



PLANES INSTITUCIONALES
DECRETO 612 DE 2018

CODIGO
F-01-P-GE-05

VERSIÓN 01

Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlos en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

PLAN DE BIENESTAR

CAPACITACIONES

E

INCENTIVOS

LOTERIA DE MEDELLIN
2020

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

1. MARCO CONCEPTUAL

La motivación laboral es la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales. La motivación es el motor de las personas en la organización y, por consiguiente, se convierte en el motor y en la energía psicológica de la misma organización. No podrá esperarse que una persona se encuentre motivada para contribuir a los objetivos organizacionales si esta persona no halla en esa organización una manera de satisfacer sus necesidades personales, sean éstas de tipo económico, social o de desarrollo personal.

Es por ello que el presente Plan de Bienestar, Capacitaciones e Incentivos 2020, pretende mediante estrategias de capacitación, recreación, cultura, deporte, salud e incentivos, crear en los servidores de la Lotería de Medellín, una actitud de compromiso que los lleve a su satisfacción personal mediante el ejercicio responsable de su quehacer laboral y mejore las condiciones y calidad de vida y el ambiente laboral, a través de las 4 rutas establecidas en el Plan estratégico de Talento Humano de la Lotería de Medellín, según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG: Ruta de la felicidad, Ruta del crecimiento, Ruta del servicio y Ruta de la calidad.

Es muy importante integrar los programas del Plan de Bienestar, Capacitaciones e Incentivos, con el Plan Estratégico Institucional, y la estrategia "competitividad y fortalecimiento empresarial del programa "modernización de la estructura organizacional". Programas que tienen por objetivo fortalecer el desempeño.

Para motivar al personal se utilizan conceptos, principios y herramientas técnicas básicas. El proceso de administración de la motivación y compensación, trae consigo beneficios tanto en el bienestar del personal, como en el clima laboral de la organización y, por supuesto, en los resultados de la empresa.

Es intencional que mediante estos programas se busque la satisfacción directa de las personas durante la ejecución de su trabajo, de las mejoras de condiciones laborales en que trabajan, mejoras en la adecuada gestión del conocimiento y desde luego, de las condiciones ambientales del lugar de trabajo. Este componente de la motivación y compensación (además de la remuneración en dinero), generalmente, se le conoce como clima laboral.

A diferencia de los sueldos, que retribuyen el desempeño demostrado, la entidad puede utilizar los incentivos para estimular el interés del personal con el fin de lograr mejores resultados y moldear ciertas características distintivas que considere deseable en su cultura, mejorando ciertos hábitos de trabajo en los funcionarios. Lo importante es que los incentivos y beneficios, estimulen desempeños y comportamientos deseados en la Lotería de Medellín, a través de distintos mecanismos conocidos como "salario emocional".

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

2. POLÍTICA DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar Capacitaciones e Incentivos se articula con el Plan Estratégico Institucional 2020-2023, que a su vez toma elementos fundamentales del Plan de Desarrollo Departamental "Es el momento de Antioquia", respecto a la adecuada racionalización y utilización de los recursos públicos, existentes a disposición de los programas, a ejecutar de manera planificada en las áreas de intervención de protección y servicios sociales y que respondan a necesidades reales de los servidores públicos de la Lotería de Medellín. El manejo integral del bienestar requiere de la capacidad de gestión hacia la que apunta la Lotería de Medellín y el Gobierno Departamental en el enfoque de Fortalecimiento Institucional, con un modelo de gestión ágil, transparente y moderno, para lo cual el trabajo se orientará hacia el fortalecimiento de la motivación de los servidores de tal modo que se mejoren, dentro de su cultura organizacional, los valores institucionales adoptados mediante el Código de Integridad y las Rutas de la felicidad, el servicio, la calidad y el crecimiento.

3. OBJETIVOS PLAN DE BIENESTAR, CAPACITACIONES E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar, capacitaciones e incentivos de la Lotería de Medellín 2020, tiene como objetivo la búsqueda de la calidad de vida de los trabajadores oficiales y funcionarios públicos en general de la Lotería de Medellín, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura empresarial que refleje en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación, para prestar un mejor servicio.

Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas que desarrolla la Lotería de Medellín, en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, se convierten en un componente esencial para el desarrollo armónico e integral del servidor público.

