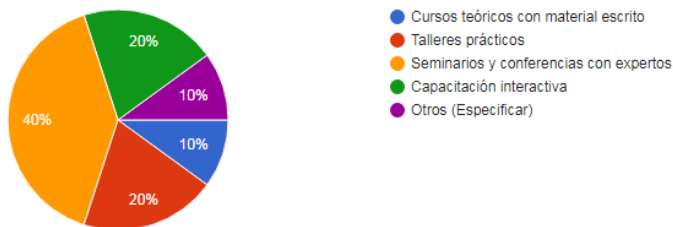
10 respuestas

MERCADEO Y VENTAS
sistemas
FINANCIERA Y CONTABLE.
TODAS LAS AREAS POR IGUAL ESTAMOS BIEN CAPACITADAS.
FINANCIERA
TODAS LA DEPENDENCIAS
Todas
TODAS LAS AREAS
TODAS

8. ¿Qué tipo de capacitaciones te resultan más atractivas?

 Copiar gráfico

10 respuestas



9. ¿Qué temas específicos te gustaría que se incluyeran en futuros programas de capacitación?

9 respuestas

manejo de excel
NORMATIVIDAD REFERENTE A TODO LO QUE RIGE LAS LOTERIAS-LEGAL, FINANCIERO Y CONTABLE.
NINGUNO POR EL MOMENTO.
CONTABILIDAD Y PRESUPUESTO

10. ¿Tienes alguna sugerencia sobre cómo mejorar la efectividad de las capacitaciones en la empresa?

8 respuestas

BUENOS PROFESIONALES

NO TENGO NINGUNA SUGERENCIA AL RESPECTO.

PRESENCIALES

NINGUNA

Ninguna

QUE SE REALICEN EN UN TIEMPO ESPECIFICO Y EN UN AREA APTA PARA ESTE TIPOS DE CAPACITACIONES PARA EVITAR LA DISTRACCION Y CONFUCION CON EL TIEMPOR DE LA JORNADA LABORAL

CAPACITACION CON PERSONAL EXPERTO

Que sean obligatorias

4. OBJETIVO GENERAL

Durante la vigencia 2025, fortalecer las condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores de la entidad, mediante la implementación de programas integrales enfocados en el aprendizaje, el esparcimiento y la unión familiar. Estas iniciativas estarán dirigidas a fomentar un ambiente organizacional con mayor motivación y calidez humana en la prestación de servicios.

4.1 Objetivos Específicos

- Fomentar un entorno laboral que estimule la creatividad, la identidad y la participación activa de los colaboradores.
- Fomentar hábitos de vida saludables, a través de actividades para el aprovechamiento del tiempo libre.
- Promover un ambiente de trabajo más humano, brindando condiciones de ambiente físico, psicológico y social que minimice los factores de riesgos profesionales y mejoren la calidad de vida laboral de los funcionarios

- Contribuir a la generación de actitudes favorable frente al trabajo y al mejoramiento continuo de la entidad.
- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente laboral que favorezcan la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la Lotería del Huila.

5. DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR 2025

5.1. Deberes de los funcionarios.

1. Participar en la identificación de las necesidades de bienestar que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
2. Participar activamente en las actividades definidas en el programa de bienestar, respetando las fechas y cronogramas establecidos.
3. Cuidar los recursos públicos que la Entidad tiene para beneficio en las actividades de bienestar y reportar de manera oportuna los inconvenientes que se presenten al área de Talento Humano.
4. Participar en las evaluaciones de las actividades que así lo requieran.
5. Reportar la asistencia en las actividades de bienestar y dejar la trazabilidad a través del listado de asistencia, encuesta y registro fotográfico.

5.2 Derechos de los funcionarios

1. Participar activamente en las actividades del Programa de Bienestar Social Laboral que para los servidores públicos y sus familiares establezca la Entidad, tales como educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
2. Crear, mantener y mejorar mancomunadamente las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los servidores públicos.

6. BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA

Los funcionarios que participan en las actividades del Programa de Bienestar Social, perciben una mejora continua en el estado de ánimo, con más energía, controlan el estrés, se relacionan de mejor forma con su entorno, aumenta la motivación laboral, fomenta el sentido de pertenencia a la entidad, mejora los niveles de relajación.

