



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH



AÑO 2019



LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-01

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/09/2019

Página 2 de 8

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, resume las actividades que la Lotería del Quindío, pretende realizar para fortalecer la competencia del personal, a través del mejoramiento de sus capacidades, conocimientos y habilidades, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación sentido de pertinencia y compromiso, incidiendo positivamente en el desempeño institucional. Este documento pretende dar cumplimiento a la Política de Integridad establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada trabajador, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al estado, generando confianza en sus actuaciones.

Así las cosas, el presente documento contempla la articulación que debe existir entre las políticas para gestionar el talento humano y el plan estratégico institucional, así como las actividades relacionadas con los procesos de selección, vinculación, retiro, evaluación del ambiente de trabajo, la prevención de accidentes y enfermedades laborales, los procesos de formación y capacitación, inducción, reinducción y demás actividades necesarias para que el talento humano cuente con las herramientas que permitan dar respuesta a las solicitudes de la comunidad con certeza y celeridad.



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-01

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/09/2019

Página 3 de 8

2. MARCO LEGAL

Norma	Tema	Aplicación
Decreto 775 de 2005	Manual específico de funciones y competencias laborales	Generalidades
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Generalidades
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	SSST
Resolución 1111 de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	SSST
Ley 14801 de 29 de junio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Proceso de vinculación
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación



LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-01

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/09/2019

Página 4 de 8

3. ALCANCE

El Plan Estratégico Institucional de Talento Humano de la Lotería del Quindío esta dirigido a todos los trabajadores de acuerdo con la normatividad vigente.

4. OBJETIVO ESTRATEGICO

Determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

4.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer las acciones de la gestión del talento humano, a través de la planeación, el desarrollo y la evaluación desde el proceso de vinculación, su permanencia y retiro de la entidad, de manera que los resultados demuestren el mejoramiento continuo de sus competencias, actitudes y desempeño.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en el diagnostico institucional en aras de mejorar notablemente el desempeño.
- Generar los espacios para fomentar el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores, a través de la puesta en marcha de programas como incentivos y programas de bienestar social.
- Establecer las acciones necesarias para prevenir los riesgos de los trabajadores relacionados con accidentes y enfermedades laborales.
- Mantener la planta óptima para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades desarrolladas por la entidad.

5. GESTION DEL TALENTO HUMANO

5.1 Caracterización de los trabajadores



LOTería DEL QUINDÍO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-01

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/09/2019

Página 5 de 8

Se cuenta con la matriz de caracterización de los trabajadores de la entidad, relacionada con la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

5.2 Caracterización de los empleos

ITEM	NIVEL	No CARGOS	CARGOS PROVISTOS	HOMBRES	MUJERES
1	Empleado Público - LNR	6	6	2	4
2	Trabajador Oficial	8	6	0	6
3	Periodo fijo	1	1	0	1
Totales		15	13	2	11

Fuente: Historias laborales.

5.3 Régimen laboral

En observancia a los acuerdos 001 de 2013 y Acuerdo 002 de 2017, los servidores públicos de la Lotería del Quindío, serán catalogados como trabajadores oficiales y empleados públicos.

5.4 Diagnóstico de la gestión del talento humano

Se realizó diagnóstico institucional del componente de talento humano del MIPG en el FURAG II (ver resultados).

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en aras de mejorar la competencia del personal de las diferentes áreas.

5.5 Alineación de la planeación estratégica con el área de talento humano

POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN

En la Lotería del Quindío trabajamos por la excelencia, en concordancia con su direccionamiento estratégico, enmarcado en el fortalecimiento de la salud, a través de la transferencia de recursos económicos por la explotación, organización, administración, operación y control de la lotería tradicional y la explotación y fiscalización de apuestas permanentes, el cumplimiento de la normatividad vigente, el compromiso social, la satisfacción de nuestros clientes y el mejoramiento continuo de todos sus procesos.

La entidad, reconoce la importancia de su capital humano, por ello establece dentro de sus prioridades la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual va encaminado a identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos laborales estableciendo controles efectivos, con el fin de proteger la seguridad y salud de todos sus trabajadores.