El Programa de Bienestar, capacitaciones e incentivos, de la Lotería de Medellín para el periodo 2020-2023, se fundamentó en la guía del Plan de Bienestar, Capacitaciones e Incentivos que el Departamento Administrativo de la Función Pública recomienda para los servidores públicos de la nación, y en este sentido, el objetivo es generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de los servidores de la entidad, y por ello, se diseñó y estructuró el Plan de Bienestar, capacitaciones e incentivos con base en las necesidades básicas detectadas por la entidad, de conformidad con los resultados de la Medición del Clima organizacional, Cultura y Riesgo psicosocial realizado a finales del año 2019.

Este plan debe ser aprobado por el Comité de Bienestar en el mes de enero de 2020, de conformidad con el Acuerdo 020 del 12 de diciembre de 2016, y tiene como fin garantizar un ambiente favorable para el desarrollo de las actividades laborales.

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida. Con base en lo anteriormente expuesto, la Dirección de Talento Humano presenta el Plan de Bienestar, capacitaciones e incentivos 2020, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial, la encuesta sobre necesidades para fortalecer las competencias laborales diligenciada por los diferentes áreas de trabajo y las recomendaciones del Comité de Bienestar.

3.1. OBJETIVOS PLAN DE BIENESTAR

3.1.1. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE BIENESTAR

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral. El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que refleje en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, para que ello se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

3.1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE BIENESTAR

- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio, con énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- 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 servidores y su grupo familiar.

3.1.3. AREAS DE INTERVENCIÓN:

El Programa de Bienestar Social del año 2020 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral y el riesgo psicosocial, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El programa se enmarca en dos áreas a saber:

3.1.3.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar que atiendan las necesidades de protección, aprovechamiento del tiempo libre, fortalecimiento de destrezas y habilidades para mejorar su desempeño, promoción de estilos de vida saludable, incentivos de estudio tanto

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

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

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

3.1.3.2. AREA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL:

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

La Lotería de Medellín, a través de la Dirección de Talento Humano, lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la entidad, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de sus servidores con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Igualmente desarrolla estrategias de comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal y orienta sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad, realiza atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.

3.1.4 PROGRAMAS A DESARROLLAR:

3.1.4.1. ESTRATEGIAS DE BIENESTAR:

Busca desarrollar la motivación, talentos y capacidades del servidor a través de beneficios y programas ya establecidos y nuevos proyectos que surjan del trabajo conjunto entre los

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

servidores, la Dirección de Talento Humano y el Comité de Bienestar. Entre otros desarrollaremos actividades como:

- Trabajo colaborativo, en equipo y liderazgo: Se buscará fortalecer el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo de los directivos, la transferencia del conocimiento, la creación y estímulo de ideas innovadoras
- Reconocimiento de beneficios educativos,
- Préstamos de vivienda,
- Préstamos por calamidad doméstica
- Pausas activas
- Capacitación informal en trabajos manuales: como pintura en tela, adornos navideños, tejidos, etc.
- Beneficios de lentes y monturas
- Programas de promoción de la salud
- Programas para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo
- Celebración de días especiales: Cumpleaños, Día del servidor Público, Día de la familia, Días del Padre y Madre, Días del Hombre y la Mujer, Día del Niño, Día de la Secretaria.
- Gimnasia dirigida en el piso 10 de la Lotería
- Apoyo a los servidores en la matrícula de centros deportivos
- Permisos autorizados por ley y el Reglamento Interno de trabajo

3.1.4.2. PROGRAMA RECREATIVOS Y DEPORTIVOS:

La recreación y el deporte son fundamentales en el aprendizaje social del servidor, los cuales generan espacios de comunicación e interacción, contribuyendo así a la salud física y mental del servidor y al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior, la Lotería de Medellín apoya al servidor para que realice alguna actividad física o deportiva, como yoga, baile, caminatas, gimnasio, natación, etc. en cualquier centro de acondicionamiento físico reconocido, buscando el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través de diferentes hábitos de vida saludables que fortalecen el desarrollo físico en ambientes de convivencia humana laboral e institucional.

Las acciones emprendidas están enfocadas a actividades recreativas y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo pretende que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y de pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social e impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores. Entre otros se apoyarán las caminatas ecológicas, maratones, torneo de bolos, gimnasio, etc.

