LA SUSCRITA JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN DE LA ADMINISTRADORA DEL MONOPOLIO RENTISTICO DE LOS JUEGOS DE SUERTE Y AZAR - COLJUEGOS, EN CALIDAD DE SECRETARIA DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

CERTIFICA QUE:

El comité Institucional de Gestión y Desempeño en Sesión Ordinaria No. 1 celebrado el 25 de enero de 2021, aprobó para la vigencia 2021, los siguientes planes:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Estratégico de Talento Humano.
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano
7. Plan Estratégico de tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
8. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
9. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Dada en Bogotá a los veintiséis (26) días del mes de enero de 2021.

CLAUDIA ISABEL MEDINA SIERVO

Folios: Uno (1)
Elaboró: Favio Andrés Ruiz
Profesional Especializado I – Oficina Asesora de Planeación

Empresa Industrial y Comercial del Estado Administradora del Monopolio Rentístico de los Juegos de Suerte y Azar

NIT: 900.505.060-5 - Carrera 11 Nº93A - 85
Línea Gratuita Nacional 018000 18 28 88,
desde Bogotá: 742 06 98 - Bogotá D.C. Colombia.
www.coljuegos.gov.co - contactenos@coljuegos.gov.co

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021

VICEPRESIDENCIA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
GERENCIA ADMINISTRATIVA

ENERO DE 2021

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 2

2. MARCO NORMATIVO 3

3. OBJETIVOS 4

3.1. OBJETIVO GENERAL 4

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....4

4. ALCANCE 4

5. GENERALIDADES.....5

5.2. Caracterización de la Planta de Personal.....5

5.2. Diagnóstico del Talento Humano – Medición del Clima Organizacional 2020.....10

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021
11

6.1. Plan de trabajo 13

6.2. Responsables: 14

6.3. Indicador: 14

6.4. Seguimiento del Plan de Acción 14

6.5. Seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano.....14

6.6. Recursos……..14

ANEXO 1.....0

MATRIZ DE SEGUIMIENTO – PLAN ESTRATEGICO MIPG. 0

1. INTRODUCCIÓN

La función pública en aras de garantizar una correcta articulación del deber administrativo, establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y el Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos. A partir de esto, la Empresa Industrial y Comercial del Estado Administradora del Monopolio Rentístico de Juegos de Suerte y Azar – COLJUEGOS, establece el Plan Estratégico de Talento Humano, generando acciones que consoliden un desarrollo integral de los empleados públicos y trabajadores de la entidad.

Es importante resaltar que el presente documento, se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), buscando que cada servidor público ejerza de manera eficaz y eficiente sus funciones, generando confianza y efectividad en el desarrollo de las mismas. De este modo, el plan se encuentra enfocado a establecer mecanismos que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollar actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

De igual forma, en el Plan Estratégico, se deben tener en cuenta los aspectos asociados a la administración del personal considerando el proceso de ingreso a la entidad, las prioridades fijadas desde el modelo de planeación, la idoneidad para la vinculación a la empresa y las necesidades del talento humano; así mismo la correcta desvinculación en el retiro y estrategias de conservación del conocimiento que permitan mantener la Gestión del Conocimiento.

Es por esto, que el plan es integral e incluye el desarrollo de acciones de bienestar

e incentivos; capacitación, inducción y reinducción; integridad; entre otros, que favorecen el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad del servicio público, desarrollando valores organizacionales y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y su grupo familiar.

2. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normatividad que fundamenta la implementación del proceso de gestión de talento humano en Coljuegos.

Normatividad	Tema	Proceso Relacionado con la Norma
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 1452 de 2015	Por el cual se modifica la planta de personal de la Empresa Industrial y Comercial del Estado Administradora del Monopolio Rentístico de los Juegos de Suerte y Azar (Coljuegos).	Planta de Personal
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
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	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 - 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	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso Relacionado con la Norma
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y Programas

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Fomentar y fortalecer la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Coljuegos.

2. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

4. Administrar información sobre el talento humano de Coljuegos, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios del área (SIGEP).

4. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano de Coljuegos 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.

