

**PLAN ESTRATEGICO DEL TALETO HUMANO (PETH)
VIGENCIA 2022**



VIGILADO Supersalud

DIMENSION DEL MIPG: TALENTO HUMANO

ENERO 2022

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
GENERALIDADES.....	4
1. MARCO LEGAL.....	5
2. ALCANCE.....	9
3. OBJETIVO GENERAL.....	9
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	10
5.1. Disposición de información:.....	10
5.1.1. Caracterización de los servidores:.....	10
5.1.3. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2021.	11
5.1.3.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH – MIPG.....	11
5.1.3.2. Resultados de la Medición de Clima Organizacional.	12
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.....	18
6.1. Estrategias de Talento Humano 2022.	25
6.1.1. Estrategia de Vinculación.	25
6.1.2. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	25
6.1.3. Plan de Incentivos.	27
6.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.	27
6.1.5. Estrategia de evaluación del desempeño.	27
6.1.6. Estrategia de Administración de Nómina.....	28
6.1.7. Estrategia de Gestión de la información.....	28
6.1.7.1. Expedición de certificaciones para bono pensional.....	28
6.1.7.2. Archivo de Historias Laborales.	29
6.1.8. Estrategia Situaciones Administrativas.	29
6.1.9. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.	29
7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.	30
8. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	32
9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	33
10. PLANEACIÓN 2022.....	34



INTRODUCCIÓN

La Lotería del Cauca, en cumplimiento del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, específicamente en lo relacionado con el Sistema de Gestión de la Entidades Públicas, ha diseñado el presente plan estratégico del Talento Humano, enmarcado dentro de las políticas de Gestión y desempeño, de la Empresa, para obtener una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su personal.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de la Lotería del Cauca, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con la perspectiva de procesos internos y de crecimiento y aprendizaje, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022 se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Lotería del Cauca fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Lotería del Cauca, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades de empresa, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, más aún, dadas las situaciones actuales de trabajo en casa como en la sede de la Lotería, siendo de responsabilidad tanto del servidor público como de la empresa, cumplir con los protocolos de bioseguridad con el fin de prevenir el contagio del COVID-19, así mismo, es indispensable que por su parte haya el compromiso del



autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los tres ejes temáticos establecidos por el Plan de Formación y Capacitación 2022, así como los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE, transversales en la Entidad, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

La Lotería del Cauca comprende que el MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano y que no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.



La dimensión principal que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.



La Lotería del Cauca, tomó como referente la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Función Pública, que proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Empresa.



1. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 64 de 1946	Disposiciones aplicables auxilio de cesantía	Talento Humano
Ley 65 DE 1946	Por la cual se modifican las disposiciones sobre cesantía, pensión de jubilación y se dictan otras disposiciones,	Talento Humano
Decreto 1160 DE 1947	Disposiciones aplicables auxilio de cesantía	Talento Humano
Decreto 2755 de 1966	Reglamenta los anticipos o liquidaciones parciales de cesantías,	Talento Humano
Decreto 3118 de 1968	Por el cual se crea el Fondo Nacional del Ahorro, se establecen normas sobre el auxilio de cesantía de empleados públicos y de trabajadores oficiales y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 3135 de 1968	Regula el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales	Talento Humano
Decreto 1848 de 1969	Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968.	Talento Humano
Decreto 1950 de 1973	Reglamenta los Decretos – Leyes 2400 y 3074 de 1968. Administración de personal	Talento Humano
Ley 41 de 1975	Art.º: Modifica el artículo 33º del Decreto 3118 de 1968, en cuanto al reconocimiento de intereses sobre las cesantías. (Modificado por la Ley 432 de 1998).	Talento Humano
Ley 33 de 1985	Sobre pensión de jubilación (modificada por la Ley 100 de 1993).	Talento Humano
Decreto 1045 de 1978	Fija reglas generales para la aplicación de normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.	Talento Humano
Ley 70 de 1988	Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público nacional y territorial.	Talento Humano
Ley 71 de 1988	Por la cual se dictan normas sobre pensiones y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 819 de 1989	Sobre continuidad en el pago del auxilio por enfermedad por más de 180 días.	Talento Humano
Decreto 1978 de 1989	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988, sobre dotación.	Talento Humano



Ley 4 de 1992	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los trabajadores oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido	Talento Humano
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto Reglamentario 691 de 1994	modificado por el Decreto 1158 de 1994, por el cual se incorporan los servidores públicos al Sistema General de Pensiones, se fijan los factores de cotización para pensión y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto Reglamentario 692 de 1994	Por el cual se reglamenta la Ley 100 de 1993.	Talento Humano
Ley 443 de 1998	por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 806 de 1998	Por el cual se reglamenta la afiliación al régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de seguridad social en salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional.	Talento Humano
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
1227 de 2005	por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998	Talento Humano
Decreto 785 de 2005	Funciones y requisitos generales de los empleos.	Talento Humano
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005	Certificación de Bono Pensional
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Acuerdo 008 de 2008	Por el cual se establecen las competencias comunes y comportamentales de los servidores públicos y el Manual	Talento Humano



