

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

LOTERIA DE MEDELLIN



DIRECCION TALENTO HUMANO

2018

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	4
GENERALIDADES.....	6
1. MARCO LEGAL	7
2. ALCANCE	7
3. OBJETIVO.....	7
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN	8
5.1 Disposición de información	8
5.1.1 Caracterización de los servidores:.....	9
5.1.2 Caracterización de los empleos.....	9
5.1.3 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH	9
5.1.4 Resultados de la Medición de Clima Organizacional.....	17
5.1.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión -FURAG	17
6. DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO	18
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.....	19
7.1 Estrategias de Talento Humano 2018.....	22
7.1.1 Estrategia de Vinculación.....	22
7.1.2 Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	23
7.1.3 Plan de Incentivos.	24
7.1.4 Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	24
7.1.5 Estrategia Gestión de Nómina.	25
7.1.6 Estrategia de Gestión de la información.....	25
7.1.6.1 Expedición de certificaciones para bono pensional.	25
7.1.6.2 Archivo de Historias Laborales.....	25
7.1.7 Estrategia Situaciones Administrativas.....	26

7.1.8 Estrategia en el Procedimiento de Retiro.....	26
7.1.9 Programas de Mejoramiento de Calidad de Vida Laboral	26
8. ACUERDOS SINDICALES	26
9. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	27
10. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	27
11. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	28
12. PLANEACIÓN 2018	29



INTRODUCCIÓN

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de 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 gente.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de la Lotería de Medellín, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan de Desarrollo y en concordancia con el objetivo institucional “Enaltecer al servidor público y su labor”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2018 en la Lotería de Medellín, 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 acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

Se elaboró el Plan Estratégico de Gestión Humana, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo, y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Lotería de Medellín.

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 de Medellín 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.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la Lotería de Medellín, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

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 Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.



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 e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que la entidad ejecute y haga 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.

Es así que la principal dimensión 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.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta 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 Entidad.

Finalmente, la Lotería de Medellín enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

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 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
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
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
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
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
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
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
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)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	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

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 15 de julio de 2018

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Lotería de Medellín 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, de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO

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 de Medellín, 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 Lotería de Medellín 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 entidad 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 óptima que requiere la Lotería de Medellín 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 de Medellín.

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN

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 y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la Lotería de Medellín cuenta con la información actualizada del régimen laboral (Marco Legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones.

5.1.1 Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de Caracterización de 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 de Medellín, 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 tanto global como temporal, como se observa en la siguiente tabla:

Número de Empleos en la Entidad		
Niveles	Planta global	Planta temporal
Directivo	11	0
Profesional	28	1
Técnico	11	3
Asistencial	13	0
TOTAL	63	4

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 15 de julio de 2018

Niveles	N° cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
Directivo	11	4	8%	6	24%	1	1.5%
Profesional	29	15	43%	14	45%	0	0
Técnico	14	9	22%	5	17%	0	0
Asistencial	13	9	24%	4	14%	0	0
TOTAL	67	37	100%	29	100%	1	1.5%

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana. Corte 15 de julio de 2018

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

5.1.3 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que la Dirección de Gestión Humana tal como se indica en la tabla siguiente:

COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno	1 Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	100
		2 Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	100
		3 Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	100
		4 Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal	100

