



GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2022





GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	MARCO LEGAL.....	4
3.	CONTEXTO.....	6
4.	ALCANCE.....	7
5.	OBJETIVOS.....	7
	GENERAL.....	7
	ESPECÍFICOS.....	7
6.	GENERALIDADES.....	8
7.	MARCO ESTRATÉGICO LOTERIA DEL HUILA.....	9
	7.1 MISION.....	9
	7.2 VISION.....	9
	7.3 NUESTROS VALORES.....	9
	7.4 PRINCIPIOS ÉTICOS.....	10
8.	MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	11
	8.1 PRINCIPIOS BASE.....	11
9.	ACUERDOS SINDICATOS.....	Error! Bookmark not defined.
10.	MANUAL DE FUNCIONES Y OBLIGACIONES LABORALES.....	13
11.	DIAGNÓSTICO.....	13
	11.2 RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.....	13
12.	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	15
13.	ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	20
14.	COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	20
15.	ESTRATEGIA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO.....	21
16.	ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	22
17.	ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.....	22
18.	ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	22





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

19.	ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO.....	23
20.	ARTICULACION PLANEACIÓN 2022.....	23
21.	PLAN DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCNETIVOS.....	25
22.	BIENESTAR E INCENTIVOS.....	Error! Bookmark not defined.
23.	PLAN OPERATIVO DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	27
24.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	30





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del Artículo 15, de la Ley 909 de 2004, el cual define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Decreto 612 de 2018, “por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”. La Lotería del Huila en cumplimiento a la normatividad vigente y propendiendo por un desarrollo integral del servidor público que se consolide en una estrategia con un direccionamiento técnico, formuló el presente documento.

El Plan Estratégico de Talento Humano (en adelante, PETH) es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades.

Con la entrada en vigencia del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó la herramienta para el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Metodología del Plan Estratégico del Talento Humano, con el fin de garantizar el cumplimiento de los requerimientos de ley, unificar las características de los diferentes programas a realizar por parte de las entidades del Estado y generar mecanismos para hacer seguimiento al cumplimiento de los lineamientos establecidos.

Es así como se desarrollan, entre otros componentes, la información básica de la entidad y de los servidores públicos (Funcionarios públicos y Trabajadores oficiales), los diagnósticos que definen las principales necesidades del personal, los diferentes planes establecidos en la normativa vigente y los diferentes mecanismos para garantizar el cumplimiento y la mejora continua.

2. MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad Legal aplicable vigente y que está asociada al Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra:

NORMATIVIDAD	DESCRIPCION
Decreto 1567 del 05 de Agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
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.
Ley 1010 de 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros





GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7

	hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 de 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 23 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Resolución No. 212 de 2014	Por medio cual se modifica el manual de funciones de funcionarios públicos de la Lotería del Huila
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
El Decreto 1499 de 2017	Actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Decreto 612 de 2018	“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
Decreto 1299 de 2018	“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional”
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
MIPG	Manual Operativo
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

3. CONTEXTO

La iniciativa de implementarse la gestión estratégica del talento humano para el Estado colombiano empezó con la entrada en vigencia de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, donde se sentaron las bases para la creación de la Ley 909 de 2004, estableciéndose con ellas los principales lineamientos normativos para la gestión del empleo público y definiendo como punto de partida la formulación de los Planes Estratégicos del Talento Humano, buscan garantizar la conexión entre las diferentes acciones de gestión de las personas y la misión, visión, objetivos y metas que definen la estrategia organizacional.

En la actualidad el Talento Humano es considerado como el eje central de la operación de toda entidad pública, pues el Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG lo categoriza como el mayor valor de cualquier organización del Estado Colombiano; por tal motivo, la Lotería del Huila para su Talento Humano definió:

El Talento Humano para la Lotería del Huila es la razón por el cual se lucha todos los días para permanecer activos actualmente.

Para conseguir los resultados que respondan a estándares de eficiencia y calidad, se requiere servidores públicos (funcionarios públicos y trabajadores oficiales) se capaciten y se desarrollen sus competencias soportados en la integridad.

La formación, la capacitación y el bienestar son fundamentales para el cumplimiento de las metas institucionales.

Se debe valorar como una ventaja competitiva la inclusión y la diversidad de culturas, géneros, estilos, inteligencias, destrezas, habilidades, educación, y formas de ver el mundo que integran a la Lotería del Huila.

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.

La Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.

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.

La Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.

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





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

4. ALCANCE

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.

Aplica a la población de servidores públicos (funcionarios de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales) y extensivos a la población de colaboradores y terceros de la entidad.

5. OBJETIVOS

GENERAL

Contribuir al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos de la Lotería del Huila, 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.

ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la Entidad, previniendo enfermedades, accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Fortalecer y reforzar los aspectos relacionados con el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo al interior de la entidad.
- Mejorar los niveles de productividad y calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Lotería, a través de la formulación y ejecución de los planes de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

- 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.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional y las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el autocontrol, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

6. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que la entidad ejecute y haga seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el Talento Humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una Cultura Organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

7. MARCO ESTRATÉGICO LOTERIA DEL HUILA

Para la formulación y construcción del Plan tiene como base el plan estratégico de la entidad, el cual identifica las estrategias y acciones a desarrollar, permitiendo así proyectar una intervención pertinente que atienda las necesidades y expectativas del sector y la entidad.

7.1 MISION

Generar y transferir recursos Económicos al sector salud de los colombianos, mediante la explotación del monopolio rentístico de los juegos de suerte y azar a nivel Nacional, con nuestro producto Lotería del Huila, y el juego de apuestas Permanentes mediante el contrato de concesión del Chance en el Departamento del Huila.

7.2 VISION

En el 2025 LA EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA, seguirá siendo una empresa sólida, líder en el Mercado regional y Nacional, involucrada en los nuevos procesos tecnológicos, valorando el recurso humano y preservando el medio ambiente.

7.3 NUESTROS VALORES

Los Valores Éticos son cualidades que otorgamos a formas de ser y de actuar que las hace deseables como características nuestras y de los demás, puesto que posibilitan la construcción de una convivencia democrática, en el marco de los derechos humanos.

En este sentido, los valores de las interrelaciones, decisiones y prácticas de la EMPRESA LOTERIA DE LA HUILA, son:

SOLIDARIDAD: Nos sentimos comprometidos con el acontecer de La Lotería del Huila y asumimos que nuestras acciones afectan a los demás.

HONESTIDAD: Realizamos todas las labores con transparencia y rectitud.

EFICACIA: Capacidad de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado.

EFICIENCIA: Nuestros actos estarán encaminados a desarrollarse con calidad y valor, con el único objetivo que alcancemos nuestras metas y los clientes logren sus expectativas.

RESPECTO: Escuchamos, entendemos y valoramos al otro, buscando armonía en las relaciones interpersonales, laborales y comerciales.





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

LEALTAD: Actuamos coherentemente con los principios y valores propios y de La Lotería del Huila.

RESPONSABILIDAD: Obramos con seriedad, en consecuencia, con nuestros deberes y derechos como servidores públicos, acorde con nuestro compromiso con La Lotería del Huila.

COMPROMISO: Trabajamos de forma unificada tomando como propios los objetivos de nuestra Empresa La Lotería del Huila.

TOLERANCIA: Admitimos las ideas y opiniones distintas a las propias y las discutimos con respeto.

TRANSPARENCIA: Somos claros, damos a conocer todos los aspectos que crean valor en nuestra Empresa. No expresamos nada con ambigüedad, tenemos una actitud y metodología que permite controlar todos los aspectos de nuestra empresa Lotería del Huila para que ésta cumpla con su misión y visión, con la participación de todos los servidores Públicos.

7.4 PRINCIPIOS ÉTICOS

Permiten relacionarnos con los otros y con el mundo de una manera correcta. Los principios éticos que asumen y cumplen los funcionarios públicos y trabajadores oficiales, contratistas y partes interesadas, son:

PRIMERO LA VIDA: Cuidar y proteger la vida y la integridad del ser humano, con la promoción de los derechos humanos, la construcción de proyectos de vida, reconocer y valorar la riqueza cultural de nuestro país.

LA DIGNIDAD DEL SER: Reconocer, valorar y respetar a cada persona integralmente entendida y aceptada, desde un enfoque de igualdad y de diferencia. Es estar comprometido fraternalmente con los demás, ser responsable consigo mismo y con el entorno, asegurando la convivencia pacífica.

AUTONOMÍA CON RESPONSABILIDAD: Analizar, prever y asumir las consecuencias de nuestras decisiones y actos. Es cumplir con nuestros deberes y obligaciones laborales, conocer y ejercer nuestros derechos. Significa estar convencido de que el trabajo dignifica, realiza, fortalece y desarrolla nuestro ser.

INTEGRALIDAD. Obrar con rectitud, respeto, honestidad, responsabilidad, participación y justicia en todas nuestras obligaciones laborales y funciones establecidas.





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

8. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La estrategia de la Empresa de Lotería del Huila en relación al Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de la entidad como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de la entidad, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector, el bienestar de los ciudadanos.

8.1 PRINCIPIOS BASE

La gestión estratégica del talento humano en la Empresa Lotería del Huila se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

ORIENTACIÓN A RESULTADOS: La estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad.

ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL: la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.

EXCELENCIA Y CALIDAD: desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.

TOMA DE DECISIONES BASADA EN EVIDENCIA: cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.

APRENDIZAJE E INNOVACIÓN: el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de la Entidad.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que





GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA NIT. 800.244.699-7

cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de nuestro grupo de interés y/o de valor, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.



