

## PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

LOTERIA DE MEDELLIN



DIRECCION TALENTO HUMANO

2018

## Tabla de Contenido

1. DEFINICIONES: .....	3
2. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE INCENTIVOS.....	3
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE INCENTIVOS .....	3
4. CARACTERISTICAS DEL INCENTIVO INSTITUCIONAL .....	4
5. MARCO NORMATIVO.....	5
6. PLAN DE INCENTIVOS 2018.....	6
6.1. Población objeto .....	7
6.2. Se podrá otorgar:.....	7
7. RESPONSABLES DEL PLAN DE INCENTIVOS .....	8
9. BIBLIOGRAFÍA.....	9



## 1. DEFINICIONES:

**Competencias Laborales:** Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un cargo; esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes, aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

**Competencias funcionales:** Se refieren a la capacidad real para desempeñar las funciones individuales de un empleo. Tienen relación con el desempeño o resultados concretos y predefinidos que el empleado público debe demostrar.

**Competencias comportamentales:** Conjunto de características de la conducta que se exigen como estándares básicos para el desempeño del empleo, atiende a la motivación, aptitudes, actitudes, habilidades y rasgos de personalidad.

**Evaluación del desempeño:** La Evaluación del Desempeño es una herramienta de gestión muy útil que sirve para evaluar de qué manera los conocimientos, habilidades, comportamientos, es decir, las competencias de sus colaboradores, aportan al logro de los objetivos de su empresa.

**Incentivo:** Es todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.

**Sistema de Estímulos:** Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan orientados a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

## 2. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE INCENTIVOS

El sistema de estímulos e incentivos buscan satisfacer y complementar el desarrollo de los servidores públicos y sus familias, mejorando el autoestima, desarrollando las potencialidades y habilidades para un mejor desempeño laboral con el fin de obtener niveles de excelencia.

## 3. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

- a. Motivar al servidor a prestar un mejor servicio
- b. Mejorar la autoestima de los servidores

- c. Propiciar un mejor ambiente laboral
- d. Desarrollar y resaltar las habilidades y competencias de los servidores

#### 4. CARACTERÍSTICAS DEL INCENTIVO INSTITUCIONAL

Para que un estímulo se constituya en un incentivo, debe reunir, como mínimo, las siguientes características:

- Ser planeado por la entidad,
- Ser consecuente con un comportamiento determinado y
- Satisfacer una necesidad particular del servidor público.

Además, la norma contempla que las entidades deberán incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia, ya sea de la manifestación de comportamientos deseables previamente acordados (por ejemplo: trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, entre otros), o ya sea por el logro de resultados establecidos con anterioridad, con criterios de evaluación: objetivos, medibles y conocidos por todos para ofrecer igualdad de oportunidades, incluidos factores externo o interno capaz de provocar una reacción positiva o negativa en un organismo

El Sistema de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, debe implementarse a través de Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda ofrecidos por la entidad, entre otros.

En desarrollo de lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos es: buscar el “Bienestar” Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Con el fin de garantizar que el Sistema de Estímulos logre alcanzar tanto las metas como los objetivos trazados y se convierta realmente en una herramienta que fortalezca el compromiso institucional, estimule la productividad y propicie el crecimiento personal de los servidores, se hace necesario contemplar en su diseño la aplicación de criterios tales como igualdad, equidad, mérito, objetividad y transparencia.

La igualdad entendida como “el trato idéntico que un organismo, Estado, empresa, asociación, grupo o individuo, les brinda a las personas sin que medie algún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia; para hacerlo más práctico, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

La equidad, que es el derecho que tienen las personas de acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, así como en la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

La objetividad que es la imparcialidad con que se trata o se considera un asunto prescindiendo de las consideraciones y los criterios personales o subjetivos.

El mérito que es la circunstancia provocada por sí mismo que le da derecho a una persona.

Cabe reiterar que un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.

## 5. MARCO NORMATIVO

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Señala que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.



Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

No obstante lo anterior, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, no aplica en la Lotería de Medellín por ser esta una empresa industrial y comercial del estado, en consecuencia el sistema de estímulos e incentivo en la Lotería, fue adoptado por el Comité de Bienestar, acorde con las necesidades de la Lotería de Medellín, para fortalecer el trabajo individual, mejorar el ambiente laboral y el trabajo en equipo.

El Comité de Bienestar, reconoce la importancia de crear estrategias que permitan resaltar las competencias y habilidades de los servidores; es por esto que se propone instaurar un programa de incentivos a través del cual se puedan implementar un trabajo en equipo para desarrollar actividades que permitan la apropiación de los diferentes procesos y procedimientos que se desarrollan en la Lotería de Medellín, incentivar las innovaciones tecnológicas y en las ventas de la lotería, generar ambientes propicios para el trabajo con mejores relaciones interpersonales y en general desarrollar actividades que estimulen al servidor público a tener una mayor sentido de pertenencia a la entidad a través de diferentes actividades como concursos, en los cuales se destacarán aquellos servidores que tengan mayor apropiación y conocimiento de los procesos y procedimientos de la entidad, aquellos que realicen aportes significativos o los que se destaquen por sus competencias, buen compañerismo o desempeño; para lo cual se hará reconocimiento de los servidores en un acto público o mediante reconocimiento escrito.