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CÓDIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

3.1.4.3. PROGRAMAS DE MEJORAMIENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, participación en las actividades programadas por la Caja de Compensación Familiar escogida, participación en las diferentes cursos o talleres de crecimiento personal, programadas por la entidad, el Comité de Convivencia o el de Gestión para la Seguridad y Salud en el trabajo, se realizará la atención y exámenes médicos periódicos, pausas activas, evaluación puestos de trabajo, etc.

3.1.4.4. MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL:

El Clima Laboral y el riesgo psicosocial, se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Entre las estrategias están los incentivos y la motivación al trabajo en equipo, fortalecimiento del trabajo colaborativo, la comunicación, conocimiento del rol, oportunidades para el uso y desarrollo de las habilidades, retroalimentación del desempeño, capacitaciones, Recompensas, fortalecimiento de las relaciones sociales consistencia del rol, apoyo a los proyectos de ideación, proyectos de innovación, participación en actividades de integración, etc.

3.1.4.5. PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS:

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

3.1.4.6. TRABAJO COLABORATIVO Y EN EQUIPO:

Se refiere a la necesidad de compartir habilidades y conocimientos entre las diferentes personas de la Lotería de Medellín, para lograr un objetivo común, y para ello se adelantarán

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

actividades que busquen integrar las diferentes dependencias de la entidad, fortalecer el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales, consistencias del rol, fortalecimiento del liderazgo, entre otros.

3.2. OBJETIVO PLAN DE CAPACITACIÓN

3.2.1. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El programa de capacitación tiene como objetivo desarrollar y fortalecer las destrezas, habilidades y competencias laborales de los servidores de la Lotería de Medellín; por ello la Lotería de Medellín adopta un Plan Institucional de capacitación como resultado de las necesidades institucionales, basadas en la consulta a las diferentes áreas de la entidad, en donde tuvieron la opción de escoger el área del conocimiento a fortalecer, de acuerdo con las destrezas y habilidades requeridas para cada uno de los cargos de la planta de personal, definiendo los temas de relevancia que se busca fortalecer encaminadas al mejor desempeño laboral individual y grupal.

Se entiende por capacitación el conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los servidores públicos de la Lotería de Medellín, que en forma integrada, constituyen el conjunto de conocimientos requeridos para garantizar el adecuado desempeño, su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan, mejoramiento continuo de las competencia para incrementar los niveles de eficiencia eficacia y productividad en todas la áreas de la Entidad; por lo tanto la capacitación siempre estará orientada a fortalecer las competencias inherentes a las funciones de cada cargo y debe guardar relación exclusiva con ellas.

La Competencia es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

3.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

- Desarrollar las habilidades y competencias de los servidores de la Lotería de Medellín.
- Fortalecer los conocimientos de los servidores en las áreas relacionadas con la materias de su cargo.
- Elevar el nivel de formación y conocimiento de los servidores de la Lotería de Medellín en las áreas relacionadas con su cargo
- Aumentar la autoestima y el sentido de pertenencia de los servidores de la Loteria de Medellín.
- Mejorar la competencia y el desempeño de los servidores de la Lotería de Medellín



**PLANES INSTITUCIONALES
DECRETO 612 DE 2018**

**CODIGO
F-01-P-GE-05**

VERSIÓN 01

3.2.3. PROGRAMAS A DESARROLLAR:

La Lotería de Medellín cuenta con un programa de Beneficios educativos para los servidores que de acuerdo con el objeto de la Empresa, requieran adelantar estudios técnicos, tecnológicos universitarios, especialización o maestría a los cuales les otorga el 90%, 80%, 70% y 50% del valor de la matrícula respectivamente, además estimula la participación en cursos, talleres y seminarios en áreas encaminadas a fortalecer las habilidades y para el presente año aprobó el Plan Institucional de Capacitación 2020, con los siguientes temas de educación no formal:

