

**LOTERÍA DE BOGOTÁ
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**

1. INTRODUCCIÓN

El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo a través de la presentación de la Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública permite establecer un marco que sirva de referencia para fomentar la transformación y modernización del Estado y la mejora continua de las administraciones públicas de la región, desde el 2003 y su rectificación en las diferentes Conferencias Iberoamericana de Ministras y Ministros de la Administración pública y Reformas del Estado, la cual constituye un mapa de navegación en materia de sistemas de gestión para las Entidades y organismos distritales, relacionadas en el ítem de desarrollo de capacidades de los empleados públicos en su numeral 32, el cual establece *“La calidad la construyen las personas y el éxito de una Administración Pública depende del conocimiento, habilidades, creatividad innovadora, motivación y compromiso de sus autoridades, directivos y demás funcionarios públicos. Valorar a los funcionarios públicos, significa que la alta dirección se comprometa con su satisfacción, desarrollo y bienestar, estableciendo además prácticas laborales de alto rendimiento y flexibilidad para obtener resultados en un clima laboral adecuado.”*

De acuerdo con la normatividad Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.2 dispone que: *“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades (...), promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar (...)*

Adicionalmente, el Decreto Ley 1567 de 1998 artículo 20 define que los programas de bienestar social son: *“(...) 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.”, y el artículo 21 ibídem, establece que los programas de bienestar social que formulan las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: “(...) a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social(...).”*

En coherencia con lo anterior el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los



empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos.

El Decreto 545 de 2011 "Por medio del cual se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá, D. C.", establece entre otros:

“Que, en ese contexto constitucional y jurisprudencial, le corresponde a las autoridades nacionales, departamentales, distritales, municipales y locales, dirigir la gestión pública hacia la materialización de los principios y derechos establecidos en la Carta Política y la garantía del bienestar social para las familias a través del diseño e implementación de acciones, estrategias, programas y políticas favorables al grupo familiar.”

La Lotería de Bogotá, busca promover una atención integral del servidor y generar espacios que permitan una interrelación con la Secretaría, entre compañeros de trabajo y entre los servidores y sus familias, para satisfacer sus necesidades en aspectos psicosociales, culturales, espirituales, recreativos 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.

La Lotería de Bogotá propenderá 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.

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. MARCO CONCEPTUAL

El Bienestar Social comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social.

La Lotería de Bogotá ha estructurado el siguiente Programa de Bienestar Social, teniendo en cuenta los lineamientos legales, partiendo del reconocimiento del servidor público como factor decisivo en la prestación del servicio y buscando contribuir al logro de los objetivos institucionales, así como propiciar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

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



En el mismo se definen los recursos previstos en el presupuesto para atender las diferentes actividades.

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

- **Cultura Organizacional**

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

- **Clima Organizacional**

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

- **Estímulos**

Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Artículo 13º, Decreto 1567 de 1998).

- **Planes de incentivos**

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

3. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos son:

- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto Ley 1567 de 1998: Crea el sistema de estímulos, los programas de Bienestar Social y de Incentivos.
- Decreto 1499 de 2015: "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", teniendo en cuenta que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión —MIPG es *"Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua"*

- Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia.
- Decreto 166 de 2010: Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 545 de 2011: Por medio del cual se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá, D.C
- Decreto 062 del 7 de febrero de 2014: Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales - LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 86 del 28 de febrero de 2014: Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital.
- Circular 002 del 14 de mayo del 2014: Bonos navideños para los hijos/as de los servidores y servidoras públicas. Esta circular hace extensivo el beneficio de entrega de bono navideño, no solo para los hijos menores de 13 años, sino que incluye los hijos mayores de 18 años en condición de discapacidad.
- Directiva 001 del 6 de febrero de 2015: Lineamientos Distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Directiva conjunta 012 del 11 de septiembre de 2015: Lineamientos para la implementación de la estrategia ambientes laborales inclusivos, expedida por Alcaldía Mayor de Bogotá – Secretaría Distrital de Planeación.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Acuerdo 604 de 2015: "Por el cual se modifica el acuerdo 170 de 2005 del Concejo de Bogotá D.C.", que cita en su Artículo 1º: "Objeto. Modifíquese el artículo primero del acuerdo 170 de 2005, el cual quedará así: las Entidades del distrito organizarán y celebrarán cada 15 de mayo, el día de la familia en la ciudad, promoviendo en los medios de comunicación y tecnologías que disponga, su difusión y promoción a nivel público y privado, resaltando las buenas prácticas que promuevan la institución familiar, promocionando a la familia como ámbito de socialización democrática".



- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto Nacional 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Directiva 002 de 8 de marzo de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales.
- Circular 014 de 2017, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante. Leyes 1822 y 1823 de 2017.
- Circular 16 del 16 de junio de 2017: modelo y lineamientos para la ejecución de los planes de bienestar en las Entidades Distritales, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Ley 1857 de 2017: "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones" el cual quedará así: "Artículo 54. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo. Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario".
- Circular 003 del 5 de febrero de 2019: propone lineamientos y desarrollando acciones para promover la calidad de vida y el mejoramiento de condiciones para los Servidores Públicos, y el reconocimiento a su labor al servicio de la ciudad, expedida por Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital.
- Decreto Distrital 492 de 2019, se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las Entidades y organismos del orden Distrital.



4. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el desarrollo integral de los servidores y de la entidad y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, a través de la realización de diferentes actividades que redunden favorablemente en el ámbito personal, familiar, social, recreativo, cultural, educativo y de salud, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de nuestra organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de gerencia del talento humano para el logro de los objetivos propuestos.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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.

6. MECANISMOS DE IMPLEMENTACION

El Programa de Bienestar Social de la Lotería de Bogotá, se organizará a partir de las iniciativas y necesidades de los funcionarios, como un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida laboral y familiar; así mismo, deberán orientarse a elevar los niveles de satisfacción y efectividad de los funcionarios y su identificación con el servicio de la Entidad.

Se tendrá en cuenta programas como los deportivos, los recreativos y vacacionales, los de promoción y prevención de la salud, los artísticos y culturales.

7. ALCANCE

7.1 Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e incentivos todos los servidores de la Lotería de Bogotá, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

7.2 Responsables



La Lotería de Bogotá, a través del grupo de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar 2022.

8. ESTRATEGIA PROGRAMA DE BIENESTAR

El Programa de Bienestar Social, es un instrumento a través del cual, se busca promover una atención integral del servidor y generar espacios que permitan una interrelación con la Entidad, entre compañeros de trabajo y entre los funcionarios y sus familias, para satisfacer sus necesidades en aspectos sociales, culturales, espirituales, recreativos, entre otros, que permitan mantener un favorable clima organizacional, relaciones laborales tranquilas, promover el trabajo en equipo, fortalecer la cultura, la recreación y la movilidad sostenible, disminuyendo el sedentarismo, así como generar estrategias que apoyen el proceso de preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio.

El Plan de Bienestar social se fundamenta en la planeación estratégica y directrices de la alta dirección, las necesidades individuales y colectivas de los servidores(as) de la Entidad y sus familias.

Este plan propenderá siempre el mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose como la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios y funcionarias de la Lotería de Bogotá, y se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las iniciativas, propuestas y preferencias de los servidores(as) públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad, la Subsecretaría de Gestión Corporativa articulada con la Dirección de Talento Humano tuvo en cuenta los siguientes insumos:

8.1. DIAGNOSTICO

Se diseñó y aplicó un instrumento de identificación de necesidades y caracterización del personal para la vigencia 2022, acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1227 de 2005.

Se convocó al 100% de los funcionarios de la lotería de Bogotá personas a participar en el diligenciamiento de un formulario de encuesta enviado al correo institucional, por medio del cual se conocerán las necesidades e intereses en pro del bienestar del colaborador, una vez arrojados los resultados se procederán a su comunicación.

