

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL
ESTADO LOTERIA DEL TOLIMA.**

**IBAGUÉ – TOLIMA
2025**

CONTENIDO

INTRODUCCION	3
NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE	3
OBJETIVO	6
Objetivos Específicos.....	6
ALCANCE	7
FUNCIONES Y DEBERES.....	7
POLÍTICA DE CALIDAD.....	8
Objetivos de Calidad	8
ESTRUCTURA ORGANICA	8
MARCO CONCEPTUAL	9
METODOLGÍA DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO – GETH	9
TABLA. 1 - PLANTA DE PERSONAL	11
TABLA.2 % DISTRIBUCION POR GENERO.....	11
TABLA. 3 %NIVEL EDUCATIVO.....	12
TABLA. 4 % DE EDAD	13
TABLA. 5 PLAN DE CAPACITACION 2025	14
TABLA. 6 PLAN DE CAPACITACION 2025	15
DIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA.....	16

INTRODUCCIÓN

La Lotería del Tolima, como empresa industrial y comercial del Estado, elaboró un plan estratégico de talento humano que identifica las necesidades de la entidad para el próximo año y establece los procesos necesarios para satisfacerlas. Este plan permite definir una serie de acciones concretas y medibles dentro de un marco temporal, orientadas al cumplimiento de los objetivos y metas propuestas, en concordancia con las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) el cual exige la alineación de las prácticas de talento humano con los propósitos y objetivos esenciales de cada entidad.

Con este enfoque, la Lotería del Tolima organiza sus recursos para mejorar el desempeño individual, incrementar la productividad institucional y fortalecer su competitividad en el sector de las loterías a nivel nacional.

El plan estratégico constituye una herramienta integral que facilita la planificación, ejecución y monitoreo del desarrollo del talento humano de la entidad. Este desarrollo se sustenta en programas de capacitación, bienestar social, y seguridad y salud en el trabajo, los cuales deben ejecutarse de manera continua. Estos procesos tienen como objetivo proporcionar conocimientos, desarrollar competencias, y fomentar un ambiente laboral que estimule la creatividad, fortalezca la identidad y promueva la participación activa de los funcionarios

NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE.

A continuación, relacionamos el marco normativo que fundamenta la implementación de las estrategias y las actividades que se deben ejecutaren desarrollo del Talento Humano.

NORMAS SOBRE TALENTO HUMANO		
NORMA	Objeto de la Norma	Aplicabilidad
Constitución Política Art 23.	Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.	Proceso de Gestión Humana.

Constitución Política	Art. 54 Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.	Proceso de Gestión Humana
Ley 50 de 1950	Por medio del cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones	Proceso de Gestión Humana
Ley 4ª. del 18 de mayo de 1992	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política	Proceso de Gestión Humana.
Ley 100 de 1993	Por el cual se crea el sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones	Proceso de Gestión Humana
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa	Proceso de Gestión Humana
Ley 643 de 2001	Por el cual se fija el régimen propio del Monopolio rentístico de juegos de suerte y azar	Proceso de Gestión Humana
Ley 712 de 2001	Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo. Ministerio de Salud	Proceso de Gestión Humana
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario	Proceso de Gestión Humana

	derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Proceso de Gestión Humana
Ley 1064 de 2006	Por medio de la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal...	Proceso de Gestión Humana
DECRETOS		
Decreto No. 2127 de 1945, compilado en el Decreto 1083 de 2015	Por el cual se reglamenta la Ley 6a. de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general.	Proceso de Gestión Humana
Decreto No. 1045 de 1978	Por medio del cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales del Sector Nacional.	Proceso de Gestión Humana
Decreto No. 1703 de 2002	Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad social en salud.	Proceso de Gestión Humana
Decreto No. 1072 de 2015	Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición	Proceso de Gestión Humana
Decreto No. 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario de la Función Pública	Proceso de Gestión Humana
Decreto No. 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión - MIPG.	Proceso de Gestión Humana

Decreto No. 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Proceso de Gestión Humana
Decreto No.4904 de 2009	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.	Proceso de Gestión Humana
Decreto Ley No. 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Proceso de Gestión Humana
Resolución No.390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y capacitaciones.	Proceso de Gestión Humana

OBJETIVO

Establecer el Plan Estratégico de Talento Humano de la Lotería del Tolima, como empresa industrial y comercial del Estado, es fundamentarse en los planes y programas diseñados por la entidad para beneficiar a sus empleados públicos y trabajadores oficiales. Este plan busca garantizar una formación integral y óptima de los funcionarios en todos los ámbitos contemplados, promoviendo su desarrollo profesional y personal. Como resultado, se pretende asegurar un servicio de calidad, eficiente y oportuno que responda a las necesidades de la entidad y de sus usuarios.

