



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2024

LOTERÍA DE BOGOTÁ

Unidad de Talento Humano
Bogotá, D.C., enero 2024

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	6
3.	CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	7
	Misión	7
	Visión.....	7
	Modelo Integrado de Gestión.....	7
4.	MARCO NORMATIVO	8
5.	METODOLOGIA.....	9
5.1.	Recolección de Información	9
5.1.1.	Fuentes Primarias.....	9
5.1.2.	Fuentes Secundarias.....	9
6.	DIAGNOSTICO.....	10
6.1	RESULTADOS DIAGNÓSTICO	10
6.1.1.	Índice de Desempeño Institucional (IDI).....	10
6.1.2.	Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG.	12
6.1.3.	Encuesta institucional de Planeación Estratégica del Talento Humano aplicada en enero de 2024.	13
6.1.4.	Medición del Clima Organizacional – DASCD.....	13
6.1.5.	Auditoria Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	14
7.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	14
7.1.	Índice de Desempeño Institucional (IDI)	14
7.2.	Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG.....	15
7.3.	Encuesta institucional de Planeación Estratégica del Talento Humano aplicada en enero de 2024.....	15
7.4.	Medición del Clima Organizacional – DASCD.....	18
7.5.	Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	19
8.	OBJETIVO GENERAL.....	20
8.1.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	21

9.	ALCANCE.....	21
9.1.	Beneficiarios.....	21
9.2.	Responsables.....	21
	CAPITULO 1. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	21
	Objetivo.....	22
	Objetivos Específicos.....	22
	EJES.....	22
	Eje 1: Equilibrio Psicosocial	23
	Eje 2: salud mental	23
	Eje 3: diversidad e inclusión	23
	Eje 4: transformación digital	23
	Eje 5: identidad y vocación por el servicio publico	24
	CAPITULO 2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	24
	Objetivo.....	25
	Objetivos Específicos.....	25
	Beneficiarios.....	25
	Responsables.....	26
	Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos.....	26
	Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente.....	26
	Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad.....	27
	Eje 4: Transformación digital y cibercultura.....	27
	Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público.....	27
	Eje 6: Habilidad y competencias.....	27
	Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública	28
	Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social.....	28
	CAPITULO 3. PLAN ANUAL DE VACANTES	28
	CAPITULO 4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	29
	CAPITULO 5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	30
	CAPITULO 6. PLAN DE INTEGRIDAD	31
	Objetivo.....	32



La que más billete da

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	32
Beneficiarios.....	32
Responsables.....	33
CAPITULO 7 PLAN DE FORMALIZACION	33
10. INDICADORES DE GESTION.....	34
10.1. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	34
10.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	34
10.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	35
10.4. PLAN DE INTEGRIDAD.....	35
11. PRESUPUESTO	35
12. ANEXOS	36

1. INTRODUCCIÓN

La Lotería de Bogotá es una empresa industrial y comercial del distrito capital, vinculada a la Secretaría Distrital de Hacienda, que cuenta con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, creada mediante el Acuerdo 81 de 1967 del Concejo del Distrito Especial de Bogotá el 7 de diciembre de 1967, cuyo objeto es incrementar los ingresos para el sector de la salud.

El Acuerdo No. 1 del 29 de mayo de 2007 *“Por el cual se aprueba una reforma a los Estatutos de la Lotería de Bogotá”*, en su artículo 5°, establece que las actividades de la Lotería de Bogotá son:

- Explotar directamente en asocio de otras loterías por contrato, los sorteos ordinarios, extraordinarios y aquellos otros sistemas de juegos de suerte y azar, como Loterías; Apuestas Permanentes y otros que la Ley autorice.
- Realizar directamente o a través de sociedades que se constituyan con entidades públicas o privadas, operaciones comerciales o industriales con el fin de incrementar el producto de sus ingresos, dentro de los límites establecidos por la Ley.
- Tomar dinero en mutua con o sin garantía de los bienes de la Lotería, girar, endosar, aceptar, descontar, adquirir, protestar, cancelar, pagar o recibir cheques, letras de cambio, pagares o cualquiera otra clase de títulos, valores y en general celebrar el contrato comercial de cambio, en todas sus manifestaciones, así como celebrar negocios de toda clase con entidades de crédito o bancarias dentro o fuera del país, con sujeción a las disposiciones legales vigentes.
- Adquirir, enajenar a cualquier título, arrendar, hipotecar, permutar, gravar, pignorar y en general ejecutar toda clase de transacciones con bienes muebles e inmuebles cuando 10 requiera el cumplimiento de su objeto social.
- Celebrar los contratos de empréstito, de asistencia técnica, asesorías, de prestación de servicios o de cualquier otra naturaleza que requiera para cumplir y desarrollar sus funciones.
- Participar y colaborar en la formulación y ejecución de los programas generales de la Administración Distrital dentro de su objeto social.
- Los demás que en desarrollo de su objeto social le asignen la Constitución y las Leyes

En este contexto, la Lotería de Bogotá, busca promover una atención integral a sus servidores, generando espacios que permitan una interrelación entre compañeros de trabajo, servidores y sus familias, para satisfacer sus necesidades en aspectos psicosociales, culturales, espirituales, recreativos, capacitación y además a nivel personal, familiar y social, todo lo anterior, acorde con las políticas Nacionales, Distritales y las necesidades de los servidores y su grupo familiar.

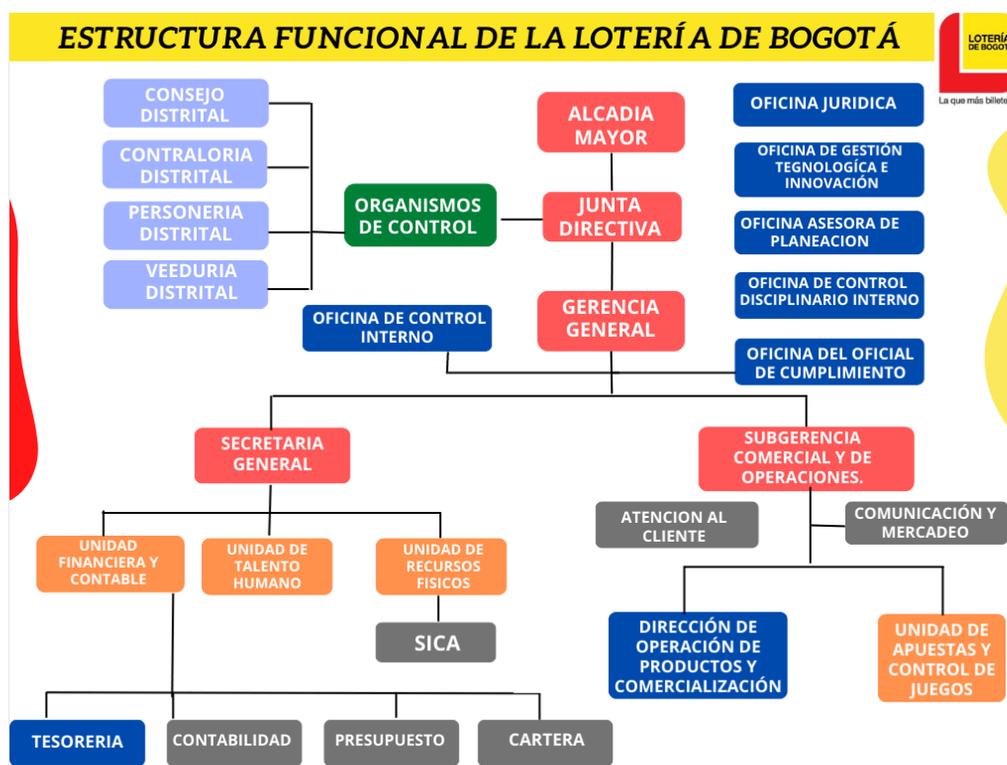
De igual manera se propenderá por generar estrategias que promuevan un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas entre todos los colaboradores de la Entidad y respaldando la dignidad e integridad de las personas en el trabajo con la construcción de un buen ambiente laboral y motivacional para sus servidores públicos.

Asimismo, se establecen los lineamientos y directrices que permitan garantizar la participación de los servidores públicos de la Lotería de Bogotá en las diferentes actividades proyectadas en el Plan Estratégico del Talento Humano; así como la participación de los contratistas en las actividades transversales que programa el área de talento humano.

Este plan es diseñado de manera vinculante, sin considerar el grupo étnico, género, orientación sexual, política, religiosa o filosófica de los servidores y servidoras de manera que se promueva la igualdad y la participación

2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Mediante el Acuerdo No. 21 de 2022 "Por el cual se modifica la estructura organizacional y el manual de funciones y competencias laborales de la Lotería de Bogotá.", se modificó por última vez la estructura organizacional de la entidad, entendida como el sistema mediante el cual se ordenan y dirigen las áreas de la organización para cumplir los objetivos institucionales, a continuación, se presenta el organigrama de la Lotería de Bogotá:



3. CONTEXTO ESTRATÉGICO

La Lotería de Bogotá cuenta con un Plan Estratégico 2022-2026 “*Este juego lo ganamos trabajando juntos*” (ver anexo 5), documento que contiene el diagnóstico de la organización, la formulación de unos pilares estratégicos, que, a su vez, se desagregan en un portafolio de proyectos con objetivos, y el replanteamiento de la misión, visión, así como la construcción del propósito de la empresa, estableciendo los grandes retos y metas que afrontará la organización en el periodo 2022-2026.

A continuación, se presenta la misión y visión de la organización:

Misión

Somos diversión y cumplimos sueños, fomentando los juegos de suerte y azar responsablemente, contribuyendo a la salud de los colombianos; trabajamos de la mano de nuestros clientes, colaboradores, distribuidores, y grupos de valor.

Visión

Seremos reconocidos como una empresa innovadora en el mercado de juegos de suerte y azar a través de la diversificación de productos y canales, que mejoren nuestra contribución a la salud, siendo pioneros en responsabilidad social y empresarial en el sector.

Modelo Integrado de Gestión

En el marco del contexto organizacional de la entidad, se definió un Modelo Integrado de Gestión (MIG) de la Lotería de Bogotá, entendido como el modelo que consolide todos los aspectos necesarios para dar cumplimiento al objeto de la empresa, es decir, incluye los aspectos normativos que aplican a la organización, aspectos estratégicos, comerciales, de apoyo y operación.

A continuación, se presenta el MIG de la Lotería de Bogotá:

Ilustración 1 Modelo Integrado de Gestión de la Lotería de Bogotá



Fuente: Plan Estratégico 2022-2026

4. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que fundamenta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Lotería de Bogotá es:

- ✓ Ley 909 de 2004
- ✓ Ley 1221 de 2008.
- ✓ Ley 1811 de 2016.
- ✓ Ley 1823 de 2017.
- ✓ Ley 1857 de 2017.
- ✓ Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto.
- ✓ Ley 1567 de 1998.
- ✓ Ley 2088 de 2021.
- ✓ Ley 2191 de 2022.
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.
- ✓ Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.
- ✓ Ley 1712 de 2014.