VIGILADO Supersalud

	de funciones y competencias laborales para los empleos públicos de la Lotería del Cauca	
Decreto 2842 de 2010	Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP y se deroga el Decreto 1145 de 2004	Talento Humano
Ley 1562 DE 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Comité de convivencia	Talento Humano
Ley 1527 DE 2012	Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Resolución 0964 DE 2012	Por medio de la cual se crea el comité de convivencia laboral	Talento Humano
Resolución 0363 de 2013	Por medio de la cual se modifica el comité de personal de la lotería del cauca y se hace una delegación	Talento Humano
Acuerdos 007 de 2008, 007 de 2009, 07 de 2010, 04 de 2011, 010 de 2014 y 17 de 2015	Por los cuales se modifican la planta de personal de la Lotería del Cauca.	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Talento Humano
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano



Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.
Directiva presidencial 01 de 2020	Vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años.	Talento Humano
Decreto 550 2020	Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica	SGSST
Decreto 989 de 2020	Por el cual adiciona el Capítulo 8 al Título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno	Talento Humano
Ley 2088 de 2021	Por la cual se regula el Trabajo en Casa y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano



VIGILADO Supersalud

Decreto 1724 del 15 de diciembre de 2021	Se decreta Salario Mínimo Legal para el 2022	Talento Humano
Decreto 1725 del 15 de diciembre de 2021	Se decreta Auxilio de Transporte para el 2022	Talento Humano
Nota: Toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos los servidores públicos de la Lotería del Cauca de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Lotería del Cauca, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Empresa por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores, en especial la pandemia del COVID-19, manteniendo los protocolos de bioseguridad ya establecidos.
- Mantener la planta optima que requiere la Lotería del Cauca para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.



- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de La Lotería del Cauca.

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de la Lotería del Cauca cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la Lotería del Cauca, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el año 2021, como las encuestas realizadas para el plan institucional de capacitación y Plan de Bienestar y estímulos.

5.1.1. Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Lotería del Cauca, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

5.1.2. Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, como se observa en la siguiente tabla:

NUMERO DE EMPLEOS DE LA ENTIDAD	
Niveles	Planta global
Directivo	4
Asesor	1
Profesional	8
Técnico	15
Asistencial	2
Total	30



Niveles	No cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
Directivo	4	2	6.666%	2	6.666%	0	0%
Asesor	1	1	3,333%	0	0%	0	0%
Profesional	8	4	13.333%	4	13.333%	0	0%
Técnico	15	10	33.333%	5	16.665%	0	0%
Asistencial	2	0	0%	2	6.666%	0	0%
Total	30	17	56.665%	13	43.33%	1	0%

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleados públicos, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

5.1.3. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2021.

5.1.3.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH – MIPG.

Realizado el diagnóstico de la matriz GETH, los resultados arrojados son los siguientes:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	71	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	71
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	65
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	69
		- Ruta para generar innovación con pasión	78
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	83	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	84
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	82
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	82
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	85	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	83
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	81	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	83
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	79
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	92	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	92



El resultado nuevamente de la ruta de la felicidad, tiene su justificación, porque continuamos con emergencia sanitaria COVID-19, los funcionarios de la Lotería del Cauca, ha estado trabajando en casa, casi hasta el tercer trimestre del año 2021, hecho que no permite la realización de las actividades que están enmarcadas en esta ruta, pues el plan de bienestar fue enfocado a la salud mental y física de los funcionarios, en especial con la prevención del contagio a que esta sometido el mundo, sin embargo tratamos de llevar acabo unas actividades donde se mantuviera el distanciamiento social, el cumplimiento de los protocolos establecidos en el manual de protocolos de bioseguridad de la Lotería del Cauca.

Esta proyectado que el año 2022, disminuya los factores de alto riesgo del COVID-19 con el esquema completo de vacunación, teniendo en nuestras estadísticas el 93.33% del personal de planta vacunado, con excepción de dos (2) personas que manifestaron su voluntad de no vacunarse.

Aun con estas circunstancias que rodean el plan de bienestar, ha mejorado su resultado.

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, para el año 2022, como se muestra en la siguiente tabla:

Rutas de creación de Valor	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
RUTA DE LA FELICIDAD:	
Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	
Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.	
Ruta para genera innovación con pasión.	



5.1.3.2. Resultados de la Medición de 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 Lotería del Cauca”. para la construcción del plan estratégico, se tiene la medición del clima laboral con respecto al año 2021, hecho que es relevante por todo el proceso que se surtió desde el trabajo en casa, trabajo en sede, con ocasión de la pandemia del COVID-19.

En la tercera fase del proceso en salud ocupacional la competencia de evaluar el clima organizacional fue de alta importancia en cuanto a que el clima laboral es interdependiente con el área de salud mental y la salud en general, inicialmente se tenía estipulado un formato de cuestionario con preguntas cerradas, sin embargo el trabajo en salud mental ha estado siempre ligado a los procesos de salud ocupacional, donde desde dicha área también se avanzó con una encuesta de clima organizacional y se logró consolidar el esfuerzo dando los siguientes resultados:

A nivel general y por mayoría de los colaboradores sienten que los jefes de área los apoyan, permitiendo esto en los colaboradores sentirse que ejercen también un liderazgo al interior del grupo de trabajo, generando así una cohesión en cuanto a relaciones interpersonales, pues la percepción en particular y en general es que el ambiente de trabajo es agradable, donde se sienten parte importante de una gran familia la cual es la Lotería del Cauca.

