



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN  
35 ANIVERSARIO



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN



# **ANÁLISIS DE PERFILES Y CARGAS DE TRABAJO EN LA LOTERÍA DEL CAUCA PARA CONTRIBUIR CON EL REDISEÑO INSTITUCIONAL ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 228 DEL DECRETO 019 DEL 10 DE ENERO DE 2012**

Por:

Alexandra Valencia Zarama  
Yesica Vanessa Montes Cerón

Asesor (a):

Carolina Rivera Rujana

Fundación Universitaria de Popayán  
Facultad de Ingeniería-Ingeniería Industrial

2019



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

# Introducción

SORTEO No: 2265      FECHA: 10 Ago/2019

DESDE EL 6 DE JULIO

**\$4.444**  
MILLONES  
AL PREMIO MAYOR

8 3 7 7

SERIE 080

VER TODOS LOS RESULTADOS

Super Millonario

**\$6.333**  
MILLONES

Sorteo No. 0001 del 1 de Noviembre de 2018

2 8 9 2 252

Ver todos los Resultados

Fuente: Lotería del Cauca.





FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

# Mapa de procesos Lotería del Cauca



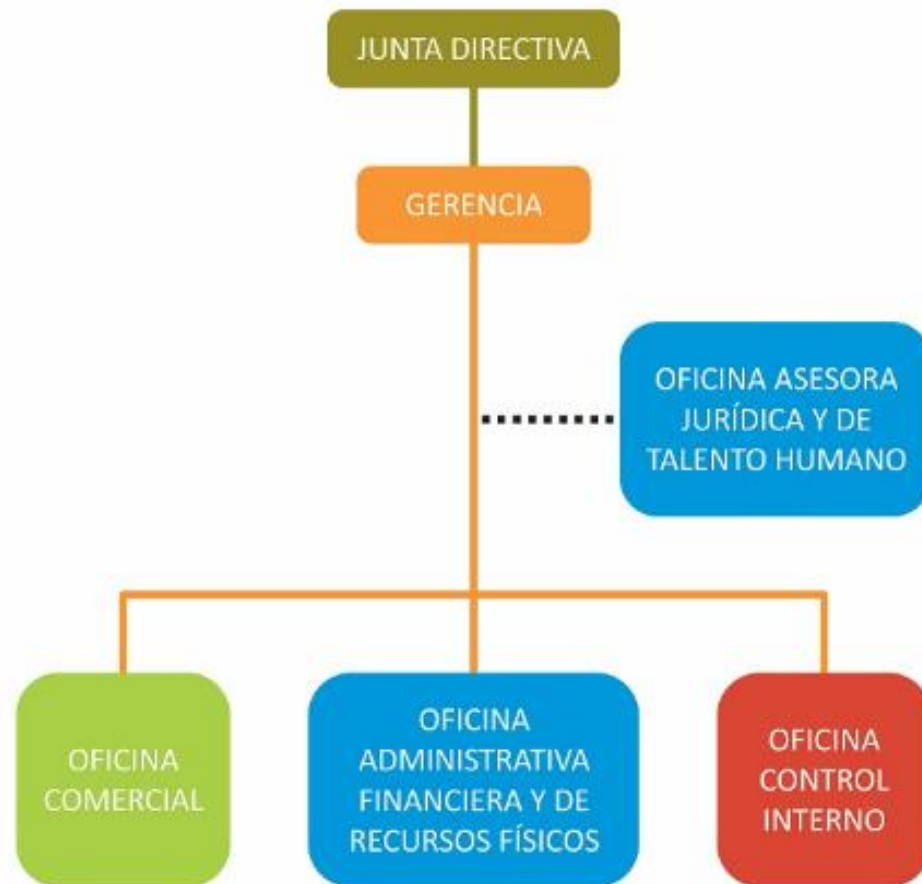
Lotería del Cauca.





FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

# Organigrama Lotería del Cauca



Lotería del Cauca.







# Perfiles y cargas de trabajo

El **perfil laboral** es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para desempeñar las funciones y tareas de un determinado trabajo.

La **carga de trabajo** es la cuantificación de las horas dedicadas por las personas en las actividades laborales, al interior de los procesos que se desarrollan en una entidad.





FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

# Planteamiento del problema

En la Lotería del Cauca, se hace notorio que existe una sobrecarga laboral, subutilización de cargos, y personal competente ubicados en puestos que no corresponden a su perfil, lo cual no se ha medido con escalas válidas y no permite realizar ajustes administrativos al respecto.

**¿Cuáles son los adecuados perfiles y cargas de trabajo en la Lotería del Cauca ubicada en la ciudad de Popayán?**





FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN



# Objetivos

## 2.1 Objetivo general

Realizar un análisis de perfiles y cargas laborales en la Lotería del Cauca, con el fin de contribuir al desarrollo del rediseño institucional establecido en el artículo 228 del decreto 019 del 10 de enero de 2012, entre el mes de mayo de 2018 y enero del año 2019.

## 2.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación actual de la Lotería del Cauca mediante la matriz DOFA.
- Efectuar toma de tiempos en los procesos de la empresa a través de la matriz de perfiles y cargas de trabajo del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Diseñar y/o rediseñar los perfiles laborales para cada uno de los cargos.





FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

# Referente legal

**Art. 228 del  
Decreto 019  
del 10 Enero  
2012.**

**Decreto 770  
de 2005.**

**Decreto 1083  
de 2015-  
Decreto 2539  
de 2005.**





# Resultados

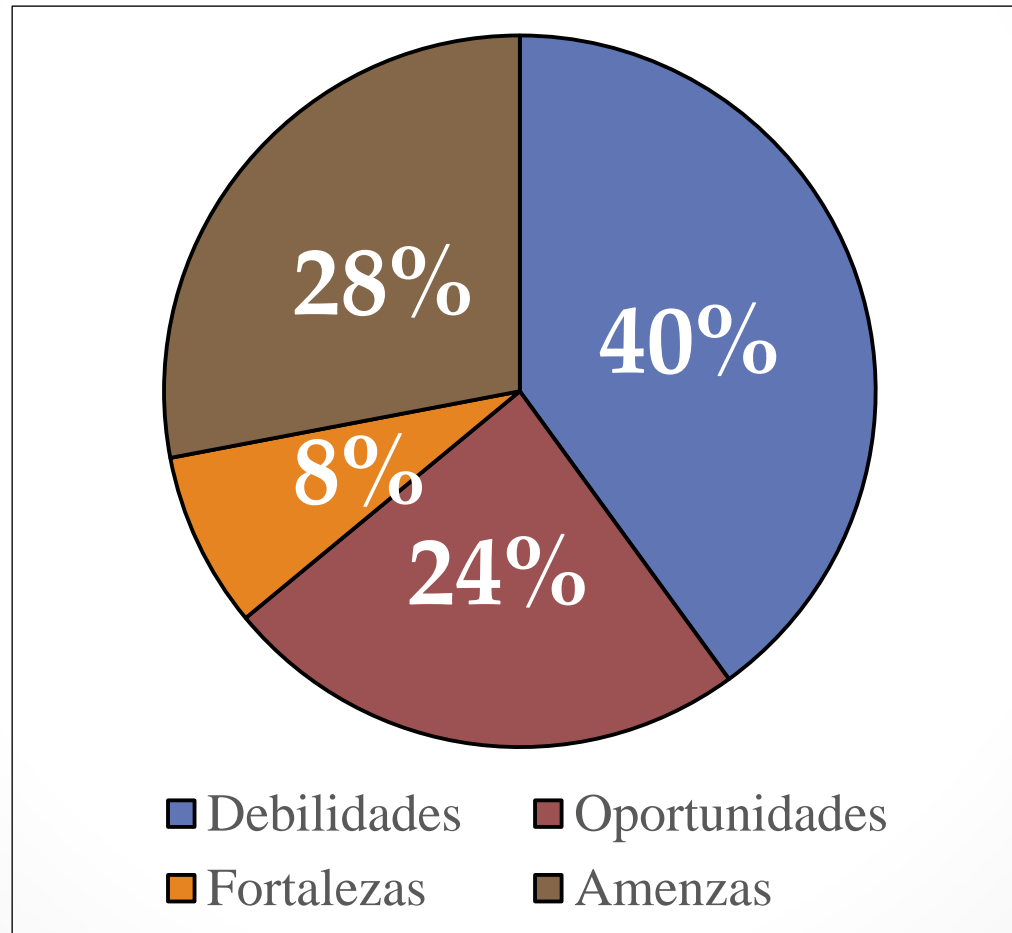
## Objetivo 1. Diagnóstico Organizacional

