

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO LOTERIADEL CAUCA



2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
GENERALIDADES	5
1. MARCO LEGAL.....	5
2. ALCANCE.....	11
3. OBJETIVO GENERAL	11
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	12
5.1. Disposición de información:.....	12
5.1.1. Caracterización de los servidores:	12
5.1.3. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2023.....	13
5.1.3.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH – MIPG.....	13
5.1.3.2. Resultados de la Medición de Clima Organizacional.....	15
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	18
6.1. Estrategias de Talento Humano 2024.....	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.....	26
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.....	27
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.....	28
6.1.8. Estrategia Situaciones Administrativas.....	28
6.1.9. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.....	29
7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.....	29

8. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	31
9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	32
10. PLANEACIÓN 2024.....	¡Error! Marcador no definido.



INTRODUCCIÓN

El presente plan estratégico del Talento Humano, se ha elaborado, en cumplimiento del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, específicamente en lo relacionado con el Sistema de Gestión de la Entidades Públicas, 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 logrando estimularlos y retenerlos, implementando políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante como es el 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 2024 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 a la empresa, 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, sobre todo en el cumplimiento de los protocolos para prevenir el contagio del COVID-19, así mismo, es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado.

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 2024, 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 de funciones y competencias laborales para los empleos públicos de la Lotería del Cauca	Talento Humano
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
Ley 1636 de 2013	por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.	
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
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 Rama 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	Plan Institucional de Capacitación

	Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	
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 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 2114 de 2021	por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículos 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano

LEY 2191 DE 2023	POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL - LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL"	Talento Humano
Decreto 2613 de 2024	Se decreta Salario Mínimo Legal para el 2024	Talento Humano
Decreto 2614 de 2024	Se decreta Auxilio de Transporte para el 2024	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

1. 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.
2. 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.
3. 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 prevención del COVID-19, manteniendo los protocolos de bioseguridad ya establecidos.

4. 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.
5. 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 2023, 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	7
Técnico	16
Asistencial	2
Total	30

Niveles	No cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
Directivo	4	2	6.67%	2	6.67%	0	0%
Asesor	1	1	3,33%	0	0%	0	0%
Profesional	8	5	16.67%	3	10%	0	0%
Técnico	15	9	30%	5	16.67%	1	3.33%
Asistencial	2	0	0%	2	6.66%	0	0%
Total	30	17	56.67%	12	40%	1	3.33%

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 y los acuerdos de modificación de la planta de personal, 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 2023.

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	90	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	94
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	89
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	91
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	94	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	94
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	96
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	95	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	97
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	96	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	97
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	95
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	96	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	96

Para esta vigencia ha sido superada, la ruta de la felicidad, aunque sigue teniendo el menor porcentaje, seguidamente esta la RUTA DEL CRECIMIENTO, por lo que dentro del plan estratégico del Talento Humano, se considerará como plan de acción, los siguientes temas a procurar culminar dentro de la vigencia 2024, como son:

1. Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
2. Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.
3. Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.
4. Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.

Lo anterior con el fin de asegurar una mejora continua en los procesos y el seguimiento al diagnóstico de la vigencia anterior, nos ayuda a identificar tanto las fortalezas como debilidades para construir el plan estratégico de talento humano de cada vigencia.

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 2023, en su plan de mejoramiento, para lo cual se contrató una profesional del área de Psicología, presentando el siguiente informe:

“El proceso que se llevó a cabo desde el apoyo de la salud mental en el área de Talento Humano de la Lotería del Cauca ha sido con énfasis en la **Teoría del Cambio**:

Priorización: Evaluación e Intervención desde la salud mental a los Colaboradores de la Lotería del Cauca.

Acciones: Incorporar acciones desde la Salud Mental en 3 fases:

Fase I: Caracterización Individual para los colaboradores nuevos.

- Actividad 1. Estructurar actividades con el área de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Lotería del Cauca.
- Actividad 2. Medición del Clima Organizacional y caracterización individual. (Aplicación de 3 instrumentos: encuesta de clima organizacional, historia individual y familiar-epicrisis, perfil socio demográfico).
- Actividad 3. Monitoreo y seguimiento.

...

Fase 2. Generar espacios grupales para reducir los riesgos psicosociales.

...

Fase 3. Dar inicio con el programa de pre-pensionados y pensionados de la lotería del cauca.