5. GENERALIDADES

5.2. Caracterización de la Planta de Personal

Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 1452 de 2015, la Planta de personal de Coljuegos, se encuentra compuesta así:

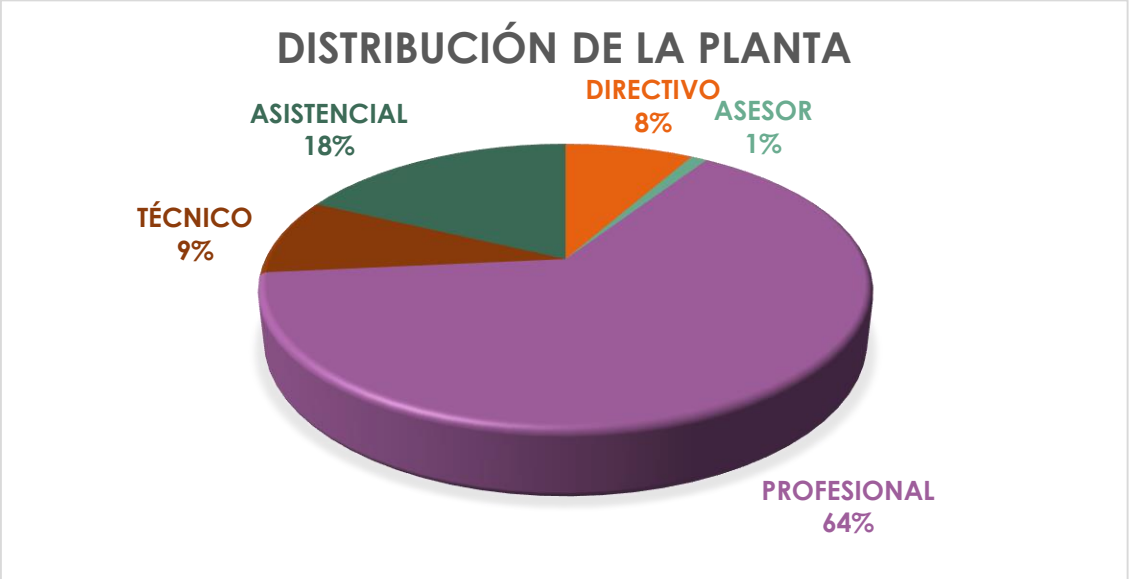
No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
DESPACHO DEL PRESIDENTE			
1 (Uno)	Presidente de entidad descentralizada	0015	--
1 (Uno)	Jefe de Oficina	0137	20

Así mismo, establece que el número de trabajadores oficiales al servicio de la Empresa Industrial y Comercial del Estado Administradora del Monopolio Rentístico de los Juegos de Suerte y Azar (Coljuegos), será hasta de ciento noventa y cuatro (194) trabajadores, los cuales se encuentran distribuidos así:

NOMBRE DEL CARGO	TIPO EMPLEADO	N° EMPLEOS
VICEPRESIDENTE	TRABAJADOR OFICIAL	3
JEFE OFICINA	TRABAJADOR OFICIAL	3
GERENTE	TRABAJADOR OFICIAL	8
ASESOR	TRABAJADOR OFICIAL	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 3	TRABAJADOR OFICIAL	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2	TRABAJADOR OFICIAL	9
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	TRABAJADOR OFICIAL	21
PROFESIONAL 2	TRABAJADOR OFICIAL	19
PROFESIONAL 1	TRABAJADOR OFICIAL	71
PROFESIONAL 0	TRABAJADOR OFICIAL	2
TECNICO 2	TRABAJADOR OFICIAL	13
TECNICO 1	TRABAJADOR OFICIAL	4