- ✓ Decreto 1295 de 1994
- ✓ Decreto Nacional 1563 de 2016
- ✓ Decreto 1072 de 2015
- ✓ Decreto 171 de 2016
- ✓ Decreto 815 de 2018
- ✓ Decreto 1443 de 2014
- ✓ Decreto 1499 de 2017
- ✓ Resolución 667 de 2018
- ✓ Ley 2294 del 19 de mayo de 2023

5. METODOLOGIA

5.1. Recolección de Información

Las fuentes de información utilizadas para la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano son:

5.1.1. Fuentes Primarias

Se consultó la normatividad vigente en lo que tiene que ver con los programas del talento humano y bienestar, como lo es la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, se revisaron los documentos guía entregados por el Departamento Administrativo de la Función Pública en las diferentes capacitaciones, los cuales son insumo para la elaboración de este plan.

5.1.2. Fuentes Secundarias

En la construcción del presente plan se tuvo en cuenta como fuentes las siguientes:

- ✓ *Índice de Desempeño Institucional (IDI) que se mide anualmente a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) vigencia 2022, que se mide por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública,*
- ✓ *Resultados de la medición del clima organizacional realizado por el DASCD.*
- ✓ *Instrumento Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano de MIPG establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública*

- ✓ Encuesta dirigida a todos los servidores públicos la cual tuvo como objetivo medir aspectos priorizados de la cultura organizacional, necesidades de bienestar, necesidades de capacitación y otros aspectos relevantes para la Planeación estratégica del talento humano.
- ✓ Auditoría al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST.

6. DIAGNOSTICO

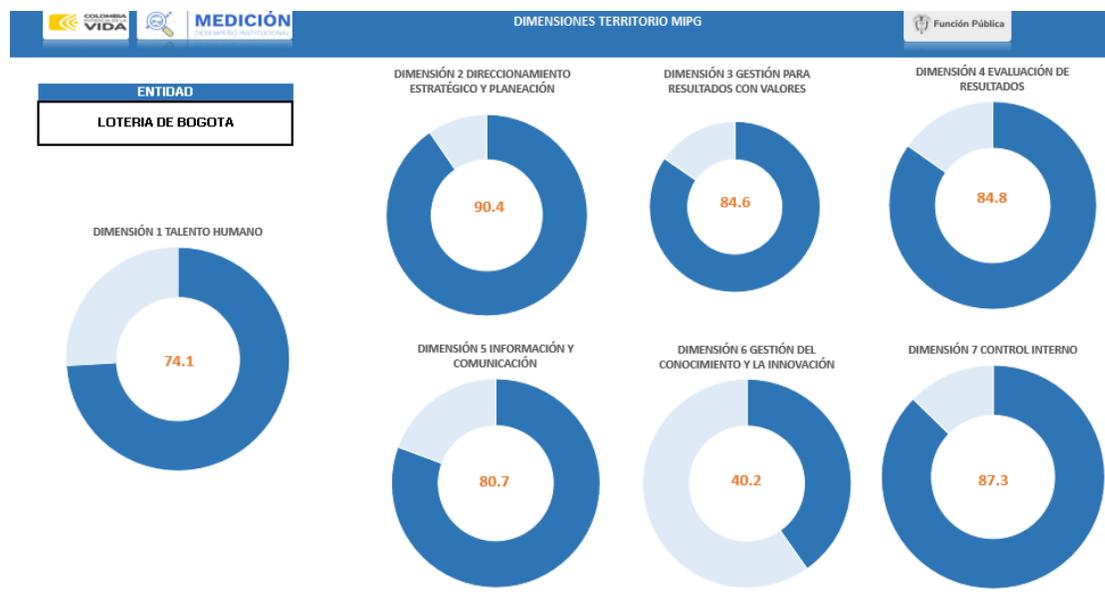
Se realizó el diagnóstico con base en los instrumentos relacionados en las fuentes de información primaria y secundaria a continuación, detallamos estos resultados:

6.1 RESULTADOS DIAGNÓSTICO

6.1.1. Índice de Desempeño Institucional (IDI)

La encuesta se realiza a través de un formulario electrónico en el sitio web dispuesto por Departamento Administrativo de la Función Pública, el propósito de este índice es recolectar datos sobre el avance en la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), razón por la cual sus resultados se reflejan en las 7 dimensiones de MIPG y el cumplimiento de las políticas de MIPG.

Resultados obtenidos por la Lotería de Bogotá



Los resultados obtenidos por dimensiones son:

- *Dimensión 1 Talento Humano: 74.1*
- *Dimensión 2 Direccionamiento Estratégico y Planeación: 90,4*
- *Dimensión 3 Resultados con Valores: 84.6*
- *Dimensión 4 Evaluación de Resultados: 84.8*
- *Dimensión 5 Información y Comunicación: 80,7*
- *Dimensión 6 Gestión del Conocimiento y la innovación 40.2*
- *Dimensión 7 Control Interno 87,7*

Los resultados obtenidos por políticas MIPG se muestran a continuación:

Política 1 Gestión Estratégica del Talento Humano: 85.2

Política 2 Integridad: 68.5

Política 3 Planeación Institucional: 92.9

Política 4 Gestión presupuestal y eficiencia del gasto: NA

Política 5 Compras y contratación:83.3

Política 6 Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos: 94.6

Política 7 Gobierno Digital: 82.5

Política 8 Seguridad Digital: 63.1

Política 9 Defensa Jurídica: 78.6

Política 10 Mejora Normativa: NA

Política 11 Servicio al ciudadano:88,9

Política 12 Racionalización del trámite:78,8

Política 13 Participación ciudadana en la gestión pública: 90,4

Política 14 Seguimiento evaluación del desempeño institucional:84,8

Política 15 Transparencia acceso a la información y lucha contra la corrupción: 79,4

Política 16 Gestión documental:74,0

Política 17 Gestión de la información estadística: NA

Política 18 Gestión del conocimiento: 40,2

Política 19 Control Interno: 87,3

Los resultados obtenidos de los índices de gestión desagregados territorio MIPG de la política 1: Gestión Estratégica del Talento Humano y de la Política 2 Integridad, se muestran a continuación:

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
101	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	89.1
102	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	66.7
103	Desarrollo del talento humano en la entidad	90.4
104	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	71.4

No. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje
105	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	86.4
106	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	63.6

6.1.2. Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG.

Al realizar el autodiagnóstico la Lotería de Bogotá obtiene un puntaje promedio de 90,5.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	95
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	88
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	91
RUTA DEL CRECIMIENTO	91	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	88
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	94
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	86
RUTA DEL SERVICIO	85	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	82
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	88
RUTA DE LA CALIDAD	94	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	95
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	93
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	90	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	90
Conociendo el talento			

6.1.3. Encuesta institucional de Planeación Estratégica del Talento Humano aplicada en enero de 2024.

Teniendo en cuenta que para la Lotería de Bogotá es importante conocer el sentir de los servidores públicos y crear un ambiente propicio para el crecimiento y bienestar de los servidores, se aplicó una encuesta, cuya finalidad fue medir aspectos priorizados de la cultura organizacional, necesidades de bienestar, necesidades de capacitación y otros aspectos relevantes para la Planeación estratégica del talento humano; cuyos resultados son base fundamental para la formulación de los programas del talento humano de la Lotería de Bogotá, sus resultados forman parte integral de este documento.

6.1.4. Medición del Clima Organizacional – DASCD

La Lotería de Bogotá se adhirió al proceso realizado e por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD- para la medición del clima laboral y calidad de vida en el trabajo año 2022, con el fin de identificar el nivel de riesgo existente en relación con el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de los servidores y ambiente organizacional en los contratistas de la entidad,

El instrumento utilizado para la medición de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida en el trabajo se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD. Adicionalmente, cada uno de estos ejes tenía 6 factores que permitieron realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Aunado a ello, el instrumento proporcionó información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de los servidores.

6.1.5. Auditoria Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Lotería de Bogotá en cumplimiento del artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 de 2015, contrató la realización de la auditoria al SG SST 2023, con el fin de determinar el nivel de madurez del sistema y adoptar las medidas correctivas necesarias para cumplir con los estándares en esta materia.

7. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El plan estratégico del talento humano de la Lotería de Bogotá, evidencia la importancia que tiene la puesta en marcha de los planes institucionales del Talento Humano, ya que estos contribuyen al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras públicas, buscando su reconocimiento y beneficio en la entidad.

7.1. Índice de Desempeño Institucional (IDI)

En el análisis de la Medición del Desempeño Institucional, aplicada a través del FURAG 2022, se puede concluir que, el índice de desarrollo y bienestar de la Lotería de Bogotá, obtuvo un porcentaje de avance considerable (90.4), y el de calidad de la planeación estratégica del Talento Humano un (89.1), sin embargo, es necesario aunar esfuerzos para el mejoramiento de los índices de desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el Talento Humano (71.4) y la Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano (66.7).

De igual manera, la Lotería de Bogotá debe fortalecer las acciones encaminadas a mejorar el índice de gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés el cual tiene una medición de 63.6 y el fortalecimiento de las acciones encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores públicos.

7.2. Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG

Teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG Matriz_geth_version_4_8 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Lotería de Bogotá debe realizar acciones tendientes a:

- ✓ *Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad*
- ✓ *Cumplimiento de los artículos 4 y 6 de la Ley 2214 de 2022 y el Decreto 2365 de 2019 relacionados con el porcentaje de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en la entidad.*
- ✓ *Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, teniendo en cuenta las nuevas dinámicas de la industria 4.0.*
- ✓ *Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.*
- ✓ *Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.*
- ✓ *Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas*
- ✓ *Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural*
- ✓ *Fortalecimiento de la ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual.*
- ✓ *Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.*
- ✓ *Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados*

7.3. Encuesta institucional de Planeación Estratégica del Talento Humano aplicada en enero de 2024.

Se realizó el enfoque integral en diferentes aspectos a saber: Clima organizacional, actividades de bienestar e incentivos, capacitación, integridad, arrojando el siguiente resultado:

➤ **Caracterización**

- ✓ *La Lotería de Bogotá cuenta con una planta provista de 39 servidores público de los cuales el 72% son trabajadores oficiales y el 28% empleados públicos.*
- ✓ *Esta encuesta fue diligenciada por 31 servidores públicos, de los cuales el 78% son trabajadores oficiales y el 26% empleados públicos,*
- ✓ *En el análisis de la encuesta realizada a los servidores públicos se observa que el 78% de los servidores son trabajadores oficiales, cuyas edades se encuentran entre el rango de edad de 51 a 60, 11 servidores, 7 entre 31 y 40 años, 7 entre 41 y 50 años y 6 en edad superior a los 61 años.*

