



Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los lunes, Hágase Rico

PLAN DE
BIENESTAR E
INCENTIVOS
INSTITUCIONALES

AÑO 2022

Código: 300-GH-D004
Versión: 2
Fecha: 31/01/2022
Página: Página 1 de 16

Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales



**-LOTERIA DE CUNDINAMARCA-
-2022-
SECRETARIA GENERAL**



Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los lunes, Hágase Rico


PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

AÑO 2022

Código: 300-GH-D004
Versión: 2
Fecha: 31/01/2022
Página: Página 2 de 16

Contenido

1.	JUSTIFICACION	3
2.	CONTEXTO INSTITUCIONAL	3
2.1	ENLACE CON LOS OBJETIVOS DE CALIDAD/ESTRATEGICOS	3
2.2	ENLACE CON LA POLÍTICA DE CALIDADINTEGRADA	4
3.	OBJETIVOS.....	4
3.1.	OBJETIVO GENERAL.....	4
3.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
4.	ALCANCE	4
5.	NORMATIVIDAD	4
6.	DOCUMENTOS Y REGISTROS DEL SGC QUEAPLICAN	9
7.	MARCO CONCEPTUAL.....	9
8.	DIAGNÓSTICO DENECESIDADES.....	10
8.1	Cronograma Plan de Bienestar Año 2022	11
9.	PLAN DE INCENTIVOS	12
9.1	Cronograma Plan de Incentivos Año 2022.....	12
10.	INDICADORES	14
11.	MEDICIÓN DE CLIMALABORAL	14
12.	ENTIDADES DE APOYO.....	14
13.	OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	15
14.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	15

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p>AÑO 2022</p>	<p>Código: 300-GH-D004 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: Página 3 de 16</p>
--	---	--

1. JUSTIFICACION

Para la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca el talento humano es un pilar fundamental, a través del cual se da cumplimiento a los objetivos institucionales, de ahí la importancia de su bienestar, el cual debe ser el eje y prioridad fundamental de la entidad, razón por la cual el presente Plan tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, para ello, el Grupo de Gestión Humana asumió el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, las cuales se encuentran en coherencia con el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional y el Plan de Gobierno "Cundinamarca más Competitiva".

En cumplimiento de lo anterior se realizó el diagnóstico de necesidades que tiene como objetivo, la identificación de situaciones a mejorar mediante proyectos de mejoramiento de las fortalezas del personal de la estructura organizacional como una de las necesidades de Bienestar, mediante la garantía de los derechos humanos y constitucionales, la convivencia pacífica, el ejercicio de la ciudadanía, la promoción de la paz y la cultura

El Plan de Bienestar e incentivos institucionales para la vigencia 2022, busca fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos de la empresa con la finalidad de promover el sentido de pertenencia y motivación lo cual se ve reflejado en la optimización del ambiente laboral. En tal razón este plan incluye actividades culturales, deportivas, recreativas y de conocimiento que contribuye a mejorar la calidad vida laboral conllevando al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

2.1 ENLACE CON LOS OBJETIVOS DE CALIDAD/ESTRATEGICOS

Garantizar un ambiente laboral óptimo a los funcionarios a través de la medición del clima organizacional con el fin de definir estrategias de intervención que permitan mejorar el desempeño del talento humano y aporte al logro de los objetivos de la Empresa.

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p>AÑO 2022</p>	<p>Código: 300-GH-D004 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: Página 4 de 16</p>
---	---	--

2.2 ENLACE CON LA POLÍTICA DE CALIDAD INTEGRADA

Está comprometida con el fortalecimiento y las competencias de sus funcionarios, el bienestar social y el otorgamiento de incentivos, la modernización tecnológica y la implementación de acciones encaminado al fortalecimiento de la seguridad de la Información.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar, promover y ejecutar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Lotería de Cundinamarca y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- b) Propiciar la participación de los servidores PÚBLICOS en actividades internas y externas que inciden en aspectos individuales, familiares y sociales dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida.
- c) Incentivar el trabajo en equipo a través de acciones y con actividades de reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios
- d) Contribuir a una mejor calidad de vida en el trabajo, con acciones que reconozcan los funcionarios con alto desempeño laboral.