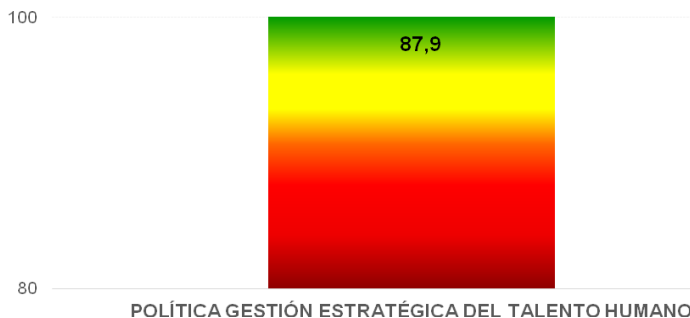
		vigentes		
Gestión de la información	5	Gestionar la información en el SIGEP	81	
	6	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo	95	
	7	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Tipos de vinculación, nivel, código, grado	100	
	8	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género	95	
	9	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles	100	
	10	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Perfiles de Empleos	90	
	11	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Personas en situación de discapacidad, prepensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical	90	
	12	Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos: - Matriz GETH - Rutas de creación de Valor - Necesidades de capacitación - Necesidades de bienestar - Análisis de la caracterización del talento humano - Resultados de la evaluación de desempeño - Medición de clima organizacional - Detección de riesgo psicosocial - Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE) - Acuerdos sindicales - Riesgos del proceso de Talento Humano - Otros diagnósticos	80	
	Planeación Estratégica	13	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	80
		13A	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	80
		13B	Plan Institucional de Capacitación	80
		13C	Plan de bienestar e incentivos	80
		13D	Plan de seguridad y salud en el trabajo	80
		13E	Monitoreo y seguimiento del SIGEP	80
13F		Evaluación de desempeño	0	
13G		Inducción y reintroducción	81	
13H	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	80		
Manual de funciones y competencias	14	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	100	
Arreglo institucional	15	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	100	
INGRESO	Provisión del empleo	16	Proveer las vacantes en forma temporal oportunamente mediante encargo	100
		17	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	0
		18	Proveer las vacantes en forma temporal oportunamente mediante nombramientos provisionales	0
		19	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	0
		20	Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	0
	Gestión de la información	21	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	60
		22	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	100
		23	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	100
	Meritocracia	24	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	100
		25	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	0
Gestión del desempeño	26	Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente	0	
Conocimiento institucional	27	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	100	
DESARROLLO	Conocimiento institucional	28	Realizar reintroducción a todos los servidores máximo cada dos años	100
	Gestión de la información	29	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	100
		30	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI	80

Gestión del desempeño	31	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	100
	32	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	100
	33	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	81
	34	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	80
	35	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	20
	36	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:	80
	36A	Evaluación del desempeño	0
	36B	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	80
	37	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferente a las obligatorias.	20
	Capacitación	38	Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los siguientes elementos:
38A		Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	100
38B		Orientaciones de la alta dirección	90
38C		Oferta del sector Función Pública	0
		Desglosándolo en las siguientes fases:	
38D		Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional	90
38E		Formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano	90
38F		Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación	80
38G		Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje	80
		Incluyendo contenidos que impacten las tres dimensiones de las competencias (ser, hacer y saber) en cada uno de los siguientes ejes temáticos, de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:	
38H		Gobernanza para la Paz	100
38I		Gestión del Conocimiento	90
38J		Creación de Valor Público	90
38K		Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente (gestión documental, derecho de acceso a la información, etc)	90
39	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	40	
Bienestar	40	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	80
	40A	Incentivos para los gerentes públicos	80
	40B	Equipos de trabajo (pecuniarios)	100
	40C	Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)	0
	40D	Criterios del área de Talento Humano	100
	40E	Decisiones de la alta dirección	100
	40F	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	100
		Incluyendo los siguientes temas:	
	40G	Deportivos, recreativos y vacacionales	100
	40H	Artísticos y culturales	100
	40I	Promoción y prevención de la salud	100
	40J	Educación en artes y artesanías	100
	40K	Promoción de programas de vivienda	100
	40L	Cambio organizacional	100
	40M	Adaptación laboral	100
	40N	Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio	100
	40O	Cultura organizacional	100
	40P	Programas de incentivos	100
	40Q	Trabajo en equipo	100
40R	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	100	
41	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	100	
42	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	100	
43	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.	100	
Administración del talento humano	44	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	80
	45	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	60
	46	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	0
	47	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	100
	48	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	80
	49	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	100
	50	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	0
	51	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	81

	Clima organizacional y cambio cultural	52	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	100
		52A	El conocimiento de la orientación organizacional	85
		52B	El estilo de dirección	85
		52C	La comunicación e integración	85
		52D	El trabajo en equipo	85
		52E	La capacidad profesional	81
		52F	El ambiente físico	81
		53	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	85
		54	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	81
		55	Implementar las disposiciones sobre discapacidad establecidas en el Decreto 1083 de 2015 (Decreto 2011 de 2017)	0
	Valores	56	Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	100
	Contratistas	57	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	100
	Negociación colectiva	58	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	100
	Gerencia Pública	59	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	100
		60	Promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	100
		61	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	100
62		Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	100	
63		Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.	60	
64		Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	0	
RETIRO	Gestión de la información	65	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	100
	Administración del talento humano	66	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	80
		67	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.	40
	Desvinculación asistida	68	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	81
		69	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	90
Gestión del conocimiento	70	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	80	

Fuente: Elaboración propia. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH. Corte 15 de julio de 2018