Algunas preguntas del cuestionario fueron semi-cerradas para lo cual les permitió escribir lo que les gustaría en cuanto a incentivos por el reconocimiento de su buen trabajo, también opinar acerca sobre el horario laboral flexible que les gustaría participar, entre otros aspectos que generan una plena participación para darle continuidad a un ambiente laboral óptimo que permite un ambiente saludable desde diversos ámbitos: psicológicos, físicos, ambientales, entre otros.

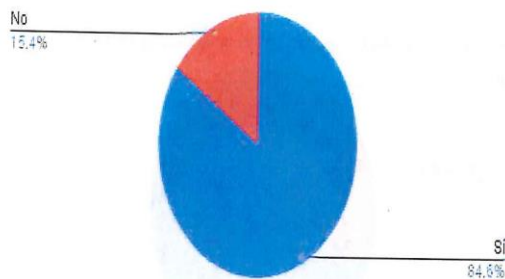
Se puede concluir que los colaboradores de la Lotería del Cauca están altamente motivados lo cual hace que sus labores cotidianas generan un aumento positivo de su calidad en el trabajo.



Como evidencia de la evaluación del clima laboral, tenemos lo siguientes ítems trabajados con el personal de planta de la Lotería del Cauca:

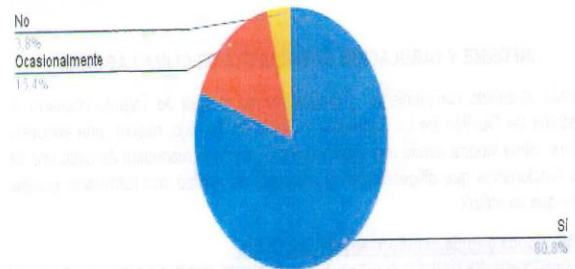


Recuento de ¿Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma?

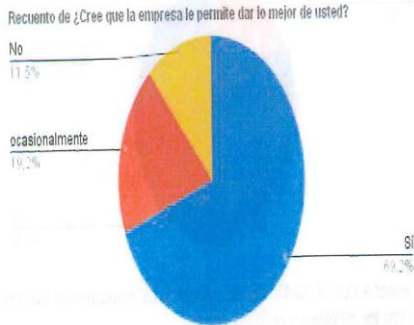


La grafica enseña que el 15,4% de los trabajadores mencionaron que no fueron informados con los objetivos y políticas de esta.

Recuento de ¿Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus jefes?

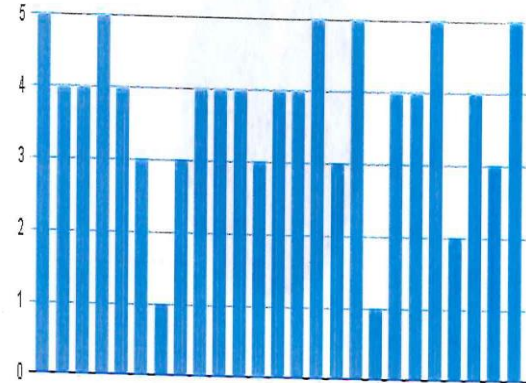


El ítem dos, menciona que encuentra apoyo y confianza para el desarrollo en sus actividades por parte de sus jefes, donde la mayoría (80,8 %) mencionaron que si lo tienen, mientras que el 15,4% mencionan que lo sienten ocasionalmente.

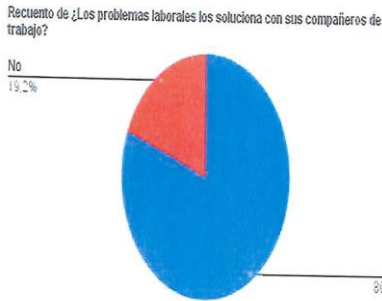


En este ítem los trabajadores mencionan que no se les permite dar lo mejor de sí con un 11,5%, frente al 69,2% que mencionan que sí se les da el espacio para dar lo mejor de ellos.

¿Se siente motivado por su jefe? indique en una escala del 1 al 5, donde 5 es muy satisfecho

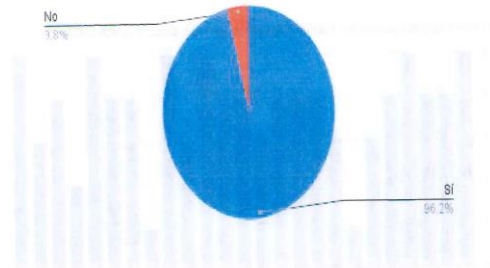


Los 45% participantes de la encuesta mencionaron que se encuentran motivados por sus jefes, frente al



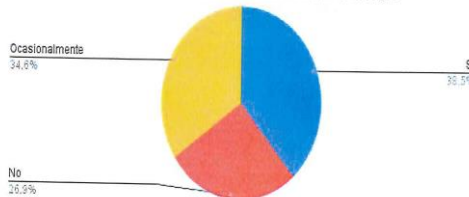
En la gráfica número 5, los funcionarios responden que los problemas laborales los solucionan con sus compañeros de trabajo, "SI" un 80,8% frente a un "NO" con un porcentaje de 19,2%

Recuento de ¿Se siente bien con sus compañeros de trabajo?



