LOTERÍA DE BOGOTÁ

La que más billete da

PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO
VERSIÓN 2
2022

Contenido

Contenido 2
INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVOS 4
2.1. Objetivo General 4
2.2 Objetivos Específicos 4
3. CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS 5
Objetivo 5
4. POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO 6
5. MARCO NORMATIVO 7
6. DIAGNÓSTICO 7
6.1. Procedimiento Convocatoria Selección y Vinculación de Personal 7
6.2. Procedimiento Inducción y Reinducción 8
6.3. Procedimiento de Capacitación y Formación 8
6.4. Procedimiento Gestión de Calidad de Vida Laboral (Bienestar 8
6.5. Procedimiento Liquidación de Nómina 8
6.6. Procedimiento Desvinculación de Personal 8
6.7. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 9
6.8. Evaluación de Desempeño 9
6.9. Inclusión de personas con enfoque diferencial 9
7. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO 9

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El marco de referencia establecido por la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- parte de considerar que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas y, por lo tanto, constituye el gran factor de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales.

En virtud de lo anterior, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano –PGETH-inspirada en un modelo de gestión de empleo público, se soporta en siete pilares:

1. El Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.

2. Las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.

3. El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.

4. La Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.

5. La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.

6. La Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, los cuales se sustentan en la Honestidad, compromiso, justicia, diligencia, respeto, fidelidad, consideración y disciplina organizacional.

7. El Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos

con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

Así las cosas, el Plan de Estratégico del Talento Humano tiene como fin integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización, constituyéndose en un instrumento básico, que soporta los cambios organizacionales y logra el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.

Para el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional, se hace necesario realizar planes y programas orientados hacia el bienestar y productividad del talento humano, alineando los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, capacitación, bienestar social e incentivos.

De acuerdo a lo anterior, dentro del desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se evidencia la necesidad de establecer un plan de general del talento humano que describa elementos estratégicos y que a su vez permita de forma resumida, tener en cuenta el modelo de talento humano más conveniente para el Instituto.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General.

Contribuir al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos de la Lotería de Bogotá, así como al incremento de los niveles de bienestar, desarrollo y compromiso de los mismos, para lograr un incremento de la productividad y los niveles de confianza del ciudadano en la entidad, así como los niveles de satisfacción de los grupos de interés.

2.2 Objetivos Específicos

- Mejorar los niveles de productividad y calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Lotería de Bogotá, a través de la formulación y ejecución de los planes de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

- Ejecutar acciones que permitan medir el clima laboral y ejecutar las acciones correspondientes para intervenir aquellos factores que muestren un menos nivel de desempeño, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.

- Fortalecer y reforzar los aspectos relacionados con el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo al interior de la entidad.

