



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS**

CÓDIGO: TH - DI - PI

VERSION: 6

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

LOTERIA DEL CAUCA

VIGENCIA 2026



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: TH – DI - PI

VERSION: 6

Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	3
2. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	4
2.1 Diagnóstico de Necesidades	4
3.1 Objetivos Específicos	13
4.1 Deberes de los funcionarios.	13
4.2 Derechos de los funcionarios.....	14
5. BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR	14
6. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS LABORALES 2026	15
6.1 Área de protección y servicios sociales.....	15
6.2 Área de Calidad de vida laboral	15
7. COMITÉ DE PERSONAL	16
8. PROGRAMA DE INCENTIVOS	16
9. CRONOGRAMA ANUAL 2026 (anexo)	17
10. PRESUPUESTO	17
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	18
12. CONTROL DE CAMBIOS	18



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: TH – DI - PI

VERSION: 6

PRESENTACIÓN

La Lotería del Cauca, busca con el Programa de Bienestar Social vigencia 2026, promover una atención integral del servidor y generar espacios que permitan una interrelación entre compañeros de trabajo y entre los servidores y sus familias, para satisfacer sus necesidades en aspectos psicosociales, culturales, espirituales, recreativos y además a nivel personal, familiar y social positivo entre todos los colaboradores de la entidad, respaldando la dignidad e integridad de las personas en el trabajo con la construcción de un buen ambiente laboral y motivacional para la entidad, además tiene como objetivo la orientación de participación y desarrollo de acciones y estrategias desde el enfoque integral del SER, con el fin de favorecer y propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el libre desarrollo como es: creatividad, identidad, participación y seguridad laboral de los empleados, en condiciones psicosociales, laborales y motivacionales.

Con base en lo anteriormente expuesto, la Oficina Jurídica y de Talento Humano presenta el programa de Bienestar Social e incentivos laborales 2026.

1. MARCO NORMATIVO

Ley 24 de 1992: Por la cual se establece la organización y funcionamiento de la Lotería del Cauca y se dictan otras disposiciones en desarrollo del artículo 283 de la Constitución Política de Colombia.

Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1227 de 2005: Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

Sistema de Gestión de la Calidad y MECI: El numeral 6.2 *Talento Humano* de la norma NTCGP: 1000 y el MECI, dentro del Módulo Control de Planeación y Gestión cuenta con el componente *Talento Humano*.

Decreto 025 de 2014: Modifica la estructura orgánica y establece la organización y funcionamiento de la Lotería del Cauca.

Decreto Ley 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Resolución N° 1126 de 2017: Por medio del cual se modifica el sistema de estímulos dirigido a los servidores públicos de la Lotería del Cauca, consagrado en la Resolución 750 del 21 de mayo de 2015.

2. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Con el objetivo de dar cumplimiento y garantizar la satisfacción de los servidores públicos de la Lotería del Cauca, el presente programa tiene las siguientes etapas de desarrollo: (i) Diagnóstico, (ii) Diseño metodológico, (iii) Ejecución, y (iv) Evaluación.

2.1 Diagnóstico de Necesidades

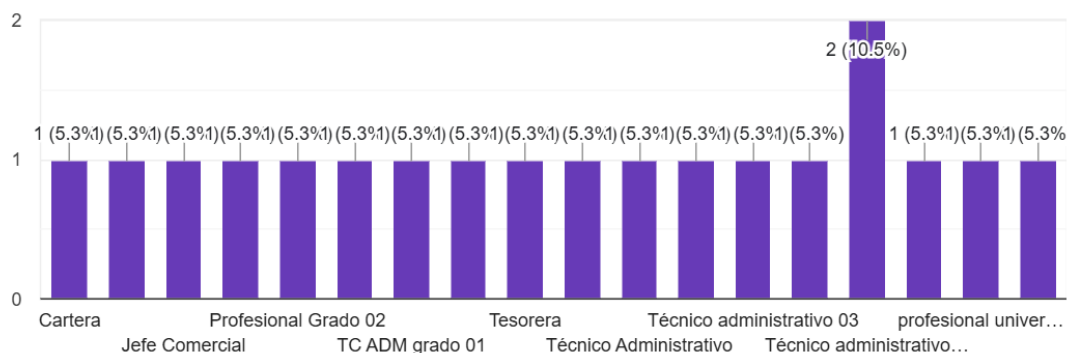
La Lotería del Cauca, elabora el Programa de Bienestar Social vigencia 2026, basado en el estudio de necesidades y expectativas de mejoramiento de calidad de vida y clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del programa y del Cronograma de Actividades.