NECESIDADES PLAN DE CAPACITACION SEGUN ENCUESTA A CADA UNA DE LAS ÁREAS							
AREA	DESCRIPCIÓN DE TEMAS	CRONOGRAMA 2020					OBSERVACION
		ENE. FEB. MAR.	ABR. MAY.	JUN. JUL.	AGOS. SEPT.	OCT. NOV.	
Gerencia	Innovación y competitividad			X			
	Congresos Nacionales e internacionales del sector de Loterías					X	
Oficina de Planeación	Capacitación en Indicadores	X					Para todo el personal responsable de los procesos
	Capacitación en Riesgos		X				Para todo el personal responsable de los procesos
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión		X				
	Las capacitaciones que nos proporciona FENALCO		X				
	Actualizaciones normativas de planeación estratégica		X				
	Capacitación en Planeación Estratégica		X				
Auditoría Interna	Modelo Integrado de Planeación y Gestión			X			
	Encuentro Nacional de Auditoría Interna en la Ciudad de Bogotá			X			
	Rol de los jefes de Control Interno en Entidades Públicas			X			



**PLANES INSTITUCIONALES
DECRETO 612 DE 2018**

**CODIGO
F-01-P-GE-05**

VERSIÓN 01

NECESIDADES PLAN DE CAPACITACIÓN SEGUN ENCUESTA A CADA UNA DE LAS ÁREAS

AREA	DESCRIPCIÓN DE TEMAS	CRONOGRAMA 2020					OBSERVACIÓN
		ENE. FEB. MAR.	ABR. MAY.	JUN. JUL.	AGOS. SEPT.	OCT. NOV.	
Subgerencia Financiera, almacén, Tesorería	Manejo y Control de Inventarios				X		
	Diplomado en Avaluador de bienes muebles, Maquinaria, equipos, inmuebles, vehículos				X		
	Actualización en Normas Internacionales de Información Financiera NIIF				X		
	Reforma y Gestión Tributaria				X		
	Cierre Contable y Presupuestal				X		
Dirección de Contabilidad	Retención procedimiento nivel 1 y 2			X	X		
	Excel básico y avanzado				X		
	Capacitación en Software Ada				X		
	Cierre contable 2020				X		
Secretaría General	Actualización en Derecho Procesal			X			
	SECOP II			X			
	Actualización en Derecho Administrativo			X			
	Actualización en contratación			X			
COPASST y Brigada de Emergencia	Accidentes de trabajo			X			
	Trabajo en equipo			X			
	Manejo de conflicto - Gobernanza para la Paz			X			
	Comunicación asertiva			X			
	Primeros auxilios			X			
Dirección Talento Humano	Taller Trabajo Colaborativo y Liderazgo			X			
	Actualización en Seguridad Social Integral			X			
	Actualizaciones en Gestión del Talento Humano y MIPG			X			
	Actualización en Prestaciones Sociales			X			



**PLANES INSTITUCIONALES
DECRETO 612 DE 2018**

CODIGO
F-01-P-GE-05

VERSIÓN 01

NECESIDADES PLAN DE CAPACITACIÓN SEGUN ENCUESTA A CADA UNA DE LAS AREAS

AREA	DESCRIPCIÓN DE TEMAS	CRONOGRAMA 2020					OBSERVACIONES
		ENE. FEB. MAR.	ABR. MAY.	JUN. JUL.	AGOS. SEPT.	OCT. NOV.	
	Segunda Lengua (Ingles)				X		50% del valor de la matricula COMFAMA (Incentivo)
Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones - TICs	Entrenamiento y formación profesional en SCRUM	X					
	Entrenamiento Service Desk	X					
	Entrenamiento en ITIL		X				
	Entrenamiento en Power Bi		X				
	Entrenamiento en mantenimiento de terminales de venta	X					
	Administración de Windows server		X				
	ISO 27000		X				
	Administración de Linux Avanzado		X				
	Certificación NSE (Network Security Expert)			X			
Dirección de Loterías	Gestión de cartera			X			
	Servicio al Cliente			X			
Subgerencia Comercial y de Operaciones	Curso: Mercadeo de experiencias: el nuevo BTL - Medellín			X			
	Experiencia Usuario Digital UX Medellín			X			
	Design thinking - Medellín			X			
	Producción de videos corporativos y comerciales			X			

3.3. OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

3.3.1.. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE INCENTIVOS

Los estímulos e incentivos buscan satisfacer y complementar el desarrollo de los servidores públicos y la de sus familias, mejorando el autoestima y desarrollando las potencialidades y habilidades de los servidores.