Una vez realizado el consolidado del diagnóstico, se puede obtener a través de la Matriz GETH, la siguiente evaluación:

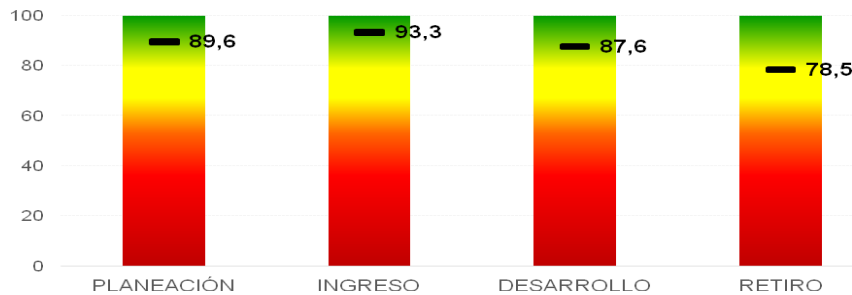


Fuente: Elaboración pr opia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 15 de julio de 2018

De los resultados arrojados por el Diagnóstico, se evidencia una calificación de 87.9 sobre un total de 100, ubicando la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el nivel

de madurez “NIVEL CONSOLIDACIÓN”. Lo que significa, que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de Gestión Estratégico del Talento Humano. En esta fase la GETH ya hace parte de la cultura organizacional.

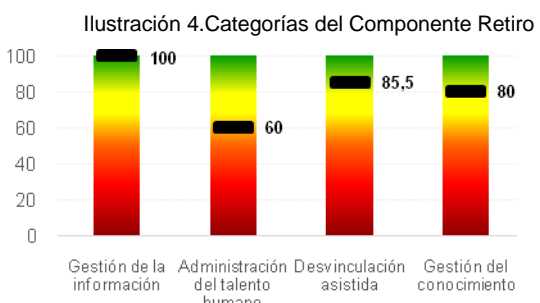
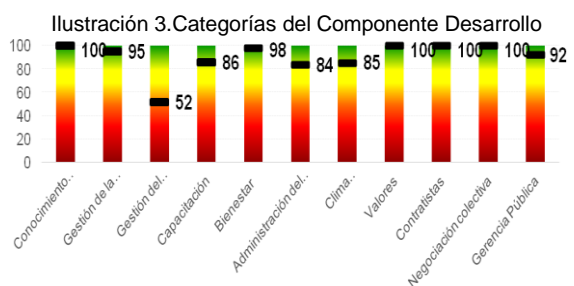
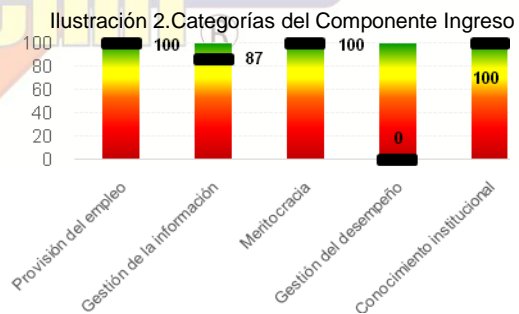
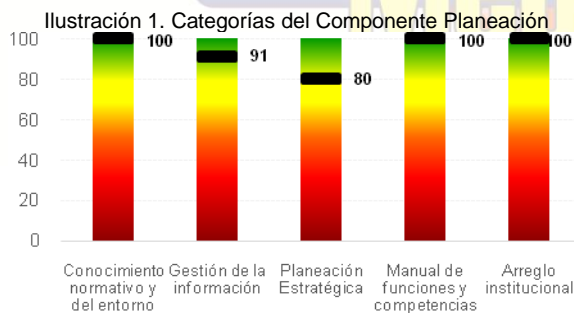
- Calificación por componente:



Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 15 de julio de 2018

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se basa en estos 4 componentes, y los desglosan en categorías y actividades de gestión, articulando e integrando todos los procesos que la Dirección de Talento Humano desarrolla, de manera que la implementación de estos permita un panorama completo e integrado del estado de la GETH en la entidad.

