PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

LOTERIA DEL META

La llanerita de los colombianos

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio
1	01-30-2023	Creación del documento
2	01-30-2024	Actualización vigencia 2023
3	01-29-2025	Actualización vigencia 2024
4	01-29-2026	Actualización vigencia 2025

Tabla de contenido

Pág.

1. OBJETIVO 3

2. ALCANCE Y RESPONSABLES 3

3. DEFINICIONES 3

4. MARCO NORMATIVO 4

5. FASE DE CONSOLIDACIÓN E INFORMACIÓN Y RESULTADOS 5

6. FASE DE CONFORMACION Y EVALUACION DE RESULTADOS 6

7. FASE DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO 9

8. REFERENCIAS 13

Elaboró	Revisó	Aprobó
Dorelly Díaz Martínez Profesional Universitario – Talento Humano	Luz Stella Manrique Muñoz Subgerente Administrativo y Financiero	Wintong Ortiz Arias Gerente

1. OBJETIVO

Propiciar condiciones de bienestar social e incentivos que contribuya al mejoramiento de los niveles de satisfacción de los funcionarios de la Lotería del Meta, a través de estrategias y actividades de mejora de la calidad de vida y ambiente laboral en el marco del desarrollo integral, para así fortalecer la gestión para el cumplimento de los objetivos y metas de la entidad.

2. ALCANCE Y RESPONSABLES

Este plan inicia con el diagnostico e identificación de las necesidades de Bienestar e Incentivos del talento humano de la Lotería del Meta, continua con la definición de estrategias para la fortalecer los niveles de satisfacción de los funcionarios y finaliza con la ejecución, seguimiento y control de estas actividades por parte de la Subgerencia Administrativa y Financiera de la entidad.

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e incentivos todos los servidores de la Lotería del Meta, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

- El (la) Gerente será responsable de aprobar el plan de bienestar social e incentivos previa validación del Comité de Bienestar y Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- El (la) Subgerente Administrativa y Financiera será responsable de coordinar el diseño e implementación del plan junto a su equipo de trabajo de talento humano.
- Los funcionarios son responsables de participar activamente en el diagnóstico del plan, así como en la ejecución del cronograma de actividades establecido.
- El (la) Asesor de control interno y el comité de Bienestar realizarán la verificación del correcto desarrollo y cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

3. DEFINICIONES

- **Bienestar Laboral:** Proceso cuyo fin es crear, mantener y mejorar las condiciones de los Servidores públicos, mediante actividades para el desarrollo personal y el de su familia.
- **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.
- **Entorno Laboral Saludable (ELS)**: Estrategia para el sector público (liderada en conjunto entre el Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo y Función Pública) tiene como principal propósito promover dentro de las entidades públicas modos, estilos y condiciones de vida saludables y, de esta manera, no solo reducir los niveles de morbilidad sino aumentar los niveles de calidad de vida de las personas tanto a nivel individual como de su familia y comunidad.

- **Estímulos:** Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento de metas institucionales.
- **Incentivos:** Estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los funcionarios y sobre su comportamiento laboral, mejorando los resultados de gestión.
- **PBI:** Plan de Bienestar Social e Incentivos

4. MARCO NORMATIVO

- **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 Servidores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.
- **Ley 909 de 2004,** parágrafo del Artículo 36. Establece 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 que desarrollen la presente Ley.
- **Decreto 1227 de abril 21 de 2005,** por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909, de 2004 y el Decreto- ley 1567 de 1998.
- **Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- **Ley 1811 de 2016:** Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
- **Ley 1960 de 2019,** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. ""Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado".
- **Ley 2088 de 2021:** La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

5. FASE DE CONSOLIDACIÓN E INFORMACIÓN Y RESULTADOS

El sistema de estímulos para los servidores públicos busca maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Con base en el Decreto - Ley 1567 de 1998, el cual establece la necesidad de definir políticas, planes y programas que permitan fortalecer el desempeño de las labores y el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017, teniendo en cuenta este marco; la Guía de estímulos de los servidores públicos establece los dos ejes temáticos (Bienestar social, Incentivos) que comprenden este plan.

Bajo este contexto las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos están enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral y elevar el nivel de productividad, teniendo en cuenta el grado de estrés que se manejan y las preferencias en formación laboral de los servidores de la Lotería del Meta. En estos programas se contará con el apoyo de las entidades promotoras de salud (EPS), las administradoras de pensiones y cesantías, administradoras de riesgos laborales (ARL), caja de compensación familiar, pero también será hará participe otras entidades públicas o privadas de personería jurídica o natural, que presten servicios relacionados, con el fin de tener una amplia posibilidad de oferta y actividades para los funcionarios de la entidad.