8.2. CONVENCIÓN COLECTIVA

Se tomaron en cuenta los compromisos adquiridos mediante la Convención Colectiva suscrita por los trabajadores oficiales y la Lotería de Bogotá tales como:

- Auxilio deporte recreación y cultura
- Auxilios educativos
- Auxilios funerarios, nacimiento o muerte
- Prestamos de Bienestar
- Medicina Prepagada
- Entrega de medicamentos

9. AREAS DE INTERVENCION

El Programa de Bienestar Social 2022 dirigido a todos los servidores de la Entidad, fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el buen desempeño laboral. Se enmarca en un ámbito macro en las áreas de intervención que presenta el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y micro con los ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD:

Área de Intervención	MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL (Circular 003 de 2019 - DASCD)
Área de Protección y Servicios Sociales	PROPOSITO DE VIDA
	CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS POSITIVAS
	ESTADOS MENTALES POSITIVOS
Área de Calidad de Vida Laboral	RELACIONES INTERPERSONALES PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES CALIDAD DE VIDA LABORAL

- **Estados mentales positivos**

Dentro de este eje la administración pretende en los servidores de la Entidad procesos de autogestión en su felicidad, a través de las estrategias y actividades de bienestar que buscan atender las necesidades de mejoramiento de la autoestima y el autoconocimiento con el fin de que se vea reflejado en el ambiente laboral y familiar.

- **Conocimiento de las fortalezas propias**

Este eje hace referencia a la invitación a potenciar la existencia de una serie de condiciones que impulsan nuestra autoestima y nos reafirman en nuestro sitio en la vida, en este caso en nuestro trabajo a través de actividades de interés que inviten al servidor público a la satisfacción de las necesidades propias, la motivación y el reconocimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las Entidades, tanto en términos de clima laboral como de productividad.

- **Relaciones Interpersonales**

Con este eje se busca fortalecer las sinergias existentes en el ámbito laboral, en búsqueda de lograr objetivos de manera colectiva tanto en lo institucional como en lo social.

- **Propósito de vida**

En este eje, se propenderá por realizar un acompañamiento más activo a los compañeros que están a puertas del retiro del servicio, para lo que se realizarán una serie de actividades y estrategias en varios temas que traten acerca del impacto emocional de la jubilación.

- **Protección y Servicios Sociales**

Área de intervención para cubrir las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- **Calidad de Vida Laboral**

Área de intervención atendida a través de programas que se ocupan de los problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que se contribuya a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

10. INDICADORES DE GESTION

Con el propósito de apoyar a la administración a alcanzar las metas y objetivos previstos, se cuenta con unas herramientas de control de gestión que permitan 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 a los cuales va encaminado el Programa de Bienestar Social, se hace necesario manejar unos indicadores que midan el avance de los objetivos propuestos. Para esto se establece el siguiente mecanismo de medición avalado por la Oficina de Planeación, con el fin de determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados de:

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DE BIENESTAR.

(No. de actividades y eventos de bienestar / número de actividades y eventos programados)*100

COBERTURA Y PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DE BIENESTAR.

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

11. PRESUPUESTO

El presupuesto para el año 2022 previsto en el rubro de Bienestar e Incentivos, es de CINCUENTA Y NUEVE MILLONES CIENTO NOVENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS M/CTE. (\$\$ 59.192.858) y para actividades deportivas, recreativas y culturales según lo previsto en el artículo 31 de la Convención Colectiva de Trabajo, es de CUARENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$40.000.000), para un valor total de NOVENTA Y NUEVE MILLOS CIENTO NOVENTA Y DOS MIL OCHOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS M/CTE. (\$99.192.858)

12. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

La programación de las actividades se realizó teniendo en cuenta los aspectos de Bienestar que responden a los lineamientos orientados a fortalecer el compromiso de los servidores públicos y de todas las personas con una gestión efectiva y transparente.

Las áreas de intervención establecidas para el cumplimiento del compromiso institucional en Bienestar Social son las de calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales, antes mencionadas, de conformidad con la Resolución de la Junta Directiva No. 00647 del 21 de diciembre de 2004, modificada por la Resolución 051 de 2015, que reglamentó el Comité de Bienestar Social de la Lotería de Bogotá y la Convención Colectiva de Trabajo Vigente que contempla actividades deportivas de recreación y cultura.

Por otra parte, el Plan de Bienestar definido cuenta con actividades que por tradición de la Lotería De Bogotá fortalecen la cultura y hacen que los funcionarios afiancen su identidad y pertenencia con la Entidad, tales como, las conmemoraciones a la mujer, a la labor del conductor, al servidor público Distrital, a los niños y los cumpleaños de los funcionarios entre otras.