4. ALCANCE

El plan de Bienestar e incentivos institucionales está dirigido y diseñado para todos los servidores públicos de la empresa y sus familias.

5. NORMATIVIDAD

Acogiendo los parámetros señalados por el gobierno en materia de bienestar, se presenta la normatividad que soporta los planes de Bienestar e Incentivos.

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p align="center">AÑO 2022</p>	<p>Código: 300-GH-D004 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: Página 5 de 16</p>
--	---	--

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

Ley 909 del 23 de septiembre 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 desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.



Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en marzo de 2022) En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se 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, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

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 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: 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

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

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 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p align="center">AÑO 2022</p>	<p>Código: 300-GH-D004 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: Página 7 de 16</p>
--	---	--

de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

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.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

“ARTÍCULO 2.2.5.5.51 Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizará la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.”

“Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.”

Ley 1811 de 2016: se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.

Artículo 3 Parágrafo 4º. Se incentivará la instalación y uso de portabicicletas en todos los medios de transporte público terrestre como forma de integración modal del transporte. De ninguna manera se entenderá que el uso de portabicicletas es objeto de comparendo de tránsito o causará inmovilización del vehículo.



Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los lunes, Hágase Rico

**PLAN DE
BIENESTAR E
INCENTIVOS
INSTITUCIONALES**

AÑO 2022

Código: 300-GH-D004
Versión: 2
Fecha: 31/01/2022
Página: Página 8 de 16

Artículo 5º. *Incentivo de uso para funcionarios públicos.* Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Parágrafo 1º. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.

Parágrafo 2º. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

Parágrafo 3º. Los empleados de empresas privadas, empresas mixtas, empresas industriales y comerciales del Estado y otros establecimientos regidos por el derecho privado podrán adoptar el presente esquema de incentivos con arreglo a sus propias especificaciones empresariales.

Decreto 648 de 2017. "Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen."

Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. "**Artículo 2.2.1.2.3.2. Programas recreativos, culturales o de capacitación.** El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

(Decreto número 1127 de 1991, artículo 4º)

Artículo 2.2.1.2.3.3. Obligación de asistir. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio.

Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa."

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

"ARTÍCULO 6º. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p align="center">AÑO 2022</p>	<p>Código: 300-GH-D004 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: Página 9 de 16</p>
--	---	--

cada año. como el “Día Nacional de la Familia”

El Día de la Familia será también el “Día sin Redes”, para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil en cumplimiento a la función social que les asiste, promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y a dedicarle tiempo de calidad, a los miembros de su familia.”

Decreto 1499 de 2017 - Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano, Versión 2.

Ley 1960 de 2019 Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el estado, podrá acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, entendiéndolo a la necesidad y al presupuesto asignado. (...)

- MECI- Modulo de Control de Planeación y Gestión, Componente Gestión del Talento Humano, Elemento 1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos; 2. Desarrollo de Talento Humano.
- Norma ISO9001:2015

6. DOCUMENTOS Y REGISTROS DEL SGC QUE APLICAN

- Documentos con los estudios de análisis de riesgo psicosocial y de clima laboral.
- Cronograma Plan de Bienestar.
- Cronograma Plan de Incentivos.

7. MARCO CONCEPTUAL

El referente conceptual a partir del cual se formula el Plan de estímulos e Incentivos, está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que enmarca el Bienestar Social asociado con la concepción de Desarrollo a Escala Humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

Bienestar Social.

Son los programas que la entidad debe organizar a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p align="center">AÑO 2022</p>	<p>Código: 300-GH-D004 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: Página 10 de 16</p>
--	---	---

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 actual labora.

Incentivos:

Son aquellas actividades realizadas por las empresas, que proponen estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos institucionales.

Beneficiarios:

Son beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en la normatividad vigente.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar e incentivos 2021 de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca se elabora a través de la detección, recolección de el análisis del diagnóstico de necesidades realizado, siendo estos los principales insumos para la elaboración del Programa y del cronograma de actividades, arrojando los siguientes resultados

Necesidades de bienestar y

capacitación Condiciones

laborales – riesgo psicosocial

Competencias Individuales

Competencias del ser: Comunicación, Liderazgo y relacionamiento

Actividades Ámbito Familiar: Involucran al Servidor en relación con su familia.

