



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 1 de 31

# Plan Institucional de Archivos P I N A R



**Lotería de  
Cundinamarca**  
Los lunes, hágase rico

**- LOTERIA DE CUNDINAMARCA -  
- 2020 -  
OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 2 de 31

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. JUSTIFICACIÓN.....	5
3. CONTEXTO INSTITUCIONAL .....	5
3.1. ENLACE CON LOS OBJETIVOS DE CALIDAD / ESTRATÉGICOS .....	5
3.2. ENLACE CON LA PREMISA DE LA POLÍTICA DE CALIDAD INTEGRADA .....	5
4. NORMATIVIDAD .....	5
5. ALCANCE.....	6
6. OBJETIVO GENERAL.....	6
6.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	6
7. POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO .....	7
8. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL TALENTO HUMANO.....	8
9. MARCO CONCEPTUAL PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	8
10. METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA .....	10
11. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	11
12. DIAGNÓSTICO DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA .....	15
12.1. DIAGNOSTICO DE LA MATRIZ DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO .....	16
12.2. MEDICIÓN RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	20
12.3. MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL.....	28
13. DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.....	28
13.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	29
13.2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES .....	30
13.3. PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	31
13.4. PLAN ANUAL DE VACANTES .....	32
13.5. PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	32
14. INDICADORES ESTRATÉGICOS DE GESTIÓN HUMANA.....	33
15. AJUSTES AL PLAN.....	34



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 3 de 31

16. REFERENCIAS..... 34



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 4 de 31

## 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, siendo un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos en el mediano y largo plazo con acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

La planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

Este instrumento de planeación integral incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Revisión de Habilidades, Seguridad y Salud en el trabajo y el plan anual de Vacantes, siendo 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.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 5 de 31

## **2. JUSTIFICACIÓN**

### **3. CONTEXTO INSTITUCIONAL**

#### **3.1. 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.

#### **3.2. 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.

### **4. NORMATIVIDAD**

Decreto ley 2400 de 1968 – Administración de personal

Ley 190 de 1995

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



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 6 de 31

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

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.

## **5. ALCANCE**

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

## **6. 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.

### **6.1. 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.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 7 de 31

- 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).
- 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.

## **7. 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***



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 8 de 31

***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”.***

## **8. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL TALENTO HUMANO**

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

**8.1** 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.

**8.2** 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.

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

## **9. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

La Planeación de Recursos Humanos es una herramienta estratégica que posibilita que la organización logre articular sus diferentes acciones en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas. Planear el recurso humano no es solo cuestión de tener procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos





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

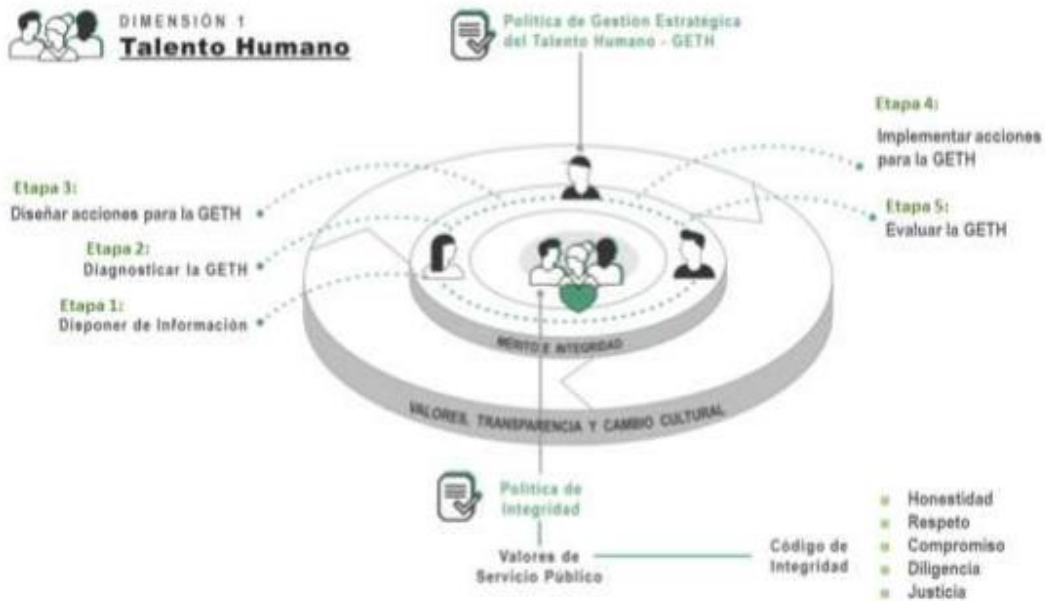
**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 9 de 31

de la empresa, es, además la capacidad de lograr que los requerimientos de la mano de obra estén al día y con sinergia para la contracción de valor.

