

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



**ENERO 30
DE 2023**

**PLAN DE BIENESTAR E
INCENTIVOS**





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	3
4. OBJETIVO GENERAL	4
4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
5. POLÍTICA DE BIENESTAR	5
6. AREAS DE INTERVENCIÓN	5
6.1 AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	6
6.2 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:	6
7. PROGRAMAS A DESARROLLAR	6
ESTRATEGIAS DE BIENESTAR:	6
PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:	7
MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	7
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	8
9. PLAN DE INCENTIVOS	10
OBJETIVO GENERAL	10
OBJETIVOS ESPECIFICOS:	10
ALCANCE:	10
10. ACTIVIDADES A DESARROLLAR	10





GOBERNACION DEL HUILA

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

NIT. 800.244.699-7

1. INTRODUCCION

El Estado dentro de sus políticas busca fortalecer institucionalmente las entidades públicas, los programas de Talento Humano se convierten en parte esenciales del desarrollo armónico e integral del funcionario.

Por lo anterior, el programa de Bienestar social de la **Empresa de Lotería y juego de apuestas permanentes del departamento del Huila** busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios al igual que fomentar compromiso y sentido de pertenencia con la Entidad. Para ello, la Gerencia ha encargado al Profesional de Talento de Talento Humano - almacén la función de diseñar, estructurar e implementar y ejecutar el plan de bienestar social e incentivos 2023, con el fin de garantizar un ambiente agradable en el desarrollo de las actividades laborales.

Con el fin de lograr los objetivos corporativos, contar con funcionarios satisfechos y motivados en su trabajo, a sí mismo, satisfacer las necesidades de los trabajadores y su grupo familiar contribuyendo al mejoramiento continuo de su calidad de vida. Al igual que el cumplimiento de los requisitos legales

Por lo anterior, el área de Talento Humano diseña el programa de bienestar social 2023

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, parágrafo 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.

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





GOBERNACION DEL HUILA

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

NIT. 800.244.699-7

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 servidor público como factor decisivo 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. Su campo de aplicabilidad consulta los parámetros formulados por la Administración Distrital, los principios generales establecidos en las disposiciones legales y la propia programación institucional.

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 temáticas 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 manifiesta 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 conforman.

- **Clima Organizacional**

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 conducta.

- **Estímulos**

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 funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Artículo 13º, Decreto 1567 de 1998).

- **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 Entidades.

4. OBJETIVO GENERAL

Mantener buenas condiciones de bienestar social en los funcionarios de la Lotería del Huila e incentivar el desarrollo humano y profesional, el mejoramiento de la calidad de vida intra laboral y extra laboral, generando





GOBERNACION DEL HUILA

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

NIT. 800.244.699-7

espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, que generen el logro de los objetivos Misionales de la Lotería del Huila.

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Generar un ambiente laboral armónico con el fin de favorecer el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios de la Lotería del Huila.
- 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.
- Cooperara 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 funcionarios y su grupo familiar.
- Mantener servidores públicos sanos, tanto física como mentalmente.

5. POLÍTICA DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar e Incentivos se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano 2023, teniendo en cuenta lo que rige la normatividad 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 servidores públicos 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 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 de tal modo que se mejoren, dentro de su cultura organizacional y los valores institucionales

6. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2023 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:





GOBERNACION DEL HUILA

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

NIT. 800.244.699-7

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 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. Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia. Así mismo, la Lotería del Huila velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas, culturales y recreativas, por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias y necesidad de los servidores de la Entidad.

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

ESTRATEGIAS DE BIENESTAR: Busca desarrollar la motivación, talentos y capacidades del servidor a través de beneficios y programas ya establecidos y nuevos proyectos que surjan del trabajo conjunto entre los servidores, la Dirección de Talento Humano y el Comité de Bienestar. Entre otros desarrollaremos actividades como:





GOBERNACION DEL HUILA

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

NIT. 800.244.699-7

- Trabajo colaborativo, en equipo y liderazgo: Se buscará fortalecer el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo de los directivos, la transferencia del conocimiento, la creación y estímulo de ideas innovadoras
- Pausas activas
- Beneficios de lentes y monturas
- Programas de promoción de la salud
- Programas para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo
- Permisos autorizados por ley y el Reglamento Interno de trabajo

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 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 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 participación en las diferentes cursos o talleres de crecimiento personal, programadas por la entidad, el Comité de Convivencia o el de Gestión para la Seguridad y Salud en el trabajo, se realizará la atención y exámenes médicos periódicos, pausas activas, evaluación puestos de trabajo, etc.

MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL: El Clima Laboral y el riesgo psicosocial, 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. Entre las estrategias están los incentivos y la motivación al trabajo en equipo, fortalecimiento del trabajo colaborativo, la comunicación, conocimiento del rol, oportunidades para el uso y desarrollo de las habilidades, retroalimentación del desempeño, capacitaciones, Recompensas, fortalecimiento de las relaciones sociales consistencia del rol, apoyo a los proyectos de ideación, participación en actividades de integración, etc.







GOBERNACION DEL HUILA

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

NIT. 800.244.699-7

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL 2023		
NO. ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	DESCRIPCION		FECHA
AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES				
Deportivos				
1	Actividades deportivas por convenio.	Participar de las actividades deportivas que se realicen mediante convenios con otras entidades, empresas o instituciones.		Primer semestre
Recreativos y vacacionales				
2	Integración Familiar	Se realizar una actividad tendiente a la integración familiar y/o Laboral		Segundo semestre
Culturales y artísticos				
3	Evento Cultural Sampedrino	En el mes de junio se celebra la tradición Huilense de las fiestas de san Pedro, se programa una actividad cultural y de muestra folclórica.		Junio
Promoción y prevención de salud				





GOBERNACION DEL HUILA

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

NIT. 800.244.699-7

4	Acoso Laboral	Capacitación en la prevención del acoso Laboral, se hace la gestión en la ARL Positiva y/o empresa particular.	Segundo Semestre
5	Capacitación Hábitos de vida saludable	Gestionar ante la Eps (sanitas, Nueva Eps,) una capacitación en hábitos de vida saludables o la ARL Positiva	Primer semestre
Capacitación informal en arte y artesanías			
6	Cursos libres	Con caja de compensación familiar (Comfamiliar) gestionar cursos de interés personal de cada servidor o de su preferencia.	Primer semestre
AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL			
Medición del clima Laboral			
7	Capacitación de Clima Laboral	Realizar capacitación en medición de clima laboral mediante una empresa particular.	Primer / segundo semestre
8	Ambiente Laboral	Aplicar las recomendaciones dadas en el informe de estudio de iluminación de la vigencia 2022.	Primer semestre
9	Taller relaciones interpersonales	Contratar mediante un convenio o empresa particular el taller o actividades de relaciones interpersonales.	Segundo semestre





GOBERNACION DEL HUILA

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

NIT. 800.244.699-7

9. PLAN DE INCENTIVOS

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Motivar al servidor pública a ejecutar un trabajo de alta calidad y eficacia
- Motivar la autoconfianza y seguridad de los servidores públicos
- Propiciar un mejor ambiente laboral
- Desarrollar y resaltar las habilidades y competencias de los servidores

ALCANCE:

Este plan de incentivos es aplicable a todo el personal de planta de la Lotería del Huila, algunos incentivos son de derecho otorgado por el sindicato.

10. 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 2023, 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 servidor público a tener un mayor sentido de pertenencia a la entidad a través de actividades como:





GOBERNACION DEL HUILA

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

NIT. 800.244.699-7

- Destacar el día del servidor público y la familia
- Estímulo de un día libre por el cumpleaños a los funcionarios afiliados al sindicato.
- Estímulo de medio día libre por el cumpleaños a los funcionarios que no pertenecen al sindicato.
- Estimulo de un día libre por año cumplido de trabajo para compartir en familia.
- Reconocimiento mediante certificado de Honor de excelencia emitido por la Gerencia a los funcionarios que se destaquen en su desempeño laboral, compañerismo y/o colaboración a la entidad.
- Demás incentivos en cumplimiento a lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Lotería del Huila y SINTRALOTEBEN y las normas legales, como los acuerdos aprobados por la Junta Directiva.

IVANNA ALEJANDRA QUIJANO BARRAGAN
Gerente

JAIR BALAGUERA VARGAS
Jefe de Oficina Administrativa y Financiera

CARLOS ALBERTO VARGAS CHARRY
Jefe oficina Comercial y Operativa

CLAUDIA MIRYAN POLO ZULETA
P. U Talento Humano - Archivo y Almacén

MILLER ASTUDILLO MUÑOZ
P.U Sistemas y TICS