- Calificación por categorías:



Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 15 de julio de 2018

Los resultados arrojados por el Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano se obtuvo:

- **Componente de Planeación:** compuesto por 5 categorías donde se analizan 31 criterios de evaluación, presentando una calificación del 89.6%. Dejando propuestas de mejoras en actividades de Diagnóstico:

- ✚ *Plan estratégico de Talento Humano*
- ✚ *Plan Anual de Vacantes*
- ✚ *Plan Institucional de Capacitaciones*
- ✚ *Plan de Bienestar*
- ✚ *Plan Sistema de seguridad en el Trabajo*
- ✚ *Monitoreo y seguimiento del SIGEP*
- ✚ *Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.*

- **Componente de Ingresos:** compuesto por 5 categorías donde se analizan 12 criterios de evaluación, presentando una calificación del 93.3%. se evidencia la necesidad de mejorar en la actividad de:

- ✚ *contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor.*

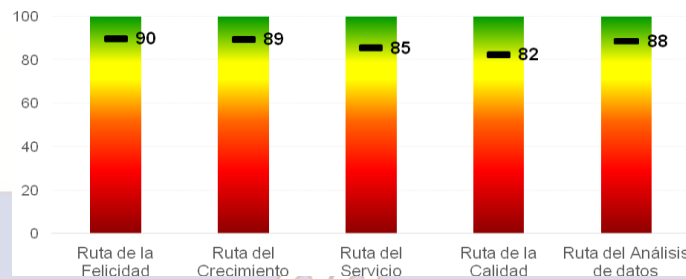
- **Componente de Desarrollo:** compuesto por 11 categorías donde se analizan 74 criterios de evaluación, presentando una calificación del 87.6%. se evidencia la necesidad en mejoramiento en las siguientes actividades:

- ✚ *Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves*
- ✚ *Acuerdos de gestión concertados y evaluados*
- ✚ *Evaluaciones de desempeño*
- ✚ *Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento*
- ✚ *Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias*
- ✚ *Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación*
- ✚ *Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje*
- ✚ *Gobernanza para la Paz*
- ✚ *Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad*
- ✚ *Elaborar el plan de bienestar e incentivos*
- ✚ *Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad*
- ✚ *Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad*
- ✚ *Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad*
- ✚ *Estrategias implementadas para gestionar el bajo desempeño de gerentes públicos.*

- **Componente de Retiro:** compuesto por 4 categorías donde se analizan 6 criterios de evaluación, presentando una calificación del 78.5%. se evidencia la necesidad de mejoramiento en la actividad de:

- ✚ Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad
- ✚ Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano
- ✚ Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.

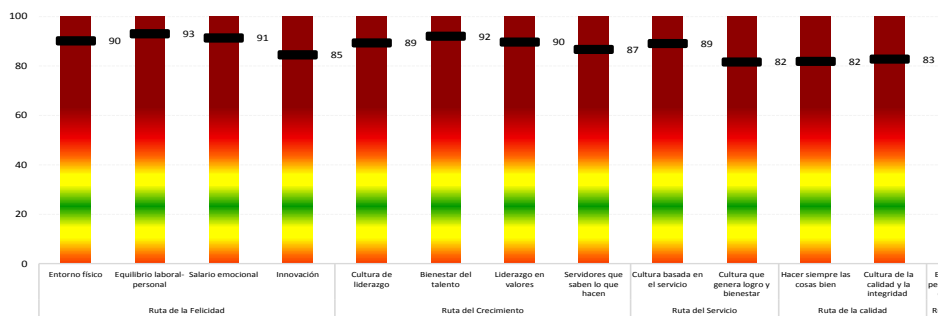
- Calificación por Rutas de Creación de Valor



Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 15 de julio de 2018

La gráfica muestra la estimación de cada una de las Rutas de Creación de Valor lo que origina las subrutas que le permiten identificar los aspectos en los que posee fortalezas y debilidades.

- Desagregación de la Rutas de creación de Valor



Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 15 de julio de 2018

- **Ruta de la Felicidad:** es posible afirmar que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo y por ello es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Se obtuvo en el diagnóstico se tiene un puntaje de 90.

- **Ruta del crecimiento:** liderando talento, se obtuvo un puntaje de 87 puntos, el cual es el resultado de la valoración de las 4 subrutas que la componen. Reflejando que el rol de los líderes y están trabajando para poder lograr las metas organizacionales y que para ello es necesario contar con el compromiso de las personas y lograr ese compromiso, desde el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
- **Ruta del servicio:** al servicio de los ciudadanos, la entidad viene trabajando para que la atención al ciudadano mejore continuamente y los índices de satisfacción crezcan. Con base a los resultado arrojados en el diagnostico se tuvo en cuenta 2 subrutas que la componen se obtuvo una calificación de 85 puntos.
- **Ruta del análisis de datos:** con una calificación de 88 puntos, lo que permite ir mejorando cada vez en la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad. Para lograr esta evaluación se tuvo en cuenta las subrutas que la componen.

