



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 1 de 30

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>Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca Los Lunes, Hágase Rico</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: 220-GD-D002 Versión: 1 Fecha: 31/12/2018 Página: 2 de 30</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. NORMATIVIDAD

Constitución Política de Colombia art 54 y 67
Decreto 1567 de 1998
Ley 489 de 1998
Decreto 1227 de 2005
Decreto Nacional 2539 de 2005
Ley 909 de 2004
Decreto 4665 de 2007
Decreto 1443 de 2014
Decreto 1072 de 2015
Decreto 1083 de 2015
Decreto 648 de 2017
Plan nacional de capacitación y Formación –DAFP
Decreto 612 de 2018



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 3 de 30

Resolución 0312 de 2019 Ministerio del Trabajo
Decreto 815 de 2019 Función Pública
Código de Integridad del Servidor Público

Nota. Aplica también toda norma asociada al proceso de Gestión Humana.

4. ALCANCE

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

5. OBJETIVO GENERAL

Administrar el talento humano de la Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca, mediante estrategias implementadas en cada una de las etapas del ciclo laboral de los funcionarios de la Empresa: ingreso, desarrollo y retiro, contribuyendo al mejoramiento de sus capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida.

5.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. 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.
- b. 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).



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 4 de 30

- c. 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.

6. POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

Para lograr una gestión estratégica efectiva del talento humano, se hace necesario que los procesos estén articulados desde la planeación de la entidad, de manera que se pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual se requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección. La Política del Talento Humano en la Empresa se formula para cumplir con estos objetivos y es la siguiente:

“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”.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 5 de 30

7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL TALENTO HUMANO

Con 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 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.

8. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

La Oficina Administrativa y Financiera, a cuyo cargo está el talento humano de la Empresa en el Proceso de Gestión Humana, realizó la actualización de la información de los funcionarios, relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros de los servidores de la Entidad. (Ver Formato Caracterización de los empleos en la Lotería Código 220-GH-F019).

Dando cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Primera Dimensión de Talento Humano, que 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



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 6 de 30

Decreto Ordenanzal No. 000332 del 26 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 00037 de 2008 estableció Manual Específico de Funciones y Requisitos de los empleados públicos de la Lotería de Cundinamarca”.

Actualmente, la Empresa cuenta con 28 funcionarios, diez (10) de libre nombramiento y remoción y dieciocho (18) trabajadores oficiales vinculados por contrato a término indefinido, como se aprecia a continuación:

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

Tabla 1

% DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO		
HOMBRES	15	53.57%
MUJERES	13	46.43%
TOTAL	28	



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 7 de 30

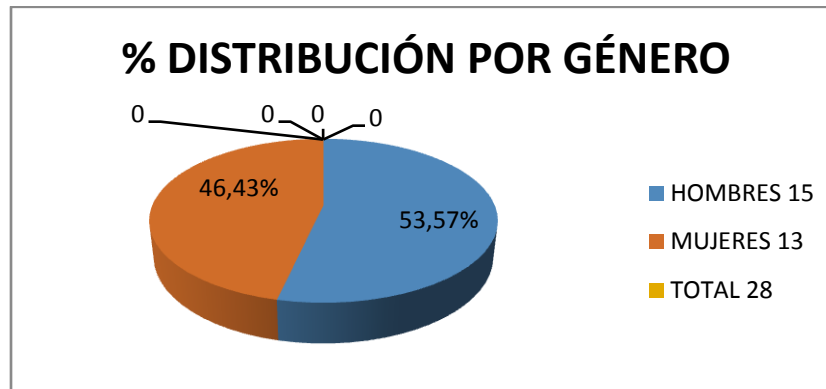
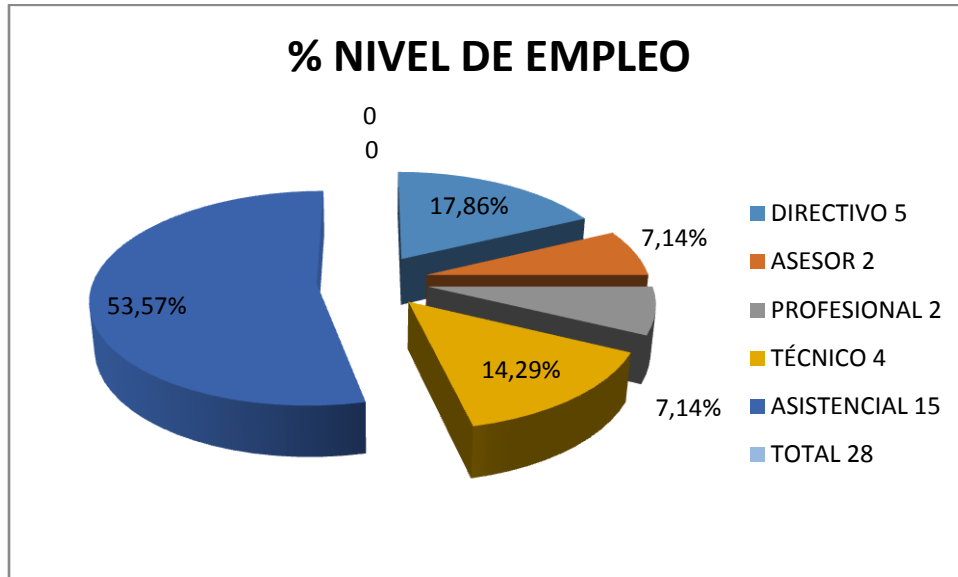