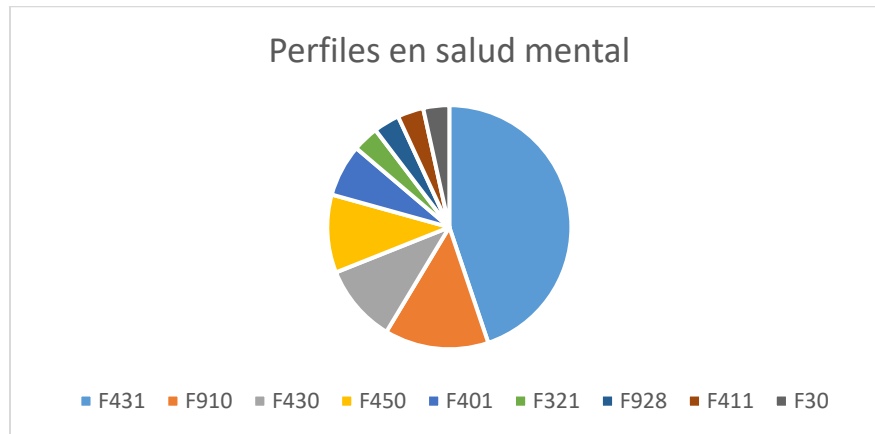
- Actividad 1. Intervención con los colaboradores que están en su fase de pensionarse
- Actividad 2. Aplicación a los protocolos de acompañamiento de pre-pensionados.

Se realizó un taller grupal en motivación a las ventas con todo el personal a nivel general las intervenciones en salud mental dentro del marco de las funciones de Talento Humano de la Lotería del Cauca contempla el fortalecimiento de los colaboradores a nivel personal, familiar y laboral.

Cabe resaltar que la cultura del Talento Humano promueve el mejoramiento personal, familiar, social, cultural, educativo, laboral y en general vela por los intereses de los colaboradores y su satisfacción en el trabajo, brindando acciones que garanticen un alto compromiso de los colaboradores con la empresa.

Por lo tanto durante esta segunda fase las intervenciones de corte clínico y de salud mental arrojaron indicadores que permitieron conocer las dinámicas personales y de empatía grupal, donde se generaron acciones de intervención.

A nivel de salud mental se parte del evento de evaluación que se dio en la primera fase:



Se detalla el perfil en el personal de planta:

F431: Trastorno de estrés postraumático: 13 Colaboradores

F910: Trastorno de la conducta limitada al contexto familiar: 4 Colaboradores

F450: Trastorno de somatización: 3 Colaborador

F430: Reacción al estrés agudo: 3 Colaboradores

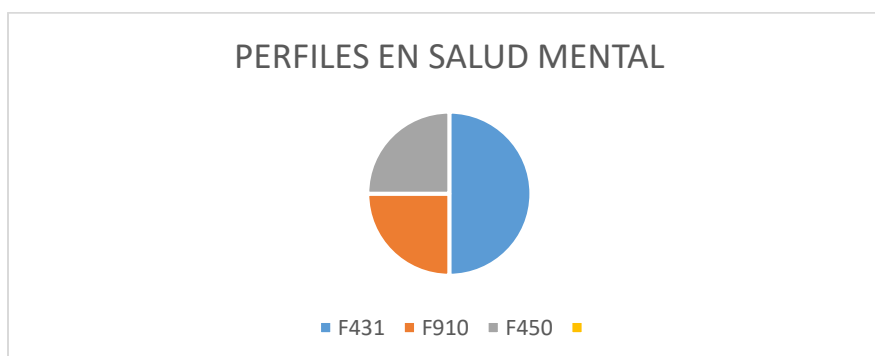
F401: Fobias Sociales: 2 Colaboradores

F321: Episodio depresivo moderado: 1 Colaborador

F928: Otros trastornos mixtos de conducta y de las emociones: 1 Colaborador

F30: Trastornos del humor afectivos: 1 Colaborador

F411: Trastorno de ansiedad generalizada: 1 Colaborador



Se detalla el perfil en el personal contratista:

F431: Trastorno de estrés postraumático: 2 Colaboradores

F910: Trastorno de la conducta limitada al contexto familiar: 1 Colaborador

F450: Trastorno de somatización: 1 Colaborador

CONCLUSION: Terminada la intervención a todo el personal de la Lotería del Cauca, se obtienen los siguientes resultados de los cuales se propone un plan de acción para el 2024, que se describe a continuación:

Lo que se trabajó en la segunda fase año 2023: Interacción entre factores de riesgo y de protección	Lo que se trabajó en la segunda fase año 2023: Proceso Dinámico	Plan de acción
Metodología: Intervención individual FACTORES DE RIESGO -Estrés laboral -Familia disfuncional -Falta de motivación -Pre y Post pensión FACTORES DE PROTECCIÓN -Resiliencia -Confianza -Espiritualidad -Re-construcción proyecto de vida	Metodología: Intervención Grupal HABILIDADES BLANDAS -Identidad por la Lotería del Cauca -Creatividad -Comunicación -Factor Interno: Yo tengo fuerza interior Yo puedo -Factor Externo: Personas significativas en el entorno	-Generar espacios tanto individuales como grupales para optimizar estrategias de comunicación -Promover factores protectores de la salud mental en los colaboradores de la Lotería del Cauca -Acompañar los estilos de vida saludables en los colaboradores de la Lotería del Cauca -Apoyar escenarios internos y externos que permitan el empoderamiento y resiliencia

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.

Los resultados del FURAG son los siguientes:



Nro.	RECOMENDACIÓN
1	Ajustar el manual de funciones de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.
2	Impulsar la participación del talento humano para la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional de la entidad, como acción para desarrollar una cultura organizacional afín a la gestión del conocimiento y la innovación.
3	Generar acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.
4	Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación al interior de la entidad.
5	Organizar actividades formales e informales de difusión del conocimiento al interior de la entidad.
6	Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad y su capital relacional.
7	Fortalecer el conocimiento del talento humano de la entidad desde su propio capital intelectual.
8	Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.
9	Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la entidad.
10	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
11	Incorporar la actualización de la información en el SIGEP como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
12	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
13	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

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

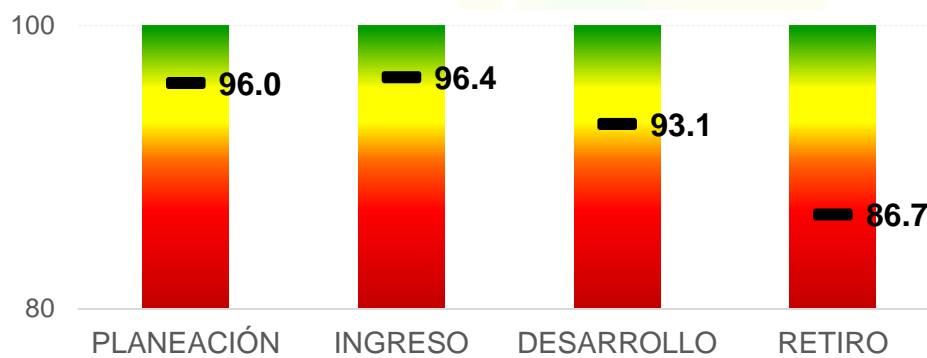
Por consiguiente, las acciones efectivas mencionadas anteriormente, se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG, conforme a la evaluación de la vigencia 2023, que arrojó los siguientes resultados:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	90	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	94
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	89
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	91
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	94	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	94
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	96
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	95	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93
		- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	96	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	97
		- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	97
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	96	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	95
		- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	96