## 6. PLAN DE INCENTIVOS 2018:

El Comité de Bienestar acogió la propuesta presentada para asignar los incentivos a los trabajadores de la Lotería de Medellín a través del desarrollo de concursos internos por equipos de trabajo en el que participen todos los servidores de la Lotería; dichos equipos pueden ser de 3 a 5 personas y los temas que se desarrollarán podrán ser entre otros:

- a. Apropiación del Manual de contratación de la entidad, en el que se hará énfasis y se destacarán aquellos equipos que presenten propuestas sobre inscripción de proponentes.- A cargo de la Secretaría General
- b. Plan Estratégico y Sistema de calidad - A cargo de la Oficina de Planeación

- c. Control Interno, Autocontrol, Planes de Mejoramiento - A cargo de la Auditoría Interna
- d. Incremento de las ventas de la Lotería - A cargo de la Subgerencia Comercial y de operaciones
- e. Propuestas de Innovación - Desarrollo de plataformas tecnológicas que mejoren los procesos - A cargo de la Dirección TIC
- f. Cumplimiento de los planes de mejoramiento individual - A cargo de la Auditoría Interna (tema para revisar)
- g. Reconocimiento de los procesos de la Lotería de Medellín - A cargo de la Oficina de Planeación
- h. Desarrollo de los procesos financieros - A cargo del Subgerente Financiero
- i. Destacar a los servidores que tengan un buen desempeño en el cumplimiento de sus funciones y en la aplicación de los valores institucionales.

Se acordó que a cada uno de estos concursos se le asignará un presupuesto, que será distribuidos entre los ganadores del concurso, dependiendo de las bases que se hayan fijado a nivel individual o por equipos; es decir, el área que le corresponda fijar las bases del concurso, también deberá disponer la forma de asignar el incentivo, los criterios para seleccionar el ganador y los jurados del mismo.

En cada concurso se establecerá que para hacer la entrega del premio, se tendrá que estar al día con ciertas actividades institucionales de obligatorio cumplimiento, como tener actualizado el SIGEP, legalización de viáticos o algo similar, con el fin de incentivar al trabajador a cumplir oportunamente con las tareas que le corresponden.

Igualmente se podrán adelantar otra serie de actividades tendientes a estimular al servidor público de la Lotería de Medellín, por el buen desempeño, competencia o buen compañerismo o por desarrollar actividades que por su envergadura requieren ser desatacadas; así mismo se podrá estimular el aporte hecho durante los años de servicios.

### 6.1. Población objeto:

Para los directivos, empleados y trabajadores oficiales de la Lotería de Medellín. Se realizará el reconocimiento a los mejores servidores de la entidad por grupos o a nivel individual. El Comité de Bienestar definirá los parámetros para la escogencia y el estímulo a otorgar. Dichos parámetros deberán ser objetivos

### 6.2. Se podrá otorgar:

- Un día libre. El servidor tendrá un año para hacerlo efectivo.
- Reconocimiento en acto público con entrega de una resolución.
- Copia a la Hoja de Vida del servidor público de dicho reconocimiento.

- Tarde libre. el mismo día del cumpleaños, si cumple en día no laboral la tarde será otorgada el día anterior o siguiente al cumpleaños a elección del funcionario.
- Bonos de electrodomésticos
- Bonos de día de sol
- Bonos turísticos
- Bonos de restaurantes
- Bonos de mercados

## 7. RESPONSABLES DEL PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de incentivos hace parte del Plan de Bienestar, capacitaciones e incentivos de la entidad para el año 2018, es objeto de evaluación y seguimiento por parte de la Dirección de Talento Humano, quien conjuntamente con las diferentes áreas participan en la ejecución del Plan de Incentivos.

La Dirección de Talento Humano es responsable de organizar y archivar los documentos que soportan el desarrollo del concurso o estímulo y la evaluación de la experiencia ejecutada.

## 8. CRONOGRAMA

- Arma Tu manual - (Secretaria General)** Conocer el manual de contratación de la entidad, se logró motivar al 100% del personal. Los ganadores del concurso se hicieron acreedores a un incentivo pecuniario, camisetas, almuerzos, y charla formativa  
Fecha de Inicio: Marzo 22  
Por Grupos: Toda la Organización
- Súper Héroes de la Suerte: (Talento Humano)**, con el fin de escoger al servidor más destacado por áreas, por cumplir y promover los valores institucionales y las actividades encomendadas y realizadas a cabalidad. Será elegido por sus compañeros. Se hizo entrega de un incentivo bono turístico.  
Fecha de inicio: Mayo 22  
Por Grupos: Toda la organización
- Fracciones Mundialistas (Subgerencia Comercial)** Incrementar y Promocionar la ventas de la Lotería de Medellín. Se hará entrega de un incentivo pecuniario.  
Fecha de inicio: 1 Junio  
Asistentes: Toda la entidad



## 9. BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la función Pública - Orientaciones metodológica -  
Sistemas de estímulos