	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

3.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE INCENTIVOS:

- Motivar al servidor a prestar un mejor servicio
- Mejorar la autoestima de los servidores
- Propiciar un mejor ambiente laboral
- Desarrollar y resaltar las habilidades y competencias de los servidores

La Lotería de Medellín, reconoce la importancia de crear estrategias que permitan resaltar las competencias y habilidades de los servidores; es por esto que se propone para el año 2020, desarrollar incentivos que puedan generar ambientes propicios para el trabajo colaborativo, la comunicación asertiva, con mejores relaciones interpersonales y en general desarrollar actividades que estimulen al servidor público a tener una mayor sentido de pertenencia a la entidad a través de actividades como:

- Celebración de días especiales
- Destacar el día del servidor público y la familia
- Estimulo de medio día libre por el cumpleaños de los servidores
- Apoyo a las matrículas empresariales en los diferentes cursos ofrecidos por la caja de compensación familiar
- Oferta de cursos y actividades manuales, deportivas, recreativas y culturales
- Diferentes concursos motivacionales entre los servidores
- Participación en diferentes cursos que fortalezcan su conocimiento y habilidades
- Cumplimiento a lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Lotería de Medellín y la Unión de Trabajadores de la Lotería de Medellín, " UTRABAN" y las normas legales, como los acuerdos aprobados por la Junta Directiva.

3.3.3. ACTIVIDADES A DESARROLLAR:

- Celebrar días especiales
- Destacar el día del servidor público y la familia
- Otorgar medio día libre por el cumpleaños del servidor
- Apoyar en un 50% el valor de las matrículas empresariales de los diferentes cursos ofrecidos por COMFAMA.
- Ofrecer a los servidores actividades manuales, deportivas, recreativas, culturales y de integración que motiven el mejor desempeño
- Incentivar a los servidores que se destaquen en las diferentes actividades que realice la Lotería mediante concursos motivacionales.
- Dar cabal cumplimiento a lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Lotería de Medellín y la Unión de Trabajadores de la Lotería de Medellín, " UTRABAN" y las normas legales, como los acuerdos aprobados por la Junta Directiva.

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

4. MARCO LEGAL

- Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Decreto Extraordinario 3129 de 1968. Establece el Régimen de bienestar Social para el personal Civil a Servicio del Estado.
- Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
- Decreto 614 del 14 de Marzo de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país. 17, cartilla de bienestar laboral para empleados de la Función Pública.
- Ley 100 de 1993: Sistema de Seguridad Social Integral.
- Ley 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- Ley 443 de 1998. Expide normas sobre carrera administrativa y otras disposiciones.
- Decreto 1567 de 1998. Título II: Sistema de Estimulos para los empleados del Estado.
- Decreto Ley 1572 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Ley 734 de 2002. Numerales 4 y 5 del Artículo 33: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- Acuerdo No. 000003 del 12 de agosto de 2003 – Reglamentación prestamos de vivienda.
- Ley 909 de 2004, Parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.
- Decreto 4661 de 2005. (Anexo 4). Modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005, el cual quedó así: «PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto».
- Decreto 1227 de 2005. Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Acuerdo No. 020 de diciembre de 2016 – Reglamentación beneficios educativos y créditos de calamidad doméstica.
- Convención colectiva de trabajo celebrada entre la Lotería de Medellín y la Unión de Trabajadores de la Lotería de Medellín "UTRABAN".
- Demás normas que reglamente la materia y los diferentes acuerdos aprobados por la junta Directiva.
- Normas que modifiquen, complemente y sustituya.

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

- El Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998 así:
 - El Sistema de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de programas de bienestar social y programas de protección y servicios sociales.
 - Ley 190 de 1995. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. En su Artículo 64 Establece que "Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán -entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley".
 - Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Título I Crea el Sistema Nacional De Capacitación.
 - Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
 - Decreto 4904 de 2009. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
 - Decreto 2482 de 2012. Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. En su Artículo 3, numeral g) dispone las políticas de desarrollo administrativo, entre la cuales se encuentra: "Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación".
 - Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público". En el Título 4 Establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. En el Título 9 resume los lineamientos para Capacitación. Entre los Artículos 2.2.9.1 y 2.2.9.6 describe la definición, finalidad, el plan Nacional de Formación y Capacitación, la Red Interinstitucional de Capacitación y los Proyectos de Aprendizaje por Competencias.
- 3.10. Carta Iberoamericana de la Función Pública.