➤ **Clima organizacional**

- ✓ *Frente a la percepción que siente los servidores con respecto a sentirse importantes en la entidad el 39% se siente por completo importante el 29% se siente importante y el 19% más o menos importante, mientras que un 12% no se siente importantes.*
- ✓ *El 65% de los servidores se sienten completamente comprometidos, el 19% comprometidos y un 16% no se sienten comprometidos.*
- ✓ *El 32% de los servidores encuestados consideran que son informados completamente el 42% son informados, el 13% lo califican en 3 y un 13% consideran que no son informados.*
- ✓ *Un 39% consideran que reciben completamente la información general sobre los Proyectos y planes, un 39% la reciben normal, un 6% la información es aceptable y un 16% consideran que no reciben la información.*
- ✓ *Un 16% de los encuestados consideran que los datos e información son distribuidos a toda la organización para que todos estén enterados completamente, un 35% la información llega normal, un 16% es aceptable y un 10% no llega la información.*
- ✓ *Un 29% de los encuestado considera que el personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver problemas completamente, un 42% normal, un 19% aceptable y un 9% que el personal no se suma para nada a resolver problemas.*
- ✓ *Un 19% de los servidores encuestados se siente totalmente satisfecho con la calidad del servicio y respuesta que brindan las dependencias, un 45% satisfecho, un 32% aceptable y un 3% no se encuentra satisfecho.*
- ✓ *Un 42% de los servidores consideran que el jefe inmediato sabe escuchar y acepta sugerencias completamente, un 42% considera que se debe mejorar, un 13% califica aceptable y un 3% siente que no es escuchado.*
- ✓ *Un 45% de los servidores considera que el jefe inmediato reconoce sus logros. Completamente, un 32% los reconoce, un 13% califica aceptable y un 9% considera que no se reconocen sus logros.*
- ✓ *Un 45% de los servidores encuestados consideran que el jefe inmediato les brinda información a tiempo completamente, un 29% evalúan como normal, un 13% aceptable y un 13% consideran que el jefe no brinda la información.*

- ✓ Un 26% de los servidores consideran que en la entidad se establecen objetivos y metas claras completamente, 48% se tienen metas y objetivos, un 16% evalúan como aceptable y un 10% consideran que no se tienen objetivos y metas claras.
- ✓ Un 61% de los servidores consideran que las condiciones físicas en las que desarrollo sus actividades son adecuadas, un 23% aceptables y un 16% no lo son.
- ✓ Un 35% de los servidores se sienten muy satisfechos con su puesto de trabajo, un 32% satisfecho, un 10% no tan satisfecho y un 23% no se encuentra satisfecho.
- ✓ Un 51% de los encuestados consideran que tienen posibilidades de desarrollo en la Empresa, un 23% posiblemente y un 26% consideran no tener posibilidades de desarrollo.
- ✓ Un 61% de los encuestados considera que se atienden sus requerimientos del personal, un 16% aceptable y un 22% no se atienden.
- ✓ Un 77% de los servidores consideran que el enfoque está puesto en lograr la satisfacción de los usuarios, un 13% lo califica como aceptable y un 10% considera que el enfoque no logra la satisfacción de los usuarios
- ✓ Un 80% de los servidores consideran que el trabajo en equipo es un método eficaz para resolver problemas, un 10% evalúa como aceptable y un 10% considera que no es eficaz el trabajo en equipo.

➤ *Integridad*

- ✓ Un 87% de los servidores se sienten identificados con los valores del código de Integridad y ética de la entidad, un 6% un poco y un 6% no se sienten identificados con los valores de la entidad.
- ✓ Un 61% de los servidores consideran que en la entidad se busca resolver conflictos adecuadamente, un 26% que es aceptable y un 13% consideran que no se resuelven.

De acuerdo con los resultados se observa que se debe fortalecer de manera transversal, la capacitación en temas relacionados con la comunicación interna, liderazgo de los jefes, sentido de pertenencia, fortalecer la prevención del conflicto, el sentido de pertenencia, la apropiación de los valores institucionales, el trabajo en equipo y la motivación de los servidores.

➤ *Actividades de bienestar e incentivos*

- ✓ Frente a las preferencias de los servidores en actividades de bienestar y teniendo en cuenta que la conformación de los grupos familiares de los servidores es del 61% familia (pareja e hijos), se encuentra que se deben enfocar las acciones y/o actividades deportivas a realizar senderismo o caminatas ecológicas (48%), Bolos (26%) y ping pong (10%): 42% de los servidores prefieren realizar actividades de turismo familiar y/o paseos familiares (a termales, Zipaquirá o el tren de la sabana).
- ✓ El 48% de los servidores tiene como prioridad una vez se salga pensionados viajar y un 26% desean estabilidad para su familia; es de anotar que solo el 23% de los servidores

- encuestados tienen hijos menores de 13 años y un 61% prefieren que como actividad para hijos de servidor se realicen las vacaciones recreativas y para el día del niño se realice una salida conjunta padres e hijos (45%).*
- ✓ *Como actividad de para celebrar el aniversario de la Lotería de Bogotá un 42% prefiere realizar una salida fuera de Bogotá, un 32% prefiere realizar una actividad de integración y un 16% entregar un obsequio.*
 - ✓ *Como actividad de fin de año, los servidores encuestados, optan por que se realice un paseo por fuera de Bogotá y un 42% opinan que se debe entregar bono y almuerzo campestre.*
 - ✓ *Con relación a la celebración de los cumpleaños el 90% de los servidores consideran que se debe entregar un bono y el día de permiso remunerado.*
- **Plan Institucional de Capacitación – PIC**
- ✓ *Un 74% de los servidores consideran que la capacitación impartida por la entidad ha contribuido al crecimiento personal, un 19% aceptable y un 9% considera que no ha contribuido.*
 - ✓ *Un 71% de los servidores consideran que las capacitaciones realizadas por la entidad han contribuido para planificar, controlar y mejorar la calidad de su trabajo, un 19% aceptable y un 9% no han contribuido.*
 - ✓ *Con relación a las temáticas para tener en cuenta en el Plan Institucional de Capacitaciones, los servidores encuestados priorizaron, en la temática QUE NECESITAMOS SER: habilidades comunicativas (21), Trabajo en equipo (19) y Proactividad (11); en la temática QUE NECESITAMOS SABER: Contratación estatal y supervisión de contratos (20), Juegos de suerte y azar (13) y Gestión documental (10) en la temática QUE NECESITAMOS HACER: Manejo de estrés (17), resolución de conflictos (13) y tecnologías e innovación (13).*
 - ✓ *Con relación a las preferencias de cursos el 29% opta por que se realicen cursos de coaching y liderazgo, el 26% clases de baile y el 26% herramientas ofimáticas.*

7.4. Medición del Clima Organizacional – DASCD

Como resultado de esta medición se generaron recomendaciones para el mejoramiento del clima laboral y calidad de vida de los servidores de la Lotería de Bogotá, a continuación, se relacionan algunas de estas recomendaciones:

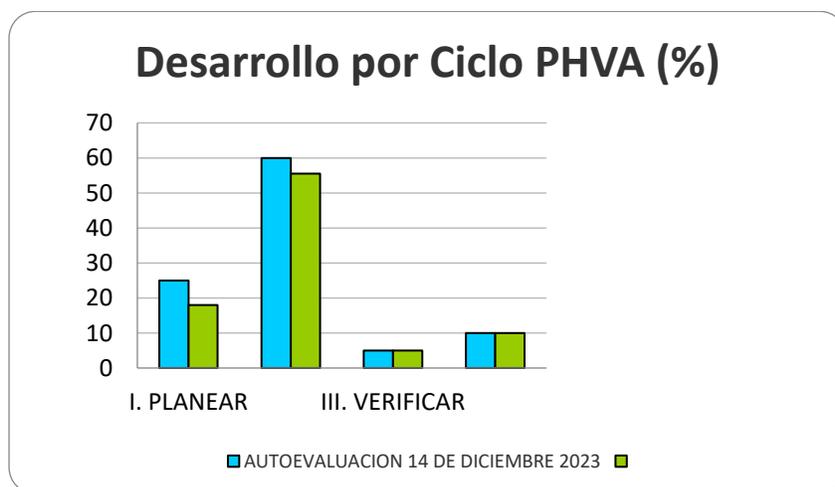
- ✓ *Realizar talleres para la identificación y puesta en acción de habilidades y competencias.*
- ✓ *Medir el nivel de coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace.*
- ✓ *Brindar herramientas para tener una actitud positiva, orientación al logro y capacidad de disfrute.*

- ✓ Realizar reuniones donde se expongan los momentos en que los colaboradores no se sientan apoyados por la entidad
- ✓ Realizar intervenciones individuales (coach) donde se trabaje en temas de autoconfianza y autoestima.
- ✓ Realizar talleres para la identificación y puesta en acción de habilidades y competencias.
- ✓ Brindar herramientas para tener una actitud positiva, orientación al logro y capacidad de disfrute.
- ✓ Sensibilizar sobre la importancia de transmitir el conocimiento y aportar ideas en la construcción de planes y proyectos.

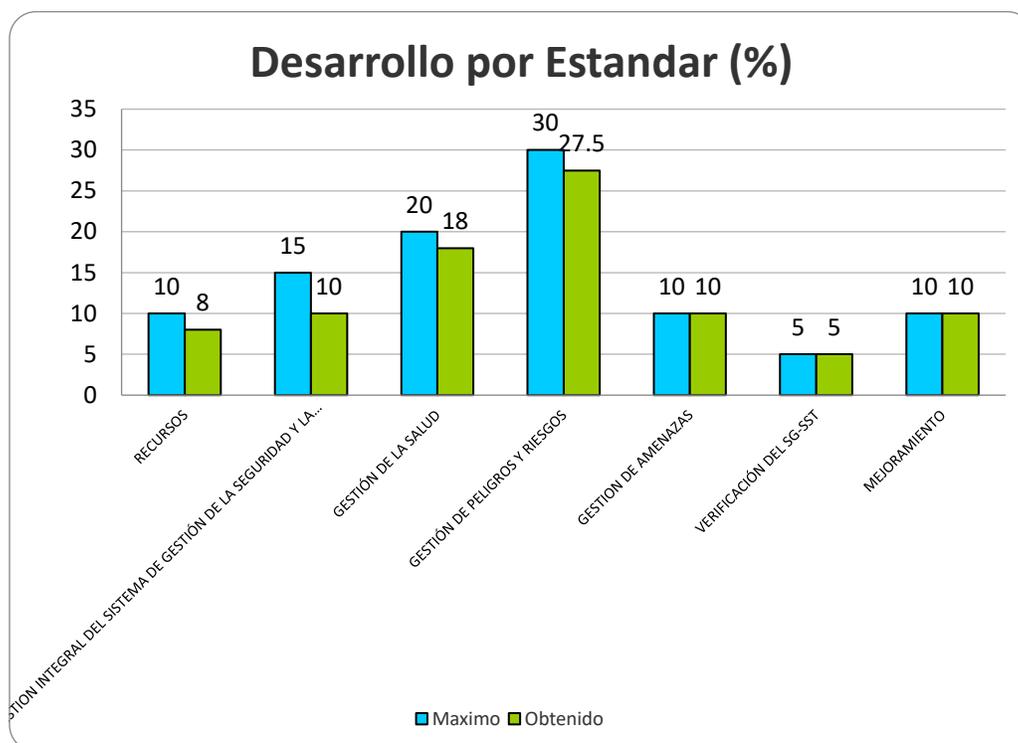
7.5. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

El resultado de la auditoría realizada al SG SST, evidenció que es necesario realizar algunas acciones correctivas e implementar acciones de mejora y de esta manera dar cumplimiento al 100% de los estándares del SG SSST.

Así mismo, al revisar los estándares mínimos establecidos en la Resolución 312 de 2019, en desarrollo del ciclo PHVA, arrojando un puntaje de 88.5, estando en nivel aceptable lo que significa que la Lotería de Bogotá debe “1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluación.”



Así mismo al revisar los estándares del SG-SSST, se observa que se debe fortalecer con mayor énfasis en: GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO y GESTIÓN DE LA SALUD:



8. OBJETIVO GENERAL

Impulsar iniciativas y estrategias destinadas al bienestar laboral, formación y capacitación para desarrollar y fortalecer las competencias, habilidades y destrezas de los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Lotería de Bogotá, con el objetivo de cultivar un equilibrio armónico entre su vida personal, familiar y profesional.