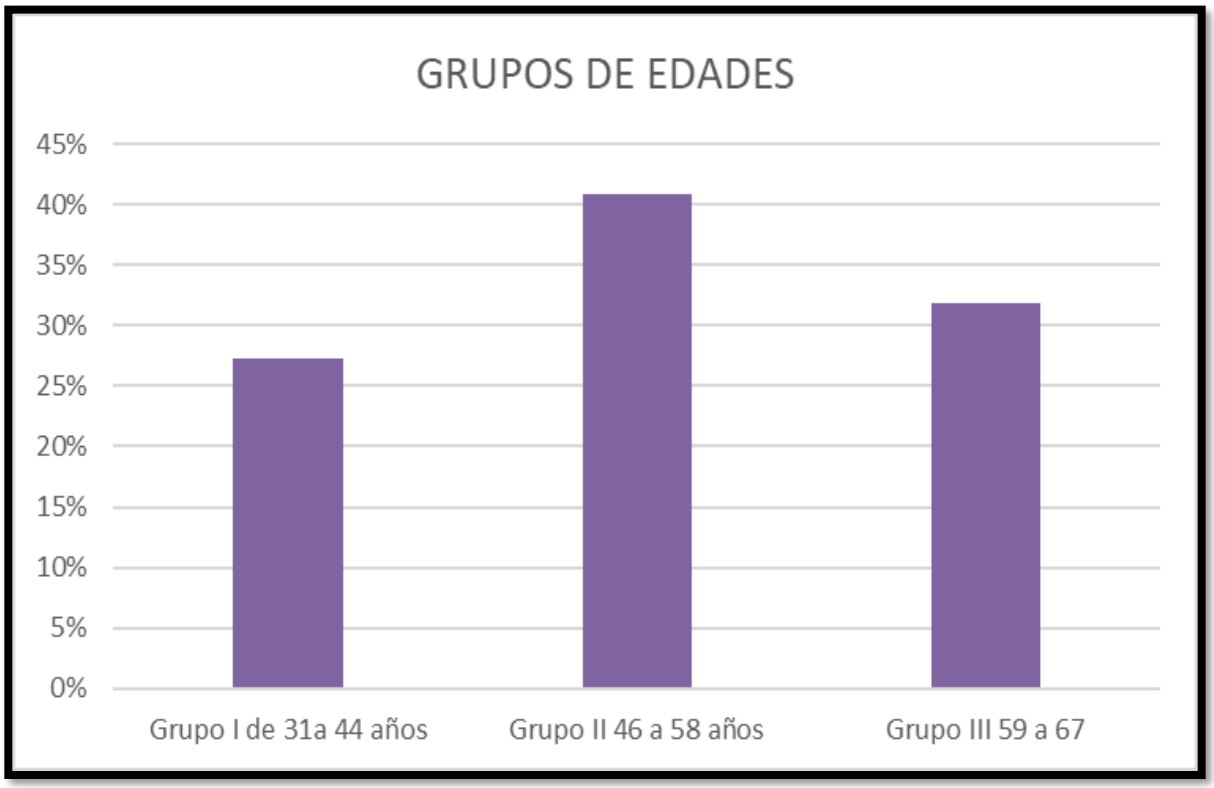
3. CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS

Objetivo

Entender en que grupos de dividen los funcionarios de la entidad para que de esta forma se les pueda proporcionar un ambiente laboral adecuado en el que los mismos se sientan a gusto y permita explotar el potencial de los funcionarios de la entidad y entender de manera cualitativa y cuantitativa cuentan con un núcleo familiar y de qué forma está compuesto el mismo, y así brindar estímulos pensando en el colaborador y su familia

De esta forma a continuación veremos un gráfico con el grupo de edades de funcionarios en la entidad

Ilustración 1 GRUPOS DE EDADES



Fuente: Talento humano de la Loteria de Bogotá.

4. POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano PPGITH 2019- 2030, la LOTERÍA DE BOGOTÁ parte de reconocer que el elemento más valioso para una organización es el talento de las personas que trabajan para ella, y aún más en el contexto actual en donde la competitividad, la gestión del conocimiento, la innovación y la productividad son atributos esenciales para un quehacer organizacional efectivo.

La política integral de Talento Humano en la LOTERÍA DE BOGOTÁ constituye una promesa de valor para sus servidores públicos y contratistas, en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional apostándole a que los servidores cumplan con sus funciones con la mayor efectividad y optimizando la asignación y ejecución del gasto público a partir del mejoramiento de las capacidades, habilidades y atributos de sus servidores/as y colaboradores/as para agenciar el desarrollo sostenible de la ciudad y para la prestación efectiva de un servicio digno, oportuno y de calidad para la ciudadanía, generando así mayores aportes a la salud d ellos colombianos y colombianas.

Así mismo la LOTERÍA DE BOGOTÁ se compromete a generar espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores(as) públicos(as) vinculadas a LOTERÍA DE BOGOTÁ.

En política de talento humano en la LOTERÍA DE BOGOTÁ está enmarcada en los siguientes pilares:

1. Mérito y Transparencia	Selección de talentos a través de la plataforma Talento No Palanca.
2. Trabajo Digno y Decente	Cumplimiento de la Convención Colectiva vigente, dialogo permanente con la organización sindical.
3. Productividad e incentivos	Reconocimientos establecidos en el Plan Institucional de Bienestar e incentivos
4. Información	Permanente información a través el aplicativo SIGA y los medios establecidos por la entidad como carteleras y reuniones periódicas entre la adminstración y los servidores y contratistas, así como con la red comercial.
5. Modernización	Estanderización de procesos transversales, inversión en hardware y sofware. Definición de Estructura organizacional y planta de personal.
6. Enfoque diferencial	Construcción de ambientes laborales inclusivos, amoros y diversos. Vincular personal de planta y contratistas con enfoque diferencial: LGBTIQ+, diferentes etnias, personas en situación de discapacidad, jóvenes profesionales entre 18 y 28 años, madres cabeza de familia.
7. Calidad de vida laboral	Encuesta de clima laboral. Actividades establecidas en el Plan Institucional de Bienestar e incentivos y plan Institucional de Capacitación. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Valor por lo público	Código de integridad y de ética. Plan Institucional de Capacitación.