Objetivos específicos

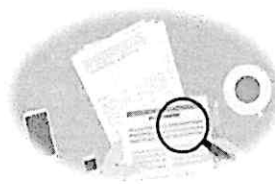
- Fortalecer las competencias de los funcionarios de la empresa mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, diseñados con base en diagnósticos previos que identifiquen necesidades específicas, con el propósito de optimizar su desempeño laboral.
- Diseñar e implementar estrategias para gestionar los riesgos laborales, incluyendo su anticipación, identificación, evaluación y control, a fin de garantizar la seguridad y la salud en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos.
- Promover la generación de productos y servicios confiables y efectivos,

orientados a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y a incrementar la productividad institucional.

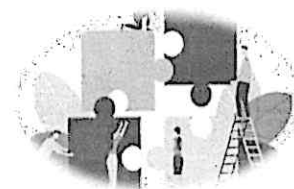
- Establecer actividades específicas relacionadas con la planeación, selección, desarrollo y retiro del personal, asegurando la correcta implementación del modelo de gestión adoptado.
- fomentar el reconocimiento al buen desempeño laboral mediante premios e incentivos dirigidos a equipos de trabajo y empleados destacados, contribuyendo así a la creación de un ambiente laboral positivo y un clima organizacional favorable.



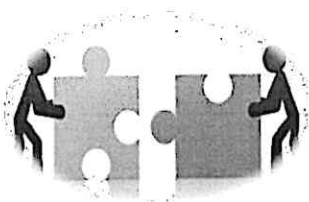
1. Fortalecer el liderazgo del Talento Humano



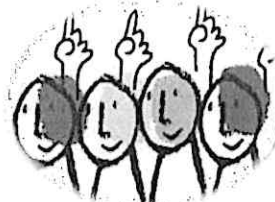
2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación



3. Desarrollar una Cultura Organizacional Sólida



4. Promover la Coordinación institucional



5. Fortalecer y promover la efectiva participación ciudadana

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano, aplica a todos los funcionarios de la empresa industrial y comercial del estado Lotería del Tolima.

FUNCIONES Y DEBERES

Son funciones de la Lotería del Tolima:

- Administrar la Lotería del Tolima, las loterías en las cuales participe como asociada, el juego de apuestas permanentes y demás juegos de suerte y azar autorizados por la Ley.
- Administrar todo los bienes y rentas que constituyan su patrimonio.

- Aplicar el producto de sus actividades a los fines específicamente establecidos por la Constitución y la Ley.
- Celebrar contratos o convenios con otras personas naturaleza o jurídicas, públicas o privadas, tendiente a la realización de su objeto.
- Recaudar los impuestos provenientes de la explotación de la lotería foránea y transferirlo conforme a la Ley.
- Asociarse con otras entidades públicas o privadas para el cumplimiento de su objeto social o la administración de sus bienes.

POLÍTICA DE CALIDAD.

La LOTERÍA DEL TOLIMA E.I.C.E., está comprometida en satisfacer las necesidades y requisitos de sus clientes, en la operación y control efectivo de los juegos de suerte y azar; con la participación del recurso humano competente que garantice el manejo de la información y los recursos financieros, utilizando logística y tecnología adecuada en la búsqueda del mejoramiento continuo del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, cumpliendo con la normatividad legal vigente.

Objetivos de Calidad

- Satisfacer las necesidades y requisitos de los clientes.
- Incrementar las transferencias de recursos al sector salud.
- Lograr un crecimiento mutuo con los distribuidores.
- Aumentar la efectividad de los procesos.

ESTRUCTURA ORGANICA



FUENTE: PÁGINA WEB OFICIAL LOTERIA DEL TOLIMA.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en su versión actualizada se define como 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.