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla, que presenta el diagnóstico del año 2018.

 modelo integrado de planeación y gestión			
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	90
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	93
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	91
		- Ruta para generar innovación con pasión	85
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	89	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	89
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	92
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	90
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	87
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	85	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	89
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	82
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	82	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	82
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	83
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	88	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	88

Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 15 de julio de 2018

5.1.4 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 la Lotería de Medellín”. Los resultados fueron los siguientes, de acuerdo al estudio realizado por Comfama para el Riesgo Psicosocial y Sistema de Vigilancia Epidemiológica:

RESULTADOS RIESGO SPICOSOCIAL		
Dominio	% del resultado	Actividades a desarrollar para mejorar clima laboral
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	28.32%	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Manejo y resolución de conflictos Comunicación acertiva y efectiva
Control sobre el trabajo	46.89%	<ul style="list-style-type: none"> Gestion del cambio organizacional
Demandas del trabajo	32.91%	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo del Ser para el Hacer Administración del tiempo
Recompensas	33.04%	<ul style="list-style-type: none"> Gestion de recompensas y beneficios Finanzas saludables

Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 15 de julio de 2018

5.1.5 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, así como las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para 2018.

Política	Indicador	N° de Pregunta Formulario FURAG	Enunciado pregunta	Falencia	Acciones
TALENTO HUMANO	Gerencia Pública	61	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	No Se cuenta con la Evaluación de desempeño	Se pretende contratar un consultor para establecer parametros de evaluación de desempeño
	Gestión del conocimiento	70	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	No se cuenta con la evaluación y seguimiento de las actividades de Bienestar	Incluir en el SIGC el documento evaluación medición y seguimiento actividades de bienestar Fecha (inmediato)

	Gerencia Pública	63	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.	No Se cuenta con la Evaluación de desempeño	Evaluación de desempeño
--	------------------	----	--	---	-------------------------

Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 15 de julio de 2018

6. DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados. El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público.

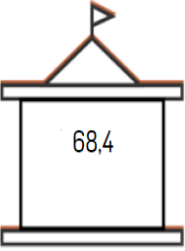
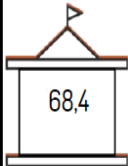
Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal, den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:

- Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada
- Coherencia de las estrategias y programas de talento humano y con los objetivos y metas institucionales
- La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reinducción
- La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades capacitación
- El mejoramiento del clima laboral, a partir de su medición
- Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales

En este sentido, las entidades pueden consultar los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG y apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las políticas de Gestión del Talento Humano y de Integridad, para identificar puntos débiles y fortalezas. Estos instrumentos están disponibles en el micro sitio de MIPG en la página Web de Función Pública.

A continuación se presentan los resultados de los índices de la Dimensión y sus políticas:

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
 68,4	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
	72,4					 68,4

Es así que se determinan los índices desagregados de desempeño de la evaluación del Talento Humano:

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	66,7	73,2				66,7	
Talento Humano: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	63,1	71,2				63,1	
Talento Humano: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	64,7	71,6				64,7	
Talento Humano: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	65,9	76,1			65,9		

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la Lotería de Medellín, 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 segundo 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 de Medellín, 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.

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.		D1	Talento Humano	Servidores y contratistas.
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.		D1		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la Lotería de Medellín.		D1		
		Ejecutar lo correspondiente a Gestión Humana del Plan de continuidad del negocio.		D1		
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.		D1		
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.		D1		
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos según convenios.		D1	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.		D1		Servidores
		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.		D1		Integrantes de grupos étnicos
	Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma.		D1	Talento Humano	Servidores
		Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.		D1		Servidores y contratistas
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en examen es médicos ocupacionales.		D1		Servidores y contratistas
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.		D1		Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.		D1	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.		D1, D5	Talento Humano y Comunicación Organizacional	
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el Plan Institucional de Capacitaciones 2018.		D1	Talento Humano	Servidores
Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio			D1		Estudiantes	