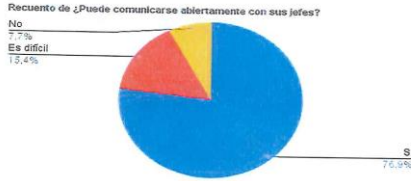
En este ítem los funcionarios se sienten bien con sus compañeros de trabajo, con un porcentaje de 96,2% que si se sienten bien con sus compañeros de trabajo, y el 3,8% no se sienten bien con sus compañeros.

Recuento de ¿Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo?



En esta pregunta el 38,5% de los funcionarios recibe retroalimentación sobre su desempeño en el cargo, el 34,6% ocasionalmente, y el 26,9% respondieron que no recibe retroalimentación sobre su desempeño

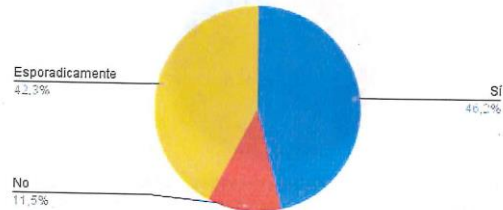




El ítem número 8 el 76.9%

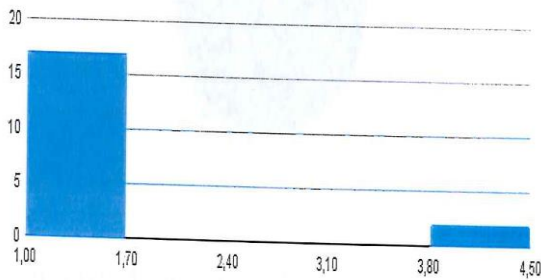
Los funcionarios responden que se pueden comunicar abiertamente con sus jefes, y el 15,4% responden que es difícil, el 7,7% de los funcionarios responden que no es fácil la comunicación con sus jefes.

Recuento de ¿La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión?



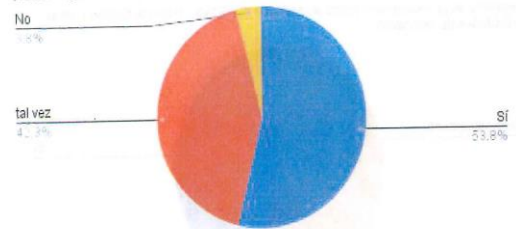
La respuesta de los funcionarios ante la pregunta número 10, el 42.3% de los funcionarios dicen que las actividades de esparcimiento las realizan esporádicamente, el 46.2% dice que si se realizan, el 11.5% respondieron que no se realizan.

Histograma de Recuento de ¿Participa en las actividades que realiza la empresa, como fiestas y otras actividades? argumente su respuesta



Recuento de ¿Participa en las actividades que realiza la empresa, como fiestas y otras actividades?

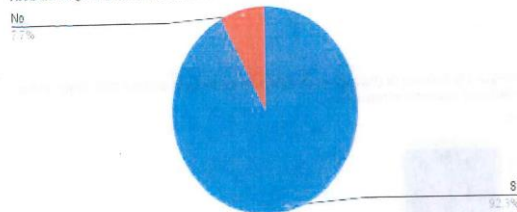
Recuento de ¿La toma decisiones o las ordenes implantadas por su jefe son justas según su criterio?



En este ítem el 53.8% de los funcionarios respondieron que son justas las ordenes de los jefes, el 42,3% de los funcionarios dicen que talvez; el 3,8 de los funcionarios dicen que las ordenes de los jefes no son justas.

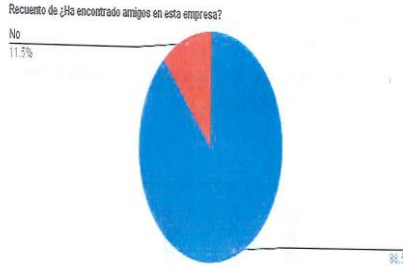


Recuento de ¿Le brindan las herramientas necesarias para realizar su trabajo?

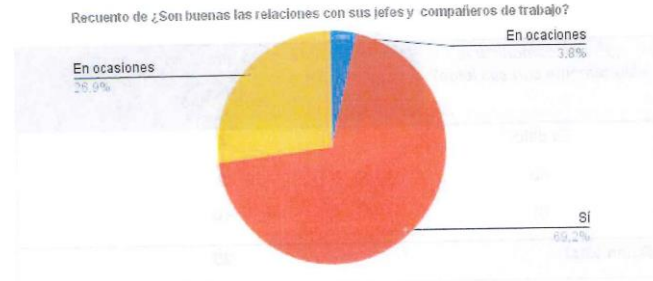


Este ítem representa que el 92,3% de los funcionarios le brindan las herramientas para un mejor desempeño; el 7,7% no se sienten satisfechos con las herramientas que se les brindan para su trabajo.