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar.

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes, de la siguiente manera:

- **Eje 1 Equilibrio Psicosocial:** herramientas que le permitan a Los servidores afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
- **Eje 2 Salud Mental:** Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, con el fin de lograr un estado de bienestar, que les permita reconocer sus propias aptitudes y manejar el estrés inherente al cargo y las funciones que desempeñan para mantener su productividad y eficiencia en el desempeño de sus funciones. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición

saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

- **Eje 3 Diversidad e inclusión:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad, así como medidas de protección de los derechos las mujeres y basadas en género sin discriminación por raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
- **Eje 4 Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en los servidores (as) públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados la Entidad. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.
- **Eje 5 Transformación Digital:** La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.[1]

6. FASE DE CONFORMACION Y EVALUACION DE RESULTADOS

6.1 Eje 1 – Equilibrio Psicosocial

Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral (DAFP, 2020).

Para el desarrollo de este eje la Lotería del Meta contempla el desarrollo de diferentes actividades recreativas, deportivas, educativas, sociales, entre otras, mediante las cuales se pretende el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través de valores tales como: el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando así ambientes de convivencia humana e institucional, al igual que a través del estímulo a la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar.

Estrategia

A continuación, se describen las actividades priorizadas en el cronograma de bienestar las cuales son la base para el desarrollo del Eje del Equilibrio Psicosocial de actividades de bienestar social:

[1] Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

- Flexibilidad Laboral.
- Clima Laboral
- Plan de incentivos.
- Pausas Activas.
- Fomento de actividades de integración en las fechas especiales de los servidores.
- Actividades lúdico - Recreativas grupales.

6.2 Eje 2 – Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Para el desarrollo de este eje se pretende complementar y apoyar las actividades en materia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.

Estrategia
A continuación, se describen las actividades priorizadas en el cronograma de bienestar las cuales son la base para el desarrollo del Eje de Salud Mental de actividades de bienestar social:

- Campañas de Promoción y Prevención en Salud.
- Actividades de Riesgo Psicosocial.
- Jornadas de Salud Mental.

6.3 Eje 3 – Diversidad e inclusión - Convivencia social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Para el desarrollo de este eje se pretende trabajar en la comunicación y articulación con los funcionarios, promoviendo lenguaje y divulgación de información con un enfoque de diversidad e inclusión social en la entidad, para atraer, desarrollar y retener una fuerza laboral que refleje la integración de los servidores.

Estrategia
A continuación, se describen las actividades priorizadas en el cronograma de bienestar las cuales son la base para el desarrollo del Eje de Convivencia Social de actividades de bienestar social:

- Involucrar a los empleados en las actividades comerciales

- Comprender y atender a los clientes externos.
- Fortalecer la marca institucional
- Sensibilizar en Diversidad e Inclusión Social.
- General ideas que permitan alcanzar la innovación en la marca

6.4 Eje 4 – Identidad y vocación por el servidor público

- Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en los servidores (as) públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados la Entidad. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Estrategia
A continuación, se describen las actividades priorizadas en el cronograma de bienestar las cuales son la base para el desarrollo del Eje de Alianzas Interinstitucionales de actividades de bienestar social:

- Socializar el código de integridad
- Actividades con la Caja de Compensación familiar– COFREM
- Alianzas para el desarrollo de actividades con la Gobernación del Meta.
- Actividades con la Administradora de Riesgos laborales.

6.5 Eje 5 – Transformación Digital

Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social al interior de las entidades. Para el desarrollo de este eje se pretende formular e implementar el Plan Institucional de Capacitación de la Lotería del Meta, a través del cual se fomente una adecuada articulación y transformación hacia la era digital.

Estrategia
A continuación, se describen las actividades priorizadas en el cronograma de bienestar las cuales son la base para el desarrollo del Eje transversal para la transformación digital:

- Inducción y reinducción del Talento Humano.
- Fortalecimiento en el uso de herramientas digitales.
- Simplificar y adelantar procesos mediante las herramientas tecnológicas

7. FASE DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Corresponderá a la subgerencia administrativa y el Área de talento humano realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el plan de bienestar

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos.
- **Medición** de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos. •
- **Calidad:** Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

7.1. Entidades de apoyo

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los Servidores, se gestionarán alianzas para el apoyo por parte de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar -
- Entidades Promotoras de Salud - EPS
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales – ARL
- Fondos de pensiones y cesantías
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas.