7. PROGRAMAS PARA DESARROLLAR

7.1. PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Se ejecutará el plan de trabajo que se hará de manera conjunta con la ARL Positiva, desarrollando actividades que tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios en los puestos de trabajo y su entorno laboral. Adicionalmente, se realizarán los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, egreso y periódicos.

7.2. PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

- ✓ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- ✓ Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- ✓ Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de EPS y fondos de pensiones.

7.2. PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Concebido para preparar a los funcionarios que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

8. ESTRATEGIAS DE BIENESTAR

- Comidas de integración tales como: un desayuno, almuerzos, onces u otro tipo de alimentación; por grupos de trabajo; esto con el fin de generar espacios de comunicación y unidad entre las diferentes áreas de la entidad.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.
- Compartir la información a los servidores sobre las actividades que se realicen con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los funcionarios, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad, lo que conlleva a la creación de nuevos resultados que impacten y posicionen al instituto.
- Desarrollar actividades artísticas y culturales con el fin de fortalecer el clima laboral y las raíces de nuestra región.

9. INCENTIVOS Y BENEFICIOS

- **Programa de Salario Emocional**

A cada servidor se le otorgará para la presente vigencia 900 puntos que podrá distribuir libremente para obtener el beneficio en diferentes actividades; cada actividad o beneficio tendrá asignado un valor en puntos que será el valor a canjear y cada beneficio contemplará las condiciones de uso y no serán acumulables, como se describe a continuación:

BENEFICIO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	CONDICIONES DE USO	PUNTOS
Disfruta tu día	Permitir a los funcionarios de la entidad tener el día libre de sus cumpleaños.	Que el servidor tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y seres queridos.	Debe ser redimido en la fecha correspondiente al cumpleaños y en caso de que este coincida con un día no laboral, este permiso se concederá el día hábil siguiente. Podrá disfrutarse el día hábil, previo diligenciamiento del formato de permisos e información al jefe inmediato, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.	100
Puente más largo	Consiste en recibir mediodía del día hábil anterior o posterior a un puente festivo, trabajando hasta las 12:00 am en el caso de ser viernes, o en caso de ser el martes posterior al festivo se incorpora desde las 2:00 pm	Contar con el tiempo necesario para ultimar detalles de posible viaje o evitar las congestiones vehiculares que se presentan para estas fechas.	Se podrán disfrutar máximo dos (2) veces en el año, una vez por semestre. Este beneficio solo aplicará con previa concertación con el jefe inmediato y de acuerdo con las necesidades del servicio, no es canjeable por remuneración y no es acumulable con otro beneficio.	200
Comparte con los tuyos	Permite al funcionario de la entidad compensar tiempo un día de forma anticipada para disfrutar con tranquilidad en compañía de sus seres queridos.	Ofrecer al funcionario de la entidad la posibilidad de poder compartir con sus familiares o allegados.	Se podrá disfrutar máximo dos (2) veces en el año, (una vez por semestre) este beneficio.	200

1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Actividad de fortalecimiento de clima laboral												
2	Homenaje alusivo al día Internacional de la Mujer												
3	Homenaje alusivo al día de San José												
4	Homenaje alusivo al día de La Secretaria												
5	Día del funcionario												
6	Día de la Familia												
7	Día de la Madre – Día del Padre												
8	Semana de la Salud												
9	Realizar exámenes médicos periódicos a los funcionarios												
10	Actividades de Promoción y prevención de los riesgos existentes en la institución, a través de las actividades programadas por el área de seguridad y salud en el trabajo.												
11	Promover las capacitaciones referentes a la actividad de la Entidad y funciones del empleado.												
12	Acompañamiento en momento de duelo a un funcionario por muerte de un familiar.												
13	Actividad cierre de año.												

Proyecto: Claudia Miryan Polo Zuleta P.U. Área Talento Humano – Almacén y Archivo	Reviso: Yenny Cristina Méndez Mosquera Asesor jurídico	Aprobó: Comité Institucional de Gestion y Desempeño
---	---	--

Versión	Fecha de Versión	Descripción del cambio
1	2024-01-31	Publicada
2	2024-04-02	Se ajusta redacción a la introducción, modificación en las fechas de realización de las actividades programadas, numeral 9 cronogramas de actividades.
3	2025-01-31	Actualizacion vigencia 2025