

**PLAN ESTRATEGICO DEL TALETO HUMANO (PETH)
VIGENCIA 2020**

DIMENSION DEL MIPG: TALENTO HUMANO



SC-CER188161



ENERO 2020



Lotería del Cauca



@lotecauca



contactenos@loteriadelcauca.com.co



www.loteriadelcauca.com.co

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| GENERALIDADES | 5 |
| 1. MARCO LEGAL | 6 |
| 2. ALCANCE | 12 |
| 3. OBJETIVO GENERAL | 12 |
| 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 12 |
| 5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO | 13 |
| 5.1. Disposición de información: | 13 |
| 5.1.1. Caracterización de los servidores:..... | 13 |
| 5.1.3. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2019. | 14 |
| 5.1.3.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH – MIPG. | 14 |
| 5.1.3.2. Resultados de la Medición de Clima Organizacional. | 16 |
| 5.1.3.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG 18 | |
| 6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO..... | 19 |
| 6.1. Estrategias de Talento Humano 2020..... | 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 |
| 6.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación..... | 26 |
| 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..... | 27 |
| 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. | 28 |
| 7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO. | 29 |
| 8. EVALUACIÓN DEL PLAN | 31 |
| 9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD | 32 |





Lotería del Cauca
NIT 891500650-6
PBX: (2) 823 38 56 FAX: (2) 823 12 34
Cra 7 # 1N - 66, Edificio Lotería del Cauca
Popayán (Cauca)

10. PLANEACIÓN 2020 33



SC-CER188161



VIGILADO Supersalud



Lotería del Cauca



@lotecauca



contactenos@loteriadelcauca.com.co



www.loteriadelcauca.com.co

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 2020 se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, este año involucrando a sus familias en actividades que permitan ampliar el conocimiento de su entorno y procurar apoyar en una mejor relación de comprensión y reconocimiento de los miembros de su familia con cada funcionario de la Lotería del Cauca, así mismo estimular al servidor público 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 al código de 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, pero también 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 2020, 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.

Ha manifestado la Lotería del Cauca 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. 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 Departamento Administrativo 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 | Talento Humano |



SC-CER188161



VIGILADO Supersalud



| | | |
|-----------------------------------|--|----------------|
| | cesantías. (Modificado por la Ley 432 de 1998). | |
| 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 |



SC-CER188161



VIGILADO Supersalud



| | | |
|--------------------------------------|--|--|
| 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 |



SC-CER188161



VIGILADO Supersalud



| | | |
|----------------------------------|--|------------------------------------|
| 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 |
| Resolución 0964 DE 2012 | Por medio de la cual se crea el comité de convivencia laboral | Talento Humano |



SC-CER188161



VIGILADO Supersalud



| | | |
|---|---|---|
| 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 (SGSST) |
| 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 período 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 |



SC-CER188161



VIGILADO Supersalud



| | | |
|---|---|---|
| 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. |
| Resolución 0312 de 2019 | Por medio de la cual se modifican los estándares mínimos del SGSST considerandos en la resolución 1111 de 2017 | Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| Resolución.....de 2019 | Por medio de la cual se adopta el código de integridad en la Lotería del Cauca. | 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



SC-CER188161



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.
- 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 2019.

SC-CER188161



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 | 7% | 2 | 7% | 0 | 0% |
| Asesor | 1 | 1 | 3% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Profesional | 8 | 4 | 13% | 4 | 13% | 0 | 0% |
| Técnico | 15 | 9 | 30% | 5 | 17% | 1 | 3% |
| Asistencial | 2 | 0 | 0% | 2 | 7% | 0 | 0% |
| Total | 30 | 16 | 53% | 13 | 44% | 1 | 3% |



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 2019.