CALIFICACION TOTAL



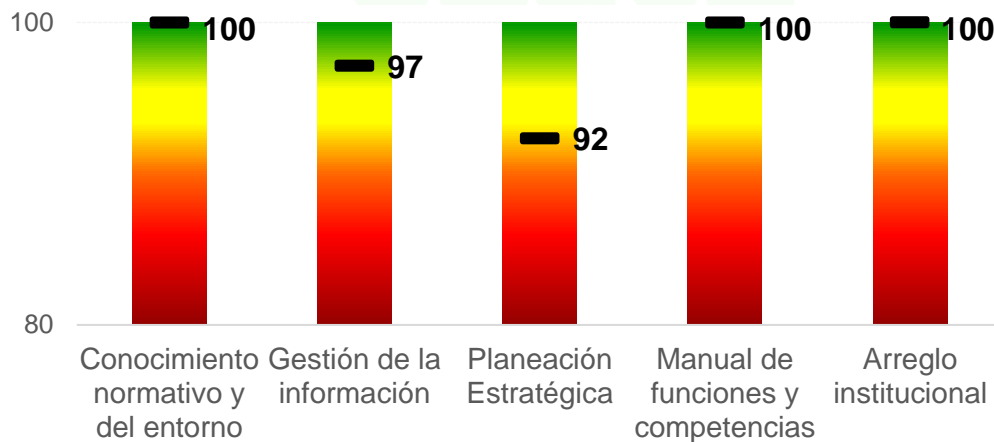
CALIFICACION POR COMPONENTES



CALIFICACION POR CATEGORIAS

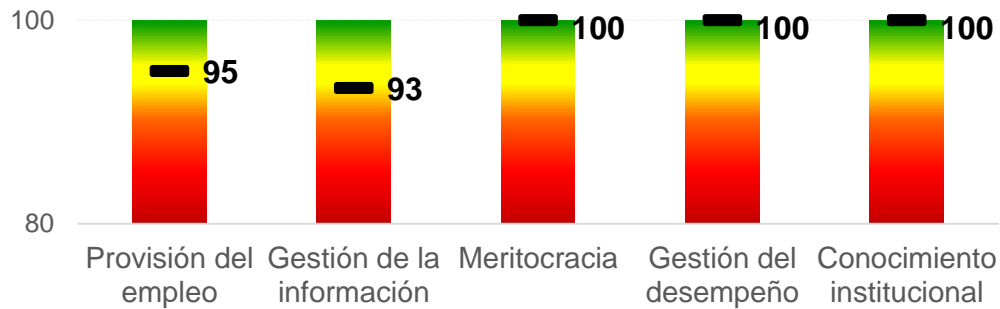
Categorías del componente 1:

PLANEACIÓN



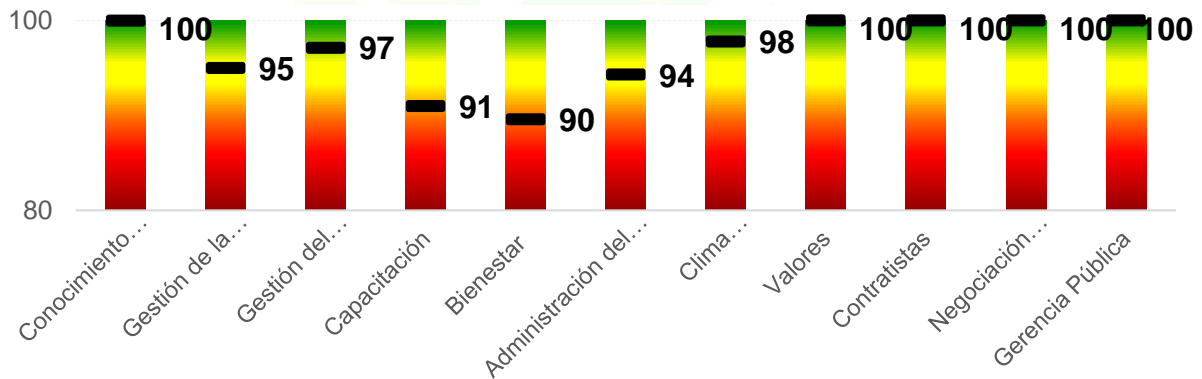
Categorías del componente 2

INGRESO



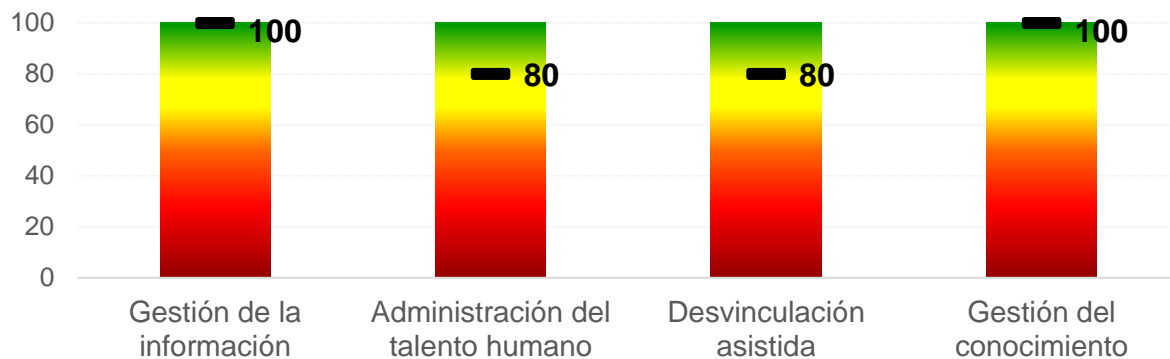
Categorías del componente 3:

DESARROLLO



Categorías del componente 4:

RETIRO



PLAN DE ACCION RUTAS DE VALOR

Ruta	Variable	Dimensión del Talento Humano		Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
		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	SGSST	Servidores y contratistas.
		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		
		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 y deporte, hábitos saludables, revisión medico ocupacional, revisión psicosocial.		D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
		Desarrollar la modalidad suplementaria de horario flexible.		D3	Bienestar	Servidores
	Salario emocional	Actualizar el Plan anual de vacantes conforme al procedimiento de selección de la Empresa. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.		D2, D5	Vinculación	Servidores
		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, indicadas por su jefe inmediato.		D2	Bienestar	Servidores
		Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.		D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
		Difundir y evaluar el impacto del Programa Servimos a través del apoyo de la Oficina Comercial - 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 Código de Integridad.		D3, D5	Bienestar	
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2024.		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	