La estrategia de implementación de la política de PETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá a la entidad contar con un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

El plan estratégico del talento humano -PETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares:

- Evaluación de las hojas de vida, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- Las competencias y obligaciones laborales.
- El desarrollo y el crecimiento, 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.
- La productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
- La gestión del cambio, 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.
- La integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
- El diálogo y la concertación, 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.





GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA NIT. 800.244.699-7

9. ASOCIACION SINDICAL

La entidad cuenta con un (1) sindicato y seis convenciones de trabajadores vigentes, la cual se encuentra denunciada en el 2005, con los Sindicatos Sintraloteben (Sindicato Nacional de los trabajadores de las Loterías Beneficencias y Juegos de suerte y azar en Colombia, Subdirectiva seccional Huila), los acuerdos allí pactados se vienen cumpliendo por parte de la entidad de conformidad a lo dispuesto en ella.

10. MANUAL DE FUNCIONES Y OBLIGACIONES LABORALES

Actualmente, la Empresa de Lotería Huila cuenta con la Resolución No. 212 del 30 de septiembre de 2014, por la cual se Ajusta el Manual Especifico de Funciones y de Competencias para los cargos de la Planta de Personal de la Empresa de Lotería y Juego de Apuestas Permanentes del Departamento del Huila.

11. DIAGNÓSTICO

En la medición del MIPG del año 2020, realizada en la vigencia 2021, La Lotería del Huila recibió un puntaje de 97,0%, en la política de gestión estratégica del talento humano obtuvo 95,2% con una mejora con la calificación del año anterior.

11.2 RESULTADOS DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	95.2	95.2
D2: Direccionamiento y Planeación	97.2	98.2
D3: Gestión para Resultados	97.1	97.1
D4: Evaluación de Resultados	94.5	97.6
D5: Información y Comunicación	89.2	94.0
D6: Gestión del conocimiento	97.3	98.7
D7: Control Interno	92.0	92.0





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

De acuerdo a lo anterior y verificando la situación actual de la entidad frente al cumplimiento, la dimensión de Talento Humano en la Lotería del Huila ejecuta los siguientes aspectos:

- Se cuenta con mecanismos para identificar los empleos de la planta de personal (manual de funciones).
- Se cuenta con mecanismos para identificar a los servidores por su tipo de vinculación, nivel, código y grado (Manuales de funciones).
- Se cuenta con manuales de funciones donde se identifican los perfiles de todos los empleos de la planta de personal.
- Se cuentan con las convenciones colectivas sindicales.
- Plan anual de adquisiciones 2020.
- Se cuenta con el historial laboral de cada funcionario. (Relación De Historial Laboral).
- Se cuenta con una nómina dentro de la entidad.
- Existen unos valores organizacionales mas no existe un código de integridad, dichos valores solo se encuentran publicados en la página.
- Se realiza la rendición de cuentas anual de la empresa.

Conforme a lo anteriormente relacionado se observa que la calificación fue demasiado alta, la cual ajustada a la realidad no corresponde, toda vez que se evidencian algunas debilidades de la presente dimensión, por lo cual se enuncian documentos y acciones de mejoramiento las cuales se describen a continuación:

- No se cuenta con un Plan anual de vacantes.
- No se cuenta con un Plan institucional de capacitaciones.
- No se cuenta con un Plan estratégico de talento humano.
- No se cuenta con un Plan institucional de archivo PINAR.
- No se cuenta con mecanismos para identificar la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género.
- No se identifican los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles.
- No se evidencia mecanismos del procedimiento de empalme.
- No se evidencia un Normograma institucional.
- No se cuenta con un usuario del SIGEP, por lo tanto, no se encuentran cargadas las hojas de vida de los funcionarios a dicha plataforma.
- No se cuenta con una Matriz GETH.
- No se cuenta con rutas de creación de Valor.
- No se cuenta con una caracterización del talento humano.
- No se cuenta con una medición de clima organizacional
- No se cuenta con una encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE).
- No se cuenta con unos riesgos del proceso de Talento Humano





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

- No se cuenta con un programa de inducción y reinducción.
- No se cuenta con registros de capacitaciones inducciones o reinducciones.
- No se han analizado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano.
- No se cuenta con un plan de capacitaciones sobre gobernanza de paz, gestión del conocimiento y creación de valor público.
- No se cuenta con un programa de bilingüismo.
- No se realiza la Preparación al pre pensionado para el retiro del servicio.
- No se cuenta con un programa de entorno laboral saludable en la entidad.
- La entidad no conoce la estrategia Salas Amigas de La Familia Lactante del Entorno Laboral.
- No se ha implementado el programa de Estado Joven en la entidad.
- No se cuenta con un programa de Teletrabajo
- La entidad no ha conformado la Comisión de Personal
- No se cuenta con un código de integridad
- La entidad no cuenta con una ruta de atención de casos de acoso laboral o sexual.
- No se cuenta con estadísticas de retiro ni se les realiza entrevistas.
- La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida.