LOTería DEL QUINDÍO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-01

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/09/2019

Página 6 de 8

El Plan Estratégico de talento humano de la Lotería del Quindío, se desarrolla desde la vinculación hasta el retiro del trabajador; pasando a través de una serie de actividades a lo largo de su vida laboral, permitiendo mejorar considerablemente su competencia y desempeño.

6.1. Estrategias de Talento Humano.

En concordancia con las directrices establecidas en MIPG, se establecieron y documentaron las siguientes estrategias en aras de fortalecer el talento humano:

6.1.1. Estrategia de Vinculación.

A través de la implementación de esta estrategia, se busca garantizar la transparencia, legalidad y celeridad en el proceso de vinculación del personal, de manera que cumpla a cabalidad con los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales. Para este proceso, la organización tiene establecido el procedimiento de selección y contratación de personal GAF-P-01, el cual contempla las políticas y directrices de la organización en este punto.

6.1.2. Estrategia de fortalecimiento del talento humano.

Para el fortalecimiento del talento humano se cuenta con el procedimiento GAF-P-02 Procedimiento gestión talento humano, en el cual se establecen las orientaciones en cuanto a los procesos de inducción y reinducción, plan de formación y capacitación, programa de bienestar social.

La entidad cuenta con las Resoluciones 010 del 21 de enero de 2013, 018 del 24 de febrero de 2017, 102 del 01 de septiembre de 2017 y 032 del 01 de marzo de 2019, las cuales definen el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de los empleados de la planta de personal de la Lotería del Quindío, así como los requisitos relacionados con los perfiles de cargos.

6.1.3. Estrategia del programa de Bienestar social, capacitación y Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: La Lotería del Quindío, pretende garantizar las condiciones de trabajo seguras y saludables, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de sus trabajadores.



LOTería DEL QUINDÍO
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-01

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/09/2019

Página 7 de 8

La entidad cuenta con el Manual del SGSST, GC-SST-M-01, el cual contempla todas las orientaciones que en materia de seguridad se ejecutan, en aras de prevenir la ocurrencia de riesgos a los trabajadores.

Como objetivos específicos se tienen:

- Asegurar la identificación de los peligros y establecer acciones de control efectivas a los riesgos significativos, para la salud de los trabajadores.
- Asegurar la vigilancia, monitoreo y control del estado de salud de los trabajadores, asociado con factores de riesgo ocupacional.
- Garantizar el fortalecimiento de la cultura de seguridad y la salud, promoviendo la toma de conciencia y el autocuidado de todos los trabajadores y contratistas.
- Responder efectivamente ante situaciones de emergencia, incidentes o accidentes de trabajo como resultado de las actividades desarrolladas.
- Cumplir con las leyes, normas y reglamentaciones aplicables, así como con las demás obligaciones que se hayan asumido.

Proceso de Bienestar e Incentivos: El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos. Este se proyecta anualmente, se elabora a través de la detección, recolección y análisis de necesidades de los funcionarios; para la realización de las actividades la entidad ha apropiado los recursos económicos necesarios en aras de fortalecer el ambiente de trabajo, la cooperación, integración y disminuir las condiciones de riesgo psicosocial. La entidad cuenta con el documento GG-D-05, donde planea las actividades para cada vigencia.

Plan Institucional de Formación y Capacitación. La entidad cuenta con el documento GAF-P-02-D-01 Plan Institucional de formación y capacitación, que tiene como objetivo:

Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano contribuyendo al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

Como objetivos específicos el Plan Institucional de capacitación tiene los siguientes:



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-01

Versión: 01

Fecha de aprobación:
30/09/2019

Página 8 de 8

- ✓ Atender las necesidades de capacitación e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- ✓ Fomentar el desarrollo de competencias de los funcionarios, para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos.
- ✓ Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la entidad, desarrollando las capacidades de los funcionarios a través de los procesos de capacitación.
- ✓ Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con el fin de propiciar su desarrollo personal, de grupo y organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Plan de Formación y Capacitación, se elabora anualmente, a través de apropiación de recursos que realiza la Alta Dirección de la organización y se ejecuta conforme se establecen las necesidades de la entidad.

Se solicita acompañamiento por parte de las entidades de formación como SENA, DAFP, ESAP, entre otros.

JAVIER FERNANDO RINCON ORDOÑEZ
Gerente General