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	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	
	Bienestar del talento	Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	D2, D4	EDL	Servidores
		Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos.	D2, D4	EDL	
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público	D2, D3	PIC	
	Liderazgo en valores	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
		Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	D3	Bienestar	Servidores y contratistas
	Servidores que saben lo que hacen	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
		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	
		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		

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
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 calzadode labor en la entidad.	D2	Bienestar /SGSST	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	Nómina	Servidores
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	D2, D3, D7	Talento Humano	
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	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 yPermanencia	Servidores y ex servidores.
		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	

6.1. Estrategias de Talento Humano 2024.

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 2024, 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:

1. Estilo de vida.
2. Puesto de trabajo.
3. Salud física.
4. Intervención en el Riesgo Psicosocial.
5. Mejoramiento de clima laboral
6. Salario emocional
7. Horario flexible
8. Incentivo económico (compensatorio laboral)
9. 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 estuvo 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 existiera personal en cada proceso para la atención inmediata de las necesidades de los mismos, de ello se midió el impacto por los jefes de dependencia, sobre todo el ingreso puntual a la empresa, para obtener un mayor rendimientos en las actividades, la permanencia en las instalaciones en horario laboral, percatándose que no todo el personal cumplió con lo establecido, razón por la cual se regresa al horario normal, sin embargo la Lotería del Cauca, sigue siendo flexible en el horario laboral, reduciendo la jornada a 40 horas, teniendo en cuenta que se realiza el sorteo los días sábado desde las 5:00 p.m. hasta las 12:30 a.m. del día siguiente, es decir está habilitada la empresa seis (6) días a la semana.

Trabajo en Casa: Como persiste aún el contagio de COVID-19, la Lotería del Cauca, por prevención cuando el funcionario esta congestionado con fuerte gripa, se autoriza el trabajo desde casa.

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:

1. Incentivo remunerado de un día laboral, que se concede el día del Cumpleaños del servidor público
2. Incentivo salario emocional, reconocimiento equipo de trabajo en cumplimiento de metas.
3. 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 está proyectada para finales del mes de noviembre de 2024, 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, tiene implementada la nómina electrónica, la cual debe ser facturada conforme a los requisitos que indique la DIAN.

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 recursos económica, 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:

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

RUTA DEL CRECIMIENTO:

1. Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento

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

RUTA DEL SERVICIO:

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

RUTA DE LA CALIDAD:

1. Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”
2. 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:

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:

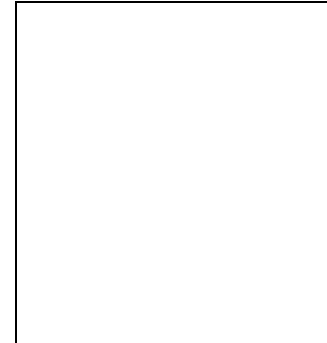
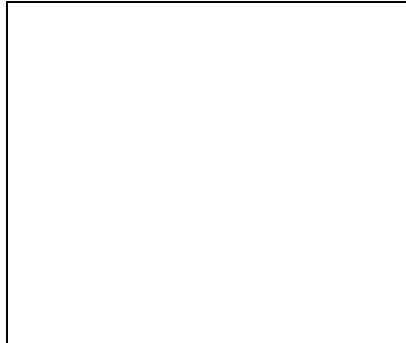
Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
<p>Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:</p> <p>mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.</p> <p>facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</p> <p>implementar incentivos basados en salario emocional.</p> <p>generar innovación con pasión.</p> <p>implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</p> <p>implementar una cultura del liderazgo, preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.</p> <p>implementar un Liderazgo en valores</p>	<p>Elaboración planes de bienestar social e incentivos laborales, Plan Institucional de Capacitación y plan de seguridad y salud en el trabajo, plan de gestión del conocimiento, acorde con las necesidades detectadas y con actividades que promuevan el salario emocional, una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia y estudio.</p>	<p>01/01/2024 al 31/01/2024.</p>

formación para capacitar Servidores que saben lo que hacen.

generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"

generar una cultura de la calidad y la integridad.

entender a las personas a través del uso de datos.



Este plan de acción se identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables 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 2024.

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:

1. 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.

2. 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.

3. 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 2024, 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.