5. DEFINICIONES

Programas de Bienestar Social: Son aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del servidor público con el servicio en la Entidad; Además, estarán orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende el de la entidad.

Protección y Servicios Sociales: Tiene como finalidad atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para contribuir a satisfacer los requerimientos y necesidades de los servidores y su familia en las esferas psicológica, social, cultural y económica y de realización personal y profesional.

Programas Deportivos: Con estos programas se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los servidores públicos de la Entidad.

Promoción y prevención de la salud: Con ello se busca proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la Entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas.

Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo: En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema 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 salud en el trabajo.

Gestión del conocimiento: Se entiende por gestión del conocimiento la generación de herramientas para la utilización y apropiación del conocimiento busca identificar procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información a través de herramientas tecnológicas confiables. La gestión del conocimiento y la innovación implica administrar el conocimiento tácito (intangibles) y explícito (tangibles) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados de gestión.

Capacitación: Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los servidores públicos de la Lotería de Medellín, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan, mejoramiento continuo de las competencias para incrementar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad en todas las áreas de la Entidad; por lo tanto la capacitación siempre estará orientada a fortalecer las competencias inherentes a las funciones de cada cargo y debe guardar relación exclusiva con ellas.

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un plan educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

Inducción: El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Reinducción: El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. La reinducción se impartirá a todos los servidores públicos de la Lotería de Medellín, por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad, de acuerdo al procedimiento de capacitación y entrenamiento.

Promoción de programas de vivienda: Ofrecidos por la Lotería de Medellín y otras entidades nacionales para el bienestar del servidor y su familia.

Medición del clima laboral: Se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores públicos, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, y cuyo conocimiento es indispensable para que los

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

responsables del Bienestar Social puedan entender dichos comportamientos a la vez que modificarlos a partir del manejo de variables que mejoren el ambiente laboral y la calidad de vida de los servidores públicos de la Lotería de Medellín.

La Lotería de Medellín, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, proferida por el Congreso de la República, la cual busca como objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión y en general todo ultraje a la dignidad humana dentro del contexto de las relaciones laborales; Mediante Resolución 0184 del 26 de enero de 2012 fue creado el Comité de Convivencia de la Entidad, acatando lo dispuesto en la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 emanada del Ministerio del Trabajo. Este comité es el encargado de implementar acciones concertadas de orden administrativo relacionadas con el clima laboral, que propendan por el mejoramiento de la calidad de las normas de convivencia y genere conciencia de grupo de convivencia en el clima organizacional promoviendo el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral, buen trato y buen ambiente al interior de la Lotería de Medellín.

La medición del riesgo psicosocial, clima y cultura organizacional arrojaron en términos generales un riesgo bajo, el cual pasó del riesgo alto en el año 2017, a riesgo medio en el año 2018 y a riesgo bajo en el año 2019.

Concepto	2017	2018	2019
Riesgo Psicosocial	Riesgo Alto	Riesgo medio	Riesgo bajo
Clima Organizacional	Riesgo Alto	Riesgo medio	Riesgo bajo
Cultura Organizacional	Riesgo Alto	Riesgo medio	Riesgo bajo

Fuente: Evaluación Riesgo, Clima y Cultura Organizacional 2015 - Comfama

No obstante lo anterior, se adelantará un Plan de Intervención del Clima, Riesgo Psicosocial y Cultura

Actividades a desarrollar:

1. Comfama a través del Psicólogo acompañará a cada líder quien en reunión con el personal a cargo, repasará las funciones y contribuciones individuales con las cuales se evaluará el desempeño de cada servidor.
2. Se fortalecerá la comunicación oportuna de los cambios y directrices a través de los medios informativos, comunicado de la Oficina de Planeación cada vez que se registre un cambio en el Sistema de Gestión de la Calidad, a través de los Grupos Primarios, y se implementarán mecanismos como el "Café del conocimiento", "Un día en la vida de", para intercambiar información
3. Fortalecer el Plan Institucional de Capacitación con los seminarios, talleres, cursos que fortalezcan las habilidades y conocimientos de los servidores, para que puedan afianzar su rol en la empresa.

