



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS
PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA**

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
2024**

Versión. 02

NEIVA – HUILA



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. MARCO LEGAL	3
3. MARCO CONCEPTUAL	4
4. OBJETIVO GENERAL	5
4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
5. POLÍTICA DE BIENESTAR	6
6. AREAS DE INTERVENCIÓN.....	6
6.1 AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	6
6.2 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:.....	7
7. PROGRAMAS A DESARROLLAR	7
PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	7
PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:	8
OBJETIVO GENERAL.....	12
OBJETIVOS ESPECIFICOS:	12
ALCANCE:	13
8. ACTIVIDADES A DESARROLLAR	13
9. Cronograma de actividades	15



GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA

NIT. 800.244.699-7

1. INTRODUCCION

La Lotería del Huila busca generar estrategias que promuevan un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas entre todos los colaboradores de la entidad y respaldando la dignidad e integridad de las personas en el trabajo con la construcción de un buen ambiente laboral y motivacional para sus servidores, así mismo, busca promover y generar espacios que permitan una interrelación entre los servidores y sus familias para satisfacer sus necesidades en aspectos a nivel personal, familiar y social

Con el fin de lograr los objetivos corporativos, contar con funcionarios satisfechos y motivados en su trabajo, y satisfacer las necesidades de los trabajadores y su grupo familiar contribuyendo al mejoramiento continuo de su calidad de vida se diseña el plan de bienestar e incentivos 2024.

2. MARCO LEGAL

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 funcionarios para su identificación y compromiso con la Misión y la Visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define:” Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36. Establece que con 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 las que desarrollen la presente Ley.

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

3. MARCO CONCEPTUAL

El Bienestar Social 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.

La Lotería del Huila ha estructurado el siguiente Programa de Bienestar Social, teniendo en cuenta los lineamientos legales, partiendo del reconocimiento del funcionario como factor d en la prestación del servicio y buscando contribuir al logro de los objetivos institucionales, así como propiciar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. En el mismo se definen los recursos previstos en el presupuesto para atender las diferentes actividades.

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestren a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen a continuación:

• Cultura Organizacional

Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiestan en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman¹.

• Clima Laboral

Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta².

• Estímulos

Establézcase el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los

¹ <https://www.significados.com/cultura-organizacional/>

² <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales³

• **Planes de incentivos**

Tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las Entidades⁴.

4. OBJETIVO GENERAL

Brindar condiciones de bienestar social a los funcionarios de la Lotería del Huila e incentivar el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, a través de la realización de diferentes actividades que redunden favorablemente en el ámbito personal, familiar, social, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, que generen el logro de los objetivos Misionales de la Entidad.

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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, personal, laboral y familiar.
- Promover un ambiente de trabajo más humano, brindando unas condiciones de buen ambiente laboral que minimicen los factores de riesgos profesionales y mejoren la calidad de vida laboral de los funcionarios.
- Generar un ambiente laboral armónico con el fin de favorecer el desarrollo, la identidad y la participación de los funcionarios de la Lotería del Huila.
- Contribuir a la generación de actitudes favorables frente al trabajo y al

³ Artículo 13°, Decreto 1567 de 1998

⁴ www.funcionpublica.gov.co Concepto 146961 de 2020 Departamento Administrativo de la Función pública

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

mejoramiento continuo de la Entidad.

- Fomentar la práctica de los valores corporativos en función de una cultura de servicio, de responsabilidad social y ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad con la Lotería del Huila.

5. POLÍTICA DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar e Incentivos se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano 2024, y se ajusta a lo regulado en la Ley frente a la adecuada racionalización y utilización de los recursos públicos existentes que sean ejecutados de manera planificada en las áreas de intervención de protección y servicios sociales y que respondan a necesidades reales de los funcionarios de la Lotería del Huila. El manejo integral del bienestar requiere de la capacidad de gestión donde se garantice el cumplimiento de las metas misionales de la Lotería del Huila con un Fortalecimiento Institucional, aplicando un modelo de gestión ágil, transparente y moderno, para lo cual el trabajo se orientará hacia el fortalecimiento de la motivación de los servidores en su entorno laboral impactando la cultura organizacional y los valores institucionales.

6. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2024 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y las recomendaciones dadas mediante el informe de riesgo psicosocial, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El programa se enmarca en dos áreas a saber:

6.1 AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar que atiendan las necesidades de protección, aprovechamiento del tiempo libre, fortalecimiento de destrezas y habilidades para mejorar su desempeño, promoción de estilos de vida saludable, incentivos de estudio tanto formal

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

como informal, celebración de días especiales, fortalecimiento del trabajo colaborativo, la comunicación, la gestión del conocimiento, la identidad, protección y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

6.2 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos. La Lotería del Huila, a través del área de Talento Humano, lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la entidad, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de sus servidores con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades. Igualmente desarrolla estrategias de comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal y orienta sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad, realiza atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.

