

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

LOTERÍA DE CÚCUTA

2023



Av. 0 CLL. 10 edif. Rosetal 2 piso of. 205
Teléfono: (7) 595 5121
www.loteriadecucuta.gov.co

contacto@loteriadecucuta.gov.co
Cúcuta. Norte de Santander

Tabla de Contenido

1. MARCO CONCEPTUAL.....	3
2. POLÍTICAS DE BIENESTAR.....	4
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	5
3.1 Objetivo General.....	5
3.2 Objetivos Específicos.....	5
4. AREAS DE INTERVENCIÓN.....	6
5. AREAS DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	6
6. AREA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.....	7
7. ESTRATEGIAS DE BIENESTAR.....	7
8. PROGRAMAS DE MEJORAMIENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	8
9. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y RIESGO PSOCOSOCIAL.....	8
10. OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS.....	8
10.1 Objetivo General.....	9
10.2 Objetivos Específicos.....	9
11. MARCO LEGAL.....	9
12. DEFINICIONES.....	12
13. CRONOGRAMA.....	13



1. MARCO CONCEPTUAL

Como es de conocimiento para toda la motivación laboral es la fuerza vital psicológica que impulsa a las personas a mantener y elevar sus conocimientos respecto a sus tareas asignadas en su puesto de trabajo, para así demostrar y ganar credibilidad ante sus superiores. La motivación es el motor de las personas en la organización y no podrá esperarse que una persona se encuentre motivada para contribuir a los objetivos organizacionales si esta persona no halla en esa organización una manera de satisfacer sus necesidades personales, sean éstas de tipo económico, social o de desarrollo personal.

Es por ello que el presente Plan de Bienestar e Incentivos 2023, pretende mediante estrategias de capacitación, recreación, cultura, deporte, salud y estímulos, crear en los servidores de la E.I.C.E. Lotería de Cúcuta, una actitud de compromiso que los lleve a su satisfacción personal mediante el ejercicio responsable de su quehacer laboral y mejore las condiciones y calidad de vida y el ambiente laboral, a través de las 4 rutas establecidas en el Plan estratégico de Talento Humano de la Lotería de , según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG: Ruta de la felicidad, Ruta del crecimiento, Ruta del servicio y Ruta de la calidad.

Es muy importante integrar los programas del Plan de Bienestar e Incentivos, con el Plan Estratégico Institucional, y la estrategia "competitividad y fortalecimiento empresarial del programa "modernización de la estructura organizacional", programas que tienen por objetivo fortalecer el desempeño.

Para motivar al personal se utilizan conceptos, principios y herramientas técnicas básicas. El proceso de administración de la motivación y compensación, trae consigo beneficios tanto en el bienestar del personal, como en el clima laboral de la organización y por supuesto, en los resultados de la empresa.

A diferencia de los sueldos, que retribuyen el desempeño demostrado, la entidad puede utilizar los incentivos para estimular el interés del personal con el fin de lograr mejores resultados y moldear ciertas características distintivas que considere deseable en su cultura, mejorando ciertos hábitos de trabajo en los funcionarios.



Lo importante es que los incentivos y beneficios, estimulen desempeños y comportamientos deseados en la Entidad.

2. POLÍTICAS DE BIENESTAR

Estas políticas son cursos de acción gubernamental que permiten el tránsito de una situación donde cada trabajador se hace cargo de sí mismo y su familia, basado en esto y guiados por los siguientes decretos la lotería de Cúcuta busca implementar de manera correcta y optima tanto para el empleado como para la entidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998 artículo 20 define que los programas de bienestar social son:“(…) *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.*”, y el artículo 21 *ibidem*, establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: “(…) a) *Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social(…)*”.



3. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

3.1. Objetivo General:

La E.I.C.E Lotería de Cúcuta tiene como objetivo propiciar condiciones para el desarrollo integral de los servidores y de la entidad y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, a través de la realización de diferentes actividades que conlleven a resultados favorables en el ámbito personal, familiar, social, recreativo, cultural, educativo y de salud, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de nuestra organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida.

3.2 Objetivos Específicos:

- Aportar a la generación de resultados favorables frente a cada una de las funciones de las diferentes áreas dando así mejoramiento y crecimiento continuo de la Entidad.
- Promover un ambiente de trabajo más humano, brindando unas condiciones de ambiente físico, psicológico y social que minimicen los factores de riesgos profesionales y mejoren la calidad de vida laboral y personal de los funcionarios.
- Contribuir a través de acciones participativas, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Adaptar beneficios reales y alcanzables para la entidad con sus respectivos lineamientos para ser obtenidos.



4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2023 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que atañen el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral y el riesgo psicosocial, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El programa se enmarca en dos áreas a saber.

5. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Esta área se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar que atiendan las necesidades de protección, aprovechamiento del tiempo libre, fortalecimiento de destrezas y habilidades para mejorar su desempeño, promoción de estilos de vida saludable, incentivos de estudio tanto formal como informal, celebración de días especiales, fortalecimiento del trabajo colaborativo, la comunicación, la gestión del conocimiento, la identidad, protección y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura, deporte y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia. Así mismo, la Lotería de Cúcuta velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas, culturales, deportivas y recreativas, por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.



6. ÁREA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

La E.I.C.E Lotería de Cúcuta desarrollara estrategias de comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar para los empleados con el fin de que aclaren todas las dudas que tengas respecto a cada uno de los servicios.