Estas medidas buscan potenciar su productividad social a través de la motivación y el reconocimiento por un desempeño destacado, promoviendo así la identidad y la vocación por el servicio público de calidad.

8.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ *Implementar acciones de atención y prevención específicas para fomentar la salud mental de los trabajadores oficiales y empleados públicos que componen la Lotería de Bogotá.*
- ✓ *Facilitar iniciativas dirigidas a fortalecer la cultura organizacional y promover un sentido de pertenencia sólido entre los servidores.*
- ✓ *Ejecutar actividades destinadas a mantener un equilibrio saludable entre la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios.*
- ✓ *Realizar actividades con el propósito de impulsar la diversidad y la inclusión entre los trabajadores oficiales y empleados públicos de la entidad.*
- ✓ *Llevar a cabo acciones vinculadas al cuidado y la protección del medio ambiente.*

9. ALCANCE

9.1. Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan Estratégico del Talento Humano todos los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Lotería de Bogotá, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa.

9.2. Responsables

La Lotería de Bogotá, a través de la unidad de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones establecidas en el Plan estratégico del Talento Humano 2024.

CAPITULO 1. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así: “*Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...)*”.

Por lo anterior, el programa de bienestar e incentivos de la Lotería de Bogotá, está encaminado a contribuir en el desarrollo integral de los trabajadores oficiales y empleados públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.

De igual manera, el plan de bienestar tiene como propósito mejorar la calidad de vida de los servidores públicos desde el ámbito laboral, a través de la protección de los derechos e intereses sociales de los trabajadores en la Lotería de Bogotá.

Objetivo

La Lotería de Bogotá se esfuerza por fomentar una atención integral a sus trabajadores oficiales y empleados públicos, creando espacios que faciliten la interacción y promoviendo conexiones significativas entre los servidores y sus familias. El objetivo es satisfacer sus necesidades en diversos aspectos, como lo son los psicosociales, culturales, espirituales y recreativos.

Objetivos Específicos

- ✓ Motivar, promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Lotería de Bogotá, buscando mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Propiciar condiciones para el desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, a través de la realización de las diferentes actividades que se disponen dentro del plan de bienestar.
- ✓ Para llevar a cabo las actividades del plan de bienestar e incentivos, se debe tener en cuenta los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, descritos a continuación:
- ✓ Contribuir a la generación de actitudes favorables frente al trabajo y al mejoramiento continuo de la Entidad.
- ✓ Promover un ambiente de trabajo más humano, brindando unas condiciones de ambiente físico, psicológico y social que minimicen los factores de riesgos profesionales y mejoren la calidad de vida laboral de los funcionarios.
- ✓ 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 funcionarios y su grupo familiar.

EJES

Para la formulación de este plan, se consideraron las políticas Nacionales y Distritales vigentes, así como las necesidades específicas de los servidores y sus grupos familiares, en un enfoque que abarque lo personal, familiar y social.

De igual manera, para llevar a cabo las actividades del plan de bienestar e incentivos, se debe tener en cuenta los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, descritos a continuación:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje aborda las nuevas modalidades de adaptación laboral en consideración a las diversas transformaciones derivadas de la pandemia de COVID-19 y la integración de herramientas que capaciten a los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Lotería de Bogotá, para enfrentar cambios y diversas circunstancias que impactan su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos relevantes. Lo anterior se componen por factores psicosociales como; el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, así como la calidad de vida laboral.

Eje 2: salud mental

Con este eje se busca implementar iniciativas destinada a promover la salud mental de los servidores, con el propósito de alcanzar un estado de bienestar en el que estos sean conscientes de sus habilidades y manejen de manera efectiva el estrés inherente a sus responsabilidades y funciones laborales, todo ello con el fin de preservar y mejorar su productividad dentro de la Lotería de Bogotá.

Eje 3: diversidad e inclusión

El siguiente eje se centra en las acciones que se deben llevar a cabo dentro de la Lotería de Bogotá, como lo es la relación con la diversidad, inclusión y equidad. Además, aborda la importancia de establecer medidas de prevención, atención y protección contra todas las formas de violencia basada en género, así como cualquier otra forma de discriminación relacionada con la raza, religión, discapacidad u otros motivos.

Eje 4: transformación digital

Con este eje la entidad obtendrá información de los trabajadores oficiales y empleados públicos, por medio de herramientas digitales, esto a su vez facilita la comunicación y agiliza los procesos y procedimientos asociados al plan de bienestar.

Eje 5: identidad y vocación por el servicio publico

Con este eje se busca promover acciones encaminadas al sentido de pertenencia y la vocación por el servicio de los servidores públicos de la Lotería de Bogotá, esto con relación de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2024.

El Plan de Bienestar de la Lotería de Bogotá se diseñará considerando las iniciativas y necesidades de los funcionarios, estableciendo un proceso continuo destinado a crear, mantener y mejorar condiciones que propicien su desarrollo integral y contribuyan a la mejora de su calidad de vida laboral y familiar. Además, se enfocará en elevar los niveles de satisfacción, efectividad y la identificación de los funcionarios con el servicio de la Entidad.

Aquí se contemplará una variedad de programas, tales como los deportivos, recreativos y vacacionales, los orientados a la promoción y prevención de la salud, así como los artísticos y culturales.

Se relaciona el anexo 2, Plan Institucional de Bienestar e incentivos, el cual hace parte integral de este documento.

CAPITULO 2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Mediante EL Decreto Ley 1567 de 1998, se define el plan institucional de capacitaciones deberá tener concordancia con los parámetros y nuevos ejes que incluye a los directivos de la Lotería de Bogotá. *“Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios (...)”*

De esta manera se fomentará el desarrollo de competencias entre los trabajadores oficiales, empleados públicos y directivos que integran la Lotería de Bogotá, siendo esto un fortalecimiento individual y en equipo entre los servidores, donde se medirá la capacidad de cada uno de ellos.

Objetivo

El objetivo primordial es mitigar cualquier brecha que pueda existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes actuales de los servidores, y las capacidades específicas necesarias para desempeñar eficazmente sus responsabilidades laborales. Este propósito se lleva a cabo mediante la implementación de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducciones y entrenamientos.

Estos elementos, en conjunto, conforman el Plan de Capacitación de la Lotería de Bogotá, se busca sensibilizar, diagnosticar, formular, implementar, realizar seguimiento y evaluar todas las capacitación y programas de inducción y reinducción que se implementara desde la unidad de talento humano, de esta manera potenciar y perfeccionar el desempeño de los directivos, trabajadores oficiales y empleados públicos en el ejercicio de sus funciones.

Objetivos Específicos

- ✓ Mejorar los niveles de productividad y calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Lotería de Bogotá, a través de la formulación y ejecución del PIC.
- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales.
- ✓ Fortalecer y reforzar los aspectos relacionados con el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo al interior de la entidad.
- ✓ Facilitar iniciativas dirigidas a fortalecer la cultura organizacional y promover un sentido de pertenencia sólido entre los servidores.

Beneficiarios

Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Lotería de Bogotá en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, así mismo se brindará capacitación en temas específicos al máximo órgano de control de la entidad, como lo es la Junta Directiva.

Responsables

La Lotería de Bogotá, a través del grupo de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las capacitaciones que se contemplan dentro del Plan Institucional de Capacitaciones del 2024, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de todos los servidores de la entidad.

Al formular el Plan Institucional de Capacitación de la Lotería de Bogotá, se debe tener presente las siguientes recomendaciones

- *Los resultados del diagnóstico*
- *Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo*
- *Tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones de los servidores, siendo esto un fortalecimiento en la cultura organizacional de la Lotería de Bogotá.*

A lo anterior, los procesos de formación y capacitación de la Lotería de Bogotá se deben enfocar en apropiar y ampliar los conocimientos y habilidades de los trabajadores oficiales y empleados públicos, así como también perfilar los comportamientos como: vocación de servicio, normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los funcionarios, defensa y cuidado del patrimonio público, clima laboral y cultura organizacional.

De igual manera y siguiendo los lineamientos del nivel nacional, para la formulación del plan institucional de capacitación de la Lotería de Bogotá, se tuvieron en cuenta los siguientes ejes temáticos, establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, los cuales se relacionan a continuación:

Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos.

Hace referencia al papel fundamental que tienen las administraciones de la entidad en la construcción a la paz en la sociedad, ellos serán los encargados de gestionar y coordinar políticas y servicios que impacten directamente en la convivencia y el bienestar de la entidad. Para el desarrollo de este eje también se debe disponer de temáticas sugeridas como lo son el saber, saber hacer y saber ser.

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente.

Este eje se enfoca en todos los trabajadores oficiales, directivos y empleados públicos de la Lotería de Bogotá. Su objetivo es que los participantes interpreten y comprendan el territorio como un

constructo social. Los servidores tendrán la amplitud necesaria para desarrollar herramientas que les permitan llevar a cabo un estudio y una valoración de las áreas en las que desempeñan sus funciones. Para el desarrollo de este eje también se debe disponer de temáticas sugeridas como lo son el saber, saber hacer y saber ser.

Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad.

En el plan institucional de capacitaciones de la Lotería de Bogotá, se propone cualificar las capacidades desde la unidad de talento humano, dirigido al enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la entidad. Para el desarrollo de este eje también se debe disponer de temáticas sugeridas como lo son el saber, saber hacer y saber ser.

Eje 4: Transformación digital y cibercultura.

Este eje se enfoca en la capacitación y la formación de los servidores de la Lotería de Bogotá, en donde se aplicará fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial, donde se proponen nuevos modelos de transformación digital que impacten de una u otra manera a la entidad. Para el desarrollo de este eje también se debe disponer de temáticas sugeridas como lo son el saber, saber hacer y saber ser.

Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público.

Aquí los trabajadores oficiales, directivos y empleados públicos de la Lotería de Bogotá implementarán éticas en sus acciones y decisiones, este será de gran utilidad a la hora en que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Para el desarrollo de este eje también se debe disponer de temáticas sugeridas como lo son el saber, saber hacer y saber ser.

Eje 6: Habilidad y competencias.

A través de este eje los servidores de la Lotería de Bogotá desarrollarán y fortalecerán sus competencias laborales como lo es la creatividad e innovación, liderazgo en entornos digitales y pensamiento analítico. Así mismo logrando desde el plan institucional de capacitación obtener un

aprendizaje continuo y compromisos con la entidad. Para el desarrollo de este eje también se debe disponer de temáticas sugeridas como lo son el saber, saber hacer y saber ser.

Por otro lado, se tendrán en cuenta las líneas de formación para los directivos públicos, las cuales buscan fortalecer su capacidad para la gobernanza, liderazgo, gestión, afianzar su comprensión política, jurídica, técnica su capacidad para liderar, difundir, sistematizar y promover el cambio en los conocimientos y competencias adquiridos por el talento y su capacidad de liderazgo.

Las líneas del programa de formación, capacitación e inducción para la alta gerencia, directivas y directivos del estado que se establecen en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030:

Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública

Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público

Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

Se adjunta anexo 3, Plan Institucional de Capacitación, el cual hace parte integral de este documento

CAPITULO 3. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Departamento Administrativo de la Función Pública define el Plan Anual de Vacantes de la siguiente manera:

El Plan Anual de Vacantes (PAV) se presenta como una herramienta de medición que permite evaluar la disponibilidad de cargos de carrera administrativa en el sector público.