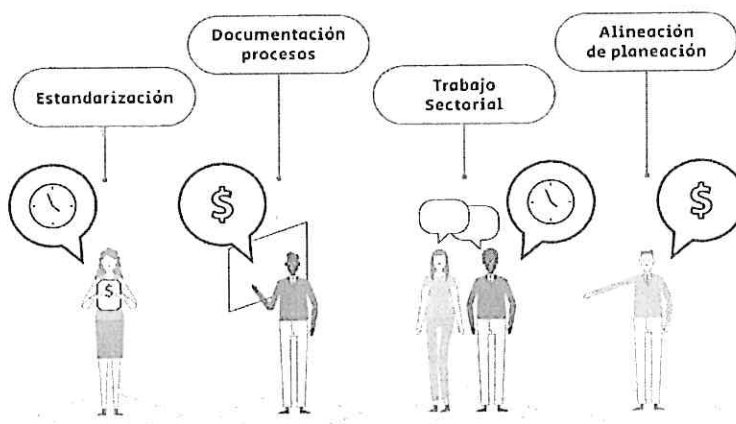


Figura 1. Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG
Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017.

La gestión del talento humano comprende un conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos establecidos por la entidad, con el objetivo de orientar y definir las acciones de las personas que la integran. Esta gestión busca maximizar su contribución a la estrategia institucional, al logro de metas estratégicas y resultados esperados, promoviendo al mismo tiempo una mejora en la calidad de vida laboral. Además, se enfoca en alinear el desempeño individual con la planeación institucional, considerando las responsabilidades asociadas a cada cargo y las relaciones laborales que surgen en el ámbito administrativo.

METODOLGÍA DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO - GETH.

La metodología utilizada la extraemos de los Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación del documento "GUÍA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO – GETH" en donde el Departamento Administrativo de la Función Pública entrega a todas las entidades para su implementación.

APUÉSTELE A SUS SUEÑOS

Siguiendo los lineamientos iniciales del modelo MIPG, es necesario enfocar todos los procesos bajo un concepto de mejoramiento continuo el cual es relacionado mediante la siguiente gráfica

ACTUAR

- ¿Cómo mejorar la próxima vez?

PLANIFICAR

- ¿Qué hacer?
- ¿Cómo hacerlo?
- ¿Cuándo hacerlo?

VERIFICAR

- ¿Las cosas pasaron SEGÚN lo planeado?

HACER

- Ejecutar lo Planeado.



Figura 2: PHVA Procedimiento lógico y por etapas para la mejora continua.
Fuente: Pagina Web <https://safetya.co/phva-procedimiento-logico-y-por-etapas/>.

Siguiendo los lineamientos del ciclo PHVA y bajo la supervisión de líder de proceso de talento humano, será posible ligar al proceso la mejora continua, la cual es requerida para establecer un plan de calidad y eficiente.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, como se observará más adelante.

Actualmente la empresa cuenta con trece (13) funcionarios: Dos (2) de libre nombramiento y remoción, uno (1) de periodo fijo y nueve (10) trabajadores oficiales vinculados por contrato a término fijo