		Analizar la información trimestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	D1		Servidores y contratistas	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación.	D1	Talento Humano	Servidores	
		Implementar el Sistema de Evaluación del Desempeño.	D1			
		Promover la construcción de planes de mejoramiento individual.	D1			
	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad y desarrollar propuesta para actualización o nueva estrategia de inducción.	D1	Talento Humano	Servidores	
		Diseñar la estrategia de reintroducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	D1	Gestión de capacitación Y formación		
		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.	D1	Gestión de capacitación Y formación		
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público	D1	Bienestar Laboral		Servidores y contratistas
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	D1	Selección, vinculación y retiro de personal		Servidores
	Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	D1	Bienestar Laboral	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.	D1, D2	Gestión de capacitación Y formación	Servidores	
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de los servidores de la Lotería de Medellín.	D1	Selección, vinculación y retiro de personal	Servidores y contratistas	
		Coordinar actividades para Pre pensionados con la Caja de Compensación y la ARL	D1	Bienestar Laboral	Servidores	
		Generar conjuntamente con la Caja de Compensación y la ARL, 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 o en finalización de la planta temporal.	D1	Bienestar - Selección, vinculación y retiro de personal		
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	D1	Talento Humano	Servidores	
		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 entre otros.	D1	Gestión de capacitación Y formación		
Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Lotería de Medellín, como estrategia de transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados		D1	Selección, vinculación y retiro de personal			
RUTA DEL SERVICIO DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos		Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte del gerente.	D2, D5, D7	Planeación Estratégica	Servidores y contratistas

RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	D1	Bienestar Laboral / SGSST	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D1	Talento Humano	
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	D1, D2	Talento Humano y Planeación Estratégica	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	D1	Talento Humano	
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo la evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	D1	Talento Humano	
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.	D1	Talento Humano	Servidores
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	D1	Talento Humano	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	D1	Talento Humano	
		Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas.	D1	Talento Humano	Servidores y ex servidores.
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	D1	Talento Humano	Servidores y contratistas

Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 15 de julio de 2018

7.1 Estrategias de Talento Humano 2018.

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Dirección de Talento Humano, 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 Lotería de Medellín. Estas estrategias se definen a continuación:

7.1.1 Estrategia de Vinculación.

A través de esta estratégica, la Lotería de Medellín 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 selección, vinculación y retiro de personal 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 las diferentes áreas de la entidad.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del Director de Talento Humano. Así mismo, se continuará con el crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según los perfiles interno, aportando al bienestar de los

servidores ya vinculados a Lotería de Medellín generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

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

El Plan de Bienestar, Capacitaciones e Incentivos de la Lotería de Medellín, se articula con el Plan Estratégico Institucional 2016-2019, con respecto a la adecuada racionalización y utilización de los recursos públicos, existentes a disposición de los programas, con el fin de ejecutar de manera planificada en las áreas de intervención de protección y servicios sociales y que respondan a necesidades reales de los servidores públicos de la Lotería de Medellín.

El manejo integral del bienestar requiere de la capacidad de gestión de la Lotería de Medellín en el enfoque de fortalecimiento institucional, con un modelo ágil, transparente y moderno, para lo cual el trabajo se orientará en la motivación de los servidores, dentro de su cultura organizacional y el valor del servicio.

El Plan de Bienestar Laboral y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2018, se enfocaran en los resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, 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, 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, ausentismo e incidencia baja (evaluación y monitoreo constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Horario Flexible: Se establecen horarios laborales para los servidores de la Lotería de Medellín de conformidad con la normatividad vigente y acuerdos laborales, no obstante se analizan casos específicos con el fin de flexibilizar los horarios en situaciones concretas.

Reconocimiento: Se está trabajando para 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 medirán a través del impacto generado en los servidores.

El Programa de Bienestar Social: Son aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del servidor público con el servicio en la Entidad; Además, estarán orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende el de la entidad.

Promoción y prevención de la salud: Con ello se busca proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la Entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas.

En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

7.1.3 Plan de Incentivos.

Se busca satisfacer y complementar el desarrollo de los servidores públicos y la de sus familias, mejorando el autoestima y desarrollando las potencialidades y habilidades de los servidores.

7.1.4 Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

El programa de capacitación tiene como objetivo desarrollar las destrezas, desempeño y competencias laborales de los servidores de la Lotería de Medellín; por ello el Comité de Bienestar adoptó un Plan de capacitación como resultado de las necesidades institucionales, basadas en la encuesta aplicada a cada funcionario de las diferentes áreas de la entidad, en donde tuvieron la opción de escoger la necesidad, de acuerdo con las destrezas y habilidades requeridas para el cargo, y por medio de ella se determinaron los temas de relevancia para fortalecer las competencias laborales encaminadas a mejorar el desempeño individual y grupal.