Su función principal es facilitar la planificación de los concursos de méritos llevados a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo (PND). Es crucial destacar que el PAV contempla únicamente las vacantes definitivas de carrera administrativa, excluyendo las vacantes temporales tanto a nivel nacional como territorial dentro de la Rama Ejecutiva.

Por lo anterior, la Lotería de Bogotá no está obligada a contar con dicho instrumento, ya que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Decreto 3135 de 1968, aquellos que prestan sus servicios a las Empresas Industriales y Comerciales, como es el caso de esta entidad, son considerados trabajadores oficiales. Se exceptúan de esta categoría aquellas personas que desempeñan actividades de dirección o confianza y que deben tener la calidad de empleados públicos.

No obstante, lo anterior dada la necesidad que tiene la entidad de suplir las vacantes de la planta, la nueva administración definirá el cronograma y la viabilidad para continuar con la implementación de la Fase II del Rediseño Institucional y de esta manera definirá el procedimiento con el fin de dar cumplimiento al artículo 13 de la Convención Colectiva de Trabajo que establece:

“Cuando existan cargos vacantes para trabajadores oficiales en la empresa serán cubiertos con personal de planta; para tal efecto se convocará a todos los empleados públicos y trabajadores oficiales que deseen participar, a un concurso interno, la evaluación se hará con base en las funciones del cargo Si los trabajadores inscritos no pasan la prueba entonces se efectuará un concurso abierto en el cual también podrán participar los servidores públicos de la Lotería de Bogotá”

CAPITULO 4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El artículo 17 de la Ley 909 establece la obligación para todas las unidades de personal o sus equivalentes en organismos y entidades sujetas a dicha ley de elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos. No obstante, el artículo 3 de la misma normativa delimita su alcance, excluyendo los cargos de trabajador oficial de las empresas industriales y comerciales.

En virtud de lo anterior, la Lotería de Bogotá no está obligada a contar con dicho instrumento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto 3135 de 1968. Según este decreto, las personas que prestan servicios a Empresas Industriales y Comerciales, como es el caso de esta entidad, son

consideradas trabajadores oficiales, salvo aquellas que desempeñan funciones de dirección o confianza, quienes deben ostentar la calidad de empleados públicos.

CAPITULO 5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, establecen la obligación a cargo de las entidades públicas y privadas, de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en aras de mejorar la gestión, mediante la incorporación de acciones de prevención del riesgo laboral, con el ánimo de mejorar las condiciones laborales y de salud de los trabajadores de la organización.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

El Decreto 1072 de 2015, dispone que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como finalidad proporcionar a las organizaciones lo elementos de un sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. A su vez, el artículo 2.2.4.6.4 del citado Decreto, establece que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

De conformidad con el decreto precitado, el objetivo de este sistema es abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión, cuyos principios están basados en el ciclo PHVA, por lo que su implementación es obligatoria para la totalidad de empleadores en el territorio nacional.

Así mismo, mediante Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, se definieron los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 9. Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II o III deben cumplir con los 21 Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, dando cumplimiento a la normativa y con el fin de continuar con el fortalecimiento del Sistema de Gestión se realiza la auditoría interna para evaluar y valorar el estado de diseño e implementación.

Por lo anterior, la Lotería aprobó el Plan de SG SST, a desarrollarse en la vigencia 2024 y de esta manera cumplir con los estándares establecidos en la normatividad vigente, incluyendo los aspectos a mejorar y fortalecer como resultados de la auditoría y el autodiagnóstico (Ver anexo XXXX plan de seguridad y salud en el trabajo)

Se adjunta anexo 4, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual hace parte integral de este documento

CAPITULO 6. PLAN DE INTEGRIDAD

El Acuerdo Distrital 244 de 2006 *"por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital"*, señala los principios y valores distritales definiéndolos y asociándolos a un conjunto de comportamientos y definió las bases para garantizar una gestión ética en el Distrito sustentada en los principios y valores, ordenó la designación de Gestores de Ética y estableció *"la responsabilidad de la aplicación, seguimiento y desarrollo práctico de los principios y valores éticos, será responsabilidad de todas las servidoras y servidores públicos distritales y en general de todo el personal vinculado a las entidades distritales, quienes tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los diferentes gestores de ética, grupos de apoyo y del comité que el Gobierno Distrital establezca para el efecto, el cual será liderado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá"*

El Decreto Nacional 1499 de 2017 *"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"*, definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (artículo 2.2.22.3.2), y dentro de su ámbito de aplicación quedaron cobijados los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público (artículo 2.2.22.3.4).

Este Decreto en el artículo 2.2.22.2.1 indicó que "las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán", entre otras, de acuerdo al numeral 4, la Política de Integridad para las entidades públicas.

Que el artículo 2.2.22.3.3 ibídem señaló como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG en el numeral 1 "fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los

principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Por lo anterior es necesario las entidades deberán definir los lineamientos internos sobre integridad pública en los cuales se articulen los elementos del marco de integridad institucional mencionados para proporcionar un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de los servidores públicos.

Objetivo

Fomentar la integridad en la Lotería de Bogotá entidad a través de actividades que promuevan el dialogo, los valores institucionales, el hábito de actuar de forma coherente con los valores de la entidad, la vigilancia de la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas, manejo adecuado de las situaciones de conflicto que puedan surgir entre los intereses públicos y promover y defender y los intereses particulares.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ *Promover actividades que permitan la apropiación de los valores éticos y la puesta en marcha en el ejercicio diario de la labor encomendada.*
- ✓ *Desarrollar acciones preventivas de conflicto de interés que se puedan presentar.*
- ✓ *Sensibilizar a los servidores públicos de la Lotería de Bogotá sobre la necesidad de apropiación y práctica de valores éticos como principales promotores y garantes de la cultura de integridad.*
- ✓ *Motivar en los servidores de la Lotería de Bogotá a tener comportamientos en concordancia con el sentido de la ética de lo público.*

Beneficiarios

Los beneficiarios del Plan de Integridad serán los trabajadores oficiales, directivos, empleados públicos de la Lotería de Bogotá, contratistas y ciudadanos.

Responsables

La Lotería de Bogotá, a través del grupo de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades establecidas en el Plan de Integridad.

Se adjunta anexo 5, Plan de Integridad, el cual hace parte integral de este documento

CAPITULO 7 PLAN DE FORMALIZACION

El Plan para la Formalización Laboral, por un trabajo digno y en equidad, busca dignificar la labor de quienes trabajan con el Estado garantizando las prestaciones y demás beneficios de ley, así como sincerar el gasto público y racionalizar los contratos de prestación de servicios.

Con el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para el cumplimiento efectivo y eficiente de la administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al programa de gobierno, el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió la circular conjunta No. 100-005 – 2022, en donde establece los lineamientos del plan de formalización del empleo público.

No obstante, lo anterior dada la necesidad que tiene la entidad de suplir las vacantes de la planta, la nueva administración definirá el cronograma y la viabilidad para continuar con la implementación de la Fase II del Rediseño Institucional y de esta manera definirá el procedimiento con el fin de dar cumplimiento al artículo 13 de la Convención Colectiva de Trabajo que establece:

“Cuando existan cargos vacantes para trabajadores oficiales en la empresa serán cubiertos con personal de planta; para tal efecto se convocará a todos los empleados públicos y trabajadores oficiales que deseen participar, a un concurso interno, la evaluación se hará con base en las funciones del cargo Si los trabajadores inscritos no pasan la prueba entonces se efectuará un concurso abierto en el cual también podrán participar los servidores públicos de la Lotería de Bogotá”

Asimismo, se iniciará la revisión de la planta actual con el fin de identificar las necesidades y tramitar las posibles modificaciones de acuerdo con el procedimiento establecido.

Es importante resaltar que la entidad velará por cumplir con la Ley 851 de 2000 *“Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”*, con el fin de garantizar la participación; mínima en el porcentaje establecido, de las mujeres en cargos directivos.

10. INDICADORES DE GESTION

Con el propósito de alcanzar las metas y objetivos previstos, se cuenta con unas herramientas de control de gestión que permite medir el grado de satisfacción en materia de Bienestar Social, razón por la cual se contempla una fase de seguimiento y evaluación, que concluye con acciones tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los programas establecidos.

A efectos de conseguir un óptimo nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos de la Lotería de Bogotá, teniendo en cuenta que estos programas están encaminados a lograr el bienestar integral de los servidores, para ello se cuenta con indicadores que miden el avance de los objetivos propuestos. Para esto se establece el siguiente mecanismo de medición avalado por la Oficina Asesora de Planeación, con el fin de determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados de:

10.1. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- **PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.**

(No. de actividades y eventos del programa de bienestar e incentivos realizadas / número de actividades y eventos programados) *100

- **COBERTURA Y PARTICIPACIÓN DE LOS SERVIDORES EN LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

Total, de servidores que asistieron a las actividades / total servidores convocados a las actividades) *100

10.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- **PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.**

No. de actividades realizadas del Plan Institucional de Capacitación / número de actividades programados) *100

- **COBERTURA Y PARTICIPACIÓN DE LOS SERVIDORES EN LAS ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.**

Total, de servidores que asistieron a las actividades / total servidores convocados a las actividades) *100

10.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

➤ **PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

(No. de actividades y eventos realizados del plan de seguridad y salud en el trabajo / número de actividades y eventos programados) *100

➤ **COBERTURA Y PARTICIPACIÓN DE LOS SERVIDORES EN LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Total, de servidores que asistieron a las actividades / total servidores convocados a las actividades) *100

10.4. PLAN DE INTEGRIDAD

➤ **PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DEL PLAN DE INTEGRIDAD.**

(No. de actividades y eventos realizados del programa de integridad / número de actividades y eventos programados) *100

➤ **COBERTURA Y PARTICIPACIÓN DE LOS SERVIDORES EN LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DEL PLAN DE INTEGRIDAD**

Total, de servidores que asistieron a las actividades / total servidores convocados a las actividades) *100

11. PRESUPUESTO

El presupuesto para el año 2024 aprobado en el Plan Anual de Adquisiciones es de \$202.646.655, tal como se detalla a continuación:

Concepto	Valor
Prestación de servicios para la realización de actividades de Bienestar	100,395,655 COP
Prestación de servicios para la realización de actividades Deportivas, Recreativas y Culturales	52,432,000 COP
Capacitación a los servidores públicos de la Lotería de Bogotá	49,819,000 COP
Total	202,646,655 COP

12. ANEXOS

Los siguientes anexos hacen parte integral de este documento:

- ✓ *Anexo 1. Informe de Resultados Encuesta Institucional*
- ✓ *Anexo 2. Plan Institucional de Bienestar e incentivos*
- ✓ *Anexo 3. Plan Institucional de Capacitaciones*
- ✓ *Anexo 4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo*
- ✓ *Anexo 5. Plan de Integridad*



Liliana Lara Méndez
Jefe (A) Unidad de Talento Humano
Lotería de Bogotá

Elaboró: Martha Liliana Cruz Bermúdez, Contratista Unidad Talento Humano
Revisó: Liliana Lara Méndez, Jefe (A) Unidad de Talento Humano
Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño -

LOTERÍA DE BOGOTÁ							
ANEXO 2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024							
No. Eje	NOMBRE EJE	COMPONENTE	ACTIVIDADES	TAREAS	RESPONSABLE	FECHAS PROGRAMADAS*	
						Fecha Inicial	Fecha Final
1	Equilibrio Psicosocial	Calidad de vida laboral	actividades de reconocimiento	Conmemoración de la labor del conductor	Unidad de Talento Humano	jul-24	jul-24
				Día del servidor público distrital.	Unidad de Talento Humano	oct-24	oct-24
				Día de la mujer.	Unidad de Talento Humano	mar-24	mar-24
				Día del hombre.	Unidad de Talento Humano	mar-24	jun-24
				Día de la madre	Unidad de Talento Humano	may-24	may-24
			Día del Padre	Unidad de Talento Humano	jun-24	jun-24	
			Día de la secretaría	Unidad de Talento Humano	abr-24	abr-24	
			Cierre de gestión.	Unidad de Talento Humano	nov-24	dic-24	
			Apoyo	Apoyo a la educación formal a través de los auxilios educativos	Unidad de Talento Humano	feb-24	ago-24
				Reconocimiento a los mejores Servidores de la Lotería de Bogotá	Unidad de Talento Humano	mar-24	dic-24
		Actividad cierre de gestión		Unidad de Talento Humano	dic-24	dic-24	
		Cumpleaños de Bogota		Unidad de Talento Humano	ago-24	ago-24	
		dia del trabajo		Unidad de Talento Humano	may-24	jun-24	
		Estados mentales positivos	Talleres	Celebración del cumpleaños de los funcionarios (Durante el año)	Unidad de Talento Humano	ene-24	dic-24
				Programa de pensionados de la lotería (COLPENSIONES).	Unidad de Talento Humano	jun-24	nov-24
				Manejo del Tiempo	Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo	abr-24	abr-24
				Día del niño	Unidad de Talento Humano	oct-24	oct-24
				Vacaciones recreativas	Unidad de Talento Humano	jul-24	dic-24
			Equilibrio entre la vida personal familiar y laboral	Actividades culturales	Unidad de Talento Humano	abr-24	abr-24
				Salario emocional	Unidad de Talento Humano	ene-24	dic-24
Actividades para nuestras familias de la Lotería de Bogotá	Unidad de Talento Humano			ene-24	dic-24		
Día de la familia	Unidad de Talento Humano			ene-24	dic-24		
Salario emocional	Unidad de Talento Humano			ene-24	dic-24		
Factores Psicosociales	Actividades recreativas y de integración	Taller - capacitación	Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo	jun-24	nov-24		
		Realizar seguimiento a teletrabajadores, realizar nueva convocatoria	Unidad de Talento Humano	jun-24	sep-24		
		Dar continuidad a la modalidad de Teletrabajo	Unidad de Talento Humano	jun-24	sep-24		
		Tarde de juegos	Unidad de Talento Humano	sep-24	nov-24		
		Torneo de bolos	Unidad de Talento Humano	oct-24	nov-24		
	Actividades recreativas culturales	Semana deportiva	Unidad de Talento Humano	oct-24	oct-24		
		Salida ecológica (Senderismo o caminata ecológica)	Unidad de Talento Humano	abr-24	jul-24		
		Actividades presenciales pausas activas	Unidad de Talento Humano	feb-24	dic-24		
		Prevención en consumo de Alcohol, Tabaco, sustancias psicoactivas.	Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo	jun-24	sep-24		
		Estilos de vida saludable.	Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo	oct-24	nov-24		
2	Salud Mental	Prevención de nuevos riesgos de salud	Taller - capacitación	Unidad de Talento Humano	abr-24	nov-24	
			Coaching y liderazgo	Unidad de Talento Humano	feb-24	nov-24	
			Actividad pausa activa	Unidad de Talento Humano SG SSST	feb-24	nov-24	
			Clases de baile / pausas activas	Unidad de Talento Humano	feb-24	nov-24	
			Taller de expresión y tiempo libre.	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	nov-24	
		Higiene mental o psicológica	Taller - capacitación	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	feb-24	sep-24	
			Salud Visual	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	sep-24	
			Actividad sobre los valores personales y el nivel de autoestima.	Unidad de Talento Humano oferta DASC	jul-24	jul-24	
			Taller	Unidad de Talento Humano oferta DASC	may-24	may-24	
			Actividad sobre la flexibilidad cognitiva y la tolerancia a la frustración.	Unidad de Talento Humano oferta DASC	may-24	may-24	
3	Diversidad e inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Taller - Capacitación	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	nov-24	
			Capacitación	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	nov-24	
			Promoción y protección de los derechos humanos	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	nov-24	
		Prevención, atención y medidas de protección	Capacitación	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	nov-24	
			Lenguaje concordante y no discriminación	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	nov-24	
4	Transformación digital	Creación de cultura digital para el bienestar	Capacitación	Capacitación Eventos, incidentes de seguridad de la información	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	ago-24	ago-24
			Acividad de reconocimiento	Aniversario Lotería de Bogotá.	Unidad de Talento Humano	ago-24	ago-24
			Taller	Taller de sensibilización sobre los beneficios ofrecidos por la entidad.	Talento Humano	may-24	may-24
			Taller	Sensibilizar sobre la importancia de los valores en el crecimiento personal y de la entidad.	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	nov-24
5	Identidad y vocación por el servicio público	Fomento de sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Taller	Taller de sensibilización sobre los beneficios ofrecidos por la entidad.	Talento Humano	may-24	may-24
			Taller	Sensibilizar sobre la importancia de los valores en el crecimiento personal y de la entidad.	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	nov-24

* Las fechas pueden ser modificadas dado que algunas actividades, hacen parte de la oferta brindada por entidades externas, especialmente en las relacionadas con capacitaciones y/o talleres.

LOTERÍA DE BOGOTÁ				
ANEXO 3 PLAN INSITUCIONAL DE CAPACITACION 2024				
COMPETENCIA / DIMENSION	TAREAS / CAPACITACION	RESPONSABLE	FECHAS PROGRAMADAS	
			Fecha Inicial	Fecha Final
Saber Ser	ESTRATEGIA HABILIDADES PARA LA VIDA - Manejo de problemas y conflictos.	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	abr-24	jul-24
	Conflicto de interés	Oficina de Control Disciplinario Interno	nov-24	nov-24
	Resolución/mitigación de conflictos	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	nov-24
Saber hacer	Desigualdad y la exclusión social	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	nov-24
	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	nov-24
	Promoción y protección de los derechos humanos	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	nov-24
	Lenguaje concordante y no discriminación	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	nov-24
saber hacer	Taller inteligencia financiera y cultura del ahorro	Unidad de Talento Humano	feb-24	nov-24
	Promoción de la sana convivencia y gestión de las violencias	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	1-mar.-2024	30-may.-2024
	ESTRATEGIA HABILIDADES PARA LA VIDA - La magia de comunicarnos bien	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	1-ago.-2024	31-oct.-2024
	Plan de gestión integral de residuos o desechos peligrosos	Profesional a cargo del PIGA	29-ene.-2024	30-jun.-2024
	Cuidado y ahorro de recursos hídricos	Profesional a cargo del PIGA	1-mar.-2024	31-mar.-2024
	Manejo de residuos	Profesional a cargo del PIGA	1-jul.-2024	31-jul.-2024
	Manejo adecuado del RESPEL	Profesional a cargo del PIGA	1-oct.-2024	31-oct.-2024
	Plan de seguridad vial	Recursos Fisicos	1-abr.-2024	30-jun.-2024
	Gestión Documental	Recursos Fisicos	1-mar.-2024	31-mar.-2024
	Gestión del Conocimiento	Unidad de Talento Humano oferta DASC	feb-24	nov-24

LOTERÍA DE BOGOTÁ

ANEXO 3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024

COMPETENCIA / DIMENSION	TAREAS / CAPACITACION	RESPONSABLE	FECHAS PROGRAMADAS	
			Fecha Inicial	Fecha Final
saber hacer	Gestión del Conocimiento	Unidad de Talento Humano oferta DASCD	feb-24	nov-24
Saber Ser	ESTRATEGIA HABILIDADES PARA LA VIDA - Me conecto con el otro, soy empático	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	1-nov.-2024	30-dic.-2024
	Coaching y liderazgo	Unidad de Talento Humano	feb-24	nov-24
Saber Hacer	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones	Unidad de Talento Humano oferta DASCD	feb-24	nov-24
	Dialogo social	Unidad de Talento Humano oferta DASCD	feb-24	nov-24
Saberes	Violencias basadas en género.	Unidad de Talento Humano oferta DASCD	feb-24	nov-24
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.	Unidad de Talento Humano oferta DASCD	feb-24	nov-24
Saber hacer	Manejo del Sistema de Información - SIGA	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	feb-24	feb-24
	Manejo Google TEAMS	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	feb-24	feb-24
	Manejo Google Forms	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	mar-24	mar-24
	Manejo de Microsoft Whiteboard	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	may-24	may-24
	Manejo de mesa de servicios	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	jun-24	jun-24
	Riesgos de seguridad de la información	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	mar-24	mar-24
	Manejo de telefonía digital - Uso adecuado de las extensiones	Recursos Fisicos - ETB	feb-24	feb-24
	Capacitación Eventos, incidentes de seguridad de la información	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	sep-24	sep-24
saber ser	Taller de sensibilización sobre los beneficios ofrecidos por la entidad.	Unidad de Talento Humano	may-24	may-24
	Taller de expresión y tiempo libre.	Unidad de Talento Humano	abr-24	abr-24
	Actividad sobre la importancia del cumplimiento de lo planificado.	Unidad de Talento Humano	jun-24	jun-24
	Sensibilizar sobre la importancia de los valores en el crecimiento personal y de la entidad, autoestima.	Unidad de Talento Humano	jul-24	jul-24
	Actividad sobre la flexibilidad cognitiva y la tolerancia a la frustración.	Unidad de Talento Humano	ago-24	ago-24