Tabla 2
Nivel del Empleo

% DISTRIBUCIÓN NIVEL DE LOS EMPLEOS				
Nivel del Empleo	Libre Nombramiento y Remoción		Trabajadores Oficiales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Directivo	1	3		
Asesor		3		
Profesional		2		
Técnico		1	2	1
Asistencial			10	5
TOTAL		10		18



La caracterización de todos los empleos de la Empresa, se encuentra en el Formato 220-GH-F019 que hace parte integral del presente Plan.

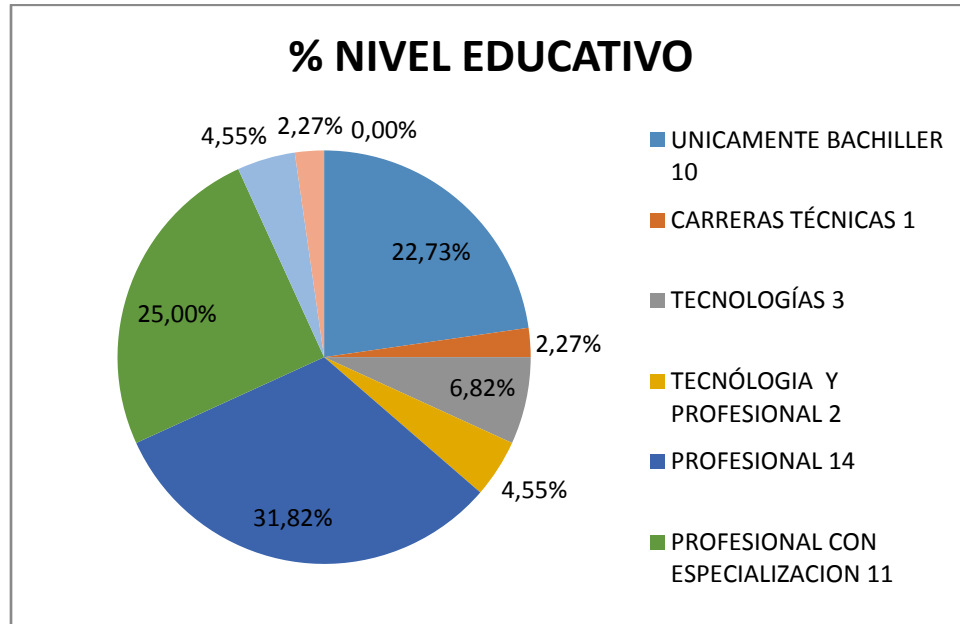
De acuerdo al nivel educativo, se tiene la siguiente distribución:

Tabla 3

BACHILLER	10
TÉCNICOS	1
TECNOLOGOS	3
TECNÓLOGO Y PROFESIONAL	2
PROFESIONAL	14
PROFESIONAL CON ESPECIALIZACION	11
PROFESIONAL DOS ESPECIALIZACIONES	2
MAESTRIAS	1
DOCTORADO	0

Como se puede observar, el nivel educativo en la Empresa concentra 14 profesionales y de ellos, once tienen especialización y dos (2) profesionales con más de una especialización.