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

4. Se definirá conjuntamente con los representantes de los trabajadores el instrumento de evaluación del desempeño individual.
5. Fortalecer el liderazgo de los líderes para evitar instrucciones contradictorias e innecesarias para evitar reprocesos y redistribuir mejor el tiempo de trabajo y tareas asignadas de los colaboradores.
6. Fortalecer el trabajo colaborativo entre las diferentes áreas.
7. Fortalecer los beneficios e incentivos del Plan de Bienestar

Preparación para el retiro del servicio - pre pensionados: Brinda herramientas necesarias que permite a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado con apoyo sicosocial, esta actividad se desarrolla con la ayuda de profesionales de la salud y sicólogos de la Caja de Compensación COMFAMA.

Fortalecimiento del trabajo en equipo: El trabajo en equipo resulta particularmente necesario cuando la complejidad del entorno exige articular la combinación multifuncional de diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, como mecanismo adecuado para producir respuestas de calidad.

La calidad exigida a las entidades públicas por la Ley 872 de 2003 y el Decreto reglamentario 4110 de 2004 hace perentorio un conocimiento preciso de las diferentes competencias que constituyen la infraestructura personal de sus servidores públicos, con el objeto de hacerlas converger hacia la elaboración de proyectos compartidos que les signifiquen, en virtud de la sinergia propia de todo trabajo de equipo, valor agregado en sus resultados. Por esta razón, las entidades integraran a sus planes de formación y capacitación, acciones encaminadas a fortalecer la cultura del trabajo en equipo y a desarrollar aquellas habilidades y destrezas que se requieran para que progresivamente dicha modalidad de trabajo sea más la norma que la excepción, y en consecuencia contribuya al mejoramiento institucional y, por ende, a la calidad de vida laboral.

Los Planes de Incentivos enmarcados dentro del plan de Bienestar y la Convención Colectiva de trabajo tendrán por objeto otorgar reconocimientos al servidor, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.

Incentivos: "Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona". Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la Lotería de Medellín en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales". (Decreto 1567 de 1998 Art. 13°.).

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

Sistema de Estímulos: ...estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan

6. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar, Capacitaciones e Incentivos son todos los servidores de la Lotería de Medellín y sus familias.

7. PLAN DE ACCIÓN Y PRESUPUESTO 2020

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	
Actividad	Presupuesto
Beneficio para deporte (La Lotería de Medellín aportará como beneficio el 50% del valor de la tarifa del centro de acondicionamiento al que asista el servidor, previa matrícula).	\$26.351.638
Atletismo (Maratones)	
Apoyos matrícula Gimnasio	
Gimnasia Dirigida en la Lotería de Medellín	
Caminatas ecológicas	
Torneo de bolos	
Total actividades deportivas	\$26.351.638
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD - SGSST	
Área protegida	\$24'375.525
Exámenes ocupacionales periódicos (Exámenes de laboratorio: Hemograma completo con sedimentación, creatinina, Antígeno prostático a mayores de 45 años)	
Exámenes ocupacionales de ingreso, retro, cambio de ocupación, por reubicación y post incapacidad	
Fortalecimiento integral del SGSST	
Primeros auxilios	
Evaluación del riesgo psicosocial, Clima y Cultura organizacional	
Capacitación comités COPASST y Comité de Convivencia	
Programa de pausas activas - Semana de la salud	
Total Actividades de Promoción y prevención en Salud - SGSST	\$24'375.525
BENEFICIOS EDUCATIVOS, CAPACITACIÓN y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	
Otorgamiento de beneficios educativos: 90% para Estudios Técnicos; 80% Tecnológico; 70% Universitario y Especialización y 50% Maestría del valor de la matrícula, para quienes tengan más de un (1) año en la entidad y 2 años para maestría- Acuerdo No. 17 de julio 31 de 2019	\$48'839.279
Plan Institucional de Capacitaciones y Gestión del conocimiento	\$71.526.638
Total Beneficios y actividades de Capacitación y Gestión del conocimiento	\$120.465.917