7. PROGRAMAS A DESARROLLAR

PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD: Al respecto, se ejecutará el plan de trabajo que se hará de manera conjunta con la ARL Positiva, desarrollando actividades que tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios en los puestos de trabajo y su entorno laboral.

Adicionalmente, se realizarán los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, egreso y periódicos.

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

El área de talento humano mantendrá informados a los funcionarios de programas de promoción y prevención, así como de las charlas y campañas que se vayan a ejecutar con el mismo objetivo.

PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el funcionario 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 actividades 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, participación en las actividades programadas por la Caja de Compensación Familiar escogida, ARL o EPS.

Este componente se desarrollará a través de los siguientes programas:

➤ **Medición de clima laboral**

La primera acción será tomar los resultados del informe de la actividad de fortalecimiento de clima laboral desarrollada en el año 2023, para así mismo programar las actividades encaminadas al mejoramiento del clima laboral en el año 2024.

Con las actividades propuestas en el presente plan se espera que la próxima evaluación presente unos porcentajes superiores o avance a los logrados en el último año.

➤ **Adaptación al cambio organizacional**

Generar herramientas que permitan estratégicamente por intermedio de las diferentes actividades de bienestar y capacitación lograr la adaptación de los funcionarios al cambio organizacional que requiera la entidad, estas tareas deben tener una característica de integridad, así mismo la suma de dichas actividades deberán apuntar al mismo objetivo para lograr impactar en el cambio organizacional.

Un proceso de cambio en una entidad ocurre de forma eficiente si todos sus trabajadores están comprometidos con la entidad; por tanto, no pueden ser tratados como lejanos a su desarrollo, sino que deben ser considerados parte, reconociendo sus valores, creencias y comportamientos.



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

➤ Trabajo en equipo

La entidad procurará mantener unos niveles adecuados de interacción entre los líderes de área o procesos y los funcionarios responsables o de apoyo, con el fin de que exista un conocimiento claro de los objetivos, metas y actividades que se ejecutarán, promoviendo la comunicación y la participación de todos.

➤ Cultura organizacional

Uno de los objetivos de toda organización es afianzar, mejorar, cambiar, comunicar, todos los principios y valores para poder tener una cultura organizacional que permita el cumplimiento de la misión institucional.

La cultura organizacional se diferencia de la organización y es interpretada como el conjunto de principios y creencias básicas compartidas por sus miembros, tiene que ver con el grado de sensibilidad frente al cambio, condiciones laborales, apoyo organizacional, celebraciones, valores, principios, comunicación, autonomía.

En el año 2024, dentro del programa de conveniencia institucional se adelantarán campañas para fortalecer el conocimiento y la apropiación de los valores y principios de la entidad y se promoverán espacios para compartir formas de pensar, establecer nuevos canales de participación y lograr una mayor integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales de los funcionarios.

Para ello se desarrollarán en coordinación con la Caja de compensación Familiar del Huila, Fondo de empleados del Departamento del Huila, la ARL, y la entidad a través del programa de bienestar y capacitación. Las siguientes actividades:

● **Programa De Seguridad Social Integral**

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y Cajas de Compensación Familiar, a las

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

cuales se afilian los servidores de la Entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la Entidad será el de permitir una acertada

Coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de EPS y fondos de pensiones.

● **Área de Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el funcionario, 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 alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- **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.

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, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

- Programa de Pre pensionados: Concebido para preparar a los funcionarios 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 año 2024, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIGP, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, 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.

- Estrategia Bienestar

Realizará el reconocimiento a los funcionarios sin importar su tipo de vinculación reconociendo su labor y contribución a la entidad.

Este reconocimiento se realizará en el mes de Junio, Con la realización de actividades busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para aprender nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.

- Organizar actividades de integración por grupos de trabajos. Para ello se realizarán comidas de integración tales como: un desayuno, almuerzos, onces u otro tipo de alimentación; por grupos de trabajo; esto con el fin de generar espacios de comunicación y unidad entre las diferentes áreas de la entidad.

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.
- Compartir la información a los servidores sobre las actividades que se realicen con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los funcionarios, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad, lo que conlleva a la creación de nuevos resultados que impacten y posicionen al instituto.
- Desarrollar actividades artísticas y culturales con el fin de fortalecer el clima laboral y las raíces de nuestra región.

PLAN DE INCENTIVOS

OBJETIVO GENERAL

Los estímulos e incentivos buscan satisfacer y complementar el desarrollo de los funcionarios y la de sus familias, cultivando la autoconfianza y desarrollar las potencialidades y habilidades de los servidores públicos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Motivar al funcionario a ejecutar un trabajo de alta calidad y eficacia
- Motivar la autoconfianza y seguridad de los funcionarios
- Propiciar un mejor ambiente laboral



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

- Desarrollar y resaltar las habilidades y competencias de los funcionarios

ALCANCE:

Este plan de incentivos es aplicable a todo el personal de planta de la Lotería del Huila.

8. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

La Lotería del Huila, 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 2024, desarrollar incentivos que puedan generar ambientes propicios para el trabajo colaborativo, la comunicación asertiva, con mejores relaciones interpersonales y en general desarrollar actividades que estimulen al funcionario a tener un mayor sentido de pertenencia a la entidad a través del siguiente programa:

➤ **Programa de Salario Emocional:**

En un mundo de permanentes cambios, la mejora se convierte en un requisito de ajuste, como una de las responsabilidades inherentes a cualquier grupo de Gestión Humana, el cual debe facilitar el proceso de aplicación y velar por el bienestar de los servidores que trabajan dentro de una entidad, obteniendo como consecuencia de esta gestión mejores resultados en la organización o entidad y el fortalecimiento del vínculo en la relación empleado-empleador.

A cada servidor se le otorgará para la presente vigencia **900** puntos que podrá distribuir libremente para obtener el beneficio en diferentes actividades; cada actividad o beneficio tendrá asignado un valor en puntos que será el valor a canjear y cada beneficio contemplará las condiciones de uso y no serán acumulables, como se describe a continuación:

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

BENEFICIO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	CONDICIONES DE USO	PUNTOS
Disfruta tu día	Permitir a los funcionarios de la entidad tener el día libre de sus cumpleaños.	Que el servidor tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y seres queridos.	Debe ser redimido en la fecha correspondiente al cumpleaños y en caso de que este coincida con un día no laboral, este permiso se concederá el día hábil siguiente. podrá disfrutarse el día hábil, previo diligenciamiento del formato de permisos e información al jefe inmediato, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.	100
Puente más largo	Consiste en recibir mediodía del día hábil anterior o posterior a un puente festivo, trabajando hasta las 12:00 am en el caso de ser viernes, o en caso de ser el martes posterior al festivo se incorpora desde las 2:00 pm	Contar con el tiempo necesario para ultimar detalles de posible viaje o evitar las congestiones vehiculares que se presentan para estas fechas.	Se podrán disfrutar máximo dos (2) veces en el año, una vez por semestre. Este beneficio solo aplicará con previa concertación con el jefe inmediato y de acuerdo con las necesidades del servicio, no es canjeable por remuneración y no es acumulable con otro beneficio.	200
Comparte con los tuyos	Permite al funcionario de la entidad compensar tiempo un día de forma anticipada para disfrutar con tranquilidad en	Ofrecer al funcionario de la entidad la posibilidad de poder compartir con sus familiares o allegados.	Se podrá disfrutar máximo dos (2) veces en el año, (una vez por semestre) este beneficio.	200

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

compañía de sus seres queridos.			
------------------------------------	--	--	--

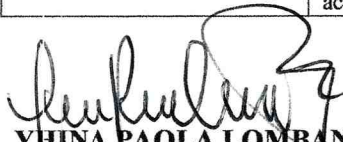
9. Cronograma de actividades

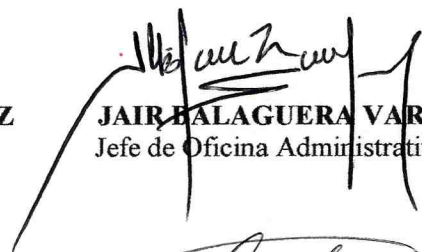
No.	ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Actividad de fortalecimiento de clima laboral a nivel de relaciones interpersonales, comunicación, solución de conflictos y trabajo en equipo y fomentar el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales				■								
2	Homenaje alusivo al día Internacional de la Mujer			■									
3	Homenaje alusivo al día del Hombre			■									
4	Homenaje alusivo al día de La Secretaria				■								
5	Día del funcionario						■						
6	Día de la Familia				■								
7	Día de la Madre – Día del Padre					■	■						
8	Semana de la Salud										■		
9	Aniversario de la entidad							■					
10	Realizar exámenes médicos periódicos a los funcionarios											■	
11	Actividades de Promoción y prevención de los riesgos existentes en la institución, a				■	■	■	■	■	■	■	■	■

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

	través de las actividades programadas por el área de seguridad y salud en el trabajo.													
12	Promover las capacitaciones referentes a la actividad de la Entidad y funciones del empleado.													
13	Acompañamiento en momento de duelo a un funcionario por muerte de un familiar.													
14	Actividad presentación de informe de gestión y cierre de año.													

Control de cambios	
Versión 1	Publicada el día 31 de enero de 2024
Versión 2	Publicada el 02 de abril de 2024: Se ajusta redacción a la introducción, modificación en las fechas de realización de las actividades programadas, numeral 9 cronograma de actividades.


YHINA PAOLA LOMBANA LOPEZ
Gerente General


JAIR BALAGUERA VARGAS
Jefe de Oficina Administrativa y Financiera


NATALIA MORA DUQUE
Jefe oficina Comercial y Operativa


MILLER ASTUDILLO MUÑOZ
P/U Sistemas y TICS