El proceso de Gestión del Talento Humano LA LOTERÍA DE BGOTÁ busca apropiarse de herramientas integrales y articularlas con los diferentes planes de acción institucionales, sus procesos y procedimientos, con el fin de lograr una mejora continua tanto de los servidores públicos como de los contratistas de la entidad, y de esta forma, lograr que los mismos respondan a estos a través del mantenimiento de la competitividad de la entidad.

5. MARCO NORMATIVO

Las principales normas que fundamentan el Plan Estratégico de Talento Humano son:

- Constitución Política de Colombia
- Ley 909 de 2004
- Ley 1712 de 2014
- Ley 1960 de 2019
- Decreto 1295 de 1994
- Decreto 1567 de 1998
- Decreto 1072 de 2015
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 171 de 2016
- Decreto 815 de 2018
- Resolución 667 de 2018
- Decreto 1443 de 2014:
- Decreto 1499 de 2017

6. DIAGNÓSTICO

En relación con la Gestión del Talento Humano, la Lotería de Bogotá ha venido desarrollando los diversos planes con el propósito de fortalecer las competencias de los servidores, así como incrementar su productividad.

Las actividades que se han venido desarrollando son las siguientes:

6.1. Procedimiento Convocatoria Selección y Vinculación de Personal:

Surge por la necesidad de la entidad de contar con un personal idóneo y competente para desempeñarse efectivamente dentro de la Institución. La selección de los cargos de Trabajador Oficial y del personal de Libre nombramiento y remoción, se adelanta de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, cumplimiento al Manual de Funciones y manual de procesos y procedimientos de la entidad.

Es preciso señalar que la rotación laboral de los trabajadores oficiales es muy baja, debido a la estabilidad laboral otorgada mediante la convención colectiva de trabajo.

6.2. Procedimiento Inducción y Reinducción: Este hace parte del Plan Institucional de Capacitación - PIC de la entidad, el cual se define como proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, así como a proporcionarle la información necesaria para un mejor conocimiento de la función pública y de la entidad.

Al interior de la entidad, es necesario diseñar y formular estrategias para fortalecer los procesos de inducción y reinducción de la entidad, los cuales presentan actualmente falencias en su aplicación.

6.3. Procedimiento de Capacitación y Formación: La Lotería de Bogotá, cuenta con un Plan Institucional de Capacitación dirigido a los servidores públicos, el cual tiene por objeto de contribuir al mejoramiento y fortalecimiento institucional, mejorando las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la Lotería de Bogotá conocimientos y competencias necesarias para realizar su función de forma efectiva.

6.4. Procedimiento Gestión de Calidad de Vida Laboral (Bienestar): Mediante la gestión de este procedimiento la Lotería de Bogotá, busca aumentar la competitividad y productividad del talento humano mediante actividades orientadas a incrementar la calidad de vida de los funcionarios. Este procedimiento incluye el programa de Bienestar Social y la entrega de los diferentes beneficios establecidos por la Convención Colectiva a los Trabajadores Oficiales.

En este aspecto se incluye la medición del clima organizacional, actividad que se viene ejecutando, no obstante, existen oportunidades de mejora en las medidas de intervención para fortalecer los aspectos que muestran un bajo nivel dedesempeño.

6.5. Procedimiento Liquidación de Nómina: Mediante este procedimiento se da cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo y el régimen jurídico aplicable, así como a la liquidación y pago de Seguridad Social.