De acuerdo al diagnóstico realizado en la Entidad frente al cumplimiento en la Dimensión de Talento Humano, se plantea una estrategia que permita abordar, realizar, trabajar e implementar los diferentes aspectos que deben hacer parte integral de la dimensión.

12. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la Empresa Lotería del Huila, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

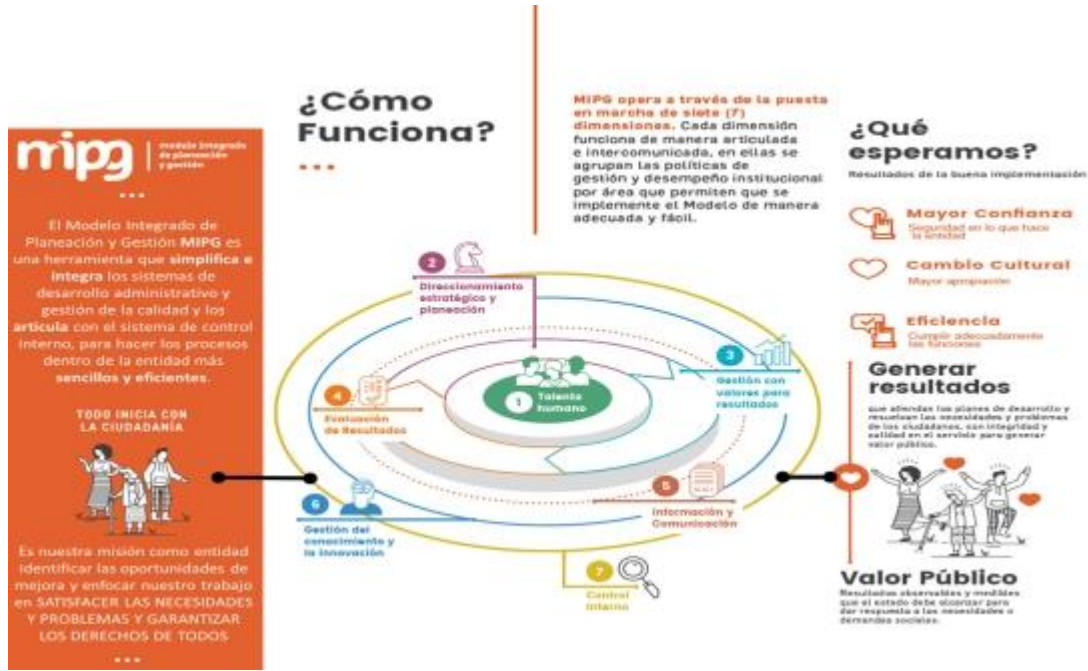
Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en la Empresa de Lotería del Huila, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:





GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7



Por consiguiente, las acciones se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Ciclo de vida	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
Ruta de la	Entorno físico	Dar continuidad a la implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	D2	Planeación Desarrollo	SGSST	Servidores y contratistas
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	D2	Desarrollo	SGSST	
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la Lotería del Huila.	D2	Planeación Desarrollo	SGSST	
		Ejecutar acciones de apoyo para la Preservación del medio ambiente.	D2	Desarrollo	SGSST	
		Realizar un proyecto de modernización institucional de la entidad con el análisis de las	D2	Planeación Desarrollo	GETH	Servidores





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

felicidad La felicidad nos hace productivos	Equilibrio de vida	vacantes existentes según los requerimientos o necesidades de la entidad y su situación económica y financiera para tal fin, ya que por ser entidad industrial y comercial de estado no tenemos cargos de carrera administrativa en la actualidad.				
	Incentivos	Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	D2,D3	Planeación Desarrollo	GETH	Servidores
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad y realización del curso de integridad y anticorrupción DAFP	D3, D5, D6	Desarrollo	GETH	
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el Plan Institucional de Capacitaciones 2022.	D2	Desarrollo		Servidores
Ruta del crecimiento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación.	D2,D4	Planeación	GETH	Servidores
		Implementar una herramienta de seguimiento al Desempeño de los trabajadores oficiales	D2,D4	Desarrollo	GETH	
	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad y desarrollar propuesta para actualización o nueva estrategia de inducción.	D2	Planeación	PICBI	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	D2	Planeación	PICBI	
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional e incluirlas en el PIC.	D2,D3	Planeación Desarrollo	PICBI	