APUÉSTELE A SUS SUEÑOS



**TABLA 1
PLANTA DE PERSONAL**

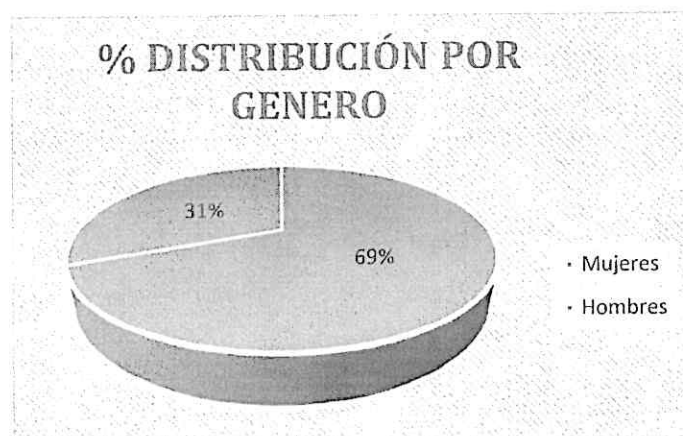
DEPENDENCIA	CARGO	TIPO DE VINCULACION
GERENCIA	GERENTE GENERAL	L.N. REMOCION
GERENCIA	AUX. ADMINISTRATIVO DE GERENCIA	TRAB - OFICIAL
CONTROL INTERNO	JEFE DE CONTROL INTERNO	NOMBRAMIENTO – PERIODO FIJO
UNIDAD ADMINISTRATIVA	SECRETARIA GENERAL Y JURIDICA	L.N. REMOCION
UNIDAD ADMINISTRATIVA	AUX. ADMINISTRATIVO NOMINA Y ALMACEN	TRAB – OFICIAL
UNIDAD ADMINISTRATIVA	TECNICO EN SISTEMAS	TRAB – OFICIAL
UNIDAD FINANCIERA	PROFESIONAL ESP. UNIDAD FINANCIERA	TRAB. OFICIAL
UNIDAD FINANCIERA	AUX. ADMINISTRATIVO CONTABILIDAD Y PRESUPUESTO	TRAB. OFICIAL
UNIDAD FINANCIERA	AUX. ADMINISTRATIVO DE TESORERIA	TRAB – OFICIAL
UNIDAD OPERATIVA Y COMERCIAL	PROF. ESP UNIDAD OPERATIVA Y COMERCIAL	TRAB- OFICIAL
UNIDAD OPERATIVA Y COMERCIAL	AUX. ADMINISTRATIVO DEVOLUCIONES	TRAB - OFICIAL
UNIDAD OPERATIVA Y COMERCIAL	AUX. ADMINISTRATIVO DE PREMIOS	TRAB – OFICIAL
UNIDAD OPERATIVA Y COMERCIAL	PROF. PROFESIONAL UNIDAD OPERATIVA Y COMERCIAL	TRAB- OFICIAL
GERENCIA	CONDUCTOR	VACANTE
UNIDAD ADMINISTRATIVA	AUX. SERVICIOS GENERALES	VACANTE

Se inicia con la distribución por Género, de la siguiente manera:

TABLA 2

% DISTRIBUCIÓN POR GENERO

MUJERES	9	69%
HOMBRES	4	31%
TOTAL	13	100%



APUÉSTELE A SUS SUEÑOS

TABLA. 3



DISTRIBUCION POR ESCOLARIDAD.

ESCOLARIDAD	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
BACHILLERATO	1	7,14 %
TECNICO	2	14,29%
TECNOLOGO	2	14,29%
PROFESIONAL	4	28,57%
ESPECIALIZACION	5	35,71%