Se entiende por capacitación al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los servidores públicos de la Lotería de Medellín, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan, mejoramiento continuo de las competencias para incrementar los niveles de eficiencia eficacia y productividad en todas las áreas de la Entidad; por lo tanto la capacitación siempre estará orientada a fortalecer las competencias inherentes a las funciones de cada cargo y debe guardar relación exclusiva con ellas.

La Competencia es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

7.1.5 Estrategia Gestión 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 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.

7.1.6 Estrategia de Gestión de la información

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

7.1.6.1 Expedición de certificaciones para bono pensional.

Implementar la herramienta de certificación con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

7.1.6.2 Archivo de Historias Laborales.

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia:

- Una vez se tenga el proceso de gestión documental actualizada se revisará

conjuntamente el protocolo y se tomarán las decisiones pertinentes.

- Los documentos en los expedientes de historias laborales adicionales a la lista de chequeo y situaciones administrativas requieran autorización del responsable del proceso de Gestión Documental o de Talento Humano, para crear el expediente mixto o híbrido, el cual reducirá una cantidad importante en las impresiones.

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

7.1.7 Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la Lotería de Medellín que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de la Entidad 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.

7.1.8 Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

7.1.9 Programas de Mejoramiento de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, participación en las actividades programas por la Caja de Compensación Familiar escogida, participación en las diferentes conferencias de crecimiento personal, programadas por el Comité de Bienestar, el Comité de Convivencia o el de Gestión para la Seguridad y Salud en el trabajo.

8. ACUERDOS SINDICALES

La Lotería de Medellín a implementado oportunamente los acuerdos concertados con los

sindicatos.

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

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

- a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta de la Calidad.
- b. Subrutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.
 - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”.
 - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
- c. 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)
Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	Esta a la espera del evaluación y levantamiento del plan de mejoramiento	Se pretende contratar un consultor para establecer parámetros de evaluación de desempeño Fecha (30/12/2018)
Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferente a las obligatorias.	Definir la evaluación de desempeño	Se pretende contratar un consultor para establecer parámetros de evaluación de desempeño Fecha (30/12/2018)

Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 15 de julio de 2018

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.

10. 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 Dirección de Talento Humano, 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. Lineamientos Institucionales.

A través de la Planeación Estratégica, se integran los planes de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. 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 de Medellín 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 – Dirección del Talento Humano.

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

11. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación la Dirección de Talento Humano, adecuo para la Lotería de Medellín el Código de Integridad de la Función Pública, que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del País.

La actualización, consistió en adicionar algunos principios de acción, acordes a las necesidades de la entidad y por esto, la Dirección 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 2018, 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, tiene como objetivo fundamental que los valores seleccionados como los más importantes, se materialicen en nuestra acción diaria tanto en la vida laboral como en la vida personal, nos identifiquen y sean factor de orgullo de los funcionarios de la Lotería de Medellín. Además, regula la forma como se debe aplicar los valores, principios y deberes éticos al cumplimiento de la función pública de los servidores públicos de la entidad. Es un compendio de normas éticas formuladas colectivamente y que fueron determinadas por el Departamento Administrativo de la función Pública con el propósito de cumplirlas permanentemente.

12. PLANEACIÓN 2018

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

PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2018									
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	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	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	02-ene-18	28-julio-18	Elaborar autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano de la Lotería de Medellín	02-mayo-18	30-mayo-18	Director Talento Humano
						Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano	01-junio-18	26-julio-18	Director Talento Humano
						Definir la operación del Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes.	01-junio-18	26-julio-18	Director Talento Humano
			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.	01-junio-18	26-julio-18	Director Talento Humano			
			Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de Gerencia el Plan Estratégico del Talento Humano	31-julio-18	30-agosto-18	Director Talento Humano			
			Plan Estratégico del Talento Humano divulgado	01-agosto-18	31-diciembre-18	Definir y diseñar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano	26-julio-18	31-diciembre-18	Director Talento Humano y Comunicación Organizacional

Fuente: Elaboración propia. Política Gestión Estratégica del Talento Humano. Corte 15 de julio de 2018

Nota: La Lotería de Medellín venía trabajando los planes de: Bienestar Laboral, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo una vez realizado el diagnostico se articularon en el Plan Estratégico del Talento Humano.