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

Ruta del crecimiento	Liderazgo en valores	<p>Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público, día de la familia y cumpleaños.</p> <p>Convención colectiva de trabajo 2016-2018. Artículo 17- Celebraciones</p> <p>A partir del 2016 la Empresa Loteria del Huila se compromete a continuar celebrando anualmente las siguientes actividades lúdicas:</p> <p>. La fiesta de navidad para los trabajadores e hijos de los mismos hasta los 12 años.- Por lo menos una actividad anual de integración y sano esparcimiento, dentro o fuera de la ciudad para los trabajadores y su familia (Hijos, cónyuge, compañero o compañera permanente.)—</p> <p>PARAGRAFO: La Programación y organización de estas actividades estarán a cargo de la Gerencia de la Entidad y tres (3) representantes del Sindicato.</p> <p>Convención colectiva de trabajo 2009-2010. Artículo 6°- CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR</p> <p>. La Empresa concederá permiso remunerado a cada uno de los trabajadores Sindicalizados, por el día de sus cumpleaños, por resolución emanada por Gerencia o de quien haga sus veces.</p> <p>Convención colectiva de trabajo 2019-2020 Artículo 6- Vigencia de las convenciones anteriores. Las partes dejan expresa constancia que los acuerdos no modificadas de las anteriores colectivas de trabajo, continuaran vigentes.</p>	D2	Desarrollo	PICBI	Servidores y contratistas
----------------------	----------------------	---	----	------------	-------	---------------------------

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Ciclo de vida	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Fomentar en los servidores públicos en temáticas relacionadas con valores, compromisos, responsabilidad, equidad relacionados en el código de Integridad de La entidad.	D1, D3	Desarrollo	PICBI	Servidores
		Generar conjuntamente con la Caja de Compensación y la ARL, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o en finalización de la planta temporal.	D2	Desarrollo	GETH	Servidores
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los subgerentes o Directivos	D2	Desarrollo	GETH	





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

Gerente Administrativo		públicos mediante los acuerdos de gestión.				
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, Contratación Pública, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno digital, Participación ciudadana, Servicio al Ciudadano, Derecho de acceso a la información entre otros.	D2	Desarrollo	PICBI	Servidores
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Lotería del Huila, como estrategia de transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados	D2,D6	Desarrollo	GETH-Retiro	Servidores
Ruta del servicio del servicio	Cultura basada en el servicio	La entidad no está obligada a rendición de cuentas, pero realiza esta actividad cuando la asamblea departamental, la gobernación del departamento y entes de control lo solicitan	D2, D5, D7	Desarrollo	GETH	Servidores y contratistas
Al servicio de los ciudadanos						
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	Desarrollo	GE GETH	Servidores
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad. (Estudio de Modernización Entidad)	D2, D3,D7	Desarrollo	GETH	Servidores y contratistas
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento. (SIGEP).	D1,D2	Planeación		
		Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	D2	Desarrollo	SIGEP	
Ruta de información Conociendo talento	Atendiendo la personas a través del uso de los datos	Plan de desarrollo y modernización de las Tics de la entidad que permita administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la Nómina.	D1,D2,D3	Planeación Desarrollo	GETH	





GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA NIT. 800.244.699-7

13. ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Empresa Lotería del Huila. Estas estrategias se definen a continuación:

14. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

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

Table with 3 columns: COMPONENTE, OBJETO, ACTIVIDADES. Rows include Plan Institucional de Capacitation, Plan de Bienestar, Plan de incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medición del Clima Organizacional, and Evaluación del desempeño laboral.





GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7

		Trabajadores.
Selección y Vinculación de Personal	Contar con un personal idóneo y competente para desempeñarse efectivamente dentro de la Institución	Realizar la selección de conformidad a la normatividad vigente interna y externa para la provisión de cargos, que de acuerdo con las necesidades Identificadas.
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.	Realizar análisis a la solicitud de desvinculación justificada mediante documentos que lo soportan y elaborar un plan de acción para suplir dicha vacante.
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. (Modernización Institucional)
Política de Integridad	Desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización del Código de Integridad, con miras a garantizar un comportamiento prueba de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines de la Lotería.	Ejecutar las actividades incluidas en el Plan de capacitación y las implementadas por la gerencia.

15. ESTRATEGIA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO.

De acuerdo al nuevo código disciplinario ley 1952 de 2019, La entidad fortalecerá la función disciplinaria, con el fin de salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, el sujeto disciplinable ejercerá los derechos, cumplirá los deberes, respetará las prohibiciones y acatará el régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en las leyes.

De conformidad a las disposiciones legales se fortalecerá e implementará y garantizará el cumplimiento de los principios y fines del estado, tanto preventivo como sancionatorio en primera instancia, a los servidores públicos mediante las siguientes acciones:

Soportar la investigación disciplinaria de acuerdo a su alcance, la documentación soporte (procesos y/o procedimientos, normatividades, registros o formatos requeridos y utilizados, e indicadores de gestión establecidos y manejados) y las necesidades y/o requerimientos de la misma, haciendo uso de una lista de verificación, estableciendo a su vez qué elementos de soporte validarán sus hallazgos y apreciaciones.





