

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p>AÑO 2020</p>	<p>Código: 220-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 24/01/2020 Página: Página 1 de 7</p>
---	---	---

Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales



**- LOTERIA DE CUNDINAMARCA -
- 2020 -
OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**



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

**PLAN DE INCENTIVOS
INSTITUCIONALES**

AÑO 2020

Código: 220-GH-D003
Versión: 2
Fecha: 24/01/2020
Página: Página 2 de 7

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 CALIDAD INTEGRADA	3
3. OBJETIVO GENERAL	3
3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
4. ALCANCE	4
5. NORMATIVIDAD	4
6. DOCUMENTOS Y REGISTROS QUE APLICAN	5
7. DEFINICIONES	
¡Error! Marcador no definido.	
8. POLITICAS DE OPERACIÓN	
¡Error! Marcador no definido.	

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p align="center">PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p align="center">AÑO 2020</p>	<p>Código: 220-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 24/01/2020 Página: Página 3 de 7</p>
--	---	---

1. JUSTIFICACION

La Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca en desarrollo del proceso de Gestión Humana presenta el Plan Institucional de Incentivos Institucionales como una herramienta para mejorar el Bienestar de los funcionarios, para lo cual se apoya en los lineamientos que al interior de la empresa se tienen establecidos en coherencia con el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional y el Plan de Gobierno “Cundinamarca más Competitiva”.

En concordancia 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

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

2.1 ENLACE CON LOS OBJETIVOS DE CALIDAD /ESTRATEGICOS


Promover el desarrollo laboral de los funcionarios y el mejoramiento del clima organizacional con el fin de mejorar su desempeño y aporte al logro de los objetivos de la Empresa.

2.2 ENLACE CON LA POLÍTICA DE CALIDAD INTEGRADA

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

3. OBJETIVO GENERAL

Generar y mantener un adecuado clima organizacional a partir de acciones efectivas que permitan mejorar la calidad de vida laboral mediante el mejoramiento de las relaciones interpersonales, el trato respetuoso, el fomento de los valores institucionales y la incorporación de las familias en los planes de bienestar de los funcionarios de la Lotería de Cundinamarca.

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p align="center">PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p align="center">AÑO 2020</p>	<p>Código: 220-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 24/01/2020 Página: Página 4 de 7</p>
--	---	---

3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. 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.
- b. Motivar el desempeño laboral y el trabajo en equipo a través de acciones y con actividades de reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios
- c. Contribuir a una mejor calidad de vida en el trabajo, con acciones que premien a los funcionarios con alto desempeño laboral.


4. ALCANCE

El plan de Bienestar está dirigido y diseñado para todos los funcionarios 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.

- Decreto Ley 3057 de 1968
- Decreto 671 de 1989
- Decreto Ley 1567 de 1998
- Art. 26 de la Ley 489 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Circular No. 1000-07 del 4 de octubre de 2004
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005
- Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005.
- Decreto 1083 de 2015
- 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 ISO 9001:2015
- Decreto 1499 de 2017
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano, Versión 2.

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p>AÑO 2020</p>	<p>Código: 220-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 24/01/2020 Página: Página 5 de 7</p>
--	---	---

6. DOCUMENTOS Y REGISTROS 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 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.

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

Los Servidores públicos de la Entidad y su núcleo familiar en los diferentes contextos



8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

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 (carrera de Observación)

Encuentros de pareja

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 – Secretaria General.


Actividades mensuales grupales (rumba, yoga, Pilates, zumba, aeróbicos, entrenamiento funcional, kitboxin)

Actividades de Reconocimiento:

Estas actividades buscan Motivar el desempeño laboral de los(as) servidores(as) públicos (as).

Cronograma Plan de Bienestar Año 2020

Actividad	MES												Participantes	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Día del Niño			X											Funcionarios Lotería
Día de la madre					X									Funcionarios Lotería
Día del padre						X								Funcionarios Lotería
Día del hombre			X											Funcionarios Lotería
Día de la mujer			X											Funcionarias Lotería
2 salidas al año (1 semestral)						X						X		Funcionarias Lotería
Día de la secretaria				X										Funcionarias Lotería
Día del Conductor							X							Conductores lotería
Día del Servidor Público										X				Funcionarios

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p align="center">PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p align="center">AÑO 2020</p>	<p>Código: 220-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 24/01/2020 Página: Página 7 de 7</p>
--	---	---

Actividad para pre pensionados								X								Lotería Funcionarios Pre pensionados Lotería
Día de amor y amistad										X						Lotería Funcionarios Lotería
Día Halloween											X					Lotería Funcionarios Lotería
Cierre de Gestión														X		Lotería Funcionarios Lotería

PLAN DE INCENTIVOS

Se orienta a establecer incentivos encaminados a premiar el desempeño favorable de los funcionarios de la Lotería con actividades que buscan elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de las labores y también para que se contribuya al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales


Tabla 2
Cronograma Plan de Incentivos Año 2020

No.	Actividad	MES												Participantes	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	Entregar Bonos los días de sorteo a los funcionarios que participan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Funcionarios Lotería
2	Otorgar el Día del Cumpleaños a los Funcionarios	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Funcionarios Lotería
3	Participación en Juegos de la Gobernación de Cundinamarca					X	X	X	X						Funcionarios Lotería
4	Efectuar concurso de conocimiento de la Empresa									X					Funcionarios Lotería
5	Preparar a los pre pensionados para el retiro	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Funcionarios Pre pensionados Lotería

9. INDICADORES

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

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

 <p>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los lunes, Hágase Rico</p>	<p>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</p> <p>AÑO 2020</p>	<p>Código: 220-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 24/01/2020 Página: Página 8 de 7</p>
--	--	---

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

Actividades de Plan de Incentivos Realizadas en el Período x 100
Actividades de Plan de Incentivos Programadas en el Período

10. Medición de Clima Laboral

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 Batería de Riesgo Psicosocial durante el presente año, el análisis de sus resultados y las acciones que deba tomar la Empresa para mejorar su clima laboral.

11. Registro de evaluación

Este registro se aplica una vez finalice la actividad y lo aplicará el responsable de esta. Se procurará el diligenciamiento por cada asistente o en su defecto, aplicación de este por muestreo aleatorio, para lo cual la muestra debe ser representativa.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Doris Castañeda P. Técnico Administrativo Coordinadora de Calidad 20/12/2018	Carlos Hernando Valdés Cruz Jefe Oficina Administrativa y Financiera 20/12/2018	Carlos Gabriel Garcia Prieto Gerente General 31/12/2018
ACTUALIZÓ	REVISÓ	APROBÓ
Juan Carlos Gravito Garcia Jefe Oficina Asesora de Planeación e Informática 24/01/2020	Carlos Hernando Valdés Cruz Jefe Oficina Administrativa y Financiera 24/01/2020	Yenny Dianith Barrios Gomez Gerente General 27/01/2020

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.