El resultado de la encuesta de necesidades fue la siguiente:

Cargo

19 respuestas

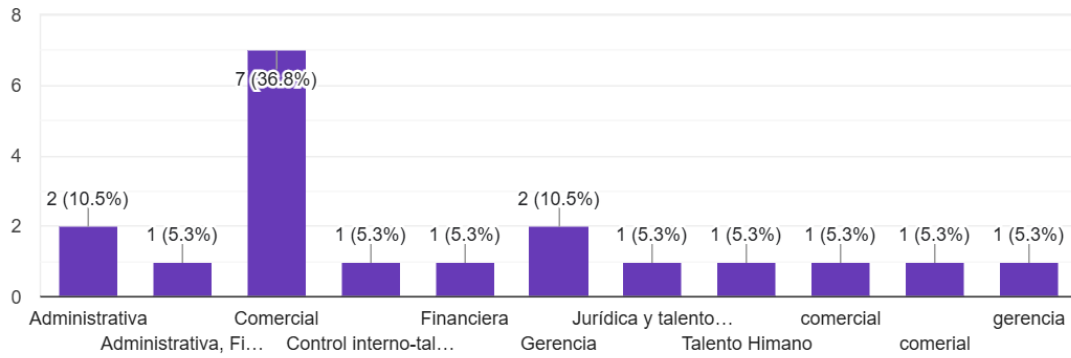
 Copiar gráfico



Área

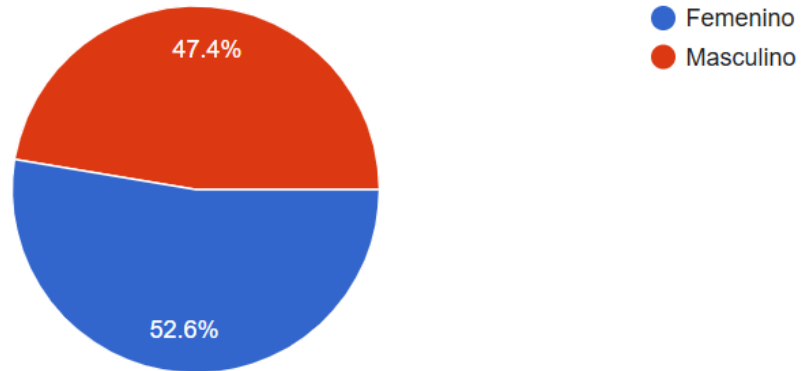
[Copiar gráfico](#)

19 respuestas



Género

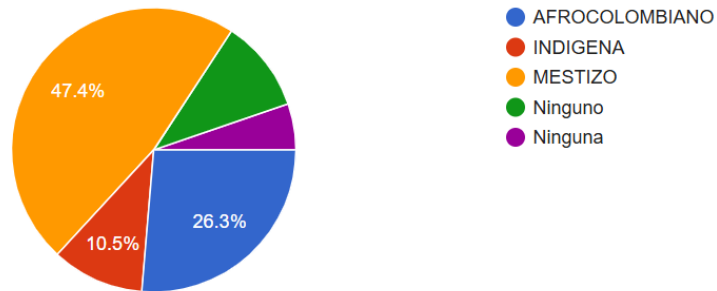
19 respuestas



Origen étnico

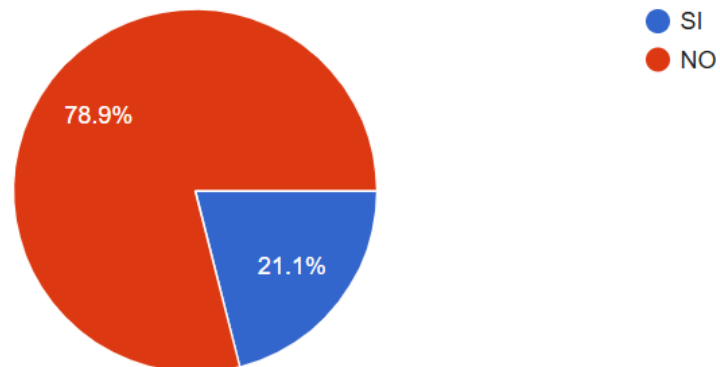
19 respuestas

 Copiar gráfico



¿Posee alguna condición médica?

19 respuestas



¿Cual?