Para la ejecución de las actividades que hacen parte del Plan de Bienestar 2022, estas han sido clasificadas por la Lotería de Bogotá en seis áreas de intervención, cada una de ellas en alienación con los ejes temáticos definidos tanto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. A continuación, las áreas definidas por la Entidad:

- a) Actividades de reconocimiento
- b) Actividades para nuestras familias de la Lotería de Bogotá
- c) Actividades para nuestros funcionarios.
- d) Actividades recreativas y culturales
- e) Cursos vocacionales
- f) Salario Emocional



El Comité de Bienestar Social quienes determinaron las actividades que se desarrollarán durante el año 2022, actividades que se encuentran organizadas en el “Plan de Acción Bienestar Vigencia 2022”, que hace parte de este documento, de conformidad con las encuestas diligencias por algunos servidores de la entidad.

Es importante señalar que las fechas de las diferentes actividades son susceptibles de modificación, para lo cual se reprogramará la actividad si no se desarrolla en el mes que se ha programado. De igual forma cuando la actividad requiere la participación mínima de un número determinado de participantes y al efectuar la convocatoria no se cuente con el mínimo establecido, se reprogramará la actividad.

Actividad No.	Áreas de intervención (DAFP)	Modelo de Bienestar para la felicidad laboral (Circular 003 de 2019 - DASCD)	Acción o Actividad	Producto	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de Fin
1	Área de Protección y Servicios Sociales	CONOCIMIENTO DE FORTALEZAS PROPIAS	ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO	Conmemoración de la mujer en la sociedad y día del hombre.	Unidad de Talento Humano	1 de marzo 2022	31 de marzo 2022
2				Conmemoración de la labor del conductor	DASC - Unidad de Talento Humano	1 de julio 2022	31 de julio 2022
3				Día del servidor público distrital	Unidad de Talento Humano	1 de octubre 2022	31 de octubre 2022
5		ESTADOS MENTALES POSITIVOS		Programa de pre pensionados de la Lotería	Unidad de Talento Humano	1 de septiembre de 2022	30 de septiembre de 2022
6		PROPOSITO DE VIDA		Preparación para el retiro asistido	Unidad de Talento Humano	1 de marzo 2022	31 de marzo 2022
7				Cierre de gestión	Unidad de Talento Humano	1 de noviembre 2022	15 de diciembre 2022
8		RELACIONES INTERPERSONALES		Celebración de los cumpleaños de los funcionarios	Unidad de Talento Humano	1 de enero de 2022	31 de diciembre 2022
9		PROPOSITO DE VIDA		Apoyo a la educación formal a través de los auxilios educativos	Unidad de Talento Humano	1 de febrero 2022	31 de agosto 2022



La que más billete da

10				Reconocimiento a los mejores funcionarios de la Lotería	Unidad de Talento Humano	1 de agosto 2022	31 de enero 2023
11		ESTADOS MENTALES POSITIVOS	ACTIVIDADES RECREATIVAS CULTURALES	Actividades aprobadas por el Comité de Bienestar Social, de acuerdo con los resultados de la encuesta de necesidades	Unidad de Talento Humano	1 de febrero 2022	31 de diciembre 2022
18	Área de Calidad de Vida Laboral	RELACIONES INTERPERSONALES	ACTIVIDADES PARA NUESTRAS FAMILIAS DE LA LOTERÍA DE BOGOTÁ	Actividades aprobadas por el Comité de Bienestar Social, de acuerdo con los resultados de la encuesta de necesidades	Unidad de Talento Humano	1 de mayo 2022	31 de mayo 2022
23		RELACIONES INTERPERSONALES	CURSOS VOCACIONALES	Redacción de textos	Unidad de Talento Humano	1 de junio 2022	31 de diciembre 2022
25				Emprendiendo Sueños	Unidad de Talento Humano	1 de mayo 2022	31 de diciembre 2022
28				Tarde de juego	Unidad de Talento Humano	1 de septiembre 2022	31 de noviembre 2022
29				Día de cumpleaños como salario emocional	Unidad de Talento Humano	1 de enero de 2022	31 de diciembre 2022
30				Medio día como incentivo al uso de la bicicleta	Unidad de Talento Humano	1 de enero de 2022	31 de diciembre 2022
31				Día de la familia - Permiso remunerado semestral	Unidad de Talento Humano	1 de enero de 2022	31 de diciembre 2022
32				Sala de la Familia Lactante en el Entorno Laboral	Unidad de Talento Humano - Contraloría De Bogotá	1 de enero de 2022	31 de diciembre 2022

Carrera 32 A # 26 -14 / Teléfono: 335 15 35

www.loteriadebogota.com

LÍNEA DE ATENCIÓN GRATUITA NACIONAL 01 8000 123070



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.