LOTERÍA DE BOGOTÁ				
ANEXO 3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024				
COMPETENCIA / DIMENSION	TAREAS / CAPACITACION	RESPONSABLE	FECHAS PROGRAMADAS	
			Fecha Inicial	Fecha Final
Saber hacer	Gestión de riesgos	Oficina Asesora de Planeación	sep-24	sep-24
	Tratamiento de datos personales	Oficial de Cumplimiento	ene-24	ene-24
	Políticas Anticorrupción y Sistema de Gestión Anti soborno SGAS	Oficial de Cumplimiento	sep-24	sep-24
	Sistema de Administración del Riesgo LA/FT/FPADM	Oficial de Cumplimiento	oct-24	oct-24
	Temas asociados a control interno de la entidad.	Control Interno	nov-24	nov-24
	Código de integridad y Ética: valores, principios, Conflictos de interés, Responsabilidad del Sistema de Administración de Riesgos, canales de denuncia, y otros temas relacionados.	Unidad de Talento Humano / Oficial de Cumplimiento	sep-24	sep-24
Saber hacer	ESTRATEGIA HABILIDADES PARA LA VIDA - Manejo de problemas y conflictos	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	jul-24	sep-24
	ESTRATEGIA HABILIDADES PARA LA VIDA - Manejo de tensiones y estrés	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	abr-24	jul-24
	Curso de 50 horas de SST para todos los integrantes de los diferentes comités	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo - SENA	mar-24	dic-24
	Realizar la inducción y reinducción al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	feb-24	mar-24
	Mi cuerpo en relación con el trabajo; Pausas y posturas	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	jul-24	sep-24
	Comité de convivencia laboral: roles, retos y oportunidades	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	feb-24	may-24
	Gestión adecuada de las quejas para Comités de Convivencia	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	may-24	ago-24
	Prevención de accidentes en la manipulación y movilización de cargas - Prevención del dolor de espalda	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	feb-24	mar-24
	Comité Paritario del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. COPASST	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	mar-24	may-24
	Manos Seguras en el Trabajo: Estrategias Empresariales para la Prevención de Accidentes y el Manejo de Herramientas Manuales.	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	may-24	ago-24
	Estrategias para la prevención de accidentes por caídas a nivel	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	nov-24	dic-24
	Medidas de promoción y prevención para minimizar la exposición a agentes de riesgo químico (medidas de control: orden y aseo, demarcación y señalización, elementos de protección personal; estilos de vida, identificación de posibles efectos a la salud)	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	nov-24	dic-24
	Gestión del conocimiento - Lecciones aprendidas	Oficina Asesora de Planeación, Talento Humano	feb-24	mar-24
	Contratación	Secretaría General	abr-24	abr-24
	Normatividad Juegos de suerte y Azar	Subgerencia General	may-24	may-24
	Actualización Contable - normativa	Unidad de Talento Humano, Unidad Financiera y Contable	jul-24	jul-24
Requisitos manejo de caja menor	Recursos Físicos	feb-24	feb-24	
Procesos de Atención al cliente	Unidad de Talento Humano - Atención al cliente.	feb-24	nov-24	
Supervisión de Contratos	Secretaría General	ago-24	ago-24	



LOTERÍA DE BOGOTÁ				
ANEXO 3 PLAN INSITUCIONAL DE CAPACITACION 2024				
COMPETENCIA / DIMENSION	TAREAS / CAPACITACION	RESPONSABLE	FECHAS PROGRAMADAS	
			Fecha Inicial	Fecha Final
Saber Ser	Orden y Aseo en Acción: Un Camino hacia la Mejora Continua	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	ene-24	mar-24
	Salud Visual	Seguridad y Salud en el Trabajo	feb-24	sep-24
	Estilos de vida saludable, ¿Qué debo comer en pro de mi salud? Herramientas para una alimentación saludable	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	oct-24	nov-24
	Prevención en consumo de Alcohol, Tabaco, sustancias psicoactivas.	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	jun-24	sep-24
	Brigada de Emergencia: formación y capacitación	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	feb-24	nov-24
	cultura del servicio que incluya entidades externas	Unidad de Talento Humano - Atención al cliente.	feb-24	nov-24
	Prevención y control del fuego	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	feb-24	jun-24
Alta Dirección	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación - Oferta DASCD	oct-24	oct-24
	Manejo de PLANNER	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	abr-24	abr-24
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Unidad de Talento Humano - Oficina asesora de planeación Oferta DASCD	may-24	may-24
Alta Dirección	Gobierno en activación Económica	Unidad de Talento Humano - Oferta DASCD	mar-24	jun-24
	Gobierno de las mujeres	Unidad de Talento Humano - Oferta DASCD	may-24	may-24
	Planeación para el Desarrollo Territorial	Unidad de Talento Humano - Oferta DASCD	mar-24	mar-24





ANEXO 4 Trabajo Anual 2024																	
OBJETIVO	METAS		INDICADOR														
Dar cumplimiento al Plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la LOTERIA DE BOGOTA por medio de la gestión de los recursos destinados para su desarrollo, de esta forma brindar las condiciones de salud y seguridad a la población trabajadora y dando cumplimiento a los requisitos legales.	Mínimo: Dar cumplimiento al 80% de las actividades programadas dentro del plan.		N° de actividades ejecutadas del plan de trabajo anual / N° de actividades propuestas en el periodo *100%														
	Objetivo: Dar cumplimiento al 90% de las actividades programadas dentro del plan.																
	Sobresaliente: Dar cumplimiento al 100% de las actividades programadas dentro del plan.																
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ALCANCE	2024														
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
I. FASE PLANIFICAR																	
1. POLÍTICAS																	
Revisión y/o actualización de las políticas: política SST, política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, política de prevención de acoso laboral.	Alta Dirección	SG-SST		1													
Divulgación de las políticas				1													
2. DOCUMENTACIÓN SG-SST																	
Divulgar y publicar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.	Alta Dirección	SG-SST		1													
Elaborar el Plan de Trabajo Anual.	Responsable del SG-SST	SG-SST	1														
Realizar la evaluación inicial en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.			1														
Realizar el nombramiento del responsable del SG-SST por la alta dirección y divulgarlo a la población trabajadora.			1														
Realizar la actualización de 20 horas en Seguridad y Salud en el Trabajo requerido al responsable del SG-SST.					1												
Realizar y/o actualizar el curso de 50 horas en Seguridad y Salud en el Trabajo requerido a los miembros del COPASST, Comité de convivencia laboral y brigada de emergencia.						1											
Revisar y actualizar el diagnóstico del perfil socio demográfico de la población trabajadora.						1											
Revisión y actualización del Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.							1										
3. REQUISITOS LEGALES																	
Establecer los mecanismos necesarios para la identificación y seguimiento de requisitos legales, actualización de matriz legal.	Responsable del SG-SST	SG-SST					1					1			1		





ANEXO 4 Trabajo Anual 2024																	
OBJETIVO	METAS		INDICADOR														
Dar cumplimiento al Plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la LOTERIA DE BOGOTA por medio de la gestión de los recursos destinados para su desarrollo, de esta forma brindar las condiciones de salud y seguridad a la población trabajadora y dando cumplimiento a los requisitos legales.	Mínimo: Dar cumplimiento al 80% de las actividades programadas dentro del plan.		N° de actividades ejecutadas del plan de trabajo anual / N° de actividades propuestas en el periodo *100%														
	Objetivo: Dar cumplimiento al 90% de las actividades programadas dentro del plan.																
	Sobresaliente: Dar cumplimiento al 100% de las actividades programadas dentro del plan.																
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ALCANCE	2024														
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
I. FASE PLANIFICAR																	
4. OBJETIVOS DEL SG-SST																	
Revisar y/o actualizar los objetivos e indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a la Política de SST establecida, el resultado de la evaluación inicial y el resultado de las auditorías que se realicen.	Responsable del SG-SST	SG-SST		1													
Comunicar a los colaboradores los objetivos del SG-SST.			1														
6. COPASST																	
Revisar y/o actualizar la documentación	Responsable del SG-SST COPASST	SG-SST		1													
Revisar y actualizar el proceso de nombramiento del COPASST			1														
Capacitar al Copasst en temas inherentes a sus funciones de acuerdo con la normatividad legal vigente, las responsabilidades y su participación en el SG-SST.				1													
Inspecciones de seguridad			1			1								1			
Capacitar al COPASST en investigación de accidentes de trabajo y enfermedad laboral				1										1			
Reuniones del COPASST			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Informar a la alta dirección el avance del comité en el SG-SST																1	
7. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL																	
Realizar el proceso de elección de los representantes del Comité de Convivencia Laboral	Responsable del SG-SST Comité de Convivencia Laboral	SG-SST			1												
Verificar la custodia de la documentación de conformación y actas de reunión.				1					1			1				1	
Acompañar las reuniones trimestrales del Comité.			1														
Capacitar en temas inherentes a normatividad legal, funciones y responsabilidades.			1	1				1									
8. PRESUPUESTO																	
Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los riesgos y peligros.			1														





ANEXO 4 Trabajo Anual 2024																
OBJETIVO	METAS		INDICADOR													
Dar cumplimiento al Plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la LOTERIA DE BOGOTA por medio de la gestión de los recursos destinados para su desarrollo, de esta forma brindar las condiciones de salud y seguridad a la población trabajadora y dando cumplimiento a los requisitos legales.	Mínimo: Dar cumplimiento al 80% de las actividades programadas dentro del plan. Objetivo: Dar cumplimiento al 90% de las actividades programadas dentro del plan. Sobresaliente: Dar cumplimiento al 100% de las actividades programadas dentro del plan.		N° de actividades ejecutadas del plan de trabajo anual / N° de actividades propuestas en el periodo *100%													
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ALCANCE	2024													
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
I. FASE PLANIFICAR																
9. RESPONSABILIDAD Y RENDICIÓN DE CUENTAS																
Definir y documentar las responsabilidades de todos los niveles de la empresa en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Responsable del SG-SST	SG-SST				1										
Comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la empresa, incluye la Alta Dirección.				1												
Definir los mecanismos para realizar la rendición de cuentas al interior de la empresa.							1									
Desarrollar el proceso de rendición de cuentas al interior de la empresa.			1								1					
10. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES																
Ajustar y/o actualizar Formato Informe de Investigación Enfermedad Laboral.	Responsable del SG-SST COPASST Alta Dirección ARL	SG-SST			1											
Ajustar y/o actualizar Formato Informe de Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo.					1											
Revisar y/o actualizar el Procedimiento de Reporte e Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales.					1											
Ajustar y/o actualizar Formato de Seguimiento de Incidentes y Accidentes de Trabajo.					1											
Ajustar y/o actualizar el Formato Testimonio de Incidentes y Accidentes de Trabajo.					1											
Ajustar y/o actualizar formato de Auto reporte de Actos, Condiciones Inseguras y de Salud.					1											
11. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VERIFICACIÓN DE LOS RIESGOS																
Revisar y/o actualizar el procedimiento de identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y determinación de controles, en el que se incluya la metodología adoptada por la empresa.	Responsable del SG-SST	SG-SST				1										
Divulgar a toda la población trabajadora, los peligros y riesgos a los que se encuentren expuestos en su lugar de trabajo, así como las medidas de intervención sugeridas e implementadas.				1												



		ANEXO 4 Trabajo Anual 2024												
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ALCANCE	2024											
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
I. FASE PLANIFICAR														
12. PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL														
Revisar y/o actualizar Procedimiento y Programa de Inspecciones Planeadas - no Planeadas, el cual debe estar aprobado por el CIGYD	Responsable del SG-SST COPASST	SG-SST			1									
Ajustar y/o actualizar Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencias, el cual debe estar aprobado por el CIGYD.							1							
Revisar y/o actualizar Procedimiento Para el uso Manejo y Adquisición de Elementos de Protección Personal, el cual debe estar aprobado por el CIGYD.					1									
Ajustar y/o actualizar Formato Matriz elementos de Protección Personal, el cual debe estar aprobado por el CIGYD.										1				
Ajustar y/o actualizar el Formato de Inspección de Elementos de Emergencia, el cual debe estar aprobado por el CIGYD.					1									
Desarrollar Formato de Inspección a Extintores.					1									
Realizar Formato de Inspección General Orden y Limpieza.						1								
Hacer Formato de Informe de Inspecciones.						1								
Elaborar el Formato de Inspección a Botiquín de Primeros Auxilios.						1								
Construir el Formato Consumo de Botiquín.						1								
Ajustar y/o actualizar el Formato de Verificación Equipos de Emergencia.				1										
13. COMUNICACIÓN PARTICIPACIÓN Y CONSULTA														
Ajustar, actualizar y divulgar el formato de auto reporte de actos, condiciones inseguras y de salud.	Responsable del SG-SST	SG-SST					1							
Ajustar, actualizar y diseñar la Matriz que permita realizar el proceso de Comunicación, Participación y consulta de la población trabajadora de la empresa, el cual debe estar aprobado por el CIGYD.											1			
14. GESTIÓN DEL CAMBIO														
Revisar y/o actualizar el Procedimiento y Matriz de Gestión del Cambio.	Responsable del SG-SST	SG-SST									1			
15. CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO														
Ajustar y/o actualizar el Programa Inducción, Capacitación y Entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Responsable del SG-SST	SG-SST			1									
Ajustar y/o actualizar la ficha de contenido temático de capacitaciones.					1									
Revisar y/o actualizar el Procedimiento de Inducción, Capacitación y Entrenamiento.					1									
Revisar el seguimiento a los indicadores del Programa de Inducción en el SG-SST.										1				
Comunicar el programa de capacitación al COPASST											1			

