

# PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



DIRECCION TALENTO HUMANO – LOTERIA DE  
MEDELLIN

## 1. INTRODUCCIÓN:

El Plan de incentivos es el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, y programas de bienestar e incentivos que interactúan orientados a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, premiando los resultados del desempeño en niveles de excelencia para que dicho desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos en la entidad.

## 2. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de estímulos e incentivos busca satisfacer y complementar el desempeño de los servidores públicos, mejorando su autoestima y la de sus familias, fortaleciendo las potencialidades y habilidades para un mejor desempeño laboral con el fin de obtener niveles de excelencia.

## 3. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE INCENTIVOS:

1. Motivar al servidor a prestar un mejor servicio
2. Mejorar la autoestima de los servidores
3. Propiciar un mejor ambiente laboral
4. Desarrollar y resaltar las habilidades y competencias de los servidores

## 4. 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.

## 5. 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 social, 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 educación, calamidad, vivienda y otros ofrecidos por la entidad.

En desarrollo de lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos es: buscar el “Bienestar” laboral 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, 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 subjetivo.

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.

La Lotería de Medellín, reconoce la importancia de crear estrategias que permitan resaltar las competencias y habilidades de los servidores; es por esto que se propone para el año 2019, desarrollar incentivos que puedan generar ambientes propicios para el trabajo, con mejores relaciones interpersonales y en general desarrollar actividades que estimulen al servidor público a tener un mayor sentido de pertenencia a la Lotería de Medellín, a través de actividades como:

1. Celebración de días especiales
2. Destacar el día del servidor público y la familia
3. Estímulo de medio día libre por el cumpleaños de los servidores
4. Apoyo a las matrículas empresariales en los diferentes cursos ofrecidos por la caja de compensación familiar
5. Oferta de cursos y actividades manuales, deportivas, recreativas y culturales
6. Diferentes concursos motivacionales entre los servidores en los cuales se destaquen los servidores que tengan mayor apropiación y conocimiento de los procesos y procedimientos de la entidad, aquellos que realicen aportes significativos a los procesos, a las ventas o los que se destaquen por sus competencias, buen compañerismo, desempeño o dedicación, entre otros.
7. Participación en diferentes cursos que fortalezcan su conocimiento y habilidades
8. Cumplimiento a lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Lotería de Medellín y la Unión de Trabajadores de la Lotería de Medellín, "UTRABAN" y las normas legales, como los acuerdos aprobados por la Junta Directiva.

## 6. ACTIVIDADES A DESARROLLAR:

- a) Celebrar días especiales
- b) Destacar el día del servidor público y la familia
- c) Otorgar medio día libre por el cumpleaños del servidor
- d) Apoyar en un 50% el valor de las matrículas empresariales de los diferentes cursos ofrecidos por COMFAMA.
- e) Ofrecer a los servidores actividades manuales, deportivas, recreativas, culturales y de integración que motiven el mejor desempeño
- f) Incentivar a los servidores que se destaquen en las diferentes actividades que realice la Lotería mediante concursos motivacionales.
- g) Dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Lotería de Medellín y la Unión de Trabajadores de la Lotería

de Medellín," UTRABAN" y las normas legales, como los acuerdos aprobados por la Junta Directiva.

## 7. PLAN DE ACCIÓN 2019

PLAN DE ACCIÓN INCENTIVOS	CRONOGRAMA - 2019						
	DESCRIPCIÓN	FEBRERO MARZO	ABRIL MAYO	JUNIO JULIO	AGOSTO SEPTIEMBRE	OCTUBRE NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Actividad Prejubilados, Ciudad del Río	X						
Capacitación Comunicación Aseriva equipo Comercial	X						
Jornada de donación de Sangre : 8a.m Piso, 2.	X						
Actividad día de la Mujer y día del hombre , Marzo 14 , Charla Comunicación asertiva en el Auditorio, con Almuerzo Piso 2 y Detalle, para 80 servidores.	X						
Día de la Secretaria, Abril 26, almuerzo para 8 personas y Detalle, para 4 secretarias, Lugar por definir el Gerente		X					
Día de la Madre , Hotel San Fernando Plaza, Almuerzo y Spa, Charla Manejo de conflictos		X					
Día del Padre, Hotel San Fernando Plaza, Almuerzo y Spa, Charla Relaciones Interpersonales.							
Día del Servidor Público y día de la Familia, para 120 servidores					X		
Trabajo en Equipo- Comunicación acertiva, Comfama la Estrella, todos los colaboradores, para 70 servidores			X				
Taller en Liderazgo Servicio al Cliente, 8:00 a.m			X				
Taller Inteligencia Emocional					X		
Día del Niño, Regalo, Refrigerio						X	
Informe de Gestión e Integración de Empleados, Hostería Santa Fe de Antioquia, o Cooperativa Telecom para 80 personas							X
Plan de capacitación	X	X	X	X	X	X	X
Gimnasio	X	X	X	X	X	X	X
Actividades manuales				X			
50% Cursos COMFAMA		X	X	X	X	X	X

## 8. 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 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 incentivar las innovaciones tecnológicas, 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, 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 en las ventas, la innovación, por sus competencias, comportamiento ético, buen compañerismo o desempeño.

## 9. BIBLIOGRAFÍA:

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