¿Puede comunicarse abiertamente con sus jefes?	COUNTA de ¿Que herramientas de trabajo recomendaría según su criterio para un mejor desempeño?
Es difícil	4
No	2
Sí	19
Suma total	25



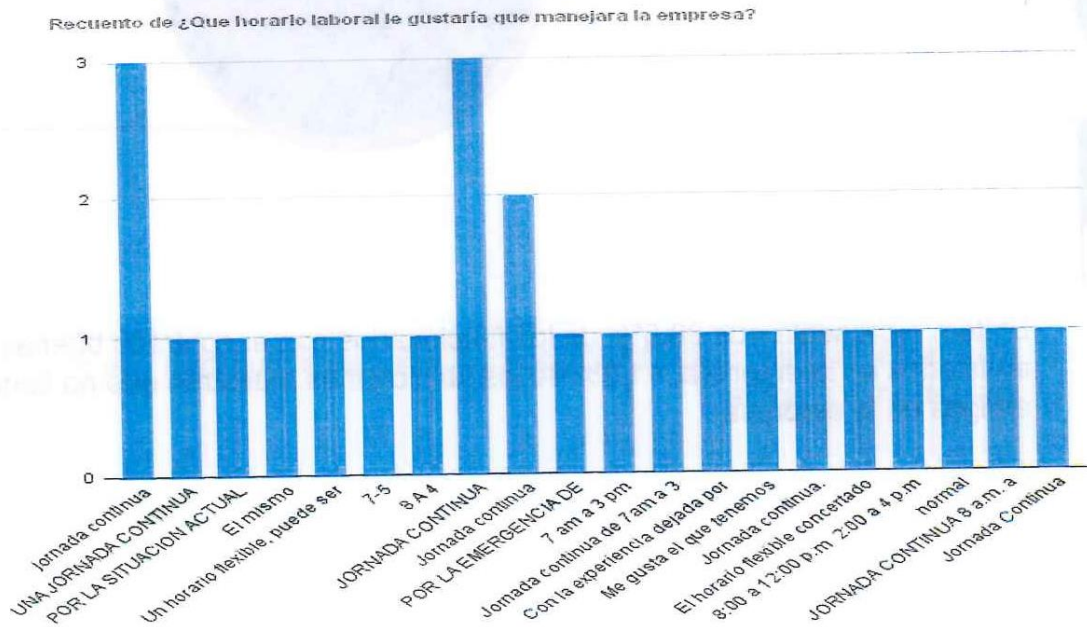
El ítem representa que 88,5% de los funcionarios han encontrado buenas amistades en la empresa, 11,5% de los funcionarios muestran que no tienen amigos en la empresa.



Este ítem 18 funcionarios que equivale al 69% manifiesta que tienen buena relaciones con los jefes.

8 funcionarios que equivale el 30,7% en ocasiones son buenas las relaciones con los jefes y compañeros de trabajo.

1)

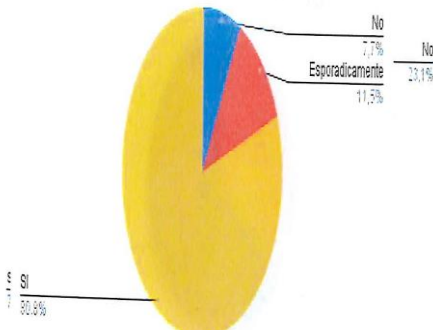


Recuento de ¿Que horario laboral le gustaría que manejara la empresa?

Este ítem muestra que para el 76,9% de los funcionarios los horarios son respetados, para el 23,1% de los funcionarios expresan que no son respetados los horarios por parte de sus jefes.

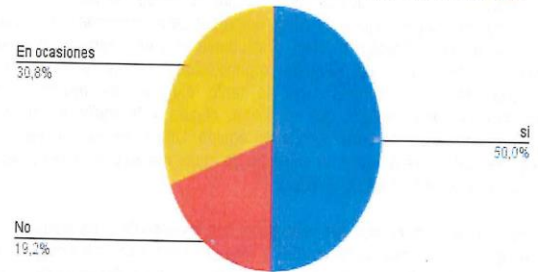


Recuento de ¿Cumple con sus horarios de ingreso a la empresa?



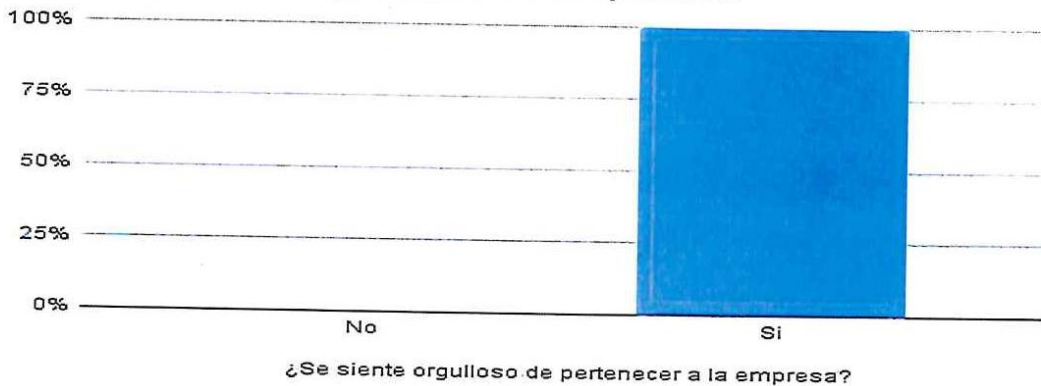
En este ítem el 80,8% los funcionarios manifiestan que cumplen con sus horarios, frente al 11,5% que muestra que cumple esporádicamente y el 7,7% no cumple con su horario de ingreso a la empresa.