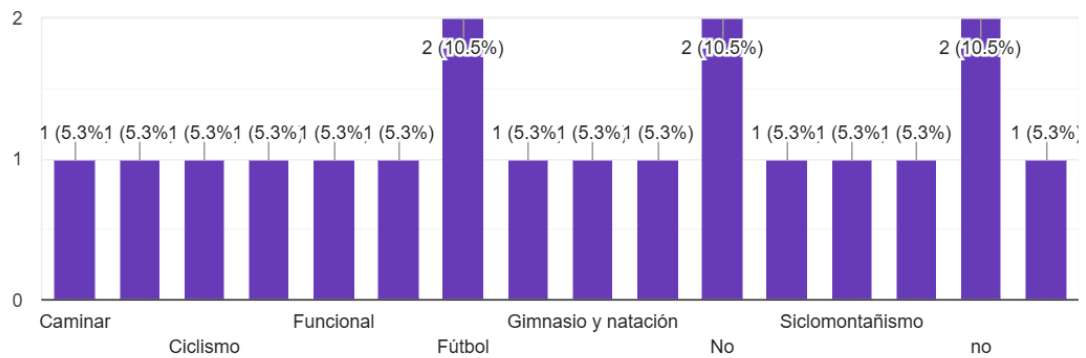
4 respuestas

- Ojo seco
- Control CA mamá derecha
- migraña
- Paciente crónico gastritis

¿Practica alguna actividad física? Menciónela.

[Copiar gráfico](#)

19 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: TH – DI - PI

VERSION: 6

Manifieste brevemente porqué considera importante la implementación del plan de Bienestar Social

19 respuestas

Genera confianza y trae tranquilidad a los trabajadores

Ayuda a la formación e integración y sano esparcimiento de los compañeros de trabajo.

Es una forma de unidad grupal que conlleva a un mejor ambiente laboral

Es importante el plan de bienestar social porque sirve como medio para incentivar a los trabajadores pues de una u otra manera aporta al reconocimiento de su labor dentro de la empresa, además, que es exigido por la ley.

Por que mejora las condiciones de la vida

Por qué es un espacio diferente al laboral donde los empleados pueden interactuar y salir de la rutina diaria .. y compartir actividades que ayudan a mejorar el bienestar del empleado.

Para poder que se cumplan cosas que nunca se han cumplido y solo quedan en el papel y en las encuestas

Porque el programa genera un mejor ambiente laboral, es especial para generar un bienestar al trabajador.

Es importante debido que el plan de bienestar social va enfocado a la sociabilidad de los trabajadores en el ámbito laboral y su relación en sociedad.

Mejora la motivación, el desempeño y calidad de vida de los funcionarios, fortalece el clima laboral y por ende los resultados de la empresa

porque mejora la calidad de vida y fortalece la salud mental de los empleados

Para prevenir percances en la salud mental

Un adecuado plan de BS, genera un buen ambiente laboral y esté a su vez garantiza la armonía al interior de los equipos de trabajo, por consiguiente un buen plan de BS permite el éxito en el cumplimiento de metas en la organización.

mejora la eficiencia del personal

Mejora al bienestar de los trabajadores

Porque se trata del bienestar y salubridad del trabajador

El plan de Bienestar permite satisfacer las necesidades de los funcionarios, lo cual contribuye al cumplimiento de metas de la institución.

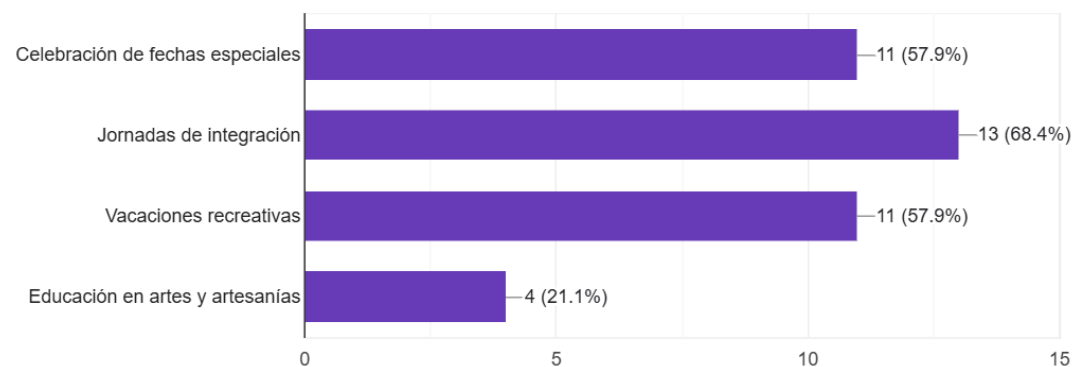
Para incrementa la productividad y mejora la calidad de vida de los empleados

Por un ambiente laboralmente sano

¿Cuáles de los siguientes temas de bienestar social son de su interés?