7. ESTRATEGIAS DE BIENESTAR

Se busca desarrollar la motivación de cada uno de los funcionarios, sus talentos y capacidades de los servidores a través de beneficios y programas ya establecidos

- Mesa de esparcimiento: Se buscará fortalecer el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo de los directivos, la transferencia del conocimiento, la creación y estímulo de ideas innovadoras.
- Reconocimiento de beneficios educativos.
- Pausas activas.
- Programas de promoción de la salud.
- Programas para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Celebración de días especiales Dia de la familia, día del Niño entre otros.
- Permisos autorizados por ley y el Reglamento Interno de trabajo.



8. PROGRAMAS DE MEJORAMIENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

9. MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL

El riesgo psicosocial es el estrés generado por el ámbito laboral en el cual un individuo desempeña sus funciones. En consecuencia, puede afectar negativamente a la salud mental y física del trabajador, así como a la efectividad de la organización.

Por tal motivo la E.I.C.E Lotería de Cúcuta busca implementar y dar alcance estratégico a los incentivos y la motivación al trabajo en equipo, fortalecimiento del trabajo colaborativo, la comunicación, oportunidades para el uso y desarrollo de las habilidades, y capacitaciones.

10. OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

10.1 Objetivo General:

Los estímulos e incentivos buscan satisfacer y complementar el desarrollo de los servidores públicos y el de sus familias, mejorando la autoestima y desarrollando las potencialidades y habilidades de los servidores.



10.2 Objetivos Específicos:

- Motivar al servidor a desarrollar con sentido de pertenencia las actividades de la entidad.
- Propiciar un mejor ambiente laboral.
- Desarrollar y resaltar las habilidades y competencias de los servidores Auxilio deporte recreación y cultura.
- Auxilios educativos.
- Seguros de vida para los funcionarios de la entidad.

La E.I.C.E Lotería de Cúcuta, reconoce la importancia de crear estrategias que permitan resaltar las competencias y habilidades de los servidores; es por esto que se propone para el año 2023, desarrollar incentivos que puedan generar ambientes propicios para el trabajo colaborativo, la comunicación asertiva, con mejores relaciones interpersonales y en general desarrollar actividades que estimulen al servidor público a tener un mayor sentido de pertenencia a la entidad a través de actividades como: destacar el día del servidor público y la familia , estímulo de medio día libre por el día de cumpleaños.

11. MARCO LEGAL

- Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Decreto Extraordinario 3129 de 1968. Establece el Régimen de bienestar Social para el personal Civil a Servicio del Estado.
- Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
- Decreto 614 del 14 de marzo de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país. 17. cartilla de bienestar laboral para empleados de la Función Pública.
- Ley 100 de 1993: Sistema de Seguridad Social Integral.
- Ley 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- Ley 443 de 1998. Expide normas sobre carrera administrativa y otras disposiciones.



- Decreto 1567 de 1998. Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto Ley 1572 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Ley 734 de 2002. Numerales 4 y 5 del Artículo 33: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- Acuerdo No. 000003 del 12 de agosto de 2003 – Reglamentación prestamosde vivienda.
- Ley 909 de 2004. Parágrafo del Artículo 36. Establece que 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 la desarrollen.
- Decreto 4661 de 2005. (Anexo 4). Modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005, el cual quedó así: «PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto».
- Decreto 1227 de 2005. Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explícitamente los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Acuerdo No. 020 de diciembre de 2016 – Reglamentación beneficios educativos y créditos de calamidad doméstica.
- Demás normas que reglamente la materia y los diferentes acuerdos aprobados por la junta Directiva.
- Normas que modifiquen, complementen y sustituya.
- El Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998 así:
- El Sistema de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de programas de bienestar social y programas de protección y servicios sociales.



- Ley 190 de 1995. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. En su Artículo 64 Establece que “Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán entre otros las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley”.
- Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Título I Crea el Sistema Nacional De Capacitación.
- Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Decreto 4904 de 2009. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2482 de 2012. Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. En su Artículo 3, numeral g) dispone las políticas de desarrollo administrativo, entre la cuales se encuentra: “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público”. En el Título 4 Establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. En el Título 9 resume los lineamientos para Capacitación. Entre los Artículos 2.2.9.1 y 2.2.9.6 describe la definición, finalidad, el plan Nacional de Formación y Capacitación, la Red Interinstitucional de Capacitación y los Proyectos de Aprendizaje por Competencias. 3.10. Carta Iberoamericana de la Función Pública.



12. DEFINICIONES

Programas de Bienestar Social: Son aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del servidor público con el servicio en la Entidad; Además, estarán orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende el de la entidad.

Protección y Servicios Sociales: Tiene como finalidad atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para contribuir a satisfacer los requerimientos y necesidades de los servidores y su familia en las esferas psicológica, social, cultural y económica y de realización personal y profesional.

Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo: En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de la anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Gestión del conocimiento: Se entiende por gestión del conocimiento la generación de herramientas para la utilización y apropiación del conocimiento busca identificar procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información a través de herramientas tecnológicas confiables. La gestión del conocimiento y la innovación implica administrar el conocimiento tácito (intangibles) y explícito (tangibles) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados de gestión.

Capacitación: Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los servidores públicos de la Lotería de Cúcuta, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan, mejoramiento continuo de las competencias para incrementar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad en todas las áreas de la Entidad; por lo tanto la capacitación siempre estará orientada a fortalecer las competencias inherentes a las funciones de cada cargo y debe guardar relación exclusiva con ellas.



Medición del clima laboral: Se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Incentivos: “Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona”. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la Lotería de Cúcuta.

Sistema de Estímulos: “...estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan

13. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA													
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Motivar al servidor a desarrollar con sentido de pertenencia las actividades de la entidad.													
Propiciar un mejor ambiente laboral													
Desarrollar y resaltar las habilidades y competencias de los servidores Auxilio deporte recreación y cultura.													
Auxilios educativos.													
Seguros de vida para los funcionarios de la entidad													