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

SC-CER188161



| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
|--|----|---|----|
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 53 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 64 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 43 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 51 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 56 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 62 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 64 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 65 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 52 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 67 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 76 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 82 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 71 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 57 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 60 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 55 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 58 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 58 |



Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, para el año 2020, como se muestra en la siguiente tabla:



SC-CER188161



| 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. 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. | Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación, conciliación de la vida familiar con la vida laboral, salario emocional (horario flexible, tarde recreativa y deportiva, un día cada trimestre por turnos establecidos en el ultimo mes del trimestre para que lo disfruten con su familia; un día en el mes para quienes utilicen bicicleta para llegar al sitio de trabajo) |
| RUTA DEL CRECIMIENTO: Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación |

| | |
|--|--|
| 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: | Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, cultura empresarial orientada al cliente (proceso comercial, sistema de gestión de calidad y planificación) |
| 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: | Direccionamiento estratégico y planificación |
| 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 | Estrategia planificación y sistema gestión de calidad. |
| Ruta para entender a las personas a través del uso de datos. | |

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". Los resultados fueron los siguientes:



| MEDICION CLIMA LABORAL AÑO 2019 | | |
|--|------------|--|
| Instrumentos | Porcentaje | La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano |
| • Clima y Cultura, Variables: Valores | 87% | Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| Gestión del Talento | 77% | Estrategia de Vinculación |
| Dirección Estratégica | 83.3% | Estrategia Plan Institucional de Capacitación |
| Liderazgo Organizacional | 77% | |



| | | |
|--|--------------------------------------|---|
| Satisfacción | 80% | Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| <ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Gerente (Natural, democrático, natural sin imposiciones) | Democrático (100%) Natural (100%) | Estrategia Plan Institucional de Capacitación |
| clima laboral (Relaciones interpersonales) | 90% | Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| <ul style="list-style-type: none"> Índice de Clima Corporativo (total instrumentos) | 90% | |



SC-CER188161



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.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, que se mejorará con las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para 2020.

Índice de Talento Humano (revisar publicación FURAG)

| Índice | Puntaje Entidad | Valores de referencia | | | | | |
|--|-----------------|--------------------------|-----------|---|---|------|------|
| | | Puntaje máximo grupo par | Quintiles | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Talento Humano: Calidad de la planeación estratégica del talento humano | 69,4 | 73,6 | | | | | 69,4 |
| Talento Humano: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano | 59,1 | 69,3 | | | | 59,1 | |
| Talento Humano: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad | 64,4 | 76,6 | | | | 64,4 | |
| Integridad: Adecuación Institucional para la Integridad | 68,6 | 73,2 | | | | 68,6 | |
| Integridad: Acciones para promover ciudadanos corresponsables | 67,6 | 74,6 | | | | | 67,6 |
| Integridad: Acciones para promover la integridad de los servidores públicos | 62,0 | 76,8 | | | | 62,0 | |



SC-CER188161



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   SC-CER188161 | 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. |
| | | Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la Lotería del Cauca (según el riesgo). | D2 | | |
| | | Ejecutar lo correspondiente a Gestión Humana del Plan de continuidad del negocio. | D2 | | |
| | | Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente. | D2 | PIC | Servidores |
| | | Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental. | D2 | | |
| | 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 | Solicitar a las asociaciones respectivas, hojas de vida de diferentes grupos étnicos, con el fin de incluirlas en los procesos de selección que adelante la Entidad. | D2, D5 | Vinculación | Integrantes de grupos étnicos |
| Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma. | | 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 | | | |
|  | | 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 | |
| | | Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores. | D2, D3 | Bienestar | Servidores |
| | Innovación con pasión | Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL. | D2 | Bienestar | Servidores y contratistas |
| | | Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad. | D3, D5 | Bienestar | |
| | | Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2020. | 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, para tal fin, una vez estén establecidos. | D5, D6 | Retiro | |
| | 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 | | |

| Dimensión del Talento Humano | | | Otras Dimensiones asociadas | Proceso | Beneficiarios | |
|---|-----------------------------------|---|-----------------------------|--------------------|---------------------------|---------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | | |
|   SC-CER188161 | Bienestar del talento | Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción. | D2 | PIC | Servidores | |
| | | Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma. | D2, D4 | PIC | | |
| | | 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, D3 | PIC | | |
| | | Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público | D2 | Bienestar | | Servidores y contratistas |
| | | 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 | | D2 | EDL | | | |

| Dimensión del Talento Humano | | | Otras Dimensiones asociadas | Proceso | Beneficiarios |
|---|-------------------------------|--|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | |
| | | los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión. | | | |
| | | 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 | |
| | | Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad. | D2 | PIC | |
| | | Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la 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 y contratistas |
|  RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien Iconfec SC-CER188161 | 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 | | | | |
| | | 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 | | |
| RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento | 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 | | Servidores y ex servidores. |
| | | Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana. | D5 | Talento Humano | | Servidores y contratistas |



SC-CER188161



6.1. Estrategias de Talento Humano 2020.

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 PEGH 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 2020, 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.

