

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2021

1. 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.
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. 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

4. 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:

4.1 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, se adelanta a través de Convocatoria y del personal de Libre nombramiento y remoción el proceso lo adelanta la entidad, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y en cumplimiento al Manual de Funciones del Instituto.

Es preciso señalar que la rotación laboral de los trabajadores oficiales, es muy baja.

4.2 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.

4.3 Procedimiento de Capacitación y Formación: La Lotería de Bogotá, cuenta con una 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.

4.4 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 de desempeño.

4.5 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.

4.6 Procedimiento Desvinculación de Personal: A través de este procedimiento se gestiona el retiro de los servidores de la entidad, no obstante, actualmente no se tiene un implementado un programa de readaptación para aquellos servidores que finalizan su actividad laboral en la entidad.

4.7 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Mediante éste sistema, se pretende genera un ambiente de trabajo sano y saludable a sus servidores. Este componente debe ser fortalecido, con el fin de garantizar que la implementación del sistema, pase a su fase de ejecución y evaluación.

4.8 Evaluación de Desempeño: Actualmente la Lotería de Bogotá, no tiene diseñado un mecanismo para evaluar el desempeño de los Trabajadores Oficiales, surge entonces la necesidad de buscar alternativas para efectuar este proceso.

5. 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:

COMPONENTE	OBJETO	ACTIVIDADES
Plan Institucional de Capacitación	Contribuir al mejoramiento y fortalecimiento institucional, mejorando las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los	Las contempladas dentro del Plan. Fortalecer los procedimientos de inducción y reinducción de

	servidores públicos de la Lotería de Bogotá.	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 e Intervención del Clima Organizacional	Mantener niveles adecuados de la calidad de vida laboral y definir, ejecutar y evaluar estrategias para su intervención.	Se aplicará una encuesta 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.
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	Ejecutar las actividades incluidas en el Plan.

	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	
--	---	--