7.2. Cronograma del plan de bienestar e incentivos

La Lotería del Meta, apropiará anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos que se establezcan.

EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CRONOGRAMA EJECUCIÓN											
ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Horario Laboral Flexible.	X		X		X		X		X		X	
Clima Laboral						X						
Plan de incentivos.			X			X		X			X	
Actividades Físicas y Recreativas			X			X			X			X
Celebración de fechas especiales y cumpleaños	EN LOS MESES QUE APLIQUE											
EJE 2 SALUD MENTAL	**CRONOGRAMA EJECUCIÓN**											
ACTIVIDAD	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
Campañas de Promoción y Prevención en Salud.						X				X		
Vigilancia de Riesgo Psicosocial									X			
Jornadas de Salud Mental							X					
EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL	**CRONOGRAMA EJECUCIÓN**											
ACTIVIDAD	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
Celebración días de Diversidad					X							
Promoción del Código de Integridad.						X						
Sensibilizaciones en Diversidad e Inclusión Social.												
Actividades Recreativas grupales.				X				X				X
EJE 4 ALIANZA INTERINSTITUCIONAL	**CRONOGRAMA EJECUCIÓN**											
ACTIVIDAD	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
Jornadas con el proveedor de bienestar Social									X	X		
Alianzas para el desarrollo de actividades con la Gobernación del Meta.				X					X			
Jornadas con Administradora de Riesgos laborales.			X		X				X			
EJE 5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL	**CRONOGRAMA EJECUCIÓN**											
ACTIVIDAD	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
Inducción y reinducción del Talento Humano.			X									
Capacitación y/o sensibilización.					X							
Fortalecimiento en el uso de herramientas digitales.		X		X		X						

7.3. Resultados de encuestas de detección de necesidades

7.3.1 ¿Qué actividades le gustaría que estuvieran incluidas en el plan de bienestar?



Ilustración 1 - Resultado actividades Bienestar Lotería del Meta

7.3.2 ¿Cuáles de las siguientes fechas especiales le gustaría que se celebraran?



Ilustración 2 - Resultado fechas especiales

7.4 PROGRAMA DE INCENTIVOS

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos.

La Lotería del Meta reconoce el buen desempeño del Talento Humano que conforma la entidad, tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de las metas y objetivos institucionales, orientado a la calidad y aumento de la productividad, para lo cual adopta anualmente un plan de incentivos institucionales tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

Este programa se orienta a realizar un reconocimiento a los mejores servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción de cada nivel jerárquico, período fijo y trabajadores oficiales mediante la generación de condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño.



Ilustración 3 - Resultado Encuesta Incentivos

Se pudo identificar en la encuesta aplicada que las principales actividades referentes a incentivos seleccionadas por los servidores fueron: Días de descanso con 67% y Reconocimiento público - exaltación con un 20% para un acumulado del 87% de la población encuestada.

7.4. 7.4.1 Tipos de incentivos

- Reconociendo público por la alta gerencia, mediante acto administrativo.
- Dia de descanso

Para el reconocimiento de lo anterior el Área de talento humano, con la aprobación de la Alta de alta gerencia, tendrá en cuenta el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- Cumplimiento del horario laboral
- Asistencia a las actividades de bienestar

- Asistencia a las actividades de capacitación
- Compañerismo – apoyo al equipo de trabajo

7.5. PRESUPUESTO

La Lotería del Meta, anualmente realiza la proyección de los recursos necesarios en su presupuesto, que permitan el efectivo cumplimiento de las actividades establecidas en los programas de bienestar social e incentivos.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con las actividades diseñadas, en el desarrollo de los comités de bienestar social e incentivos, el cual cuenta con delegados de la Dirección General y otros delegados por parte de los funcionarios, quienes vigilan la aplicación de las encuestas a los funcionarios y su respectiva tabulación para determinar las actividades a realizar, las cuales serán debidamente socializadas con los funcionarios.

8. REFERENCIAS

- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) - Departamento Administrativo de la Función Pública – abril 2018.
- Guía de estímulos para los servidores públicos VERSIÓN 1 – Departamento Administrativo de la Función Pública – septiembre 2018.
- Programa Nacional de Bienestar Social