DISTRIBUCION SEGUN NIVEL ACADEMICO

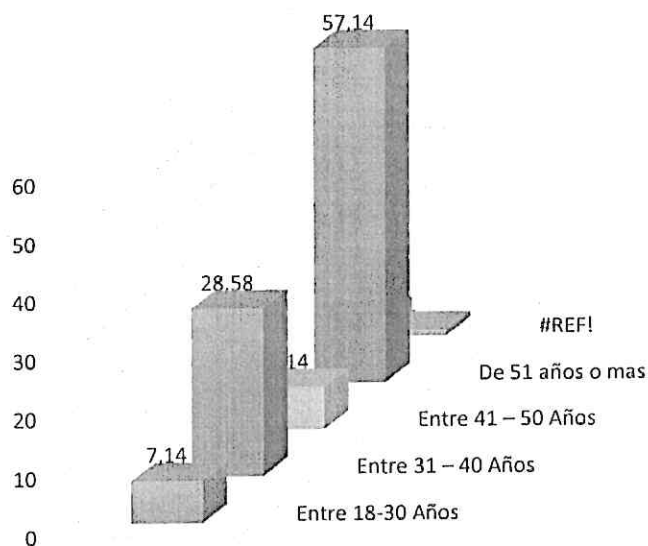


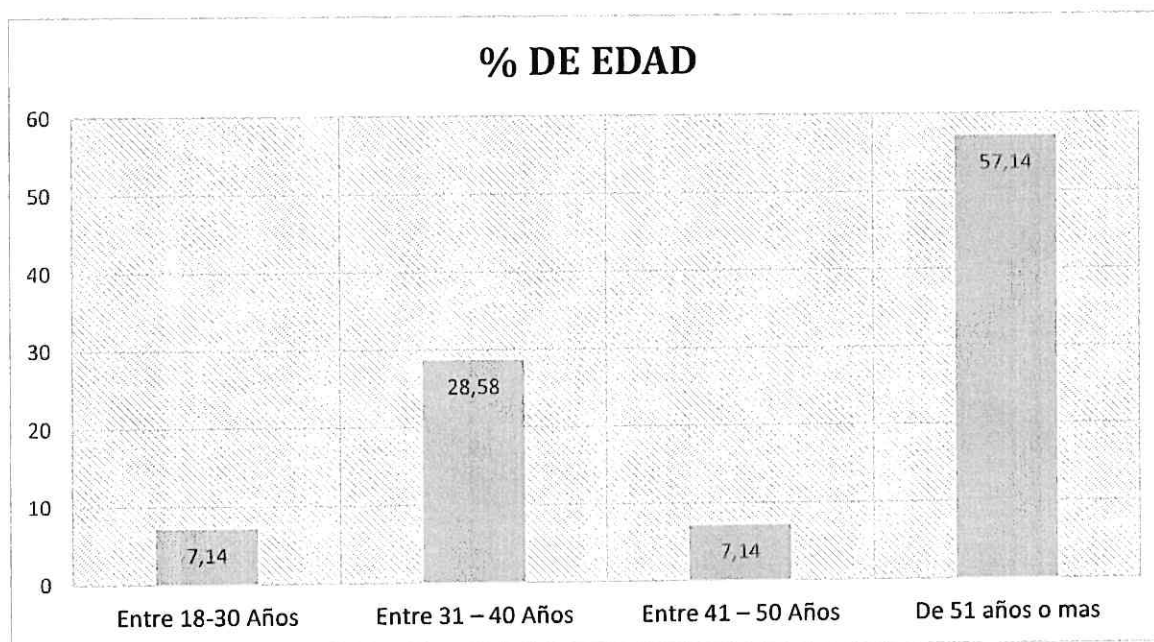
Tabla 3 Nivel académico: De acuerdo con la información, se determinó que el 35.71% de los funcionarios tiene estudio universitario con especialización, el 28.57% son de nivel profesional, 14.27% son de nivel tecnólogos, 14.27% son de nivel técnicos y el 7.14% de nivel de Bachillerato

APUÉSTELE A SUS SUEÑOS

13

TABLA. 4
% DE EDAD

% DE EDAD		
EDAD	No. EMPLEADOS	%
Entre 18 – 30 Años	1	7.14%
Entre 31 – 40 Años	4	28.58%
Entre 41 – 50 Años	1	7.14%
De 51 años o mas	8	57.14%
TOTAL	14	100%



se observa que al grupo de edad al que pertenecen la mayoría de los trabajadores es el de 51 años y más con un porcentaje del 57.14, seguido del rango de 31 a 40 años con un 28.58%, con el rango de 41-50 años con un porcentaje de 7.14 y con el rango de 18-30 años con un porcentaje de 7.14.

SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: El 100 % de los funcionarios pertenece a laARL POSITIVA. Entidad que asesora el Sistema de Gestión y Seguridad en

APUÉSTELE A SUS SUEÑOS
el Trabajo, en el desarrollo de Plan de Trabajo Anual, así mismo, el 35.71% de los funcionarios pertenecen a la EPS Sanitas, el 28.58% a la EPS salud total y el otro 35.71% a Nueva EPS.



TABLA. 5

PLAN DE CAPACITACION 2025

 PLAN DE CAPACITACIONES DE TALENTO HUMANO Y BIENESTAR SOCIAL				
VERSIÓN: 02	RESPONSABLE: AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ ACTUALIZACIÓN: 9-05-2022	PÁGINA: 1 DE 1	CÓDIGO: GH-R-011
ACTIVIDADES DE CAPACITACIONES	1 semestre 2025	2 semestre 2025	SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO	
Excel avanzado, Técnicas de atajos para un mejor uso	X		Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
capacitaciones de habilidades blandas	X		Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Manejo de extintores, simulacros, primeros auxilios	X		Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Seminario - Taller de: 1) Primeros Auxilios Psicológicos, Intervención En Crisis, Manejo De Depresión Y Ansiedad. 2) Vivir con propósito para ser feliz y servir a los demás. 3) Gratitud y vocación de servicio en la tarea diaria	X		Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Programa Psicologico: salud mental - Bateria riesgo psicologica	X		Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Riesgos informatico		X	Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Modelo integrado de planeacio y gestion - MIPG		X	Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Capacitacion de riesgos ambientales		X	Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Codigo de integridad		X	Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
inducción y reinducción		X	Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
capacitacion manejo de redes sociales		X	Dirigido a los servidores publicos de la entidad	