La Empresa Industrial y Comercial Lotería de Cundinamarca se encuentra en proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión; como punto de partida en el año 2019 realizó actividades pertinentes al cumplimiento de los autodiagnósticos de la Dimensión de Talento Humano de MIPG, estas actividades contenidas en la dimensión hacen parte del plan de acción definidas desde la Oficina Asesora de Planeación e informática.

**Dimensión 1.MIPG TALENTO HUMANO**



Fuente: Función Pública, 2017



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
 GESTION DE TALENTO  
 HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
 Versión: 2  
 Fecha: 24/01/2020  
 Página: 10 de 31



DIMENSIÓN I

**Talento humano**

**Para MIPG los servidores públicos somos lo más importante**

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Todas las personas que laboran en la administración pública, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. Para desarrollar las recomendaciones de esta dimensión sigue este paso a paso:



...



**Política de Gestión Estratégica de Talento Humano**



**Política de integridad**



**Código de integridad**



"Debemos alinear las prácticas de talento humano en nuestra entidad"

1

Revisar la política de Gestión Estratégica del Talento Humano

...



Compromiso integridad



Elaborar plan de acción



Evaluar la gestión



Diagnosticar la GETH



Implementar plan de acción



"Trabajamos por una cultura de la legalidad y la integridad"

2

Tener en cuenta la política de integridad

...



Código de integridad

- Honestidad
- Compromiso
- Justicia
- Diligencia
- Respeto

**10. METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA**

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se realizó por medio de los lineamientos



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 11 de 31

establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Desarrollo Institucional, Planes, Programas, proyectos implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del proceso de Gestión Humana, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales deben aclarar cómo serán ejecutados los objetivos, fechas de ejecución, recursos requeridos y con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones.

<sup>1</sup>El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Función Pública, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y provisión de empleos, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos

## **11. 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.

---

<sup>1</sup> Manual elaboración Plan Estratégico, Departamento Administrativo de la Función Pública



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 12 de 31

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 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**

<b>% DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO</b>		
HOMBRES	16	55.17%
MUJERES	13	44.82%
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

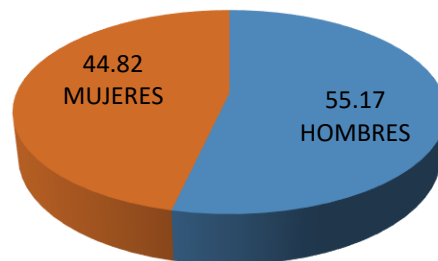


**Empresa Industrial y Comercial**  
**Lotería de Cundinamarca**  
**Los Lunes, Hágase Rico**

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

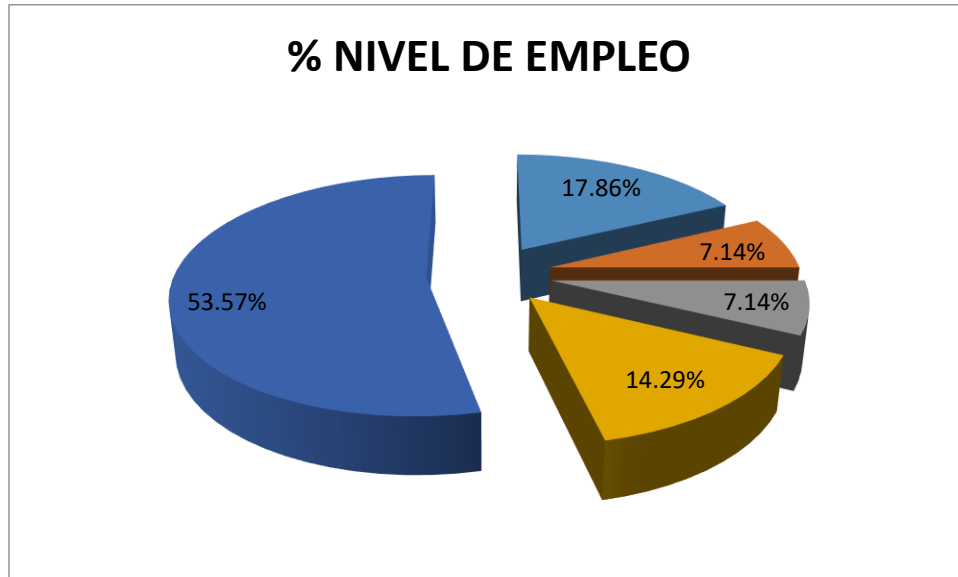
Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 13 de 31

### % DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



**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	2		
Asesor		3		
Profesional		2		
Técnico		1	2	1
Asistencial			9	7
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>		<b>19</b>



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 con el nivel educativo, se tiene la siguiente distribución:

**Tabla 3**

BACHILLER	11
TÉCNICOS	0
TECNOLOGOS	4
TECNÓLOGO Y PROFESIONAL	0
PROFESIONAL	3
PROFESIONAL CON ESPECIALIZACION	8
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 y un profesional con maestría.

Funcionarios que tienen título de Bachillerato (10).



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 15 de 31

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

**Tabla 4**

<b>DISTRIBUCIÓN POR ANTIGUEDAD</b>	
0 A 1 AÑO	3
2 A 10 AÑOS	10
11 A 20 AÑOS	3
MAS DE 20 AÑOS	13
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>

Se concluye que el porcentaje de funcionarios que no tienen antigüedad, 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

## **12. 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:

**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.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 16 de 31

**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.

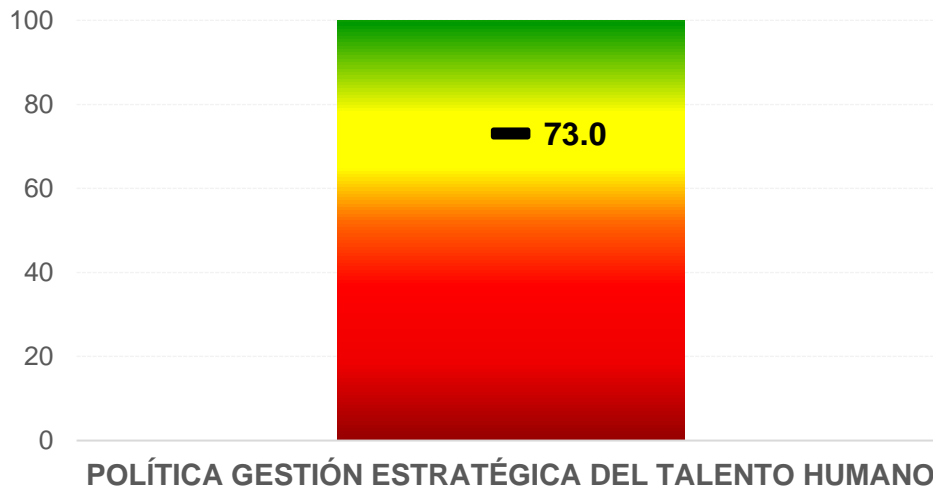
**Comisiones:** Da trámite comisiones de servicio y/o gastos de viaje dentro del Departamento de Cundinamarca y hacia otras ciudades.

**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.

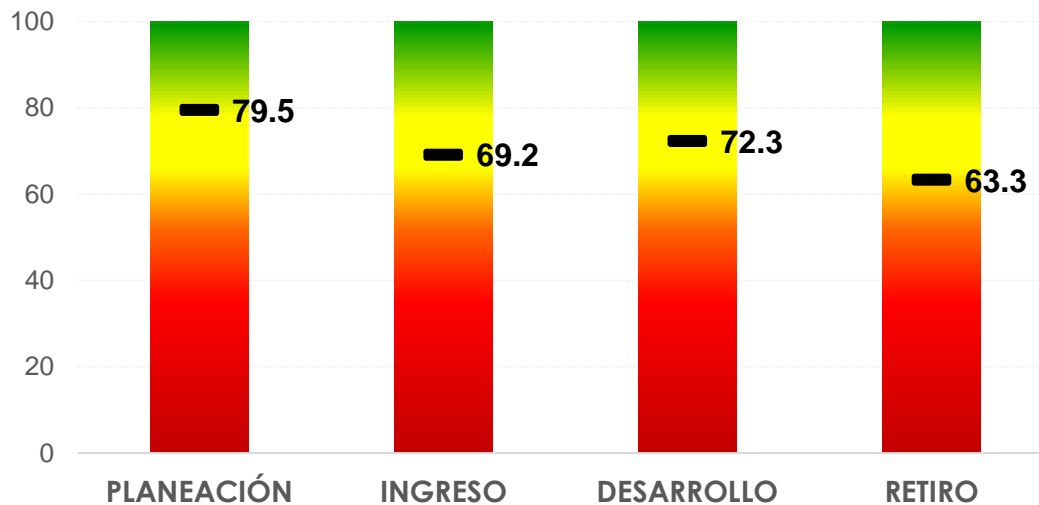
## **12.1. DIAGNOSTICO DE LA MATRIZ DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO**