Riesgo Psicosocial.

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: El Equipo de Gestión Humana desarrolla el programa de Estado Joven en la Entidad; que incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento y medición de impacto de esta acción.

Horario Flexible: Aprobar mediante acto administrativo horarios laborales flexibles para los servidores de la Lotería del Cauca de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

Uso de la bicicleta: Promover el uso de la bicicleta recompensado con salario emocional, acorde con las condiciones que establezca la Lotería.

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.

Reconocer a los mejores servidores de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de acuerdo con la Resolución que expida la Gerencia, en la que se estipulan requisitos y condiciones para el reconocimiento. y en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Así mismo, presentar propuesta para la selección de los mejores servidores por nivel jerárquico.

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 resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas en la Lotería del Cauca, la identificación del conocimiento, la necesidad de mejorar competencias y habilidades del personal en las actividades desarrolladas en los diferentes procesos de la Lotería y consolidadas por el proceso de planificación. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.

6.1.5. Estrategia de evaluación del desempeño.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de la Lotería del Cauca . (Las Rutas en las que interviene la evaluación del desempeño, son las siguientes: Ruta del servicio y Ruta de la Calidad).

Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de la Lotería del Cauca , alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.



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.



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.

Esta en funcionamiento la herramienta de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (Sistema CETIL) que permite suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos, según directrices del Ministerio. Para un ágil trámite se capacitó a la Técnico Administrativo grado 03 dependiente del proceso de Talento Humano que le permitió 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, se implementará la siguiente estrategia:

Revisar conjuntamente con el Equipo de Gestión Documental el protocolo de digitalización para definir cuáles tipologías serán las que no se van a imprimir y solo manejar la imagen digital en cada expediente.

Para 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 genera 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 | 53 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 64 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 43 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 51 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 56 |



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. | 20/01/2020 al 01/03/2020. |

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 2020.

Adicionalmente el plan contemplan, la ejecución de las acciones que potencien las variables resultado de las evaluaciones EDI, de la estrategia organizacional “TERTULIAS” y la medición de clima laboral, año 2018 - 2019; 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.



SC-CER188161



9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación, el Equipo de Gestión Humana, adecuaron para la Lotería del Cauca el Código de Integridad, que establece mínimos 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 2020, 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.

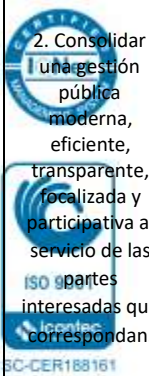


SC-CER188161



10. PLANEACIÓN 2020

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 2020 | | | | | | | | | |
|----------------------------|--|---|---|--------------|-----------|--|--------------|-----------|--|
| 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 |  <p>2. Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de las partes interesadas que correspondan.</p> | 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 | 2-ene-20 | 15-feb-20 | Elaborar autodiagnóstico de la gestión del talento humano de la Entidad | 02-ene-20 | 20-ene-20 | Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano (EGH) |
| | | | | | | Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano | 22-ene-20 | 30-ene-20 | 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) | 01-feb-20 | 10-feb-20 | 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 | 11-feb-20 | 15-feb-20 | Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano (EGH) |
| | | | Plan Estratégico del Talento Humano divulgado | 15-feb-20 | 18-feb-20 | Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano | 15-feb-20 | 15-feb-20 | Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano (EGH) |
| | | | | | | Definir y diseñar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano | 16-feb-20 | 18-feb-20 | Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano y Técnico adtivo G3) |

PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2020

| 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) | 21-feb-20 | 22-feb-20 | Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano y Técnico administrativo grado 03 (EGH) |
| | | | Plan Estratégico del Talento Humano implementado | 22-feb-20 | 27-dic-19 | 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) | 22-feb-20 | 27-dic-20 | 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-jun-20 | 27-dic-20 | Jefe Oficina Jurídica y de Talento Humano y Técnico administrativo grado 03 (EGH) |



SC-CER188161