APUÉSTELE A SUS SUEÑOS

TABLA 6
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

 PLAN DE CAPACITACIONES DE TALENTO HUMANO Y BIENESTAR SOCIAL				
VERSIÓN: 02	RESPONSABLE: AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ ACTUALIZACIÓN: 9-05-2022	PÁGINA: 1 DE 1	CÓDIGO: GH-R-011
ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL	1 semestre 2025	2 semestre 2025	SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO	
Rumba Terapia	X		Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Celebración del día de la madres y padres	X		Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Conmemoración de la mujer en la sociedad y día del hombre	X		Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Celebración de cumpleaños a los servidores publico de la entidad	X	X	Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Actividad día de San Juan	X		Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Celebración día del servidor publico	X		Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Estrés laboral y pausas activas		X	Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Día de la familia - Paseo		X	Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Celebración día de amor y amistad		X	Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado		X	Dirigido a los servidores publicos de la entidad	
Celebración festividades navideñas e incentivos inmateriales		X	Dirigido a los servidores publicos de la entidad	

DIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA.

En este contexto, se determinaron las actividades más relevantes del proceso que permiten dar cumplimiento del objetivo del proceso de gestión humana y el logro de los objetivos institucionales:

- **CAPACITACIÓN:** Se realizan las actividades capacitación, que permitan mejorar los conocimientos, competencias y habilidades de los funcionarios de la Entidad, así como las actividades sociales de bienestar que brinden la motivación para el desarrollo de las actividades diarias de los funcionarios, fortaleciendo la autoestima y los valores institucionales.
- **BIENESTAR E INCENTIVOS:** con el fin de mejorar la comunicación y el buen clima organizacional entre sus funcionarios, la gerencia continúa optado por el cambio de horario laboral con jornada continua, para que los funcionarios tengan un espacio compartir con sus familiares, además se han concertado el disfrute de las

APUÉSTELE A SUS SUEÑOS
vacaciones con cada uno de los colaboradores.

- **COMISIONES:** Da trámite comisiones de servicio y/o gastos de viaje dentro del departamento del Tolima y hacia otras ciudades, expedidas por medio de resoluciones bajo aprobación de la gerencia.
- **NÓMINA:** Se elabora la nómina quincenal de los funcionarios de planta, así como el trámite de las situaciones administrativas que soliciten los servidores de la Entidad (Vacaciones, licencias, incapacidades, certificaciones, viáticos, etc.).
- **VINCULACIÓN DE PERSONAL:** El proceso de gestión humana en su misionalidad, gestiona el trámite para los ingresos, permanencia y el retiro de los funcionarios de la Entidad, al igual que el reconocimiento y pago de los salarios, primas, prestaciones sociales a cargo de la Empresa.
- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** para la vigencia, la entidad aplicará a todos los funcionarios la batería de riesgo psicosocial con el propósito de identificar, evaluar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo, además se realizará seminarios – talleres con el fin de desarrollar habilidades comunicativas, resolución de conflictos y manejo de estrés.

La entidad cumple la normatividad legal vigente aplicable a la naturaleza de la Entidad en materia de riesgos laborales, con el fin de mitigar y prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y mejorar el ambiente y calidad de vida laboral.



NANCY LILIANA CRISTANCHO SANTOS
Gerente

Elaboró: Jesús Alberto Montealegre García: Auxiliar Administrativo de Nomina y Almacén
Revisó: Blanca Ena Barragán Toro: secretaria general y Jurídica

Carrera 2 No. 11 – 59 Piso 2 Ibagué - Tolima
Tel. (608) 2631883 – (608) 2611023
Línea de atención al Cliente 018000 942542

www.loteriadeltolima.com
 @loteriatolima  @loteriatolima  @loteria_tolima