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

Realizar las investigaciones programadas con la oportunidad y profesionalismo requerido, de acuerdo a la metodología y técnicas utilizadas por la oficina de control interno disciplinario.

Soportar las apreciaciones de la investigación internas disciplinarias, con la evidencia objetiva del cumplimiento de las especificaciones, consignadas en la documentación soporte de la realización de la misma.

16. ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La estrategia se enfoca en continuar fortaleciendo la información consolidada en los procedimientos de la Gerencia, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

17. ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia:

Se realizó y continuará con la foliación y organización de las historias laborales u hojas de vida de los funcionarios públicos.

Los documentos en los expedientes de historias laborales reposan bajo la custodia del archivo del área de Talento Humano de La Empresa Lotería del Huila y para solicitudes de cualquier índole y/o situaciones administrativas requieran autorización del responsable del manejo y custodia de los archivos de la misma.

18. ESTRATEGIA DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la Lotería que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de la Entidad contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, para generar bienestar en los servidores públicos de la entidad, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

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.





GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA NIT. 800.244.699-7

HORARIO FLEXIBLE: Se establecen horarios laborales para los servidores de la Empresa Lotería del Huila de conformidad con la normatividad vigente y acuerdos laborales.

ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO.

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. 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, la cual se realizará una alianza con la respectiva caja de compensación familiar, quien mediante una formación a la medida se encargará de dicho proceso.

19. ARTICULACION PLANEACIÓN 2022

La matriz que se muestra a continuación, consolida el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio de planeación, que concentra los productos, los hitos y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas de Empresa Lotería del Huila.

PLAN DE ACCIÓN TALENTO HUMANO ANUAL 2022

Table with 11 columns: Producto, ACTIVIDAD PLAN ACCION, ACCIONES (COMO LO VOY A HACER), META (QUE VOY A LOGRAR), FECHA DE INICIO (DD, MM, AÑO), FECHA A TERMINACION (DD, MM, AÑO), and INDICADOR. It details four action items for climate evaluation, training, safety, and corporate values.





GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7

		sensibilizaciones en valores institucionales dentro de los procesos de capacitación y plan de capacitaciones								4. # de actividades realizadas
		5 Realizar jornadas de inducción y re inducción a los funcionarios de la Lotería en sus competencias específicas.		2	02	2022	31	12	2022	5. Lista de asistencia a las capacitaciones
1. Informe.	Establecer mecanismos de medición que permitan identificar oportunidades de mejora en conocimientos e innovación frente al trabajo en equipo, la comunicación y el clima laboral.	6.Fortalecimiento de la política de control interno disciplinario de la entidad		2	02	2022	31	12	2022	1. Socialización de la política de control interno con los trabajadores.

1. Informe.			Modernización Institucional	2	02	2022	31	12	2022	
2. Gestión	1. Implementar actividades Administrativas que permitan mejorar el aprovechamiento y optimización de los recursos financieros, económicos y humanos de la Lotería.	1. Elaborar y ejecutar el programa de modernización institucional, desarrollo tecnológico de los sistemas de información de la Lotería.	- Revisión y ajuste de cargas laborales. - Modernización de bienes inmuebles. Mejoramiento de la plataforma tecnológica y equipos. Implementación Sistema de Gestión Documental.							1. Ejecución del programa de modernización institucional
		2. Elaborar e implementar un plan integral de Administración de los inmuebles de propiedad de la lotería.	Elaborar y ejecutar el Plan de administración de los inmuebles (bienes productivos - improductivos)	2	02	2022	31	12	2022	2. # de Planes elaborados y ejecutados
1. Informe.	3. Modernización y desarrollo tecnológicos -Gobierno digital	Desarrollar la herramienta para la construcción de PETI diseñada por el MINTIC.	1. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información. 2. Mejoramiento de la plataforma tecnológica y equipos	2	02	2022	31	12	2022	Documento PETI
2. Gestión.		Implementar las mejoras necesarias para garantizar una infraestructura de TI acorde a las necesidades de								







GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7

		la entidad.							
		Desarrollar ejercicio de arquitectura de TI basados en las guías diseñadas por el MINTIC.							