 Copiar gráfico

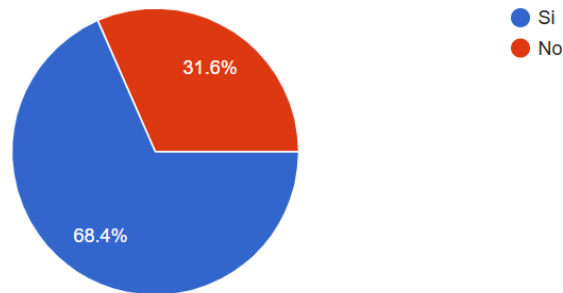
19 respuestas



De acuerdo al presupuesto asignado por la empresa para las actividades del año, ¿está de acuerdo con que se realice una sola actividad recreacional , como el paseo anual?

 Copiar gráfico

19 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: TH – DI - PI

VERSION: 6

¿Qué actividades considera que se pueden implementar en el marco del plan de Bienestar Social?

19 respuestas

Integración y relacionamiento

Recreacion y capacitación.

Salir de paseo un fin de semana a una parcela cerca a la ciudad.

actividades de integración, actividades con coach, celebración de los cumpleaños y fechas especiales

Salidas de esparcimiento

Una tarde de actividad física como una clase de baile o aeróbica donde se dé el espacio para que puedan asistir todos ..

Cualquiera en la que se tenga en cuenta realmente el talento humano sin discriminación de ningún tipo

Recreacional, integración, manejo del estrés laboral



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: TH – DI - PI

VERSION: 6

Se debe realizar jornadas de integración, retomar las tardes deportivas y las pausas activas enfocadas en el bienestar de los funcionarios.

Charlas de autocuidado, desayunos o café compartidos

Pausas activas, actividades de salud, capacitaciones y charlas de salud mental

Deporte recreativo

Propender por la armonía en la empresa a través del mejoramiento de las relaciones interpersonales.

celebraciones

Actividades recreativas y deportivas

Paseos

Celebración de fechas especiales

Incentivos para los funcionarios

Días de recreación

Por su parte, el resultado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial arroja que en términos de estrés laboral existe una tendencia hacia un riesgo alto en cuanto al liderazgo, lo cual se relaciona con las acciones del líder, las características del liderazgo y la forma de comunicarse. así mismo, en términos de la claridad del rol que ejerce cada funcionario público en el marco de la autonomía y el conocimiento del impacto de su labor en el desarrollo de la compañía.

3. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar Social Laboral, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

3.1 Objetivos Específicos

- 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 Cauca
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los servidores públicos y su grupo familiar.
- 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

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

4.1 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, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades, 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 Grupo de Desarrollo Humano de la Oficina Jurídica y 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.

4.2 Derechos de los funcionarios

1. Participar activamente en las actividades del Programa de Bienestar Social Laboral que para los servidores públicos y sus familiares establezcan la Entidad, tales como los de 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.

5. BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR

Corto Plazo: Los Servidores Públicos que participan en las actividades del Programa de Bienestar Social, perciben 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.

Largo Plazo: las personas activas, tendrán menos riesgo de contraer dolencias osteomusculares, enfermedades cardiovasculares, obesidad, hipertensión, diabetes, estrés, depresión, ansiedad. Lo anterior contribuye al aumento en la productividad, mejora el proceso de toma de decisiones, mejora la motivación y estabilidad laboral, menor incidencia de enfermedades física, psicológicas, mayor asertividad, concentración y memoria.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: TH – DI - PI

VERSION: 6

6. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS LABORALES 2026

6.1 Área de protección y servicios sociales

OBJETIVO: Atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los Servidores Públicos de la Planta de Personal de la Lotería del Cauca y de sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura.

Las acciones realizadas en este campo deben de ser coordinadas de manera interinstitucional: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, velar por la adecuada utilización de los recursos para la protección social, realizar permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la Lotería del Cauca velará por ofrecer a los servidores públicos, eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por intermedio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

6.2 Área de Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral, 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. Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

Plan de mejoramiento de Clima Laboral: La Lotería del Cauca, con el apoyo profesional en Psicología, realizó una intervención de riesgo Psicosocial a todos los servidores públicos de la Lotería del Cauca y realizó la evaluación del clima laboral, lo anterior de conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral.