Funcionarios que tienen título de Bachillerato (10).



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

Tabla 4

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD	
0 A 1 AÑO	8
2 A 10 AÑOS	5
11 A 20 AÑOS	2
MAS DE 20 AÑOS	13
TOTAL	28

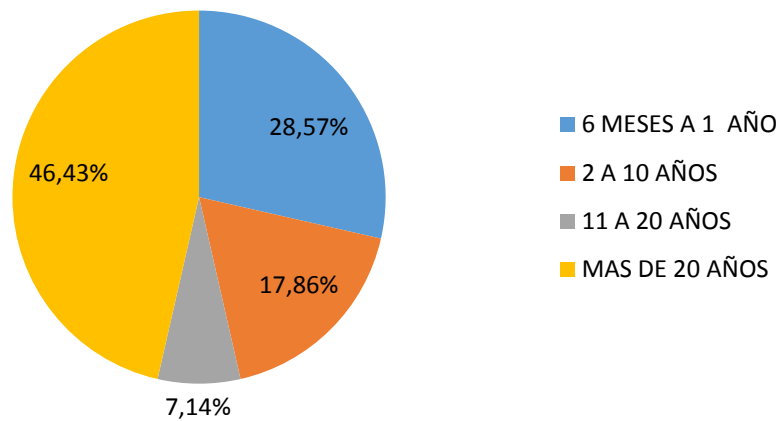


Empresa Industrial y Comercial
Lotería de Cundinamarca
Los Lunes, Hágase Rico

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 10 de 30

% DISTRIBUCION POR ANTIGÜEDAD



Se concluye que el porcentaje de funcionarios que tienen una antigüedad entre 6 meses y un año, corresponden a los directivos y asesores de libre nombramiento y remoción, es decir funcionarios públicos, mientras que de los 18 trabajadores oficiales, 13 tienen más de 20 años al servicio de la Empresa

9. DIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA

En el Proceso de Gestión Humana, liderado por el Jefe de la Oficina Administrativa y Financiera, se gestiona el desarrollo del recurso humano de la Empresa mediante los planes que brindan bienestar, capacitación, incentivos y el mejoramiento de las competencias laborales, la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y un adecuado clima laboral.

En este contexto, se determinaron varias actividades importantes que permiten el cumplimiento del objetivo del Proceso y el logro de los objetivos institucionales:



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 11 de 30

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).

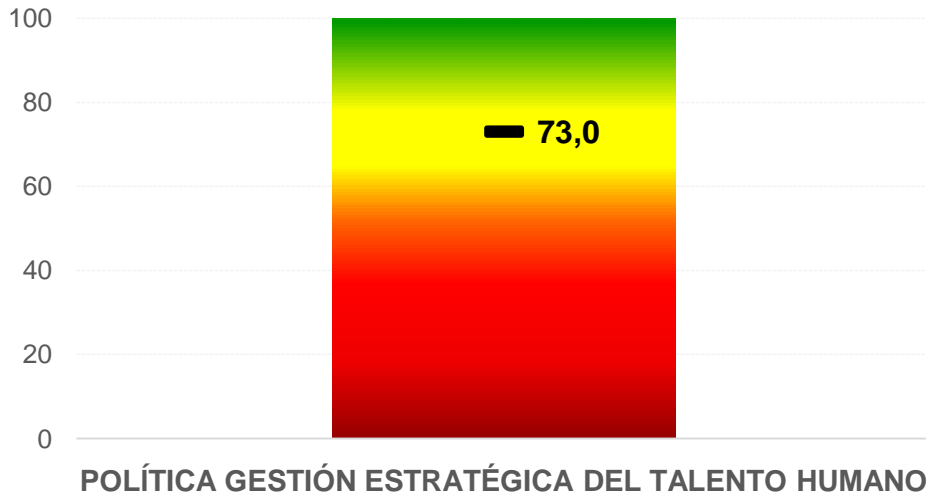
Capacitación, Bienestar e Incentivos para los funcionarios: Se gestionan las actividades que permitan mejorar la calidad de vida de los servidores de la Entidad, así como las actividades de capacitación que permitan fortalecer sus competencias.