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bajo presupuesto</li><li>• Funciones del personal desactualizadas</li><li>• Procesos y procedimientos desactualizados</li><li>• Mala comunicación interna</li><li>• Trabajadores con estudios no aptos para el desarrollo del puesto del trabajo.</li><li>• Personal denominado con niveles jerárquicos no acordes a su desarrollo profesional.</li><li>• Mal clima organizacional</li><li>• Confusión por parte de algunos trabajadores de las funciones asignadas.</li><li>• Mala administración del Talento Humano.</li><li>• Resistencia al cambio.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apoyo del departamento administrativo de la función pública</li><li>• Aplicación del estudio sin ningún costo</li><li>• Optimización del funcionamiento de la empresa.</li><li>• Perfeccionamiento de los conocimientos y competencias de quienes integran la empresa.</li><li>• Mejora de la gestión de personal.</li><li>• Prestación de servicios con mayor eficacia y eficiencia.</li></ul>
FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"><li>• Personal con varios años de experiencia en la empresa.</li><li>• Mayoría de personal con estudios profesionales.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cambios de normatividad</li><li>• Rotación de personal</li><li>• Vigilancia de órganos de control</li><li>• Aplicación de sanciones y multas por incumplimiento de leyes.</li><li>• Imposibilidad de competir en el mercado.</li><li>• Estancamiento y retroceso.</li><li>• Entorno cambiante.</li></ul>



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

**Gráfica 1. Porcentajes Matriz DOFA**



Fuente: Elaboración propia.



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

## Objetivo 2. Toma de tiempos

El tiempo resultante para realizar la tarea se calcula con la fórmula:

Dónde:

$$T = (T_m + 4 T_p + T_M) / 6$$

**T** = Tiempo resultante.

**T<sub>m</sub>** = Tiempo mínimo asignado a la tarea.

**T<sub>p</sub>** = Tiempo promedio asignado a la tarea.

**T<sub>M</sub>** = Tiempo máximo asignado a la tarea.

[PERFILES Y CARGAS LABORALES LOTERÍA DEL CAUCA 12DICIEMB  
RE \(Autoguardado\).xlsx](#)





## Resultados de la aplicación de la Matriz del DAFP.



### PLANIFICACIÓN

	NIVEL			
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	AUXILIAR
<b>HORAS/MES</b>		248,41		
<b>CARGOS REQUERIDOS</b>		2		
<b>CARGOS ACTUALES</b>		2		
<b>CARGOS SUBUTILIZADOS</b>		0		
<b>CARGOS A CREAR</b>		0		

### GESTIÓN DE CALIDAD

	NIVEL			
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	AUXILIAR
<b>HORAS/MES</b>		77,78		
<b>CARGOS REQUERIDOS</b>		0		
<b>CARGOS ACTUALES</b>		1		
<b>CARGOS SUBUTILIZADOS</b>		1		
<b>CARGOS A CREAR</b>		0		

### VENTA DE LOTERÍA

	NIVEL			
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	AUXILIAR
<b>HORAS/MES</b>	133,71	176,98	473,18	
<b>CARGOS REQUERIDOS</b>	1	1	3	
<b>CARGOS ACTUALES</b>	1	2	4	
<b>CARGOS SUBUTILIZADOS</b>		1	1	
<b>CARGOS A CREAR</b>	0	0	0	



## PREMIOS

	NIVEL			
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	AUXILIAR
<b>HORAS/MES</b>			700,94	186,22
<b>CARGOS REQUERIDOS</b>			4	1
<b>CARGOS ACTUALES</b>			2	1
<b>CARGOS SUBUTILIZADOS</b>			0	0
<b>CARGOS A CREAR</b>			2	0

## TALENTO HUMANO

	NIVEL			
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	AUXILIAR
<b>HORAS/MES</b>	46,58		172,66	
<b>CARGOS REQUERIDOS</b>	0		1	
<b>CARGOS ACTUALES</b>	1		1	
<b>CARGOS SUBUTILIZADOS</b>	1		0	
<b>CARGOS A CREAR</b>	0		0	

## ADMINISTRATIVO

	NIVEL			
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	AUXILIAR
<b>HORAS/MES</b>			118,21	
<b>CARGOS REQUERIDOS</b>			1	
<b>CARGOS ACTUALES</b>			1	
<b>CARGOS SUBUTILIZADOS</b>			0	
<b>CARGOS A CREAR</b>			0	





### COMPRAS

	NIVEL			
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	AUXILIAR
<b>HORAS/MES</b>			3,82	
<b>CARGOS REQUERIDOS</b>			0	
<b>CARGOS ACTUALES</b>			1	
<b>CARGOS SUBUTILIZADOS</b>			1	
<b>CARGOS A CREAR</b>			0	

### SISTEMAS

	NIVEL			
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	AUXILIAR
<b>HORAS/MES</b>		129,78	215,9	
<b>CARGOS REQUERIDOS</b>		1	1	
<b>CARGOS ACTUALES</b>		1	1	
<b>CARGOS SUBUTILIZADOS</b>		0	0	
<b>CARGOS A CREAR</b>		0	0	

### FINANCIERO

	NIVEL			
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	AUXILIAR
<b>HORAS/MES</b>		487,42	126,95	
<b>CARGOS REQUERIDOS</b>		3	1	
<b>CARGOS ACTUALES</b>		3	1	
<b>CARGOS SUBUTILIZADOS</b>		0	0	
<b>CARGOS A CREAR</b>		0	0	



### JURÍDICO

	NIVEL			
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	AUXILIAR
<b>HORAS/MES</b>	184		35,9	
<b>CARGOS REQUERIDOS</b>	1		0	
<b>CARGOS ACTUALES</b>	1		1	
<b>CARGOS SUBUTILIZADOS</b>	0		1	
<b>CARGOS A CREAR</b>	0		0	

### CONTROL INTERNO

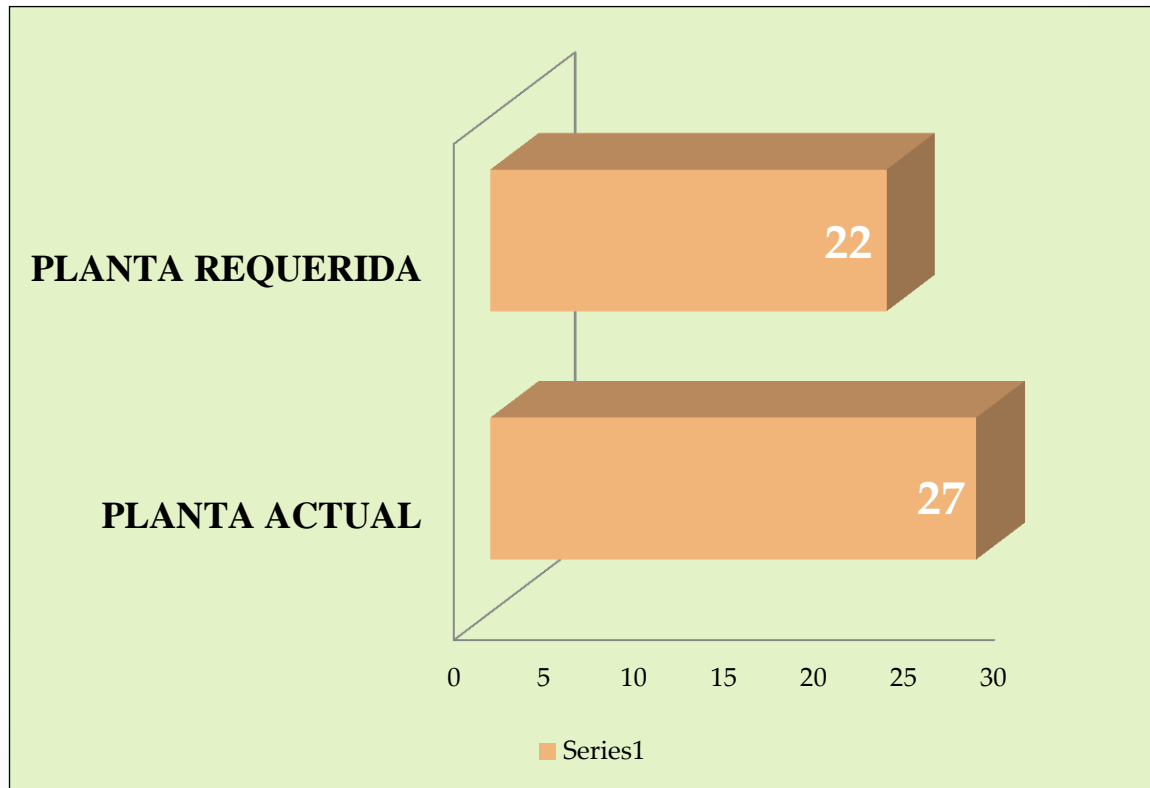
	NIVEL			
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	AUXILIAR
<b>HORAS/MES</b>	98,33		11,03	
<b>CARGOS REQUERIDOS</b>	1		0	
<b>CARGOS ACTUALES</b>	1		1	
<b>CARGOS SUBUTILIZADOS</b>	0		1	
<b>CARGOS A CREAR</b>	0		0	

### SORTEO

	NIVEL			
	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	AUXILIAR
<b>HORAS/MES</b>		63,19		
<b>CARGOS REQUERIDOS</b>		0		
<b>CARGOS ACTUALES</b>		1		
<b>CARGOS SUBUTILIZADOS</b>		1		
<b>CARGOS A CREAR</b>		0		



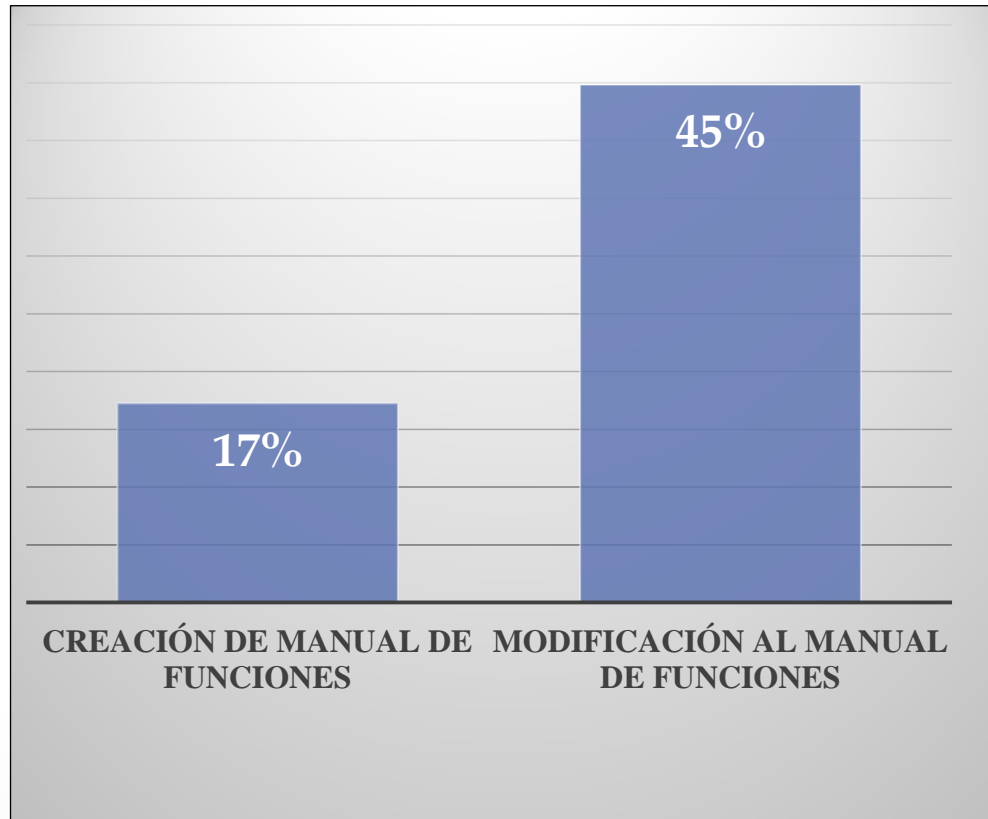
## **Gráfica 2. Planta actual vs planta requerida en la Lotería del Cauca.**



Fuente: Elaboración propia.



### **Gráfica 3. Porcentaje de creación y/o modificación al manual de funciones.**



Fuente: Elaboración propia.



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN



# Conclusiones

- Es claro que se han dejado de lado el análisis y aplicación de los manuales de perfiles y tareas de los cargos. En la matriz DOFA se encontraron un 40% debilidades, 24% oportunidades, 8% fortalezas y 28% amenazas. Esto permitió dar acción al desarrollo del proyecto.
- Finalmente se propone con lo toma de tiempos se creen los siguientes cargos de más: 2 cargos para el proceso de premios y 1 en planificación; Y se eliminen estos cargos: 1 en control interno, 1 en talento humano, 1 en jurídico, 2 en venta de lotería. También se plantea unificar el proceso de compras con administrativo y gestión de calidad con planificación.

- El porcentaje de creación de manual de funciones es de 17% y de modificación del mismo es de 45%.
- Se deja un estudio que sirve como herramienta para la toma de acciones y decisiones en la empresa y a su vez contribuye al desarrollo del rediseño institucional establecido en el artículo 228 del Decreto 019 del 10 de enero de 2012 para funciones públicas, ya que se está dando cumplimiento al paso número 7 de la guía del DAFP, al tener determinados los perfiles laborales y cargas de trabajo para la entidad.





FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN



# Recomendaciones

Implementar evaluación de desempeño formal.

Independizar áreas de trabajo en las que no existe una relación.

Creación de 2 cargos para el proceso denominado *premios*.

Formalizar actualización de los procesos, procedimientos y manuales de funciones permanentemente.

Herramientas claves como la capacitación, técnicas de buena comunicación, administración del tiempo y la adecuada toma de decisiones.



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

# Referencias bibliográficas



ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.” Guía Metodológica para la Identificación y Estandarización de las Competencias Labores para los Empleos Públicos Colombianos: [En línea]. [2006].

Disponible en:

[http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive\\_publicaciones?no=341](http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=341)

KANAWATY, George. “Organización Internacional del Trabajo: Introducción al Estudio del trabajo”. [En línea]/cuarta edición, Editorial OIT, Ginebra, 1996.

GÓMEZ BETANCUR, María Isabel, HINCAPIÉ LÓPEZ, María Eugenia y SALAZAR SERNA, Luz Miryam. Estudio de carga laboral Alcaldía Municipio de Maranilla”. [En línea]. [2013]. Medellín. Universidad de Medellín. Disponible en: (<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/153/Estudio%20de%20carga%20laboral%20en%20la%20Secretar%EDa%20de%20Planeaci%F3n%20Alcald%EDa%20municipio%20de%20Marinilla.pdf?sequence=1>)

AGUILAR CRUZ, Eydeen Marcela, CASTRO GUERRERO, Mónica Liliana y GUTIÉRREZ PÉREZ, Lizeth Viviana. “Estudio de cargas laborales para la planta de personal administrativa de la universidad industrial de Santander “. [En línea]. [2015].Bucaramanga. Universidad Industrial de Santander. Disponible en: (<http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2015/156226.pdf>)



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN



- CHIAVENATO, Idalberto. “Gestión del Talento Humano”. Tercera Edición. México: McGrawHill, 2009.
- LOTERÍA DEL CAUCA. [En línea]. [2019].Popayán. Disponible en:<https://www.loteriadelcauca.gov.co/>
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA- DAFP.” Rediseño institucional de entidades públicas”. [En línea]. [2014].Bogotá D.C. Disponible en:  
<http://www.funcionpublica.gov.co/documentos/28587410/28587902/Gui%C2%B4a+de+Redisen~o+Institucional+de+Entidades+Pu%C2%B4blicas+Orden+Nacional.pdf/db8016c0-0f5e-59e5-cbfd-497b0169fd54>

*¡Gracias!*