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: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 18 de 31

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

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



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 19 de 31

		<p><b>g.</b> 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.</p> <p><b>h.</b> Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad aplicable a los funcionarios y a sus familias.</p> <p><b>i.</b> Negociar, cuando sea pertinente las condiciones de trabajo con el sindicato y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.</p> <p><b>j.</b> 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.</p> <p><b>k.</b> 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.</p> <p><b>l.</b> Controlar la proporción de contratistas, con relación a los servidores de planta.</p> <p><b>m.</b> Implementar mecanismos para desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal, conocimiento del entorno, entre otros.</p> <p><b>n.</b> Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos.</p> <p><b>o.</b> 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>Retiro</b>	Preparar a los funcionarios de la Empresa para el retiro del servicio y su readaptación laboral y garantizar que el	<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>



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 20 de 31

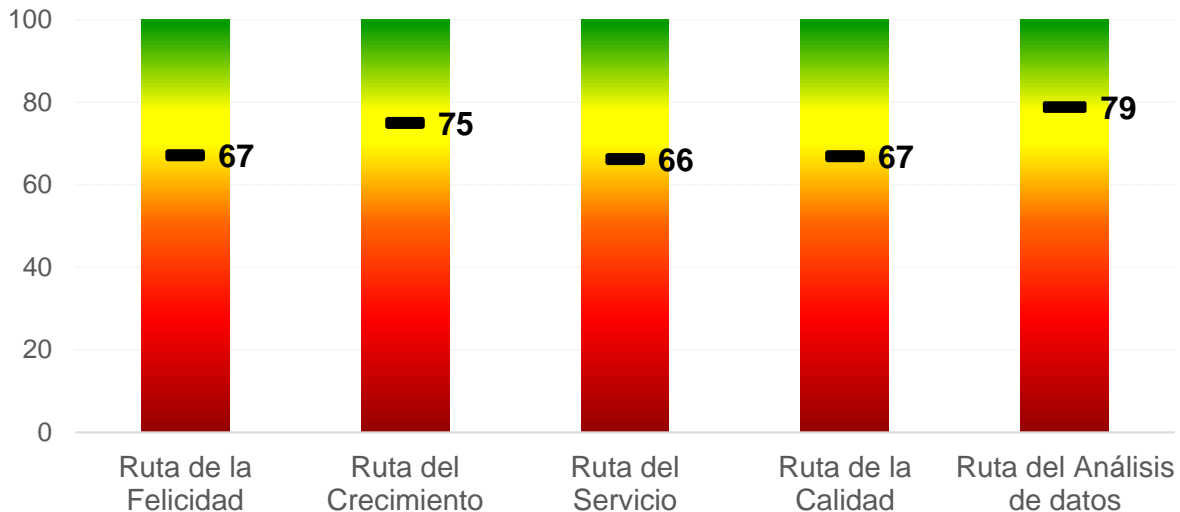
conocimiento del funcionario que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo a la Dimensión Gestión del Conocimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	<p><b>c.</b> Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión o por reestructuración, de manera que 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>
---	--

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.