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

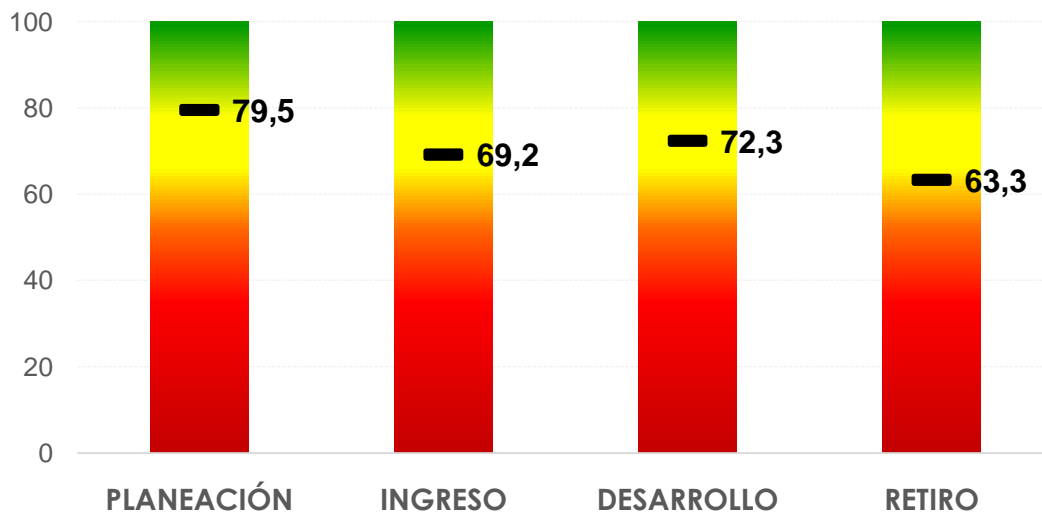
Seguridad y salud en el Trabajo: Se cumple la normatividad legal vigente aplicable a la naturaleza de la Entidad en materia de riesgos laborales, con el fin de mitigar y prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y mejorar el ambiente y calidad de vida laboral.

9.1 DIAGNOSTICO DE LA MATRIZ DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

En cumplimiento de lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Primera Dimensión de Talento Humano, se realizó el Autodiagnóstico y arrojó 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:



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 13 de 30

Tabla 5
Ciclo de Vida Laboral

ETAPAS	OBJETIVO	ACCIONES
Ingreso	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	a. Proveer las vacantes en forma definitiva y oportuna.
		b. Contar con la trazabilidad física y cuando sea viable, electrónica, de la historia laboral de cada servidor.
		c. Coordinar lo pertinente para que los funcionarios de la Empresa presenten la Declaración de Bienes y Rentas en el tiempo requerido por la Ley.
		d. Verificar que se realice adecuada y oportunamente la Revisión de Habilidades para los Trabajadores Oficiales y los Acuerdos de Gestión para los empleados públicos.
		e. 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
		f. Realizar Inducción a todos los servidores públicos de la Empresa.
Desarrollo	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.	a. Realizar reinducción a todos los servidores cada dos (2) años.
		b. Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad.
		c. 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.
		d. 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.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 14 de 30

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.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 15 de 30

Retiro	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.	a. Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
		b. Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.
		c. 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.
		d. Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