ANEXO 4 Trabajo Anual 2024																			
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ALCANCE	2024																
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
I. FASE PLANIFICAR																			
16. MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO																			
Ajustar y/o actualizar del Profesiograma Matriz de Requerimientos Clínicos en Relación a la Labor						1													
Realizar Procedimiento de Rehabilitación y Reincorporación Laboral.								1											
Revisar y/o actualizar el procedimiento para definir el Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Lesiones Osteomusculares.					1														
Ajustar y/o actualizar el Formato análisis Estadístico de Ausentismo Laboral								1											
Realizar el programa de estilos de vida saludable							1												
Pausas Activas					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Realizar Matriz de Seguimiento de las Condiciones de Salud de la Población Trabajadora												1							
17. ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES																			
Realizar el Procedimiento de selección, evaluación y seguimiento a contratistas y proveedores.	Responsable del SG-SST	SG-SST			1														
Realizar el Formato de Evaluación, Selección y Reevaluación de Proveedores de acuerdo al procedimiento					1														
Realizar el Formato de Seguimiento, Desempeño de Proveedores					1														
18. REQUISITOS LEGALES																			
Ajustar y/o actualizar Matriz de Requisitos Legales.	Responsable del SG-SST	SG-SST								1									
II. FASE HACER																			
1. PROGRAMA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO																			
A. Diagnóstico de Condiciones de Salud																			
Realización de exámenes médico ocupacionales o los requeridos (Ingreso, retiro, periódicos, post incapacidad, seguimiento de condiciones, APT) entre otros.				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Seguimiento y/o actualización a recomendaciones médicas del personal con enfermedad general o enfermedad laboral y enviar comunicado los empleados.					1														
Semana de la salud										1									

ANEXO 4 Trabajo Anual 2024																		
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ALCANCE	2024															
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
I. FASE PLANIFICAR																		
B. Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial																		
Implementar plan de acción a nivel transversal y de casos de riesgo					1													
Realizar el programa de Vigilancia Epidemiológica de riesgo psicosocial, acorde a los lineamientos de la resolución 2646 de 2008 del Min trabajo				1														
C. Programa de Vigilancia de Prevención de Desórdenes Osteomusculares																		
Realizar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis ergonómico, de acuerdo al Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Lesiones Osteomusculares	Responsable del SG-SST Proveedor especializado de acuerdo a normatividad	SG-SST										1						
Aplicar a la población trabajadora el cuestionario de morbilidad sentida					1													
Ajustar y/o actualizar el Sistema de Vigilancia Epidemiológico para la prevención de desórdenes músculo esqueléticos.							1											
2. PROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL																		
Realizar la medición y el monitoreo a los ambientes de trabajo iluminación y disconfort térmico	Responsable del SG-SST ARI	SG-SST								1								
3. PROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL																		
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias					1													
Divulgación del Plan de Emergencias a la población trabajadora y a la Brigada de emergencias.							1											
Instalar la señalización de evacuación y seguridad con avisos fotolumincentes.				1														
Dotar, revisar y recargar extintores .																1		
Realizar inspecciones (extintores, elementos de emergencia, botiquín)					1						1					1		
B. Brigada de emergencias																		
Realizar convocatoria la Brigadas de Emergencias acorde al plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Brigada de emergencia Responsable del SG-SST	SG-SST				1												
Elaborar el cronograma de capacitación de la Brigada de Emergencias.				1														
Capacitar a los brigadistas teniendo en cuenta las temáticas referentes y las establecidas en el cronograma.				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
C. Simulacros de evacuación																		
Participación en el Simulacro Distrital de evacuación.	Brigada de emergencia Responsable	SG-SST											1					



ANEXO 4 Trabajo Anual 2024																				
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ALCANCE	2024																	
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1. FASE PLANIFICAR																				
4. PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO, CORRECTIVO, EQUIPOS, INSTALACIONES Y HERRAMIENTAS																				
Inspección a redes eléctricas.	Responsable SG-SST - Unidad de Talento Humano	SG-SST			1															
Realizar programa de mantenimiento a equipos, máquinas y herramientas																				
Inspección áreas locativas.						1														
Realizar inspecciones a herramientas manuales.																				
5. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CONTRATISTAS Y PROVEEDORES																				
Verificación y/o divulgación del procedimiento que identifique o evalúe las especificaciones relativas en SST durante la realización de compras o adquisiciones de productos o servicios.	Responsable del SG-SST	SG-SST				1														
6. PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL																				
ESTRATEGIA HABILIDADES PARA LA VIDA - Manejo de problemas y conflictos.						1														
Promoción de la sana convivencia y gestión de las violencias					1															
ESTRATEGIA HABILIDADES PARA LA VIDA - La magia de comunicarnos bien												1								
ESTRATEGIA HABILIDADES PARA LA VIDA - Me conecto con el otro, soy empático																1				
ESTRATEGIA HABILIDADES PARA LA VIDA - Manejo de problemas y conflictos												1								
ESTRATEGIA HABILIDADES PARA LA VIDA - Manejo de tensiones y estrés								1												
Curso de 50 horas de SST para todos los integrantes de los diferentes comités																			1	
Realizar la inducción y reintroducción al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.					1															
MI cuerpo en relación con el trabajo; Pausas y posturas												1								
Comité de convivencia laboral: roles, retos y oportunidades			Responsable SG-SST - Unidad de Talento Humano	SG-SST		1														
Gestión adecuada de las quejas para Comités de Convivencia							1													
Prevención de accidentes en la manipulación y movilización de cargas - Prevención del dolor de espalda		1																		
Comité Paritario del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. COPASST					1															
Manos Seguras en el Trabajo: Estrategias Empresariales para la Prevención de Accidentes y el Manejo de Herramientas Manuales.							1													
Orden y Aseo en Acción: Un Camino hacia la Mejora Continua		1																		
Salud Visual											1									
Estilos de vida saludable, ¿Qué debo comer en pro de mi salud? Herramientas para una alimentación saludable																1				
Prevención en consumo de Alcohol, Tabaco, sustancias psicoactivas.											1									
Brigada de Emergencia: formación y capacitación					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
Prevención y control del fuego		1																		
Estrategias para la prevención de accidentes por caídas a nivel																		1		
Medidas de promoción y prevención para minimizar la exposición a agentes de riesgo químico (medidas de control: orden y aseo, demarcación y señalización, elementos de protección personal; estilos de vida, identificación de posibles efectos a la salud)																	1			
Seguridad vial																				
Prevención del riesgo público.																1				



ANEXO 4 Trabajo Anual 2024															
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ALCANCE	2024												
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
I. FASE PLANIFICAR															
8. REQUISITOS LEGALES															
Evaluar y verificar la el cumplimiento de los requisitos normativos aplicables en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.	Responsable del SG-SST	SG-SST								1					
9. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VERIFICACIÓN DE LOS RIESGOS															
Realizar actualización de la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgo y establecimiento de controles				1											
III. FASE VERIFICAR															
1. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN															
Realizar la revisión Anual del SG-SST por parte de la Dirección - Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Alta Dirección - COPASST	SG-SST	1											1	
Presentación del informe de los resultados del SG-SST resultantes al COPASST			1											1	
2. AUDITORÍA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -															
Realizar la auditoria al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.														1	
Comunicar los resultados de la auditoría.															1
IV. FASE ACTUAR															
Evaluación de los índices de gestión del SG-SST.	Responsable del SG-SST	SG-SST	1		1			1		1		1		1	
Realizar el reporte y análisis de los indicadores.	Equipo auditor			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

LOTERÍA DE BOGOTÁ				
ANEXO 5 PLAN DE INTEGRIDAD				
PLAN	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHAS PROGRAMADAS	
			Fecha Inicial	Fecha Final
INTEGRIDAD 2024	Revisar y actualizar el Acto Administrativo mediante el cual se adopta el Código de Integridad y Ética de la entidad	Unidad de Talento Humano	25-ene.-2024	30-mar.-2024
	Adoptar mediante Acto Administrativo la actualización del Código de Integridad y Ética de la entidad	Gerencia General - Secretaría General - Unidad de Talento Humano	30-mar.-2024	30-may.-2024
	Divulgación Acto Administrativo actualización del Código de Integridad y Ética de la entidad	Unidad de Talento Humano	30-may.-2024	30-jun.-2024
	Realizar capacitaciones sobre conflicto de interes, sentido de pertenencia, Código de Integridad, resolución y manejo de conflictos	Unidad de Talento Humano	1-ene.-2024	31-dic.-2024
	Sensibilizar a los Gestores y Gestoras de Integridad, sobre la implementación y conceptualización del Código de Integridad y Ética de la entidad.	Unidad de Talento Humano	1-mar.-2024	31-mar.-2024
	Sensibilizar y promover el compromiso de servidores públicos y contratistas de la entidad, sobre el Código de Integridad y Ética, sus principios y valores, a través de la implementación de tres (4) Retos pedagógicos.	Unidad de Talento Humano	30-abr.-2024	31-dic.-2024
	Socializar y replicar en la entidad los valores, principios , Conflictos de interés, Responsabilidad del Sistema de Administración de Riesgos, canales de denuncia, y otros temas relacionados con Código de Integridad a través de actividades que generen recordación y apropiación, mínimo una vez al mes.	Unidad de Talento Humano	1-feb.-2024	31-dic.-2024
	Diseñar, aprobar e implementar un procedimiento que permita articular los elementos de la infraestructura de integridad (código, conflicto de interés, comité, canales de denuncia, seguimiento) que permita establecer prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad en la entidad y que se establezca es uso de la información que obtiene la entidad a través de los diferentes canales de denuncia,.	Unidad de Talento Humano	18/01/2024	30/06/2024
	Realizar una medición del nivel de conocimiento y apropiación de los principios y valores establecidos en el Código de Integridad y Ética de la entidad, generando un análisis de resultados	Unidad de Talento Humano	1-oct.-2024	30-nov.-2024
	Presentar los resultados de la medición del nivel de conocimiento y apropiación de los principios y valores establecidos en el Código de Integridad y Ética de la entidad ante el comité institucional de gestión y desempeño.	Unidad de Talento Humano	5-dic.-2024	31-dic.-2024
Realizar seguimiento semestral a las actividades del plan de integridad.	Unidad de Talento Humano	30-jun.-2024	31-dic.-2024	