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

PROMOCIÓN PROGRAMAS DE VIVIENDA	
PROMOCIÓN PROGRAMAS DE VIVIENDA: Otorgamiento de créditos para compra, reformas, deshipoteca de vivienda y demás establecidos en el Acuerdo Nro. 000003 de 2003.	\$1.143.945.350
Total actividad de préstamos de vivienda	\$1.143.945.350
CALIDAD DE VIDA LABORAL INCENTIVOS y SEGURIDAD SOCIAL	
Calamidad Doméstica	\$9'411.400
Mejoramiento condiciones de aseo en los puestos de trabajo y planta física de la entidad - (Rubro de mantenimiento)	\$20'000.000
Clima Organizacional, Plan de intervención por áreas: Claridad del rol, participación y manejo del cambio	\$82'820.318
Taller para prepensionados	
Trabajo colaborativo, fortalecer el liderazgo	
Estímulos, reconocimientos, salario emocional (matrículas empresariales, días de sol, participación en diferentes cursos, talleres de: artesanías, decoración navideña, etc)	
Reconocimiento días especiales (Día del servidor público, día de la familia, día de la secretaria, día del niño, día de la madre, día del padre, día del hombre, día de la mujer, día de integración fin de año Lotería de Medellín, etc)	
Total calidad de vida laboral, Incentivos y Seguridad Social	112.231.718
TOTAL PLAN DE BIENESTAR CAPACITACIONES E INCENTIVOS	\$1.427.370.328

8. OTROS BENEFICIOS CONVENCIONALES

Beneficios Trabajadores Oficiales	Equivalencias
Seguro de Vida	25 % del salario de cada servidor. No constituye salario
Beneficio Nacimiento por Hijo	En caso de nacimiento de hijo Medio (0.5) SMMLV. No constitutivo de salario.
Beneficio Exequial	Póliza colectiva – Cubre trabajador y grupo familiar básico. - 75% Paga Lotería de Medellín. - 25% Paga Trabajador. - No constitutivo de salario.
Beneficio para Lentes y Montura	Por cambio de lentes o fórmula nueva expedida por profesional de la salud tratante afiliado a la EPS del trabajador, se incrementa anualmente con el IPC. - No constitutivo de salario.
Beneficio por Matrimonio	Matrimonio que produzca efectos civiles frente al estado colombiano, una sola vez equivalente a un (1) SMMLV. No constitutivo de salario. CCT.
Turnos de Devolución o Sorteos Autorizados	Suministro de alimentación y transporte hasta su residencia. No constitutivo de salario.



PLANES INSTITUCIONALES
DECRETO 612 DE 2018

CODIGO
F-01-P-GE-05

VERSIÓN 01

9. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA												
Actividad	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Gimnasio												
Microfútbol (Contrato canchas sintéticas)												
Atletismo (Maratones)												
Área protegida												
Caminatas ecológicas												
Jornadas de integración												
Semana de la Salud Exámenes Médicos Ocupacionales Periódicos												
Programa de pausas activas												
Control y medición ausentismo laboral												
Fortalecimiento integral del SGSST												
Otorgamiento de beneficios educativos												
Programación Plan Anual de Capacitaciones												
Otorgamiento de créditos para compra de vivienda y demás establecidos en el Acuerdo Nro. 000003 de 2003.												
Medición del riesgo psicosocial y clima organizacional												
Taller preparación pre- pensionados para el retiro												
Fortalecimiento trabajo en equipo (team coaching) equipos de trabajo)												
Reconocimiento y estímulos a												



	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	CODIGO F-01-P-GE-05
		VERSIÓN 01

CRONOGRAMA												
Actividad	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
los servidores y celebración de días especiales												
Cumpleaños												
Día de la secretaria												
Día de la madre												
Día del padre												
Día del servidor público y la familia												
Día de los niños												

10. EVALUACIÓN MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Evaluación Actividades Desarrolladas: Las actividades desarrolladas, se evaluarán a través de los formatos establecidos para el efecto, en el Sistema de Gestión de la Calidad de la Lotería de Medellín.

11. APROBACIÓN

De conformidad con el Acuerdo 17 del 31 de julio de 2019, este Plan es aprobado por el COMITE DE BIENESTAR en el mes de enero, previa aprobación de las necesidades planteadas y la disponibilidad presupuestal, autorizados por el GERENTE.

Cordialmente,



DAVID MORA GÓMEZ *DMG*
Gerente