

**LOTERÍA DE BOGOTÁ
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2018**

1. 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.

2. MARCO LEGAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, regula los programas de Bienestar Social y los define 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."

La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el parágrafo del numeral 3 del capítulo I del título VI, señala que "Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo de los empleos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley."

El Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998, estipula que los programas de bienestar responderán a las necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad y eficacia mayor al cumplimiento institucional.

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de ésta ley dice: "La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad." Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS), Pensiones y Cesantías, riesgos profesionales (ARP) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

3. 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.

4. 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.
- Gestionar los programas y servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y prevención social a los funcionarios y a su grupo familiar para garantizar la calidad, oportunidad y respuesta real de los mismos y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad social.

5. 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.

6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de Bienestar Social, todos los servidores públicos de la entidad.

7. AREAS DE INTERVENCION

El programa de bienestar de la Lotería de Bogotá estará enmarcado en dos áreas, a saber: protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral.

7.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura. Para el desarrollo de algunas de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar y se desarrollaran las siguientes actividades:

Recreativas: La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, goce, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales. Las actividades que se realizarán son las siguientes:

- Día del Niño con el fin de promover la socialización e integración familiar.
- Vacaciones recreativas para los hijos de funcionarios, hasta la edad de 13 años.
- Realización de actividad de integración.
- Día de la familia

Deportivas: El objetivo principal es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor. Las actividades que se realizarán son las siguientes:

- Participación en la Media Maratón de Bogotá.
- Torneo Interno de Bolos
- Semana deportiva

Culturales: Promueven el cultivo del espíritu humano y la integración social mediante el arte, la creatividad y la sensibilidad artística. Las actividades que se realizarán son las siguientes:

- Entrega de boletas de ingreso a teatro.

Sociales: Propenden por la interacción de los servidores de la entidad, en este aspecto se propenderá por la celebración de fechas especiales, como un estímulo y reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo la integración, el afianzamiento de las relaciones interpersonales y el sano esparcimiento. Las actividades que se realizarán son las siguientes:

- Día de la Secretaria
- Día del Conductor
- Celebración del aniversario de la Lotería de Bogotá
- Actividad de integración
- Actividad cierre de año.

7.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL. Comprende los programas orientados a generar condiciones laborales favorables al desarrollo de las capacidades y potencialidades de los funcionarios; a mejorar los niveles de satisfacción en el trabajo y a propiciar un mejor clima organizacional que fortalezca su identidad con la entidad y genere un mejor desempeño y una óptima prestación del servicio público.

Comprende la realización de actividades relacionadas con el clima laboral y programa a prepensionados.

Clima Laboral. El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios(as) perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. En este aspecto se realizará el estudio de Clima Laboral

8. 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:

8.1. 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

8.2. 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

9. PRESUPUESTO

El presupuesto para el año 2018 previsto en el rubro de Bienestar e Incentivos, es de CINCUENTA Y OCHO MILLONES DOSCIENTOSSESENTA Y SIETE MIL PESOS M/CTE. (\$58.267.000) y para actividades deportivas, recreativas y culturales según lo previsto en el artículo 31 de la Convención Colectiva de Trabajo, es de TREINTA Y UN MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS OCHENTA PESOS M/CTE (\$31.249.680).

10. 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.

El Comité de Bienestar Social quienes determinaron las actividades que se desarrollarán durante el año 2018, actividades que se encuentran organizadas en el "Plan de Acción Bienestar Vigencia 2018", 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



6

La que más billete da

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.



PLAN DE ACCION BIENESTAR VIGENCIA 2018

PROGRAMA	EVENTO	DESCRIPCION	POBLACION OBJETO	MES	RESPONSABLE
SOCIALES	Día de la Secretaria	Reconocimiento, consistente en almuerzo, actividad de relajación y obsequio	Secretarias	Abril	Unidad de Talento Humano
	Día del Conductor	Almuerzo y obsequio.	Conductores	Julio	Unidad de Talento Humano
	Actividad de Integración	Actividad lúdica de integración.	Funcionarios de la Lotería de Bogotá.	Julio	Unidad de Talento Humano
	Aniversario Lotería de Bogotá	Almuerzo, actividad de integración y obsequio.	Funcionarios de la Lotería de Bogotá.	Agosto	Unidad de Talento Humano
	Actividad cierre de año	Salida de Integración.	Servidores Públicos de la Lotería de Bogotá	Noviembre	Unidad de Talento Humano
	Vacaciones recreativas hijos de funcionarios	Salida fuera de Bogotá.	Funcionarios e hijos (niños hasta los 13 años) de funcionarios	Junio - Julio	Unidad de Talento Humano
	Celebración día de la familia	Actividad Recreativa para funcionarios y un acompañante.	Servidores Públicos de la Lotería de Bogotá.	Septiembre	Unidad de Talento Humano
	Día de los Niños	Salida recreativa.	Hijos de Funcionarios y el padre o la madre.	Octubre	Unidad de Talento Humano
DEPORTIVAS	Torneo de bolos	Torneo Interno	Servidores Públicos de la Lotería de Bogotá.	Mayo	Unidad de Talento Humano
	Media Maratón de Bogotá	Participación de funcionarios en la Maratón organizada por el Distrito Capital	Servidores Públicos de la Lotería de Bogotá.	Julio	Unidad de Talento Humano

PROGRAMA	EVENTO	DESCRIPCION	POBLACION OBJETO	FECHA	RESPONSABLE
CALIDAD CULTURA LES	Actividad Cultural Entrega boletas de teatro	Se entregarán entradas de teatro a los servidores de la entidad	Servidores Públicos de la Lotería de Bogotá	Octubre	Unidad de Talento Humano
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Medición del clima organizacional	Aplicación encuesta de clima laboral	Servidores Públicos de la Lotería de Bogotá	Noviembre	Unidad de Talento Humano

Jefe Unidad de Talento Humano
Martha Liliana Durán Cortés