Recuento de ¿Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo?



En este ítem muestra que el 50,0% de los funcionarios participan en las decisiones de la empresa, frente a 30,8% que en ocasiones, y el 19,2% no participa de las decisiones de la empresa.

frente a Recuento de ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa? argumente su respuesta.



VIGILADO Supersalud

Con fundamento en el resultado de las encuestas, la Lotería del Cauca implementará el plan de mejoramiento en el clima laboral, abordando los puntos álgidos de la empresa como son:

- Oportunidad de aportar ideas para el desarrollo de sus funciones al nivel interior, que será una retroalimentación en reunión grupal para mejora de los procesos.
- El reconocimiento de la labor, que será un reconocimiento al interior de cada proceso de las tareas oportunas y bien elaboradas por los funcionarios que integran el equipo.

- Reinducción de procesos y procedimientos para que la comunicación interna tenga mayor fluidez.
- Incentivos de salario emocional frente a metas laborales que propongan al interior de cada dependencia.
- Actividades de bienestar concertadas con el comité de empresa.
- Continuar con horario flexible.
- Aceptar sugerencias en toma de decisiones que afectan el trabajo de los funcionarios.

5.1.3.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

A la fecha no ha salido el reporte de la evaluación que corresponde al año 2021.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la Lotería del Cauca, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Al final del primer semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en la Lotería del Cauca, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:



TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, las acciones efectivas mencionadas anteriormente, se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.



Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	D2		
		Revisión permanente de protocolos de bioseguridad, conforme al manual interno de los mismos.	D2		
		Capacitaciones pausas activas, posturas en el puesto de trabajo, hábitos saludables, como disminuir el estrés laboral y control de salud mental de los funcionarios.	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	D2		
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.	D2	PIC	Servidores
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como: Integración de funcionarios en campo abierto, recreación, deporte, compartir, celebración de cumpleaños, reconocimiento fechas especiales día de la secretaria, día de la madre, día del padre, día de amor y amistad, novenas navideñas, hábitos saludables, revisión medico ocupacional, revisión sicosocial.	D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
		Desarrollar la modalidad suplementaria de horario flexible.	D3	Bienestar	Servidores
		Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante el procedimiento de selección de la Empresa. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	D2, D5	Vinculación	Servidores
	Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma, basada en .reconocimiento al cumplimiento de metas del proceso a nivel de equipo de trabajo y reconocimiento individual por el cumplimiento de meta indicada por su jefe inmediato.	D2	Bienestar	Servidores
Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.		D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas	

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios	
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DEL CRECIMIENTO		Difundir y evaluar el impacto del Programa Servimos a través del apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.	D4	Bienestar	Servidores y contratistas	
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	D2	SGSST		
	Innovación con pasión		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
			Realizar actividades tendientes a fortalecer la Política de Integridad, con el recordatorio periódico de los principios y valores del del Código de Integridad.	D3, D5	Bienestar	
			Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2022.	D2	PIC	Servidores
			Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven.	D2, D5	Pasantes	Pasantes
			Aplicar los mecanismos dispuestos por el líder o coordinador de la Gestión del Conocimiento, con el fin de detener el conocimiento del personal prepensionable de la empresa.	D5, D6	Retiro	Servidores
	Cultura de liderazgo	Liderando talento	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	D2, D4	PIC	
			Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	D2, D4	EDL	
			Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos.	D2, D4	EDL	



Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
	Bienestar del talento	Reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	D2	PIC	Servidores
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional e incluirlas en el PIC.	D2, D4	PIC	
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público	D2, D3	PIC	
		Realizar encuesta y entrevista de retiro para identificar la proyección del funcionario después del retiro y su situación psicológica y de su entorno familiar.	D4	Retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	D3	Bienestar	Servidores y contratistas
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y Buen Gobierno e incluirlas en el PIC.	D2, D3	PIC	Servidores
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de la Lotería del Cauca .	D4	Vinculación	Servidores y contratistas
		Coordinar actividades semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación familiar del Cauca y la ARL POSITIVA.	D2	Bienestar	Servidores
		Generar conjuntamente con la Caja de Compensación Familiar del Cauca y la ARL POSITIVA, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión.	D2	Bienestar - Retiro	
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos, mediante acuerdos de gestión.	D2	EDL	

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, Contratación Pública, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información.	D2	PIC	servidores
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Lotería del Cauca . Trabajar conjuntamente con la Gestión del Conocimiento en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados	D2, D6	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	D2, D5,D7	Talento Humano	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	D2	Bienestar / SGSST	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	Nómina	
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	D2, D3, D7	Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	D4	Vinculación y Permanencia	

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento		Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	D3	EDL	
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	D2	Comités	
	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	D2	SIGEP	
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	D2, D5	Vinculación / Nómina	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	D5	Vinculación y Permanencia	
		Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas. (SISTEMA CETIL – MINHACIENDA)	D2,D5	Certificación de Bono Pensional	
Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	D5	Talento Humano	Servidores y contratistas		

6.1. Estrategias de Talento Humano 2022.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Equipo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

6.1.1. Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia el EGH velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en los diferentes procesos de la Lotería.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados a la Lotería del Cauca) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.