## **12.2. 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



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 22 de 31

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>2</sup>

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

**RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR**

<sup>2</sup> Tomado del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG Versión 2. Pág. 23-25



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
 GESTION DE TALENTO  
 HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
 Versión: 2  
 Fecha: 24/01/2020  
 Página: 23 de 31

<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	35	<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  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
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	0	<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  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
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	50	<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  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
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	66	<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	67
			- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	65



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
 GESTION DE TALENTO  
 HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
 Versión: 2  
 Fecha: 24/01/2020  
 Página: 24 de 31

<p><b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p><b>Conociendo el talento</b></p>	<p><b>69</b></p>	<p>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Conociendo el talento</p>	<p>- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p>	<p><b>69</b></p>
--	------------------	--	--	------------------

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:

**Tabla 7**  
**Planes de Acción para el Mejoramiento de las Rutas de Creación de Valor**





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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
 GESTION DE TALENTO  
 HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
 Versión: 2  
 Fecha: 24/01/2020  
 Página: 25 de 31

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
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	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**

Código: 220-GD-D002  
 Versión: 2  
 Fecha: 24/01/2020  
 Página: 26 de 31

	para realizar la reinducción cada dos (2) años.			
	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
<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
	Administrar la nómina y llevar los registros contables correspondientes.	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: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 27 de 31

<p>Actualizar los Manuales de Funciones y competencias laborales conforme a las necesidades de la Empresa.</p>	<p>D2  Direccionamiento Estratégico y Planeación   D3 Gestión con valores para Resultados   D7 Control Interno</p>	<p>Gestión Humana</p>	<p>Funcionarios Lotería</p>
<p>Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Empresa presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.</p>	<p>D4 Evaluación de Resultados</p>	<p>Gestión Humana</p>	<p>Funcionarios Lotería</p>

<p><b>Ruta de la Información</b></p>	<p>Gestionar la información en el SIGEP respecto al Talento Humano en la Empresa.</p>	<p>D2  Direccionamiento Estratégico y Planeación</p>	<p>Gestión Humana</p>	<p>Funcionarios Lotería</p>
	<p>Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con el Aplicativo de nómina.</p>	<p>D2  Direccionamiento Estratégico y Planeación   D5 Información y Comunicación</p>	<p>Gestión Humana</p>	<p>Funcionarios Lotería</p>



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
 GESTION DE TALENTO  
 HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
 Versión: 2  
 Fecha: 24/01/2020  
 Página: 28 de 31

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.

### 12.3. 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.

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.

### 13. DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 29 de 31

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:



### 13.1. 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



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 30 de 31

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 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.

### **13.2. 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.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 31 de 31

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.

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.

### **13.3. 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.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 32 de 31

### **13.4. 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.

### **13.5. 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





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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 33 de 31

se diseñaron los cronogramas y la distribución de presupuesto para todas las actividades de la vigencia.

## **14. 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**

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

**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**

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

### **11.4 Cumplimiento del Plan de Trabajo Anual: Indicador Trimestral**

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

### **11.5 Medición del Clima Laboral**

Se formulará cuando se tengan los insumos de la Bateria de Riesgo Psicosocial en el presente año 2020.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 34 de 31

## **15. 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.

## **16. 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-



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002  
Versión: 2  
Fecha: 24/01/2020  
Página: 35 de 31

<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Doris Castañeda Peláez <b>Nombre</b>	Carlos Hernando Valdés Cruz <b>Nombre</b>	Carlos Gabriel García Prieto <b>Nombre</b>
Técnico Administrativo Coordinadora de Calidad <b>Cargo</b>	Jefe Oficina Administrativa y Financiera <b>Cargo</b>	Gerente General <b>Cargo</b>
31/12/2018 <b>Fecha</b>	31/12/2018 <b>Fecha</b>	31/12/2018 <b>Fecha</b>
<b>ACTUALIZÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Juan Carlos Gravito García <b>Nombre</b>	Carlos Hernando Valdés Cruz <b>Nombre</b>	Yenny Dianith Barrios Gomez <b>Nombre</b>
Jefe Oficina Asesora de Planeación e Informática <b>Cargo</b>	Jefe Oficina Administrativa y Financiera <b>Cargo</b>	Gerente General <b>Cargo</b>
24/01/2020 <b>Fecha</b>	24/01/2020 <b>Fecha</b>	27/01/2020 <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 solicito modificar el Plan, para adecuarlo a los lineamientos del año 2020.



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

**PLAN ESTRATEGICO DE  
GESTION DE TALENTO  
HUMANO**

Código: 220-GD-D002

Versión: 2

Fecha: 24/01/2020

Página: 36 de 31