

POLÍTICA INTEGRAL DE 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 administración y los servidores y contratistas, así como con la red comercial.
5. Modernización	Estanderización de procesos transversales, inversión en hardware y software. 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: LGBTQ+, 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 BOGOTÁ 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.

Esta Política hace parte integral del Plan estratégico de Talento Humano de la Lotería de Bogotá.

2. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
12/07/2018	Versión inicial.	1
16/09/2022	Se actualiza la estructura, contenido y se incluyen los pilares de la política.	2

Elaboración	Revisión	Aprobación
Liliana Lara Méndez Jefe Unidad de Talento Humano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño