

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> Los Lunes, Hágase Rico</p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p>Año 2022</p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 1 de 40</p>
--	---	---

# Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano




**-LOTERIA DE CUNDINAMARCA-  
-2022-  
SECRETARIA GENERAL**

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> Los Lunes, Hágase Rico</p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 2 de 40</p>
--	--	---

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	JUSTIFICACIÓN.....	4
2.1.	ENLACE CON LOS OBJETIVOS DE CALIDAD / ESTRATÉGICOS.....	4
2.2.	ENLACE CON LA PREMISA DE LA POLÍTICA DE CALIDAD INTEGRADA.....	4
3.	MARCO NORMATIVO .....	4
4.	ALCANCE.....	11
5.	OBJETIVOS .....	11
5.1.	OBJETIVO GENERAL .....	11
5.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	11
6.1	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO .....	12
7.	CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS .....	13
8.	DIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA.....	18
8.1	DIAGNOSTICO DE LA MATRIZ DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO .....	19
8.2	MEDICIÓN RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR .....	25
8.3	MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL .....	33
9.	DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO .....	33
9.1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	34
9.2	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES .....	35
9.3	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	36
9.4	PLAN ANUAL DE VACANTES .....	37
9.5	PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	37
10.	INDICADORES ESTRATÉGICOS DE GESTIÓN HUMANA.....	38
11.	AJUSTES AL PLAN.....	39
12.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	39
13.	REFERENCIAS .....	40

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 3 de 40</p>
---	--	---

## 1. INTRODUCCIÓN

La Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, diseñó el Plan Estratégico de Talento Humano, en concordancia con el Decreto 1499 de 2015, Decreto 612 de 2018 y demás normatividad vigente.

Este instrumento de planeación integral es una herramienta que permite la planeación, ejecución y seguimiento del fortalecimiento del talento humano de la entidad basado en la capacitación, los programas de bienestar social y los de seguridad y salud en el trabajo que están dirigidos al recurso humano, deben ser procesos continuos, que proporcionen conocimientos y desarrollen competencias destinadas a mejorar el desempeño y propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios, lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad.

De esta manera la Lotería de Cundinamarca armoniza los diferentes recursos en búsqueda del mejoramiento del desempeño individual, de la productividad institucional y de mayor competitividad en el sector de las Loterías que operan en Colombia.

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 4 de 40</p>
---	--	---

## 2. JUSTIFICACIÓN

### 2.1. ENLACE CON LOS OBJETIVOS DE CALIDAD / ESTRATÉGICOS

Promover el desarrollo laboral de los funcionarios y el mejoramiento del clima organizacional, con el fin de mejorar su desempeño y aporte al logro de los objetivos de la Empresa.

### 2.2. ENLACE CON LA PREMISA DE LA POLÍTICA DE CALIDAD INTEGRADA

Se han implementado mecanismos estructurados de planificación de sus actividades y de prevención de los riesgos asociados a ellas y a las personas que las realizan, lo que le permite operar de manera controlada, transparente, segura y confiable, cumpliendo los requisitos aplicables.

## 3. MARCO NORMATIVO

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

Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 5, De los derechos sociales, económicos y culturales.

Ley 21 de 1982: Por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y Se dictan otras disposiciones

Ley 33 de 1985: Por la cual se dictan algunas medidas en relación con las Cajas de Previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 5 de 40</p>
---	--	---

Decreto Ley 1661 de 1991: Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.

Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones

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.

Ley 489 de 1998 Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Decreto Ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 715 de 2001 Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.

Ley 734 de 2002 Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

Ley 776 de 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 789 de 2002 Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 6 de 40</p>
---	--	---

Ley 797 de 2003 Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.

Ley 872 de 2003 Por la cual se crea el Sistema de Gestión de Calidad en la Rama Ejecutiva del poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios

Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

Ley 931 de 2004 Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad.

Ley 962 de 2005 Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.

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

Ley 1064 de 2006 Por 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 en la Ley General de Educación

Ley 1221 de 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones

Ley 1361 de 2009 Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia

Ley 1437 de 2011 Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 7 de 40</p>
---	--	---

Ley 1581 de 2012 Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales

Decreto 019 de 2012 Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

Ley 1712 de 2014 Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Ley 1752 de 2015: Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad

Ley 1755 de 2015 Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Ley 1857 de 2017 Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 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 establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Decreto 2011 de 2017 Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 8 de 40</p>
---	--	---

de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

Decreto 51 de 2018 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

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 1800 de 2019 Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

Decreto 2106 de 2019 Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.

Decreto 2365 de 2019 Por la cual se adicional el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

Ley 1752 de 2015: Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

Ley 1755 de 2015 Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública



 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 2 Fecha: 31/01/2022 Página: 9 de 40</p>
---	--	---

Ley 1857 de 2017 Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

Decreto 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 establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Decreto 2011 de 2017 Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público

Decreto 51 de 2018 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

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 1800 de 2019 Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

Decreto 2106 de 2019 Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 1 Fecha: 31/05/2021 Página: 10 de 40</p>
---	--	--

Decreto 2365 de 2019 Por la cual se adicional el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

Circular Externa No. 10010 de 2014 Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Código de Integridad del Servidores Públicos 2017 El DAFP Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.

MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano

Resolución 1111 de 2017.: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

**Decreto 1273 de 2018:** Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social:

Artículo 2.2.1.1.1.7 Pago de cotizaciones de los trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral de los trabajadores independientes se efectuará mes vencido, por periodos mensuales, a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y teniendo en cuenta los ingresos percibidos en el periodo de cotización, esto es, el mes anterior.

Lo dispuesto en el presente artículo no afecta las coberturas de las prestaciones de cada uno de los Subsistemas del Sistema de Seguridad Social Integral que, conforme a la normativa vigente, las entidades administradoras de los mismos deben garantizar a sus afiliados.

Nota. Además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, aplica toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano y las convenciones laborales.

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 1 Fecha: 31/05/2021 Página: 11 de 40</p>
---	--	--

#### **4. ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano, aplica a todos los funcionarios de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca.

#### **5. OBJETIVOS**

##### **5.1. OBJETIVO GENERAL**

Establecer el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, con fundamento en los planes y programas que realiza la Entidad en beneficio de su Talento Humano, de forma tal que las acciones que se desarrollan en este campo, estén debidamente articuladas y direccionadas al cumplimiento de los objetivos institucionales y así ofrecer servicios de calidad y oportunidad.

##### **5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- a. Alinear el desarrollo de las actividades de seguridad, salud, bienestar, formación, capacitación y desarrollo del talento humano, con los objetivos y metas institucionales.
- b. Fortalecer las competencias de los funcionarios de la Empresa, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, de conformidad con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, buscando un óptimo rendimiento en su desempeño laboral.
- c. Brindar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar (bienestar), mediante espacios que fomenten su desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los funcionarios, así como actividades que preparen a los servidores para el retiro (pensión).
- d. Definir e implementar, anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las funciones de los servidores públicos.

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 12 de 41</p>
---	--	---

## 6.1 POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

Una efectiva gestión estratégica del talento humano se logra formulando una política que establezca los lineamientos necesarios para que todos los procesos relacionados con el desarrollo de este recurso, se integren para garantizar el cumplimiento de los objetivos instituciones, así:

*“La Lotería de Cundinamarca articula su gestión administrativa, desde la perspectiva del talento humano con el que cuenta. Su misión es generar los resultados que requiere la empresa a través del esfuerzo organizado, productivo, sinérgico de los trabajadores; para ello, se promueve su desarrollo integral desde la perspectiva profesional, personal y de bienestar del individuo y de su familia.*

*Es indispensable para lograr un talento humano motivado y eficiente en la Empresa, que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, y que por su parte haya el compromiso del auto cuidado, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, y que de esta manera contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida. También es importante, la capacitación para fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual la Empresa ha implementado su Plan Institucional de Capacitación –PIC-, así como su Plan de Bienestar e Incentivos”.*

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL TALENTO HUMANO

Tomando como base en la Política del Talento Humano, se establecen los siguientes objetivos estratégicos:

**6.1** Implementar acciones que permitan el mejoramiento del clima laboral y del bienestar de los funcionarios, como eje estratégico que permita el

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 13 de 41</p>
---	--	---

cumplimiento de las metas personales y de los objetivos institucionales de la Empresa.

**6.2** Contribuir al fortalecimiento de las competencias y capacidades de los funcionarios de la Empresa para el desarrollo de sus funciones, mediante la capacitación y la formación.

**6.3** Optimizar el uso de las tecnologías de la información para una mejor gestión individual en el desempeño de las labores.

## **7. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

De conformidad a lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en la Primera Dimensión relativa al Talento Humano, se establece la necesidad de caracterizar los empleos de la Empresa, en la planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, etc. En este aspecto, los lineamientos antes mencionados se encuentran en el Decreto Ordenanzal No. 00037 del 10 de diciembre de 2005 estableció el “Manual Específico de Funciones y Requisitos de los trabajadores oficiales de la Lotería de Cundinamarca” y con el Decreto Ordenanzal No. 00037 del 10 de febrero 2021 y la resolución 0049 del 10 de febrero de 2021, “por la cual se expidió el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos públicos de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones”.

De acuerdo a lo anterior dentro de la dinámica funcional establecida en la Empresa industrial y comercial Lotería de Cundinamarca, corresponde a la Secretaria General del Talento Humano de la Empresa desarrollada a través del Proceso de Gestión Humana, el cual realizó la actualización de la información de los funcionarios, relacionada con las siguientes variables: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros.(Ver Formato Caracterización de los empleos en la Lotería).

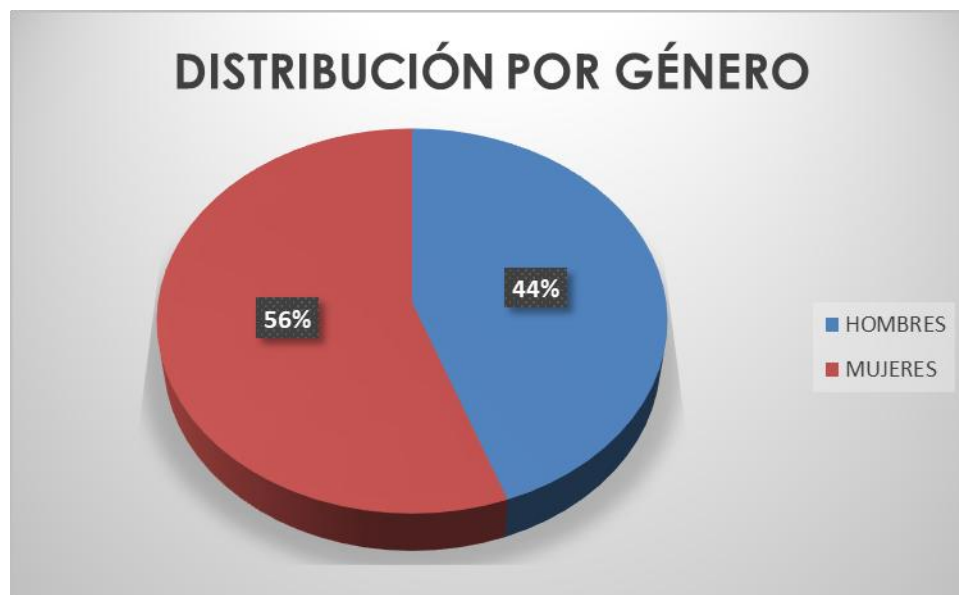


Actualmente, la Empresa cuenta actualmente con 27 servidores públicos, ocho (8) de libre nombramiento y remoción y diecisiete (19) trabajadores oficiales vinculados por contrato a término indefinido, actualmente son 10 empleos públicos, de los cuales dos (2) están vacantes, como se aprecia a continuación:

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

**Tabla 1**

% DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO		
HOMBRES	12	44%
MUJERES	15	56%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	



Adicionalmente a esto la empresa cuenta con (dos) 2 cargos vacantes.



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

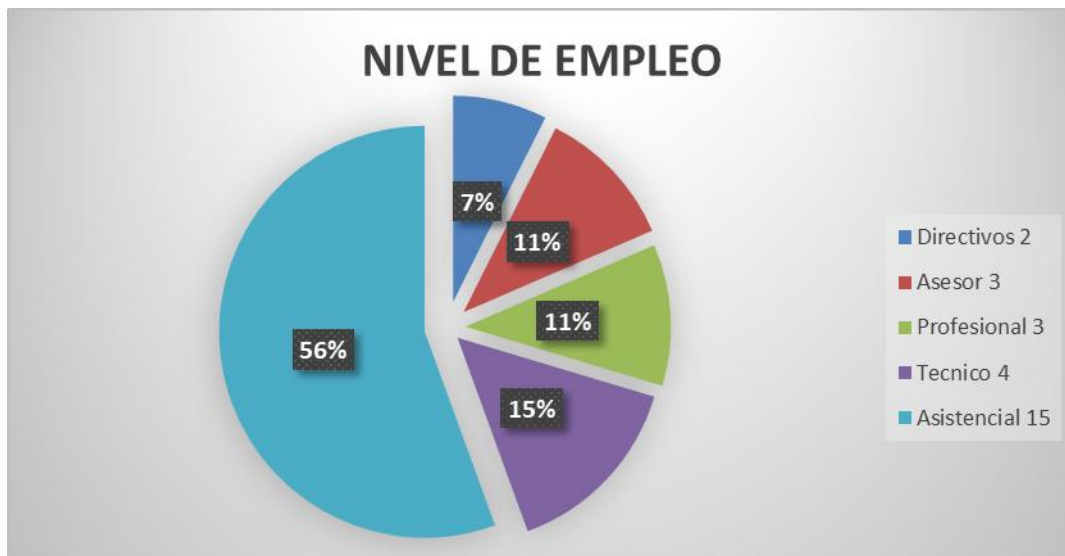
**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

**Año 2022**

Código: 300-GH-D003  
Versión: 12  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 15 de 41

**Tabla 2**  
**Nivel del Empleo**

% DISTRIBUCIÓN NIVEL DE LOS EMPLEOS				
Nivel del Empleo	Libre Nombramiento y Remoción		Trabajadores Oficiales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivo	2	0		
Asesor	1	2		
Profesional	1	1		1
Técnico		1	2	1
Asistencial			9	6
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL PLANTA DE PERSONAL 29, Actualmente dos (2) vacantes</b>				



 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 16 de 41</p>
---	--	---

La caracterización de todos los empleos de la Empresa, se encuentra en el Formato 300-GH-F021 que hace parte integral del presente Plan.

De acuerdo al nivel educativo, se tiene la siguiente distribución:

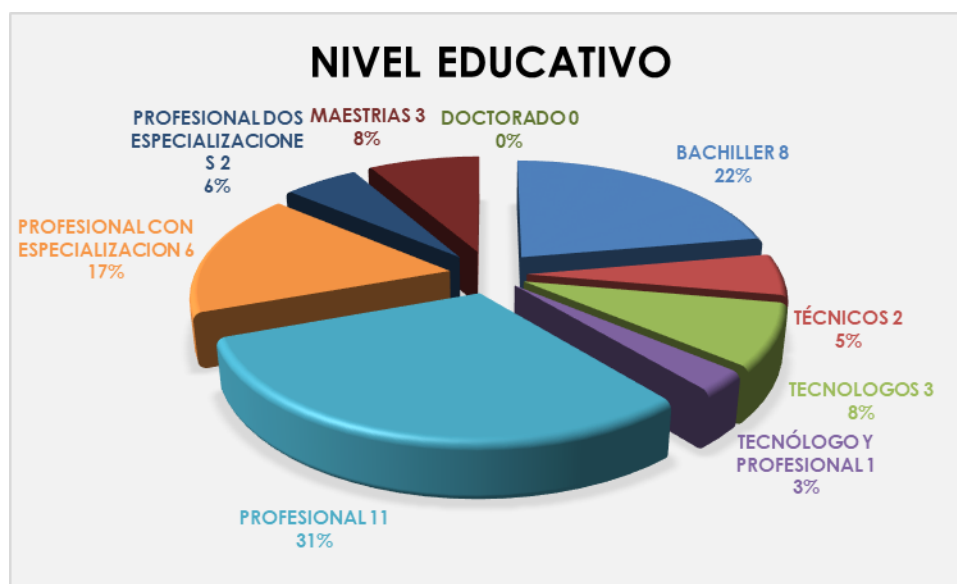
**Tabla 3**

BACHILLER	8
TÉCNICOS	2
TECNOLOGOS	3
TECNÓLOGO Y PROFESIONAL	1
PROFESIONAL	11
PROFESIONAL CON ESPECIALIZACION	6
PROFESIONAL DOS ESPECIALIZACIONES	2
MAESTRIAS	3
DOCTORADO	0

Como se puede observar, el nivel educativo en la Empresa concentra 5 técnicos y tecnólogos, 11 profesionales y de ellos, 6 tienen especialización, dos (2) profesionales con más de una especialización y tres (3) cuentan con maestría.

Funcionarios que únicamente tienen título de Bachillerato (8).

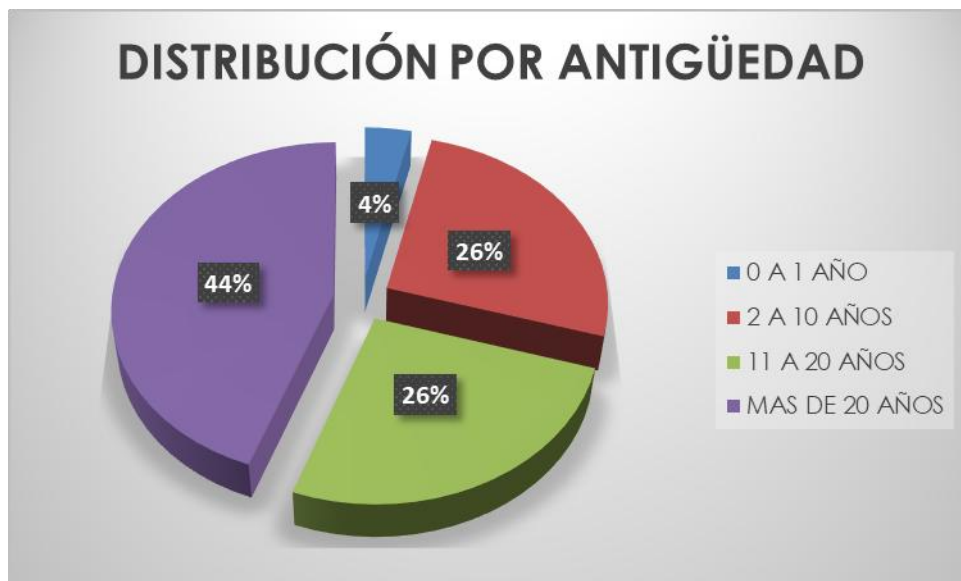




En cuanto a la distribución por antigüedad, la proporción es la siguiente:

**Tabla 4**

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD	
0 A 1 AÑO	1
2 A 10 AÑOS	7
11 A 20 AÑOS	7
MAS DE 20 AÑOS	12
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>



Se concluye que el porcentaje de funcionarios que tienen una antigüedad entre 0 meses y un (1) año, corresponden a Gerencia, de 2 a 10 años pertenecen a Directivos y Asesores de libre nombramiento y remoción, de 11 a 20 años concierne a trabajadores oficiales y 12 tienen más de 20 años al servicio de la Empresa.

## **8. DIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA**

La Secretaria General como líder del Proceso de Gestión Humana, gestiona y administra el desarrollo del recurso humano de la Empresa mediante la formulación de planes que brindan bienestar, capacitación, formación, reconocimiento e incentivos, el mejoramiento de las competencias laborales y la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo propiciando un adecuado clima laboral.

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

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 19 de 41</p>
---	--	---

**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.

**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.).

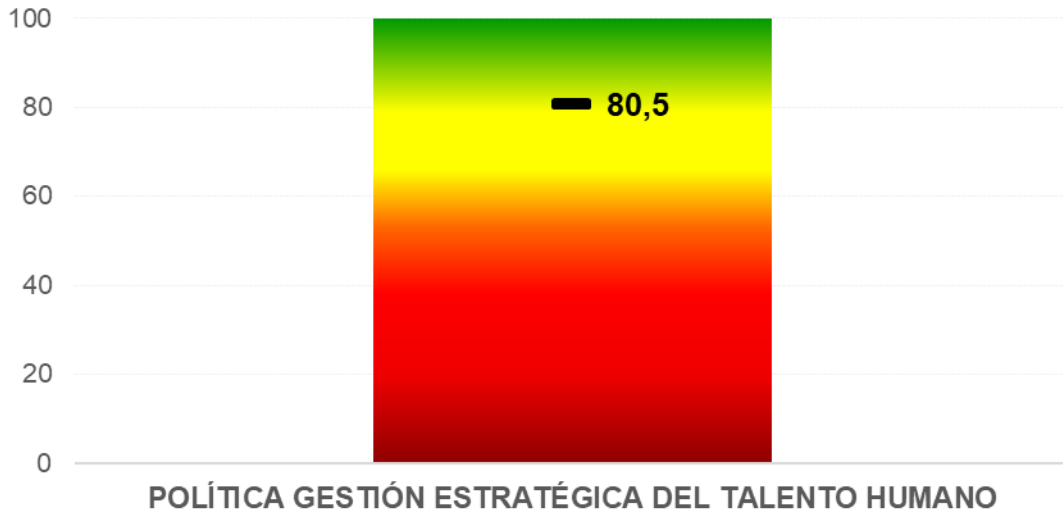
**Capacitación, Bienestar e Incentivos para los funcionarios:** Se gestionan las actividades que permitan mejorar la calidad de vida de los servidores de la Entidad, así como las actividades de capacitación que permitan fortalecer sus competencias.

**Comisiones:** Da trámite comisiones de servicio y/o gastos de viaje dentro del Departamento de Cundinamarca y hacia otras ciudades.

**Seguridad y salud en el Trabajo:** Se 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.

## **8.1 DIAGNOSTICO DE LA MATRIZ DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO**

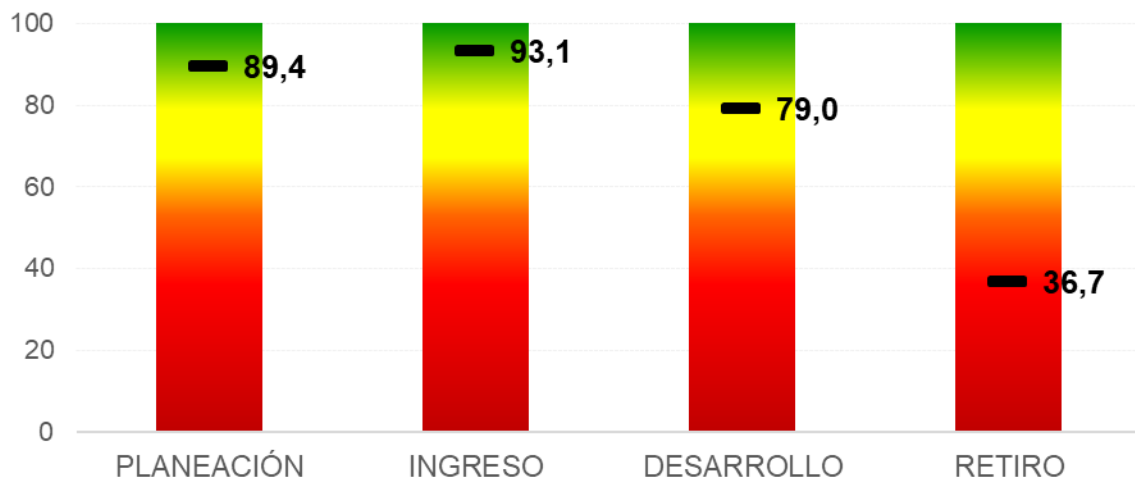
De conformidad a lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Primera Dimensión de Talento Humano, se realizó el Autodiagnóstico arrojando entre otros los siguientes resultados:



### CICLO DE VIDA DEL EMPLEO PÚBLICO

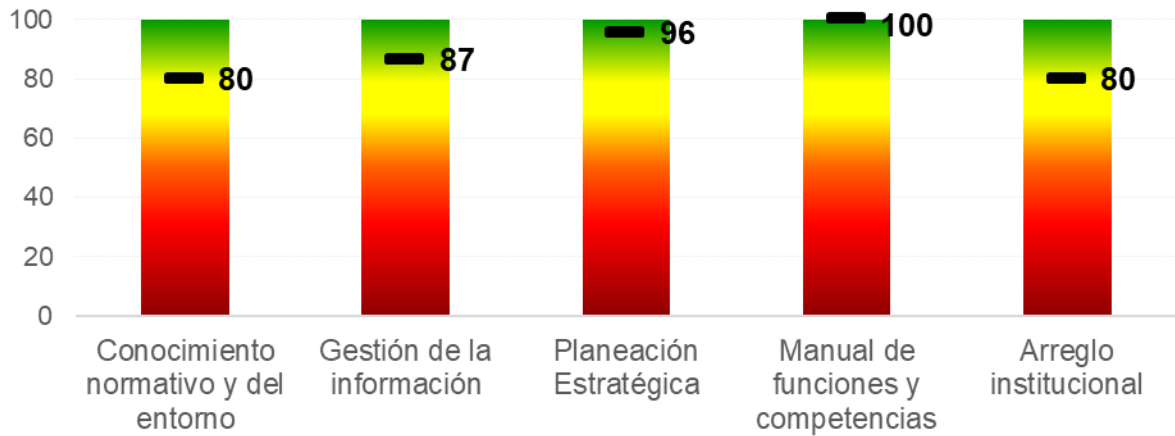
Este diagnóstico del ciclo de vida laboral, le permite a la Empresa implementar las acciones para fortalecer las debilidades encontradas en aspectos como:

#### Calificación por componentes.

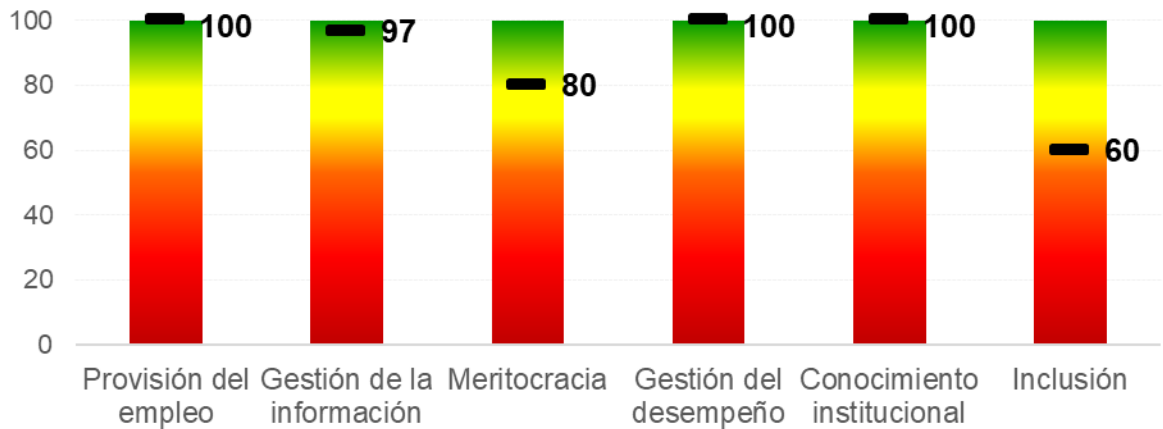


**Calificación por Categorías.**

Categorías del Componente 1:  
**PLANEACIÓN**



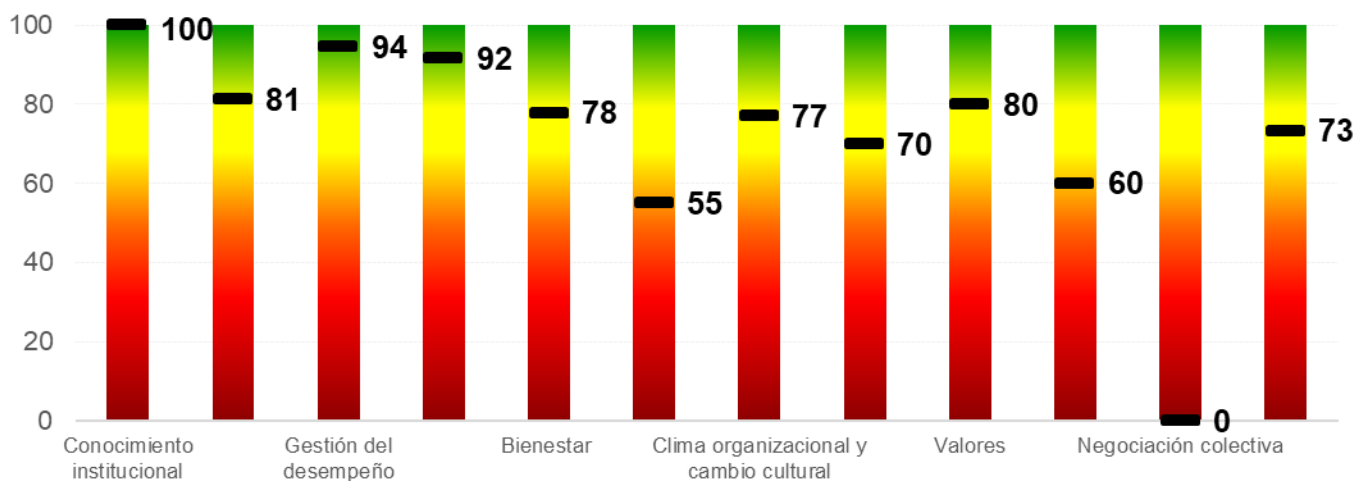
Categorías del Componente 2  
**INGRESO**





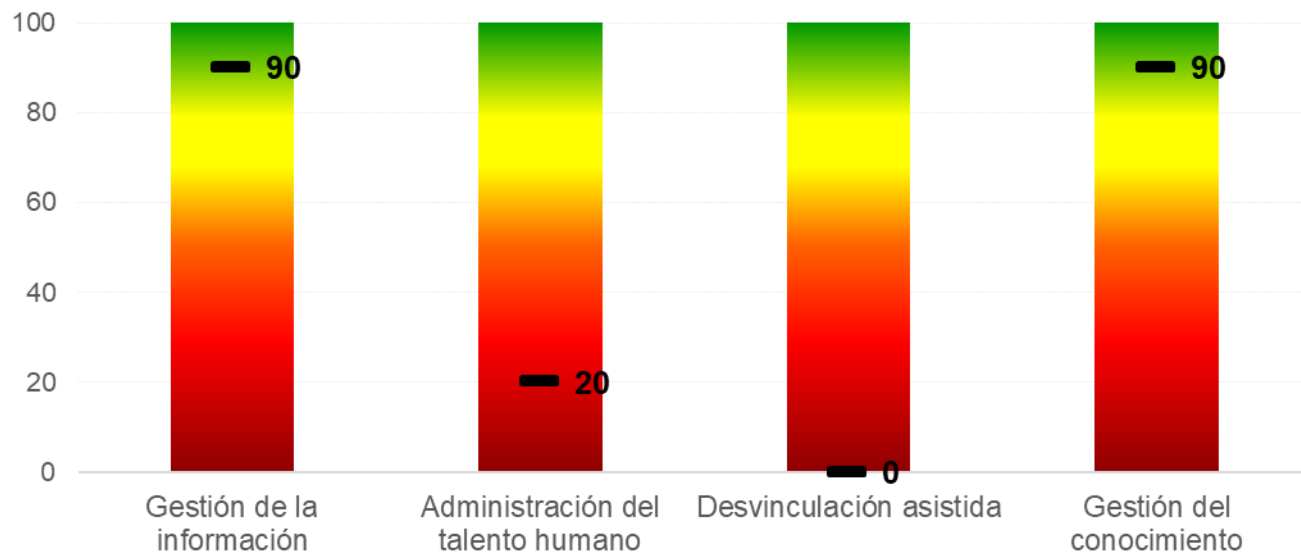
Categorías del Componente 3:

**DESARROLLO**



Categorías del Componente 4:

**RETIRO**



 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 23 de 41</p>
---	--	---

**Tabla 5**  
**Ciclo de Vida Laboral**

ETAPAS	OBJETIVO	ACCIONES
<p align="center"><b>Ingreso</b></p>	<p>Implementar acciones que fortalezcan el cumplimiento de la provisión eficaz y oportuna de los empleos con el personal idóneo, independiente de su tipo de vinculación</p>	<p><b>a.</b> Proveer las vacantes en forma definitiva y oportuna.</p>
		<p><b>b.</b> Contar con la trazabilidad física y cuando sea viable electrónica, de la historia laboral de cada servidor.</p>
		<p><b>c.</b> Coordinar lo pertinente para que los funcionarios de la Empresa presenten la Declaración de Bienes y Rentas y de conflictos de interés cuando aplique en el tiempo requerido por la Ley.</p>
		<p><b>d.</b> Verificar que se realice adecuada y oportunamente el seguimiento de Habilidades para los Trabajadores Oficiales y los Acuerdos de Gestión para los empleados públicos.</p>
		<p><b>e.</b> Consolidar la información generada en la Revisión de Habilidades y tomar las acciones respecto a la calificación obtenida, en los compromisos generados y en la solicitud de capacitaciones</p>
		<p><b>f.</b> Realizar Inducción a todos los servidores públicos de la Empresa.</p>
<p align="center"><b>Desarrollo</b></p>	<p>Definir acciones en materia de capacitación, bienestar, incentivos, la seguridad y salud en el trabajo y todas las que permitan el mejoramiento de la productividad y satisfacción del servidor público, su trabajo y la Empresa.</p>	<p><b>a.</b> Realizar reinducción a todos los servidores cada dos (2) años.</p>
		<p><b>b.</b> Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad.</p>
		<p><b>c.</b> Contar con información confiable sobre los servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias o encargarse en otro empleo.</p>
		<p><b>d.</b> Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitaciones realizadas, así como también contar con información sobre el número de asistentes que participaron de dichas actividades, incluyendo los familiares.</p>



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

**Año 2022**

Código: 300-GH-D003  
Versión: 12  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 24 de 41

**e.** Facilitar el proceso de Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos, implementando la normatividad vigente y llevando a cabo las capacitaciones correspondientes.

**g.** Elaborar anualmente el Plan Institucional de Capacitación basado en las necesidades de capacitación y la información generada en las Revisiones de Habilidades, en las directrices de la Gerencia General y la oferta de las entidades públicas.

**h.** Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad aplicable a los funcionarios y a sus familias.

**i.** Negociar, cuando sea pertinente las condiciones de trabajo con el sindicato y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.

**j.** Establecer las prioridades de actividades pedagógicas e informativas relacionadas con temas de integridad, deberes y responsabilidades en la Empresa que conlleven a un cambio cultural.

**k.** Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, darlos a conocer con el objetivo que sean interiorizados por parte de los servidores y garantizar cumplimiento en el ejercicio de las funciones.

**l.** Controlar la proporción de contratistas, con relación a los servidores de planta.

**m.** Implementar mecanismos para desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal, conocimiento del entorno, entre otros.

**n.** Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos.

**o.** Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de la Gerencia General de manera que se tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.



 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 25 de 41</p>
---	--	---

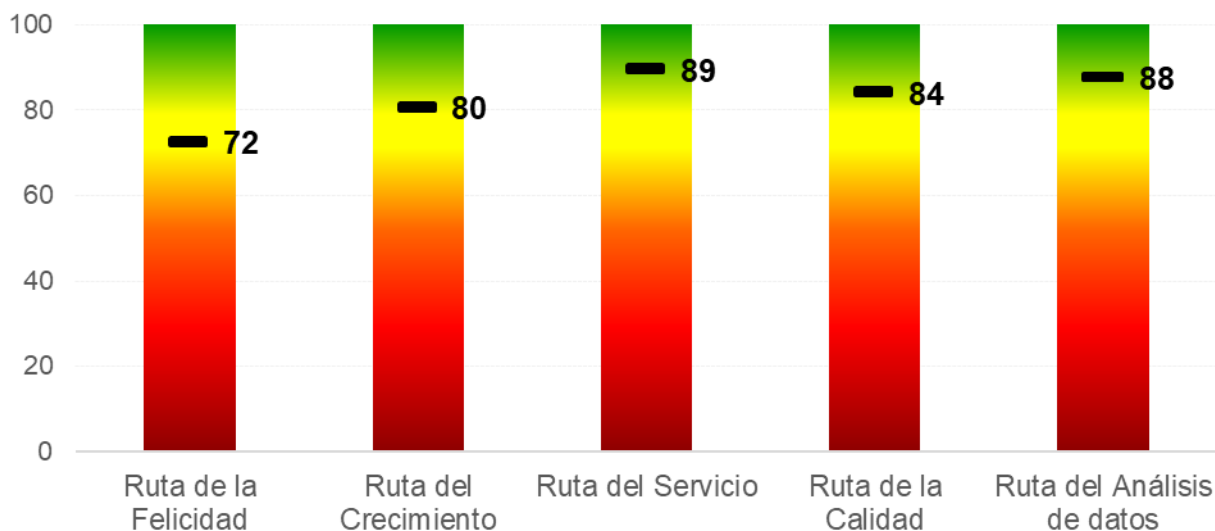
<p align="center"><b>Retiro</b></p>	<p>Preparar a los funcionarios de la Empresa para el retiro del servicio y su readaptación laboral y garantizar que el conocimiento del funcionario que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo a la Dimensión Gestión del Conocimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.</p>	<p><b>a.</b> Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.</p>
		<p><b>b.</b> Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.</p>
		<p><b>c.</b> Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión o por reestructuración, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida.</p>
		<p><b>d.</b> Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.</p>

El anterior Autodiagnóstico ha permitido a la Empresa conocer las debilidades y fortalezas que se presentan en la gestión estratégica del talento humano y así implementar las acciones de mejora necesarias mencionadas en cada etapa del servicio.

## 8.2 MEDICIÓN RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

En el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se incluyen las Rutas de Creación de Valor como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Estas rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano y constituyen agrupaciones temáticas, que trabajadas en conjunto permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.

En el Autodiagnóstico realizado por el Proceso de Gestión Humana, las calificaciones obtenidas en las Rutas de Creación de Valor, fueron las siguientes:



**a. Ruta de la Felicidad;** Se relaciona con la premisa de que cuando un servidor es feliz es más productivo. Se considera que debe haber equilibrio entre el trabajo y la vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar. Esta ruta se relaciona con temáticas de seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud.

**b. Ruta del Crecimiento:** Liderando el talento. Esto quiere decir que los líderes deben contar con el compromiso de todos los funcionarios para la obtención de los logros institucionales, por lo que se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. En esta ruta, se incluyen aspectos como capacitación, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

**c. Ruta del Servicio:** Los funcionarios deben estar al servicio de los ciudadanos. Se debe buscar un cambio cultural permanente enfocado en el desarrollo y bienestar de los funcionarios para que, a partir de ese crecimiento, se generen mecanismos que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura debe centrarse en valores y en la orientación a

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 27 de 41</p>
---	--	---

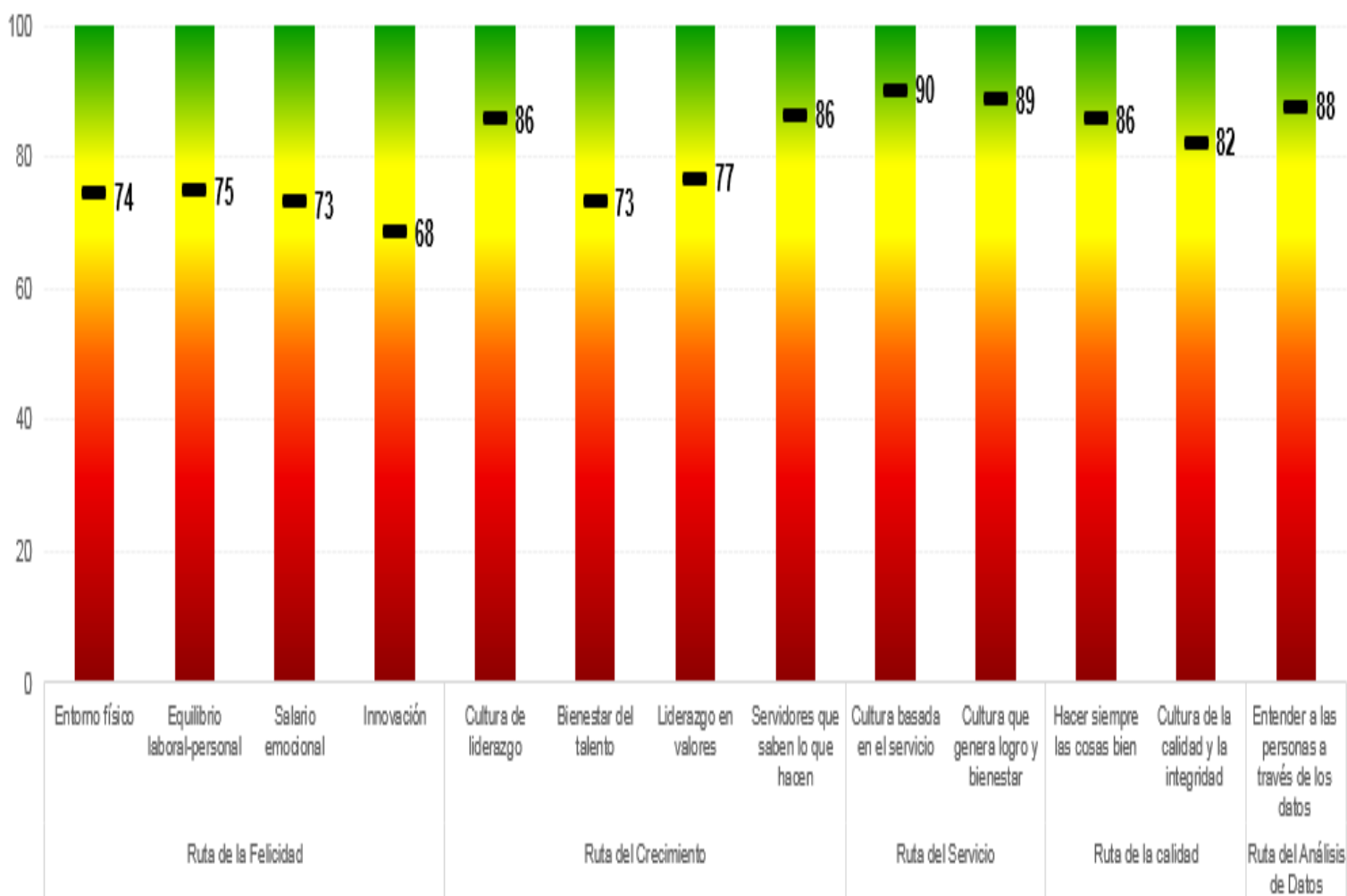
resultados, incluyendo como mínimo el bienestar de los servidores para garantizar el compromiso, la motivación y el desarrollo permanente de los funcionarios. Esta ruta se relaciona con capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación, cambio cultural e integridad.

**d. Ruta de la Calidad:** Es la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta busca que las personas siempre hagan las cosas bien e implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Se relaciona con evaluación de desempeño (revisión de habilidades en el caso de la Lotería), acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

**e. Ruta del Análisis de Datos:** Es conocer las fortalezas y competencias del talento humano. Analizar la información actualizada acerca del talento humano, para tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar. Se relaciona esta Ruta con planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.<sup>1</sup>



**Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:**



Tomado del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

**Tabla 6**

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 29 de 41</p>
---	--	---

**Resultado Autodiagnóstico de las Rutas de Creación de Valor en la Empresa**

		modelo integrado de planeación y gestión	 INICIO	 GRÁFICAS	 DISEÑO DE ACCIONES
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO					
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR					
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>72</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	74		
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	75		
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	73		
		- Ruta para generar innovación con pasión	68		
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>80</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	86		
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	73		
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	77		
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	86		
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>89</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	90		
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	89		
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>84</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	86		
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82		
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>88</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	88		

Fuente: Autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano

Estos resultados muestran oportunidades de mejora en la Gestión del talento humano en la Empresa para cada una de las Rutas de Creación de Valor en la Planeación y se describen a continuación:

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 30 de 41</p>
---	--	---

**Tabla 7**

**Planes de Acción para el Mejoramiento de las Rutas de Creación de Valor**

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO		Otras Dimensiones	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Actividades			
<b>Ruta de la Felicidad</b>	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normatividad legal vigente.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Humana/Sistema de Seguridad y la Salud en el Trabajo	Funcionarios Lotería/Contratistas
	Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Humana/Sistema de Seguridad y la Salud en el Trabajo	Funcionarios Lotería/Contratistas
	Programar y ejecutar simulacros de evaluación de las instalaciones (según el riesgo)	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Humana/Sistema de Seguridad y la Salud en el Trabajo	Funcionarios Lotería/Contratistas
	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Humana	Funcionarios Lotería
	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Humana	Funcionarios Lotería
<b>Ruta del Crecimiento</b>	Formular, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Humana	Funcionarios Lotería
	Formular la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Empresa y desarrollar propuestas para realizar la reinducción cada dos (2) años.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Humana	Funcionarios Lotería/Contratistas



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN ESTRATEGICO DE  
 GESTION DE TALENTO  
 HUMANO**

**Año 2022**

Código: 300-GH-D003  
 Versión: 12  
 Fecha: 31/01/2022  
 Página: 31 de 41

	Mantener actualizada la caracterización de empleados	D4 Evaluación de Resultados	Gestión Humana	Funcionarios Lotería/Contratistas
	Coordinar actividades para Pre Pensionados, con la Caja de Compensación Familiar y la ARL generando conjuntamente estrategias a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Humana	Funcionarios Lotería
	Suministrar los insumos para el proceso de acuerdos de gestión de los gerentes públicos.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Humana	Gerentes Públicos
	Orientar la entrega de los puestos de trabajo de los servidores que se retiran de la Lotería de Cundinamarca.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Humana	Funcionarios Lotería
	Trabajar conjuntamente con la Secretaria General en el diseño de estrategias para lograr la transferencia de los conocimientos de los servidores que se retiran de la Empresa, a los que continúan vinculados.	D6 Gestión del Conocimiento y la Innovación	Direccionamiento Estratégico	Funcionarios Lotería
<b>Ruta del Servicio</b>	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación D5 Información y Comunicación D7 Control Interno	Gestión Humana	Funcionarios Lotería
<b>Ruta de la Calidad</b>	Cumplir con la entrega de las dotaciones para las personas que tienen derecho, de acuerdo a la normatividad vigente y a la Convención Colectiva de Trabajo.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Humana	Funcionarios Lotería



**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

**Año 2022**

Código: 300-GH-D003  
Versión: 12  
Fecha: 31/01/2022  
Página: 32 de 41

	Administrar la nómina y llevarlos registros contables correspondientes.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Humana	Funcionarios Lotería
	Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Empresa presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	D4 Evaluación de Resultados	Gestión Humana	Funcionarios Lotería
<b>Ruta de la Información</b>	Gestionar la información en el SIGEP respecto al Talento Humano en la Empresa.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Humana	Funcionarios Lotería
	Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con el Aplicativo de nómina.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación D5 Información y Comunicación	Gestión Human	Funcionarios Lotería
	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada funcionario y de los ex funcionarios.	D5 Información y Comunicación	Gestión Humana	Funcionarios Lotería
	Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación D5 Información y Comunicación	Gestión Humana	Funcionarios Lotería

Fuente: Plan Estratégico de la Gestión del Recurso Humano, DAFP.



 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 33 de 41</p>
---	--	---

### **8.3 MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL**

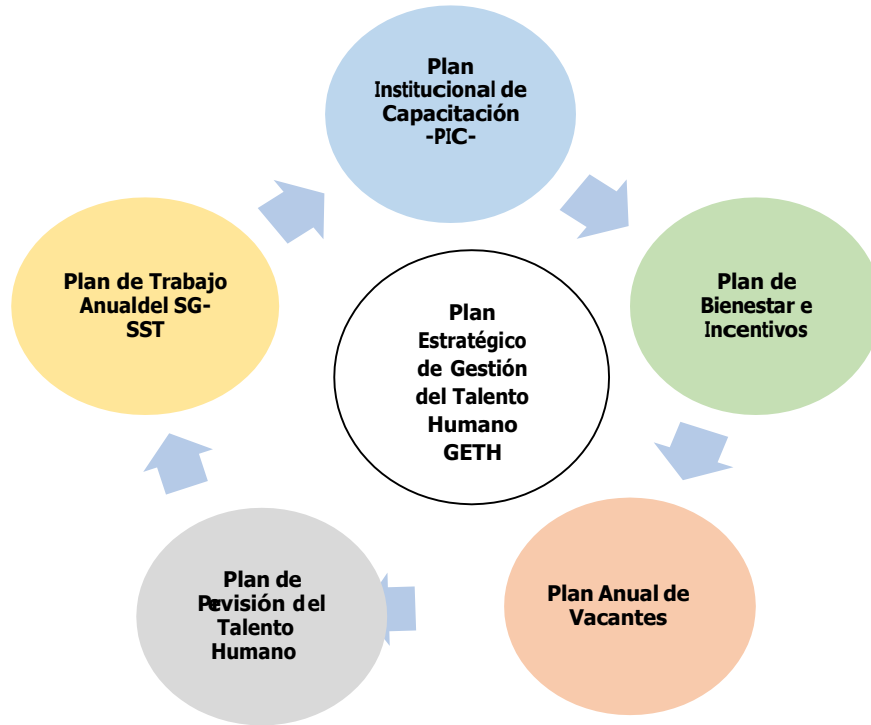
De conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, se hará la medición del Clima Laboral aplicando la Batería de Riesgo Psicosocial, con el fin de definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, para de esta manera adoptar acciones tanto a corto como a mediano plazo que conlleven a mejorar el clima laboral de la Empresa.

### **9. DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

Corresponde a la Secretaria General de la Empresa, ejercer el rol de jefe del talento humano, labor estratégica dentro de la Entidad, como responsable de planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos institucional y necesidades estructurales y coyunturales.

Por lo anterior se presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano con respecto al ciclo de vida del servidor público, es decir Ingreso, Desarrollo y Retiro, de la siguiente forma:

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 34 de 41</p>
---	--	---



## 9.1

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio de la Entidad, juegan un papel estratégico en la cultura organizacional. En este sentido, el Plan Institucional de Capacitación se convierte en el instrumento que le permite a la Entidad diseñar y aplicar un programa de capacitación y entrenamiento para la profesionalización y desarrollo del servidor público, que derive en una contribución efectiva al cumplimiento de los objetivos institucionales. El Plan se implementó mediante el Código 300-GH-D002.

Dentro de los programas de formación se incluyen el mejoramiento de los conocimientos técnicos, de las habilidades personales para desarrollar el trabajo y de las habilidades para las relaciones interpersonales adecuadas y fomentar el trabajo en Equipo, todos estos programas buscan mejorar la productividad en un adecuado ambiente laboral.

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 35 de 41</p>
---	--	---

Por definición la capacitación es un programa, institucional, solidario y continuo que involucra a todos los miembros de la organización, por lo tanto, se pide que cada una de las personas de la institución tenga la mejor actitud para aprender y para enseñar; se tiene como evento central de capacitación la dinámica “CONCURSO DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA” que pretende que se alcance un estándar mínimo de conocimiento del negocio y de los procesos. De otra parte, reconocer y premiar a aquellas personas que alcancen los más altos puntajes en el concurso, también hay un eje fundamental que tiene que ver con la formación en valores, principios éticos e integridad que son temas que se requieren en todos los aspectos de la vida, pero fundamentalmente en actividad pública.

## 9.2 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017. El Plan se implementó mediante el Código 300-GH-D004.

El programa de Bienestar de la Lotería de Cundinamarca está enfocado en el mejoramiento continuo del clima organizacional y de la satisfacción de los funcionarios con su trabajo y los resultados que consiguen, se pretende que los ambientes de trabajo y salud generen el bienestar a los trabajadores y sus familias. Durante la vigencia trabajaremos con un enfoque de Liderazgo Positivo, generando espacios donde los equipos se puedan comunicar con los directivos, se buscan espacios donde se planteen soluciones a los problemas relevantes de la organización y se tengan espacios abiertos de comunicación e integración.

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 36 de 41</p>
---	--	---

Se tiene establecido hacer reconocimientos especiales a los funcionarios que ya pasan a disfrutar su pensión, reconocer y celebrar en días especiales a las mujeres y hombres, reconocer los esfuerzos de cada uno y fomentar prácticas de convivencia respetuosa y de colaboración.


Es tradición de la Lotería de Cundinamarca reconocer el apoyo de los funcionarios en los sorteos que realiza cada semana, por lo tanto, se continuará con este programa que permite un apoyo y reconocimiento económico a los trabajadores, también se contempla en el plan bonos-regalo en las actividades de integración de fin de año.

La entidad realiza aporte convencional a SUNET (Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado) para el bienestar social de los trabajadores oficiales, por un valor de Doce millones de pesos (\$12.000.000.00) anuales.

De acuerdo a la Convención laboral define para programas de Bienestar Social “la suma de cinco millones de pesos (\$5.000.00.00) para Bienestar Social, un millón quinientos mil pesos (\$.1.500.000.00) para Capacitación y aportará la suma de cinco millones quinientos mil pesos (\$5.500.00.00), para un total de doce millones de pesos (\$12.000.000.00) M/Cte., que será priorizada y definida su ejecución por el Comité de Bienestar Social” (...).

### **9.3 PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO**

El Plan de Previsión de Talento Humano, surge de la obligación legal establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual menciona que todas las unidades de personal o quien haga sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de talento humano, que contenga el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. El Plan se implementó mediante el Código 300-GH-D005.

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 37 de 41</p>
---	--	---

#### **9.4 PLAN ANUAL DE VACANTES**

Es la herramienta de planificación, administración y actualización de la información relacionada con la planta de personal de la Empresa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión. Esta información corresponde a las vacantes de la Planta de Personal a través de los diferentes tipos de nombramiento o tipo de vinculación. El Plan se implementó mediante el Código 300-GH-D006.

#### **9.5 PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El fundamento de este programa está en preservar la salud integral de los trabajadores , considerando los riesgos que se asumen en el desarrollo de las labores; es necesario documentar, Implementar y mantener las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en los estándares mínimos del SG-SST y la resolución 312 del 2019, con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en La EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL LOTERIA DE CUNDINAMARCA.

Decreto Nacional número 593 del 24 de abril de 2020 “Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público”

Resolución 666 del 24 de abril de 2020 Del Ministerio de Salud y Protección Social “Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia Coronavirus Covid-19”.

Resolución No. 000681 del 24 de abril de 2020, “por la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID-19 en el sector de juegos de suerte y azar.”

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 38 de 41</p>
---	--	---

Durante la presente vigencia se contarán con acciones que permitan fomentar hábitos saludables de vida, complementar la formación de los brigadistas, contar con los elementos básicos para atención de emergencias, pausas activas, etc.

**La EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL LOTERIA DE CUNDINAMARCA** cuenta con el apoyo de la ARL Positiva y el COPASST de acuerdo establecido en la Ley, dentro de las funciones de la organización la responsabilidad por el programa es de la Secretaria General, en cabeza de Esta se diseñaron los cronogramas y la distribución de presupuesto para todas las actividades de la vigencia.

## 10. INDICADORES ESTRATÉGICOS DE GESTIÓN HUMANA

Con el fin de medir el avance del Plan Estratégico del Talento Humano, se implementaron los siguientes Indicadores:

### 10.1 Cumplimiento del Plan Estratégico Institucional: Indicador Trimestral

$$\frac{\text{Número de Capacitaciones Realizadas en el Período}}{\text{Número de Capacitaciones Programadas en el Período}} \times 100$$

**Evaluación del Impacto de la Capacitación:** Se califica el impacto cuando se realizan capacitaciones individuales cuyo costo asuma la Empresa.

Número de Funcionarios Capacitados Individualmente, a través de la transferencia de saberes.

### 10.3 Cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales: Indicador Trimestral

$$\frac{\text{Número de Actividades de Bienestar e Incentivos Realizadas en el Período}}{\text{Número de Actividades Bienestar e Incentivos Programadas en el Período}} \times 100$$

### 10.4 Cumplimiento del Plan de Trabajo Anual: Indicador Trimestral

$$\frac{\text{Número de Actividades Realizadas del Plan de Trabajo Anual en el Período}}{\text{Número de Actividades Programadas en el Período}} \times 100$$

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 39 de 41</p>
---	--	---

## **10.5 Medición del Clima Laboral**

No aplicar de manera presencial la batería de riesgo psicosocial establecidas en el artículo 3 de la Resolución 2404 del 2019 hasta una vez superado el actual estado de emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 (COVID-19), conforme a lo establecido en el artículo 6 del Decreto 491 de 2020, para evitar el contacto personal de los trabajadores en las empresas. De acuerdo a lo anterior, las empresas de forma potestativa podrán aplicar la Batería de Instrumentos de evaluación de factores de Riesgo psicosocial de manera virtual, a partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales el software para la aplicación de estos instrumentos siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin y para la aplicación de la batería de instrumentos de evaluación de factores de Riesgo psicosocial presencial se hará cuando el gobierno nacional levante la medida de prevención dada ante la emergencia de Covid – 19.

## **11.**

### **AJUSTES AL PLAN**

Cuando por diferentes circunstancias se considere necesario la modificación del presente Plan, corresponde a la Secretaría General realizar los ajustes necesarios teniendo en cuenta todos los lineamientos establecidos en el presente documento.

## **12.**

### **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La evaluación y seguimiento del presente Plan se hará a través de las siguientes instancias:

- Comité de Gestión y Desempeño Institucional Trimestralmente.
- Seguimiento Plan de Acción - Trimestralmente.
- Seguimiento de indicadores de gestión - Trimestralmente
- Autodiagnóstico GETH - Anualmente

 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 40 de 41</p>
---	--	---

### 13.

### REFERENCIAS

- Guía de Gestión estratégica del talento humano GETH en el sector público colombiano. Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP – abril 2018.
- Plan Estratégico del Recurso Humano DAPRE.
- Plan Estratégico del Recurso Humano DAFP-



 <p><b>Empresa Industrial y Comercial</b> <b>Lotería de Cundinamarca</b> <b>Los Lunes, Hágase Rico</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>Año 2022</b></p>	<p>Código: 300-GH-D003 Versión: 12 Fecha: 31/01/2022 Página: 41 de 41</p>
---	--	---

<b>ELABORÓ/ACTUALIZÓ</b>	<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>
Yisseth Patricia Martínez Martin <b>Nombre</b>	Yisseth Patricia Martínez Martin <b>Nombre</b>	Diego Andrés López H. <b>Nombre</b>	Esperanza Fandiño Estrada <b>Nombre</b>
Secretaria General <b>Cargo</b>	Secretaria General <b>Cargo</b>	Jefe Oficina Asesora de Planeación Informática <b>Cargo</b>	Gerente General <b>Cargo</b>
31/01/2022 <b>Fecha</b>	31/01/2022 <b>Fecha</b>	31/01/2022 <b>Fecha</b>	31/01/2022 <b>Fecha</b>

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>No. Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción del Cambio</b>
1	31/12/2018	Elaborar y Codificar el documento Manual de Procesos y Procedimientos de Archivo e incluirlo en la información documentada del Sistema de Gestión Integrado.
2	24/01/2020	Se solicitó modificar el Plan, para adecuarlo a los lineamientos del año 2020.
3	28/01/2021	Se solicitó modificar el Plan, para adecuarlo a los lineamientos del año 2021.
1	31/05/2021	Se codificó nuevamente el Documento desde la Versión 1, teniendo en cuenta que se creó el Código 300 para la Dependencia Secretaría General, por lo que se hace necesario incorporar este código a las Tablas de retención Documental y a los listados maestros del Sistema de Gestión Integrado. Lo anterior, en cumplimiento de la Resolución No. 049 de 2021 Manual de Funciones de empleados públicos
2	31/01/2022	La Secretaría General solicitó actualizar la Versión del documento, para incluir los lineamientos correspondientes a la vigencia 2022.