1. PLAN DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS

		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL 2022		
NO. ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	FECHA	
AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES				
Recreativos, vacacionales, celebraciones				
1	Celebración	Celebrar el día de la mujer, del hombre y cumpleaños a los funcionarios de la entidad.	Primer y segundo semestre	
2	Cierre de año	Actividad de cierre de año con todo el personal de la entidad acompañada de una capacitación lúdica y de conexión emocional en habilidades blandas del ser, garantizando el espacio de esparcimiento y compartir para los funcionarios.	Diciembre 2022	
Capacitaciones, Seminarios, Talleres y/o Diplomados				
3	Aprendizaje	Capacitaciones, Seminarios, Talleres y/o Diplomados para los funcionarios que lo requieran, en relación a la actualización normativa en los procesos financieros, comerciales, talento humano prevención de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo, entre otros.	Primer y segundo semestre	
Culturales y artísticos				
4	Evento Cultural Sampedrina	En el mes de junio aprovechando la tradición Huilense de las fiestas de san Pedro, participar del evento folclórico que organiza la gobernación del huila y muestra gastronómica	Junio 2022	
Promoción y prevención de salud				
5	Prevención de emergencias	Capacitación en la prevención de emergencias acompañado de un simulacro de evacuación, se hace la gestión en la Arl Positiva.	Primer y segundo semestre	
6	SG-SST	Gestionar la realización de exámenes periódicos al personal de planta, batería de riesgo psicosocial y estudio de iluminación por puesto de trabajo, capacitación en ergonomía y pausas activas, control social, inducción al sg-sst	Primer y segundo semestre	
Incentivos				
7	Renovación de lentes	Continuar con la renovación de lentes que la entidad otorga a los funcionarios que forman parte del sindicato	Primer y segundo semestre	
8	Reconocimientos	Reconocimientos a la labor meritoria en agradecimiento, por el tiempo laborado para la entidad, a los funcionarios que durante la vigencia se desvinculen de la empresa.	Primer y segundo semestre	
9	Acompañamiento Y Presencia Institucional	Realizar acompañamiento y presencia institucional en momentos de condolencia para los funcionarios públicos del equipo de la Lotería del Huila.	Primer y segundo semestre	





GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7

Plan de capacitaciones:

TEMA	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Inducción al SG-SST												
Capacitación prevención de emergencias con simulacro de evacuación.												
Capacitación en riesgo psicosocial												
Capacitación, seminarios, talleres y/o diplomados en cuanto a relación a la actualización normativa, en los procesos financieros, comerciales, talento humano, prevención de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo, entre otros.												
Capacitación lúdica y de conexión emocional en habilidades blandas del ser												





GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7

2. PLAN OPERATIVO DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO

ITEM	CICLO PHVA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	EVIDENCIA	INDICADOR	RESPONSABLE	FUENTE DE FINANCIACIÓN
1	PLANEAR	Evaluación del Grado de Desarrollo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Evaluación del estado de implementación del SGSST.	Acta de Reunión	# de evaluaciones realizadas	Contratista SST - Gestor de la ARL	Recursos Propios
2	PLANEAR	Definir y asignar un presupuesto que permita el desarrollo del SG-SST, revisado y aprobado por Gerencia.	Apropiación presupuestal para el desarrollo de actividades SGSST.	Rubro presupuestal definido y aprobado.	Presupuesto aprobado vigencia	Gerente Financiera	Recursos Propios
3	PLANEAR	Diseño y definición del plan de capacitación anual para la prevención e intervención de los Riesgos.	Documento plan de capacitación de los servidores públicos en temas de prevenciones intervención en eventos o siniestros.	Acta de Reunión y documento del Plan de capacitación para el SG SST.	No. De actas de reuniones realizadas	Gestor de la ARL	Recursos Propios
4	HACER	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo – PSST.	Desarrollo de las actividades para la implementación y cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el decreto 1111 de 2017.	Acta de Reunión y documento del Plan de capacitación para el SG SST y Plan de acción.	No. De actas de reuniones realizadas	Contratista SST	Recursos Propios
5	HACER	Generar actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los servidores públicos.	Revisión y actualización del programas de PVE.	Lista de asistencia	No. De actividades realizadas de prevención de enfermedades epidemiológica	Contratista SST	Recursos Propios
6	HACER	Realizar reuniones mensuales y gestionar todas las sugerencias.	Reunión Mensual Comité Paritario de Seguridad y Salud en	Acta de Reunión	(No. de reuniones ejecutadas/No.	Contratista SST	Recursos Propios





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

		requerimientos que lleguen al comité en materia de SST.	el Trabajo.		Reuniones programadas)* 100		
7	HACER	Garantizar la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos asociados a las actividades de tal manera que permita priorizar y determinar controles..	Revisión y actualización del procedimiento de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	Acta de Reunión	No. Acta de Reunión	Contratista SST	Recursos Propios
8	HACER	Gestión e Implementación del Formato Matriz Legal y Actualización.	Revisión y actualización de la matriz identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	Acta de Reunión	No. Acta de Reunión	Contratista SST	Recursos Propios
9	HACER	Identificar, evaluar y controlar los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y bienestar de los servidores públicos.	Inspecciones de Seguridad	Informe de inspección	No. Informes con sus resultados	Contratista SST	Recursos Propios
10	HACER	Reuniones Periódicas con Brigadas de Emergencias. Apoyar actividades relacionadas con el Plan de Emergencia, y simulacros.	Capacitación Brigada de Emergencia	Lista de asistencia	No. De reuniones realizadas	Contratista SST	Recursos Propios
11	HACER	Mantenimiento y recarga de extintores.	Programa de mantenimiento de equipos de prevención	Contrato	(No. De extintores revisados/No. Extintores totales de la entidad)(*100	Área de Talento Humano	Recursos Propios
12	HACER	Programa de inducción y re inducción en SST.	Ejecutar el programa de inducción y re inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo SST.	Lista de asistencia	(No. De re-inducciones ejecutadas/No. Re-inducciones programadas)* 100	Contratista SST	Recursos Propios





GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7

13	HACER	Recoger, analizar e interpretar información acerca del comportamiento de las enfermedades osteomusculares de origen laboral y su impacto sobre la calidad de vida de los trabajadores y la productividad, para generar estrategias orientadas a la prevención de la enfermedad y promoción de estilos de vida saludables.	Capacitación Folleto Ergonomía en el Puesto de Trabajo.	Lista de asistencia	(No. De actividades ejecutadas/ No. Actividades programadas)* 100	Gestor de la ARL	Recursos Propios
14	HACER	Desarrollar las actividades programadas en el plan de emergencias.	Actualización Plan de Emergencias Capacitación en Prevención y Atención de Emergencias Simulacro de evacuación general.	Lista de asistencia	(No. De actividades ejecutadas/No. De actividades programadas)* 100	Contratista SST Gestor de la ARL	Recursos Propios
15	HACER	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo Copasst como equipo líder para el seguimiento de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.	Capacitación sobre responsabilidades y funciones del Copasst (Trabajo en Equipo).	Lista de asistencia	(No. de reuniones programadas en el año)*100	Contratista SST Gestor de la ARL	Recursos Propios
16	HACER	Identificar, evaluar y controlar los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los colaboradores.	Inspección de Señalización	Informe de inspección	(No. De inspecciones realizadas/No. De inspecciones programadas)* 100	Contratista SST Gestor de la ARL	Recursos Propios

	HACER		Día de la seguridad y salud en el trabajo.	Programa y cronograma de	Programa y ejecución de la	Contratista SST	Recursos Propios
--	-------	--	--	--------------------------	----------------------------	-----------------	------------------





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

17		Realización de exámenes médicos periódicos anuales.		actividades	semana de la seguridad y salud en el trabajo	Gestor de la ARL	
18	VERIFICAR	Desarrollar un instrumento que permita la medición de indicadores de morbilidad sentida y ausentismo.	Inspecciones Locativas	Informe de inspección	Indicadores de medición	Gestor de la ARL	Recursos Propios
19	VERIFICAR	Inspección y dotación de Botiquines de acuerdo con la normatividad vigente.	Inspección de botiquines	Informe de inspección	No. De informes realizadas con los resultados de las inspecciones realizadas	Contratista SST	Recursos Propios
20	VERIFICAR	Realizar el cumplimiento del plan de trabajo, establecido por el área.	Seguimiento al plan de trabajo de las áreas	Avance de cumplimiento	Indicadores de medición	Contratista SST	Recursos Propios
21	VERIFICAR	Investigar los accidentes de trabajo e incidentes.	Verificar el cumplimiento de los planes de acción, programas y actividades propuestas en el cronograma del SG-SST.	Informes de investigación realizadas	(No. De accidentes de trabajo investigados/No. Accidentes de trabajo registrados)*100	Contratista SST	Recursos Propios
22	ACTUAR	Ajuste al programa de SGSST.	Replanteamiento del plan SGSST	Nuevo Plan SGSST	Programa ajustado	Contratista SST	Recursos Propios
23	ACTUAR	Verificar e informar el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.	Elaboración de informe para la Revisión por la Gerencia.	Informe o evaluación	Informes periódicos a la Gerencia	Contratista SST	Recursos Propios

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del plan se realizará con mecanismos de seguimiento que evidencien el cumplimiento de cada una de las etapas y el impacto generado en las rutas de valor que se encuentren con baja calificación, o aquellos componentes de las rutas que se





GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

propongan mantener con una calificación de nivel de consolidación en la política de Talento Humano.

Otro instrumento de medición que se propone usar para determinar de manera frecuente los avances y aplicar acciones correctivas o que conlleven a la obtención de un excelente resultado es la denominada autoevaluación, establecida en la Matriz Estratégica del Talento Humano, la cual permite realizar una medición de los avances en la gestión e implementación del Estrategia de Talento Humano.

Los resultados de la evaluación conforme lo determinado por el Departamento Administrativo de la Función Pública son directamente proporcionales a los obtenidos por la evaluación el FURAG, por lo que se puede concluir que una buena autoevaluación nos llevará como entidad a emitir alertas preventivas que repercutan en mejores resultados de la medición de la gestión del Talento Humano.

Finalmente, como herramienta se cuenta con un Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG, en el que se mide y evalúa el avance en la dimensión de Talento Humano el avance de su implementación con los factores de calidad e idoneidad para la obtención de resultados.