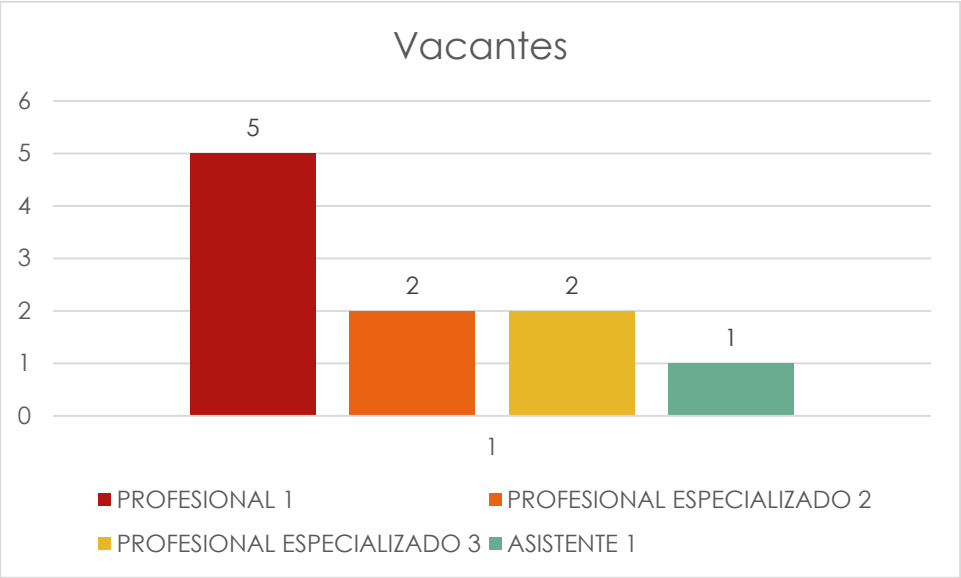
NOMBRE DEL CARGO	TIPO EMPLEADO	N° EMPLEOS
ASISTENTE 2	TRABAJADOR OFICIAL	20
ASISTENTE 1	TRABAJADOR OFICIAL	15

De este modo, la planta cuenta con un 64% de empleos del nivel profesional, 18% del nivel asistencial; 9% del nivel técnico; 8% del nivel directivo y 1% del nivel asesor, como se evidencia en la siguiente gráfica.



Fuente: Elaboración propia

Así mismo, actualmente se encuentran 10 vacantes, distribuidas así:



Por su parte, en lo que respecta a la distribución de cargos por dependencias, encontramos una planta (incluyendo vacantes), distribuida de la siguiente manera:

GERENCIA NUEVOS NEGOCIOS	**4**
GERENTE	1
PROFESIONAL 1	1
PROFESIONAL 2	2
GERENCIA ADMINISTRATIVA	**37**
ASISTENTE 1	11
ASISTENTE 2	11
GERENTE	1
PROFESIONAL 1	5
PROFESIONAL 2	3
TÉCNICO 1	3
TÉCNICO 2	3
GERENCIA CONTROL A LAS OPERACIONES ILEGALES	**19**
ASISTENTE 2	1
GERENTE	1
PROFESIONAL 1	13
PROFESIONAL 2	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	1
TÉCNICO 2	2
GERENCIA DE FISCALIZACIÓN	**14**
ASISTENTE 1	1

GERENTE	1
PROFESIONAL 1	6
PROFESIONAL 2	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2	1
TÉCNICO 2	1
GERENCIA DE COBRO	**7**
ASISTENTE 1	1
GERENTE	1
PROFESIONAL 1	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	1
GERENCIA FINANCIERA	**11**
GERENTE	1
PROFESIONAL 1	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2	1
TÉCNICO 2	2
GERENCIA SECRETARIA TECNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE JUEGOS DE SUERTE Y AZAR	**11**
ASISTENTE 2	2
GERENTE	1
PROFESIONAL 1	5
PROFESIONAL 2	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 3	1
TÉCNICO 2	1
GERENCIA SEGUIMIENTO CONTRACTUAL	**16**
ASISTENTE 1	1
GERENTE	1
PROFESIONAL 1	10
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2	1
TÉCNICO 2	1
OFICINA JURÍDICA	**20**
ASESOR	1
ASISTENTE 2	1
JEFE OFICINA	1
PROFESIONAL 1	4
PROFESIONAL 2	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 3	1
TÉCNICO 1	1

TÉCNICO 2	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	**6**
JEFE OFICINA	1
PROFESIONAL 1	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO	**5**
JEFE OFICINA	1
PROFESIONAL 1	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	1
OFICINA DE TECNOLÓGIA DE LA INFORMACIÓN	**15**
ASISTENTE 2	3
JEFE OFICINA	1
PROFESIONAL 0	1
PROFESIONAL 1	3
PROFESIONAL 2	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	4
TÉCNICO 2	1
PRESIDENCIA	**5**
ASESOR	1
PRESIDENTE	1
PROFESIONAL 0	1
PROFESIONAL 1	1
PROFESIONAL 2	1
VICEPRESIDENCIA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	**9**
ASISTENTE 2	1
PROFESIONAL 1	4
PROFESIONAL 2	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 3	1
VICEPRESIDENTE	1
VICEPRESIDENCIA DE DESARROLLO COMERCIAL	**6**
ASISTENTE 1	1
PROFESIONAL 2	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2	3
VICEPRESIDENTE	1
VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES	**11**
ASISTENTE 2	1
PROFESIONAL 1	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 1	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 3	1
TÉCNICO 2	1