6.6. Procedimiento Desvinculación de Personal: A través de este procedimiento se gestiona el retiro de los servidores de la entidad, para lo cual se contará con programas que permitan el reconocimiento de la trayectoria laboral que tuvieron en la entidad como forma de agradecimiento por el tiempo y esfuerzos brindados en la entidad, no obstante, actualmente no se tiene implementado un programa de readaptación para aquellos servidores que finalizan su actividad laboral en la entidad.

6.7. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Mediante este sistema, se pretende generar un ambiente de trabajo sano y saludable a su Servidores, mediante identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, para esto, la Lotería de Bogotá definirá y asignará los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para el mantenimiento y la mejora continua del SG-SST.

6.8. Evaluación de Desempeño: Actualmente la Lotería de Bogotá, no maneja Evaluación de desempeños para los trabajadores oficiales, no obstante a los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, se manejan acuerdos de gestión.

6.9. Inclusión de personas con enfoque diferencial : La lotería de Bogotá en su política de Talento Humano y procedimiento de selección y vinculación de personal, incluyó un valor diferencial, con el fin de brindar oportunidades a este grupo de la población y desarrollar sus habilidades dentro de la entidad.

Estableciendo: *En caso de vacantes de trabajadores oficiales, cuando se realice concurso externo, se otorgará un puntaje de 05 puntos al aspirante que presente cualquiera de las siguientes condiciones: a) Situación en discapacidad. b) Pertenezca a algún grupo étnico debidamente comprobado. c) Pertenezca a la población LGBTIQ+. d) Profesional entre 18 y 28 años de edad.*

7. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo a lo anterior el Plan Estratégico de Talento, estará integrado por los componentes, procedimientos y planes anteriormente enunciados, de acuerdo a las necesidades y prioridades de la entidad, así:

Tabla 1 Componentes Plan estratégico de Talento humano

COMPONENTE	OBJETO	ACTIVIDADES
Plan Institucional de Capacitación	Contribuir al mejoramiento y fortalecimiento institucional, mejorando las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la Lotería de Bogotá.	Las contempladas dentro del Plan.
		Fortalecer los procedimientos de inducción y reinducción de personal, buscando mecanismos efectivos para su realización.
Plan de Bienestar	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.	Las contempladas dentro del Plan

Plan de Seguridad y Salud en Trabajo	Fortalecer la cultura del autocuidado y la prevención, en el marco del SG-SST	Las contempladas dentro del Plan.
Medición del Clima Organizacional	Mantener niveles adecuados de la calidad de vida laboral y definir, ejecutar y evaluar estrategias para su intervención.	Se aplicará una encuestar para medir el clima organizacional. Realizar la intervención posterior con el fin de mejorar los aspectos que evidencien bajo nivel de desempeño.
Evaluación del desempeño laboral	Evaluar el desempeño productividad de los servidores públicos de la entidad	Estudiar posibles mecanismos para la evaluación del desempeño de los trabajadores oficiales
Convocatoria, Selección y Vinculación de Personal	Contar con un personal idóneo y competente para desempeñarse efectivamente dentro de la Institución	Realizar el estudio para la modernización y rediseño organizacional así como las convocatorias que de acuerdo a los resultados de dicho estudio, se deban efectuar para la provisión de cargos, que de acuerdo con las necesidades identificadas deban ser provistos. Incluir enfoque diferencial en las nuevas vinculaciones.
Desvinculación de personal	Comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.	Diseñar y aplicar un programa de preparación para el retiro del servicio del Talento Humano a desvincular.
Estructura organizacional y planta de personal	Ajustar la estructura organizacional a las necesidades actuales de la entidad, a la normatividad vigente y de acuerdo a las observaciones formuladas por la Oficina de Control Interno.	Realizar un estudio de rediseño institucional, con el fin de ajustar la estructura organizacional a las necesidades actuales, teniendo en cuenta la normatividad aplicable para tal efecto.
Plan de Integridad	Desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización del Código de Integridad, con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines de la Lotería de Bogotá.	Ejecutar las actividades incluidas en el Plan.

Los diferentes planes institucionales enunciados en este capítulo hacen parte del plan estratégico del talento Humano de la Lotería de Bogotá.

LILIANA LARA MENDEZ
Jefe de Unidad de Talento Humano

Plan aprobado comité institucional de Gestión y desempeño del 31 de enero de 2022.
Actualizado Comité Institucional del 16 septiembre 2022.