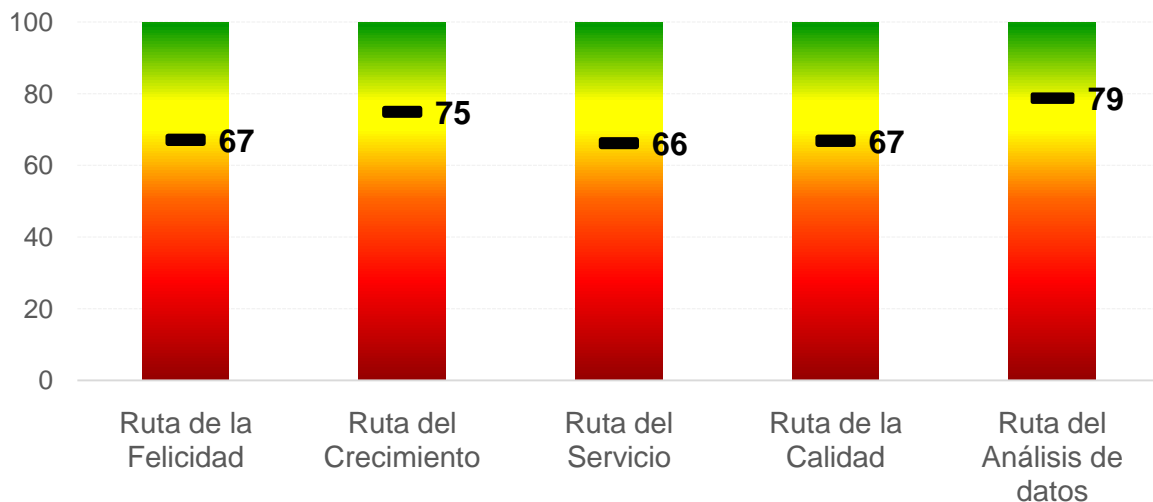
Los resultados del Autodiagnóstico permiten a la Empresa conocer las debilidades y fortalezas que se presentan en la gestión estratégica del talento humano e implementar las acciones de mejora mencionadas en cada etapa del servicio.

9.2 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.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 17 de 30

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 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.¹

¹ Tomado del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG Versión 2. Pág. 23-25



Tabla 6
Resultado Autodiagnóstico de las Rutas de Creación de Valor en la
Empresa

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	35	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	0
			- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	0
			- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	76
			- Ruta para generar innovación con pasión	63
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	0	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	0
			- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	0
			- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	0
			- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	0
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	50	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	0
			- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	100
RUTA DE LA CALIDAD	66	RUTA DE LA CALIDAD	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	67



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 19 de 30

La cultura de hacer las cosas bien		La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	65
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	69	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	69
Conociendo el talento		Conociendo el talento		

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 Estratégica del Talento Humano, que se describen a continuación:



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
 GESTION DE TALENTO
 HUMANO**

Código: 220-GD-D002
 Versión: 1
 Fecha: 31/12/2018
 Página: 20 de 30

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			
Ruta de la Felicidad	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



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
 GESTION DE TALENTO
 HUMANO**

Código: 220-GD-D002
 Versión: 1
 Fecha: 31/12/2018
 Página: 21 de 30

Ruta del Crecimiento	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
	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 evaluación 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 Oficina Administrativa y Financiera 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
Ruta del Servicio	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



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 22 de 30

Ruta de la Calidad	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
	Administrar la nómina y llevar los registros contables correspondientes.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión Humana	Funcionarios Lotería
	Actualizar los Manuales de Funciones y competencias laborales conforme a las necesidades de la Empresa.	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación D3 Gestión con valores para Resultados D7 Control Interno	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



Ruta de la Información	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 Humana	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, DAFF.

9.3 MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es obtener información sobre lo que es valioso para los servidores y la forma en cómo perciben a la Empresa.

Durante el presente año, la Oficina Administrativa y Financiera dentro de su planeación contempla la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial y con base en sus resultados se tomarán acciones para mejorar el clima organizacional en la entidad y formular a corto y mediano plazo las acciones necesarias para el mejoramiento del clima laboral de la entidad.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 24 de 30

Igualmente, se elaborará el análisis de contexto del talento humano y mediante la herramienta DOFA, se identificarán las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas, lo que permitirá el desarrollo de las funciones y estrategias de los Procesos y sus funcionarios.

10. DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Jefe de la Oficina Administrativa y Financiera de la Empresa, en su rol de jefe del talento humano, cumple con una labor estratégica dentro de la Entidad, pues es el encargado de planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.