Otras intervenciones en Bienestar Social

Como estrategia adicional para el bienestar de los colaboradores, se promoverán los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR a la cual se encuentra afiliada la Lotería de Bogotá, con el fin de que hagan uso de programas, descuentos, espacios y patrocinios que pueda ofrecer en beneficio del servidor y su grupo familiar.

Igualmente, dentro del presente plan se contemplan las siguientes actividades normadas a nivel Nacional y Distrital en beneficio de los servidores de la Lotería de Bogotá:

- ✓ **Tarde de juego:** Otorgamiento a las Servidoras y Servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años, de una "tarde de juego". Esta consiste en conceder al Servidor un permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral en la tarde, para que pueda(n) compartir con su(s) Hijo(s) y afianzar lazos afectivos con el (os) menor(es). Esta tarde deberá ser concedida en el Mes de Octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio.
- ✓ **Día de Cumpleaños como Salario Emocional:** La Administración otorgará un día de descanso remunerado como parte del salario emocional que podrá ser utilizado durante los 30 siguientes días calendario posterior al cumpleaños del funcionario.
- ✓ **Apoyo Financiero para Educación Formal:** El otorgamiento busca el fortalecimiento de habilidades y competencias técnicas de los funcionarios, para lo cual apoya económicamente el desarrollo de Programas de Educación formal para adelantar estudios de pregrado, postgrado de acuerdo con lo previsto en la Convención Colectiva de Trabajo.

13. ESTRATEGIA DE PROGRAMAS DE INCENTIVOS

El programa de incentivos como parte del sistema de estímulos, está orientado a crear condiciones favorables para los servidores en el trabajo, de manera que se contribuya al cumplimiento de sus objetivos de desempeño y se reconozcan los resultados en niveles de excelencia. En cumplimiento del Decreto 1567 de 1998, el programa de incentivos se desarrolla a través de proyectos de calidad de vida laboral y se estructura a través del plan de incentivos.

- ✓ **Mejor Equipo de Trabajo**

Este incentivo busca reconocer la excelencia de los equipos de trabajo con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento, en virtud del cual se otorgarán un día de descanso remunerado por cada semestre del año, a los equipos que de trabajo que cumplan acumulen el mayor puntaje de acuerdo a los siguientes criterios:

CRITERIO	PUNTAJE	
Diligenciamiento periódico de planes de acción dentro del término previsto para tal efecto	Dentro de los dos primeros días del término previsto: 20 puntos	A partir del tercer día del término previsto: 10 puntos
Diligenciamiento periódico de planes mejoramiento, dentro del término previsto para tal efecto.	Dentro de los dos primeros días del término previsto: 20 puntos	A partir del tercer día del término previsto: 10 puntos
Diligenciamiento periódico de indicadores estratégicos y de proceso, dentro del término previsto para tal efecto	Dentro de los dos primeros días del término previsto: 20 puntos	A partir del tercer día del término previsto: 10 puntos
Equipo de trabajo que asista a todas las capacitaciones agendadas por la entidad	Equipo de trabajo que asista completo a todas las capacitaciones de la entidad: 20 puntos	Equipo de trabajo que asista con un 70% de sus miembros a las capacitaciones de la entidad: 20 puntos
Equipo de trabajo con mayor número de participantes en las Brigadas de Emergencia	20 puntos	

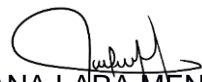
Los criterios para acceder a este reconocimiento dentro de la Lotería de Bogotá, serán los siguientes:

✓ **Mejores Funcionarios**

Este incentivo busca exaltar el desempeño de excelencia y reconocerá de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente incentivo no pecuniario.

Los requisitos, el proceso de selección y la manera para definir a los mejores funcionarios de cada nivel, se realizará por votación de acuerdo con los criterios señalados por la Unidad de Talento Humano.

El ganador, tendrá como beneficio un día de permiso remunerados en el año 2022.



LILIANA LARA MENDEZ
Jefe de Unidad de Talento Humano