- Día de la familia
- Vacaciones Creativas Encuentro de adolescentes
- Jornada de la familia y su mascota.
- Solos y Solas.

Actividades Deportivas: las cuales buscan afianzar la integración de los servidores. Gimnasio –. Actividades mensuales grupales

- (rumba, yoga, Pilates, zumba, aeróbicos, torneo copa Gobernación)

Actividades de Reconocimiento:

Estas actividades buscan motivar el desempeño laboral de los(as) servidores(as)



públicos (as).

De acuerdo a la Convención laboral define para programas de Bienestar Social "la suma de cinco millones de pesos (\$5.000.00.00) para Bienestar Social, un millón quinientos mil pesos (\$.1.500.000.00) para Capacitación y aportará la suma de cinco millones quinientos mil pesos (\$5.500.00.00), para un total de doce millones de pesos (\$12.000.000.00) M/Cte., que será priorizada y definida su ejecución por el Comité de Bienestar Social" (...).

Se Incluyen actividades de promoción de programas de vivienda a través de la Caja de Compensación familiar y de créditos con la Corporación Social de Cundinamarca.

En relación a lo anterior y con ocasión de la pandemia por el virus COVID- 19, y de acuerdo como surjan las situaciones y restricciones emitidas por el gobierno nacional, las directrices departamentales y distritales, la mayor parte de las actividades se desarrollarán de forma virtual, igualmente de acuerdo a la disponibilidad de recursos se harán reconocimientos y felicitaciones virtuales en cada una de las fechas especiales.

Para el desarrollo de las actividades de Bienestar e incentivo, en presupuesto en el rubro 2.1.2.02.02.009.006 Servicios de esparcimiento culturales y deportivos se apropiaron \$29,300.000, para el desarrollo de las actividades planteadas. Y por convención en el rubro 2.1.3.04.05.002.001 Convención Colectiva del trabajo \$12.000.000, para programa de bienestar de los trabajadores oficiales afiliados el sindicato.

8.1 Cronograma Plan de Bienestar Año 2022

Actividad	MESES												Participantes	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Día de la Mujer			X											Servidores públicos Lotería
Día del Hombre			X											Servidores públicos Lotería
Día del Niño				X										Servidores públicos Lotería
Actividad integración familiar (día de la familia)							X			X				Servidores públicos Lotería
Día de la secretaria				X										Servidores públicos Lotería
Día de la Madre					X									Servidores públicos Lotería
Día del Padre						X								Servidores públicos Lotería
Día del Conductor							X							Conductor Lotería
Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)						X								Servidores públicos Lotería
Día de amor y amistad									X					Servidores



Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los lunes, Hágase Rico

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

AÑO 2022

Código: 300-GH-D004
Versión: 2
Fecha: 31/01/2022
Página: Página 13 de 16

No.	Actividad	MESES												Participantes	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021	X													Secretaria General y Gerencia General
2	Entregar Bonos los días de sorteo a los funcionarios que participan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Servidores públicos Lotería
3	Suministro de recursos para el cubrimiento del pago de transporte, a los funcionarios que sean programados los días de sorteo, previo visto bueno del jefe inmediato o coordinador del sorteo						X	X	X	X	X	X	X	X	Servidores públicos Lotería
4	Otorgar descanso remunerado por el Día del Cumpleaños a los funcionarios y reconocimiento virtual a través del chat grupo de la empresa. Obsequio.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Servidores públicos Lotería
5	Participación en Juegos de la Gobernación de Cundinamarca (siempre y cuando se cumpla el plan de vacunación) O Actividades de Yoga, Pilates y/o Zumba						X	X	X	X					Servidores públicos Lotería
6	Incentivar el uso de transporte alternativo bicicleta de pedal.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Servidores públicos Lotería
7	Efectuar concurso de conocimiento de la Empresa												X		Servidores públicos Lotería
8	Taller o conferencia para preparar a los pre pensionados para el retiro												X		Servidores públicos Pre pensionados Lotería
10	Salario emocional: Descanso compensado, para semana santa y festividades de fin de año.				X									X	Servidores públicos Lotería



Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los lunes, Hágase Rico

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

AÑO 2022

Código: 300-GH-D004
Versión: 2
Fecha: 31/01/2022
Página: Página 14 de 16

11	Horario Flexible: mientras este decretada la emergencia sanitaria se mantendrá horario flexible y en alternancia, sin que afecte la prestación del servicio.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Servidores públicos Lotería
11	Cierre de Gestión												X	Secretaría General

Este plan está sujeto a la disponibilidad presupuestal de la vigencia 2022 y contratación para el desarrollo de las actividades.

10.INDICADORES

1. El Indicador que mide el cumplimiento del Plan de Bienestar de la Lotería es deEficacia:

Actividades de Bienestar Realizadas en el Período x 100 Actividades de Bienestar Programadas en elPeríodo

2. El Indicador que mide el cumplimiento del Plan de Incentivos de la Lotería es deEficacia:

Actividades de Plan de Incentivos Realizadas en el Período x100Actividades de Plan de Incentivos Programadas en elPeríodo


11.MEDICIÓN DE CLIMALABORAL

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

La medición se realizará de acuerdo con la aplicación de la Bateria de Riesgo Psicosocial durante el presente año, el análisis de sus resultados y las áreas a intervenir en la Empresa para mejorar su clima laboral, lo cual depende de los recursos que la empresa asigne para su desarrollo.

12. ENTIDADES DE APOYO

Para el desarrollo y el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos institucionales, contaremos con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, entidades, Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías, entidad Administradora de Riesgos Laborales. Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, Gobernación de Cundinamarca, entre otras.

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p align="center">AÑO 2022</p>	<p>Código: 300-GH-D004 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: Página 15 de 16</p>
---	---	---

Registro de Asistencia: Este registro será tomado por la Secretaria General de todos los asistentes a cada actividad y permitirá llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de evaluación de la actividad: Se aplicará para las actividades que se desarrollen una vez finalicen. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.

Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o en las virtuales se permitirán grabaciones o pantallazos de su desarrollo.

13. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Es un deber de los servidores públicos, asistir y participar en las actividades de bienestar e incentivos programadas por la empresa toda vez que su mayoría son en horario laboral y la empresa esta destinando recursos para su desarrollo. De otra parte, se debe contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.

14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido se definieron indicadores que permiten medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano, y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

ACTUALIZÓ	REVISÓ	APROBÓ
Yisseth Martínez Martín	Diego Andrés López Hernández	Esperanza Fandiño Estrada
Nombre	Nombre	Nombre
Secretaria General	Jefe Oficina Asesora de Planeación e Informática	Gerente General
Cargo	Cargo	Cargo
31/01/2022	31/01/2021	31/01/2021
Fecha	Fecha	Fecha



Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los lunes, Hágase Rico

**PLAN DE
BIENESTAR E
INCENTIVOS
INSTITUCIONALES**

AÑO 2022

Código: 300-GH-D004
Versión: 2
Fecha: 31/01/2022
Página: Página 16 de 16

CONTROL DE CAMBIOS		
No. Versión	Fecha	Descripción del Cambio
1	31/12/2018	Se solicitó elaborar el Plan e incluirlo en la documentación del SGI en el Listado Maestro de Información Documentada.
2	24/01/2020	Se solicitó modificar el Plan, para establecer los Incentivos y bienestar de los funcionarios durante el año 2020.
3	28/01/2021	Se solicitó modificar el Plan, para establecer los Incentivos y bienestar de los funcionarios durante el año 2021.
1	27/05/2021	Se codificó nuevamente el Documento desde la Versión 1, teniendo en cuenta que se creó el Código 300 para la Dependencia Secretaría General, por lo que se hace necesario incorporar este código a las Tablas de retención Documental y a los listados maestros del Sistema de Gestión Integrado. Lo anterior, en cumplimiento de la Resolución No. 049 de 2021 Manual de Funciones de empleados públicos.
2	31/01/2022	La Secretaría General solicitó actualizar el Plan para incluir los lineamientos para la vigencia de 2022.