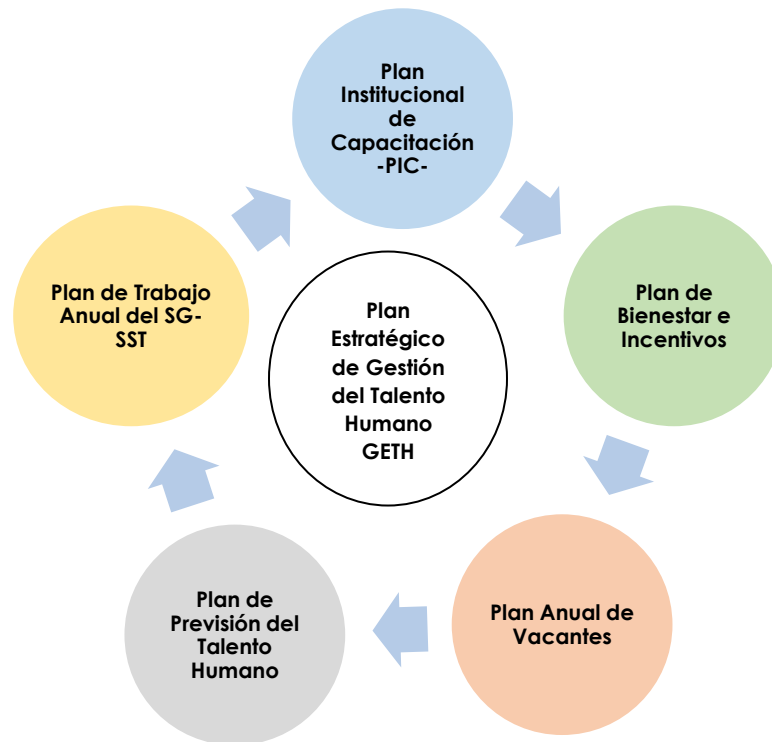
Por lo anterior se presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano con respecto al ciclo de vida del servidor público, es decir Ingreso, Desarrollo y Retiro, de la siguiente forma:



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 25 de 30



10.1 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 las metas institucionales. El Plan se implementó mediante el Código 220-GH-D001.

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



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 26 de 30

y fomentar el trabajo en Equipo, todos estos programas buscan mejorar la productividad en un adecuado ambiente laboral.

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” que pretende que se alcance un estándar mínimo de conocimiento del negocio y de los procesos y de otra parte 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.

10.2 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 220-GH-D003.

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.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 27 de 30

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.

10.3 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 220-GH-D004.

10.4 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 220-GH-D005.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 28 de 30

10.5 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 con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la **EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL LOTERIA DE CUNDINAMARCA**.

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 Oficina administrativa y Financiera, en cabeza de Esta se diseñaron los cronogramas y la distribución de presupuesto para todas las actividades de la vigencia.

11. INDICADORES ESTRATÉGICOS DE GESTIÓN HUMANA

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

11.1 Cumplimiento del Plan Estratégico Institucional: Indicador Trimestral

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



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 29 de 30

11.2 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.

**11.3 Cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales:
Indicador Trimestral**

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

11.4 Cumplimiento del Plan de Trabajo Anual: Indicador Trimestral

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

11.5 Medición del Clima Laboral

Se formulará cuando se tengan los insumos de la Bateria de Riesgo Psicosocial en el presente año 2019.

12. AJUSTES AL PLAN

Cuando se requiera, la Oficina Administrativa y Financiera realizará los ajustes necesarios teniendo en cuenta todos los lineamientos establecidos en el presente documento.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002
Versión: 1
Fecha: 31/12/2018
Página: 30 de 30

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-

ELABORÓ/ACTUALIZÓ	REVISÓ	APROBÓ
Doris Castañeda Peláez	Carlos Hernando Valdés Cruz	Carlos Gabriel García Prieto
Nombre	Nombre	Nombre
Técnico Administrativo Coordinadora de Calidad	Jefe Oficina Administrativa y Financiera	Gerente General
Cargo	Cargo	Cargo
20/12/2018	27/12/2018	31/12/2018
Fecha	Fecha	Fecha

CONTROL DE CAMBIOS		
No. Versión	Fecha	Descripción del Cambio
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.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTION DE TALENTO
HUMANO**

Código: 220-GD-D002

Versión: 1

Fecha: 31/12/2018

Página: 31 de 30