Conforme a los resultados de la evaluación se elaborará el plan de mejoramiento de clima laboral, para algunas de las observaciones que han quedado en nivel de alto riesgo.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: TH – DI - PI

VERSION: 6

Programa de Pre pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos 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 en el programa, están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, 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.

7. COMITÉ DE PERSONAL

En cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la Lotería del Cauca y el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Beneficencias de Juegos de Suerte y Azar – SINTRALOTEBEN, se eligieron nuevos representantes del Comité de Personal, para que propongan y apoyen las actividades de Bienestar Social Laboral, viables, como lo indica la “Clausula 19.- COMITÉ DE PERSONAL, cada dos años elige representantes al mismo, tres (3) funcionarios por parte del Sindicato y tres (3) funcionarios por parte de la Empresa”.

8. PROGRAMA DE INCENTIVOS

El Decreto 1567 de 1998 señala en su artículo 30: “Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.”, para la Oficina Asesora Jurídica de la Lotería del Cauca, es viable jurídicamente y acorde con la Constitución Política que a los Servidores Públicos nivel asistencial de la Lotería del Cauca, se les puede otorgar el premio a la Excelencia en el Servicio.

El programa de incentivos tiene como finalidad crear un ambiente laboral propicio al interior de la Entidad, así como reconocer el desempeño de todos los servidores públicos en niveles de excelencia, a través de incentivos no pecuniarios. Para el funcionamiento y desarrollo del programa de incentivos, se estableció un comité de incentivos, que será el responsable de fijar y coordinar las directrices en materia de incentivos.

Serán beneficiarios del programa de incentivos:

1. Incentivo remunerado de un día laboral, que se concede el día del Cumpleaños del servidor público. además, se publicarán en cartelera, dentro de las instalaciones las fechas de cumpleaños de los funcionarios, de manera



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: TH – DI - PI

VERSION: 6

que todos tengan acceso a esta información dándole relevancia a esta fecha especial para cada uno.

2. Incentivo salario emocional, reconocimiento al funcionario que interactúe en alto porcentaje con las redes sociales de la Lotería del Cauca, compartiendo y dando like a la publicidad empresarial, entre otras.
3. Incentivo salario emocional, reconocimiento individual de cumplimiento de metas concertadas con el jefe inmediato.
4. Reconocimiento al servidor público más destacado del semestre, seleccionado por el comité de gestión y desempeño para el nivel técnico y para el nivel directivo y nivel profesional a cargo del comité de personal.
5. Incentivo según la normatividad por el uso de la bicicleta para el desplazamiento al lugar del trabajo.

9. CRONOGRAMA ANUAL 2026 (anexo)

10. PRESUPUESTO

La Lotería del Cauca, ha dispuesto en su presupuesto general en el rubro 21.2.02.02.009.96910, servicios de diversiones, atracciones y similares, el valor de VEINTE MILLONES DE PESOS (\$ 20.000.000) 2 1 .2.02.02.009.96990 Otros servicios de diversión y entretenimiento n.c.p. CINCO MILLONES DE PESOS (\$5.000.000) para la Ejecución del Plan de Bienestar Social para la vigencia 2026.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: TH – DI - PI

VERSION: 6

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2026 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

Indicador	Formula del Indicador	Tipo
Participación en programas anuales	$\text{N}^\circ \text{ de servidores participantes} / \text{N}^\circ \text{ total de servidores} * 100$	Eficacia (Cobertura)
Porcentaje de actividades de bienestar desarrolladas	$\text{N}^\circ \text{ de actividades desarrolladas} / \text{total de actividades programadas}$	Efectividad

12. CONTROL DE CAMBIOS

DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	DEL	FECHA DE VIGENCIA	ACTA DE APROBACIÓN
Actualización de la vigencia, cambio en el diagnóstico, actualización de presupuesto.		2026	02 de enero 27 de 2026

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Acta No. 02 del 27 de enero de 2026
Resolución 0076 de enero 27 de 2026

Proyectó y elaboró: Angie Daniela Laurido Fory
Técnico administrativo grado 03
Revisó: Nelly Mercedes Becerra Gómez
Jefe oficina Jurídica y de Talento Humano