6.1.2. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2022, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa Servimos, EDI, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.



- Intervención en el Riesgo Psicosocial.
- Mejoramiento de clima laboral
- Salario emocional
- Horario flexible
- Incentivo económico (compensatorio laboral)
- Programa de retiro para personal pensionable

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Estado Joven: La Lotería del Cauca, a través del Equipo de Gestión Humana estará atenta a las próximas convocatorias del programa de Estado Joven en la Entidad; conforme a la experiencia adquirida en anteriores convocatorias de las cuales se participó.



Horario Flexible: La Lotería del Cauca, se encuentra en período de prueba con horario flexible de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. con una hora de almuerzo de acuerdo con turnos establecidos, de tal manera que exista personal en cada proceso para la atención inmediata de las necesidades de los mismos, de ello se realizará una estadística y la medición del impacto tanto para los servidores públicos como para la empresa; de continuar con el horario flexible, éste deberá ser aprobado mediante acto administrativo



Trabajo en Casa: De conformidad con la situación de la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, de persistir un masivo contagio y de acuerdo con las directrices del gobierno nacional de un aislamiento preventivo general, la Lotería del Cauca, organizará un plan de choque para cumplir con los requerimientos de que trata la Ley 2088 de 2021 para la realización del trabajo en casa, por cada uno de los servidores públicos de la Lotería del Cauca.



Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

6.1.3. Plan de Incentivos.

La Lotería del Cauca, ha considerado acorde a sus posibilidades presupuestales y administrativas, los siguientes incentivos:

- incentivo remunerado de un día laboral, que se concede el día del Cumpleaños del servidor público
- incentivo salario emocional, reconocimiento equipo de trabajo en cumplimiento de metas.
- Incentivo salario emocional, reconocimiento individual de cumplimiento de metas concertadas con el jefe inmediato.
- al retiro por pensión de un servidor público se realizará un acto de reconocimiento en el cual se le entregará una resolución administrativa en la que se le reconoce su labor en la Empresa.

6.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Lotería del Cauca, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de las encuestas realizadas a cada uno de los servidores públicos de la Lotería del Cauca y la necesidad de cada Jefe de dependencia, frente a la necesidad de capacitación del personal a su cargo, el cronograma de las capacitaciones será aprobado por el Comité de Desempeño Institucional. La medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación, será realizado por cada jefe de dependencia.

6.1.5. Estrategia de evaluación del desempeño.

Para la presente vigencia, la Lotería del Cauca, tiene como meta el rediseño de la planta de personal, que esto implica modificación de funciones, procesos y



procedimientos, adecuación de la planta a la normatividad vigente y a los lineamientos de la Función pública, la meta esta proyectada para finales del mes de agosto de 2022, con este rediseño, se podrá establecer la herramienta de evaluación del desempeño en general para todos los servidores públicos de la Lotería del Cauca, no obstante la Lotería del Cauca si puede ejecutar es el plan de mejoramiento individual de aquellos servidores que revisadas sus actividades no las cumplan dentro del término concedido sin justa causa, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor.

Así mismo, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento, permitirá también hacer una evaluación del servidor y de presentarse la inobservancia del mismo, puede considerarse de no ser grave.

6.1.6. Estrategia de Administración de Nómina.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

La Lotería del Cauca, en esta vigencia debe implementar la nómina electrónica, la cual debe ser facturada conforme a los requisitos que indique la DIAN, razón por la cual debe ubicar un proveedor que oferte el servicio.

6.1.7. Estrategia de Gestión de la información

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Equipo de Gestión Humana, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el proceso de Talento Humano a los demás procesos que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

6.1.7.1. Expedición de certificaciones para bono pensional.

La Lotería del Cauca tiene la plataforma de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (Sistema CETIL) con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos



pensionales solicitados por los ciudadanos, según directrices del Ministerio. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

6.1.7.2. Archivo de Historias Laborales.

Para el mejoramiento del proceso, por salvaguardar la información contenida en cada expediente, se escaneo cada historia laboral, ubicando la información en carpetas digitales para cada funcionario, además por la conservación de documentos que datan desde la creación de la Lotería del Cauca.

Así mismo, con el Equipo de Gestión Documental, se estudiará la viabilidad de digitalización de los expedientes, para definir cuáles tipologías serán las que no se van a imprimir y solo manejar la imagen digital en cada expediente.

De aprobarse la digitalización todos los documentos que al ser creados deben ir insertados en los expedientes de historias laborales, se debe pedir la autorización del Equipo de Gestión Documental para crear el expediente mixto o híbrido, el cual reducirá una cantidad importante en las impresiones, ya que solo se digitalizará y la imagen será migrada a cada expediente digital.

Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

6.1.8. Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por los diferentes procesos que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de la Lotería del Cauca contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

6.1.9. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

El Equipo de Gestión Humana, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar la situación psicosocial y emocional de los servidores en retiro de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en la Lotería del Cauca y generando



actividades conjuntamente con la Caja de Compensación Familiar del Cauca y la ARL POSITIVA, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado y velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por el líder de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos.

7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD:

- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.
- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.
- Ruta para generar innovación con pasión.



RUTA DEL CRECIMIENTO:

- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.
- Ruta para implementar un Liderazgo en valores
- Ruta de formación para capacitar Servidores que saben lo que hacen.



RUTA DEL SERVICIO:

- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.

RUTA DE LA CALIDAD:

- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”

- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.

RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS

Ruta para entender a las personas a través del uso de datos.

Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje:

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	71	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	71
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	65
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	69
		- Ruta para generar innovación con pasión	78

De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Mejorar las actividades del plan de bienestar social e incentivos laborales y mejorar la competencia de los servidores de la Empresa.	Elaboración planes de bienestar social e incentivos laborales, Plan Institucional de Capacitación y plan de seguridad y salud en el trabajo, acorde con las necesidades detectadas y con actividades que promuevan el salario emocional, una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia y estudio.	01/01/2022 al 31/01/2022.

Este plan de acción se identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. Así mismo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitirán generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la



calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2022.

Adicionalmente el plan contempla, la ejecución de las acciones que potencien las variables resultado de las evaluaciones EDI, de la estrategia organizacional y la medición de clima laboral, año 2020 - 2021; la especificidad de estas acciones, se encuentra plasmada en el desarrollo de cada una de las estrategias de acuerdo con las cinco rutas con las que se implementa la gestión del Talento Humano, mediante el desarrollo de los componentes (Planes operativos).

8. EVALUACIÓN DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- a. Matriz de seguimiento.

El mecanismo - diseñado e implementado por la Coordinación de Gestión Humana, a través de una herramienta (Matriz de seguimiento), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

- b. Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada proceso y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de procesos. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

- c. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Lotería del Cauca frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.



Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación, el Equipo de Gestión Humana, socializó a todos los funcionarios de la Lotería del Cauca el Código de Integridad, que establece mínimos principios y valores de integridad homogéneos para todos los servidores públicos de la misma.

La adecuación de código de integridad, consistió en adicionar algunos principios de acción, acordes a las necesidades de la Lotería y por esto, el Equipo de Talento Humano alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está comprometido en la aplicación del código de integridad, como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2022, que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando la relación estado ciudadano.

Por último, cabe anotar que este código, al ser una guía de comportamiento en el servicio público, que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos de los servidores, se encuentra alineado con el proyecto del modelo propio de evaluación de desempeño laboral para la Lotería del Cauca, que será aprobado por Resolución Administrativa, una vez se realice el rediseño institucional.



10. PLANEACIÓN 2022

La matriz que se muestra a continuación, consolida el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, los hitos y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas de la Gestión Humana en la Lotería del Cauca en la presente vigencia y que se desarrolla a través de los diferentes componentes (planes operativos).

PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2022									
Articulación		Información Productos	Información Hitos			Información Actividades			
Dimensiones del MIPG	Objetivo Institucional	Nombre Producto	Nombre Hito	Fecha Inicio	Fecha Fin	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable actividad
Gestión del Talento Humano	2. Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de las partes interesadas que correspondan.	Plan Estratégico del Talento Humano implementado de acuerdo con alineación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Plan Estratégico del Talento Humano consolidado y documentado	3-ene-22	28-enero-22	Elaborar autodiagnóstico de la gestión del talento humano de la Entidad	03-ene-22	7-ene-22	Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano (EGH)
						Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano	31-ene-22	31-enero-22	Técnico Administrativo grado 03 (EGH)
						Definir la operación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	11-enero-22	14-enero-22	Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano (EGH)
						Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través del Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes	27-enero-22	27 enero-22	Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano (EGH)
			Plan Estratégico del Talento Humano divulgado	12 feb-21	15 feb-21	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano	21-enero-22	21-ene-22	Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano (EGH)
			Definir y diseñar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano	2 feb-22	4-feb-22	Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano y Técnico activo G3)			

PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2022									
Articulación		Información Productos	Información Hitos			Información Actividades			
Dimensiones del MIPG	Objetivo Institucional	Nombre Producto	Nombre Hito	Fecha Inicio	Fecha Fin	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable actividad
						Desarrollar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	7-feb-22	9-feb-21	Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano y Técnico administrativo grado 03 (EGH)
			Plan Estratégico del Talento Humano implementado	29-enero-21	27 dic-21	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	1-mar-22	15-dic-22	Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano y Técnico administrativo grado 03 (EGH)
						Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	30-junio-22	30-sep-22	Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano y Técnico administrativo grado 03 (EGH)

Aprobó:

Plan Estratégico aprobado en Acta No. 001 de fecha 27 de enero de 2022, del Comité de Desempeño Institucional. Resolución Administrativa No. 0071 del 27 de enero de 2022.

Proyectó y elaboró: Nelly Mercedes Becerra Gómez, Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano 