5.2. Diagnóstico del Talento Humano – Medición del Clima Organizacional 2020.

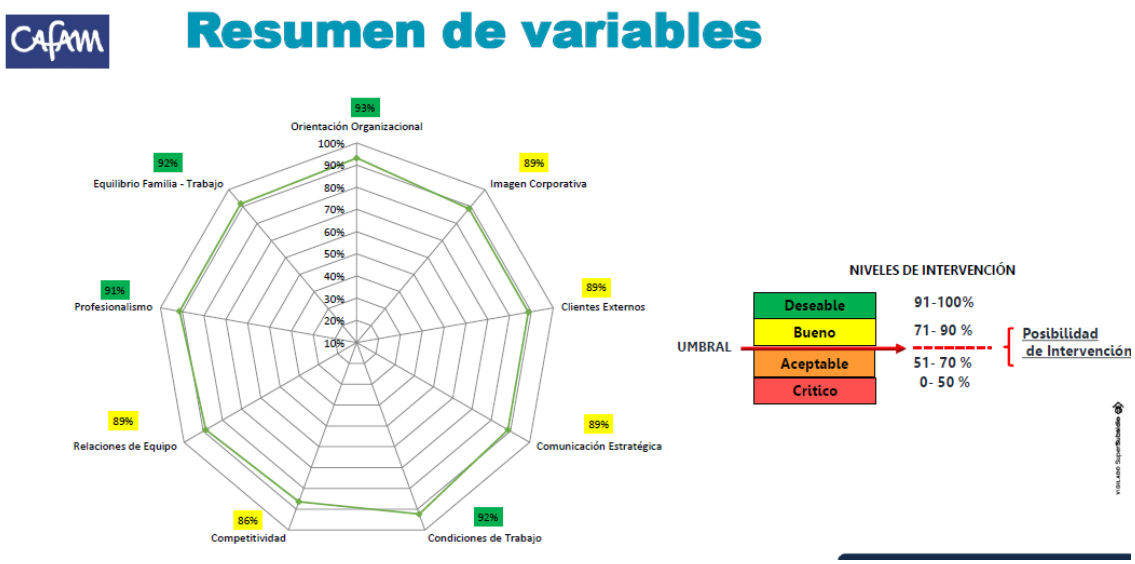
Teniendo en cuenta la medición realizada en el mes de diciembre de 2020, con la participación de ciento veintisiete (127) trabajadores de Coljuegos, se realizó la medición en tres (03) ejes.

Fuente: Medición de Clima Organizacional Coljuegos – Cafam 2020

Frente a la medición aplicada, se obtuvieron resultados que permiten identificar necesidades para el desarrollo de talento humano en Coljuegos con prioridades en los siguientes temas:

- Oportunidad de crecimiento y desarrollo
- Reconocimientos e incentivos
- Equilibrio de la vida personal y laboral
- Relaciones interpersonales

- Comunicación formal
- Puesto de trabajo seguro, con recursos y herramientas adecuadas.

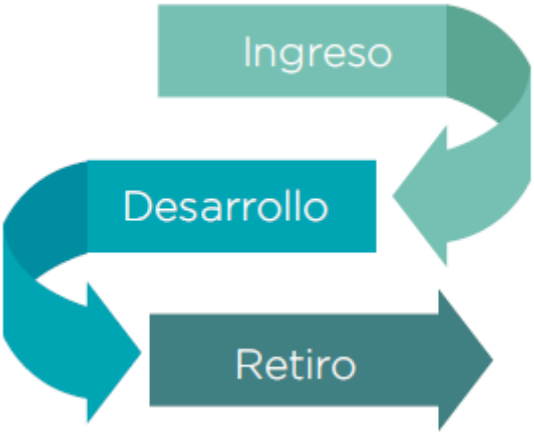


Fuente: Medición de Clima Organizacional Coljuegos – Cafam 2020

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021

El Talento Humano esta necesariamente vinculado con el del individuo que desempeña un rol en una entidad, con unas responsabilidades y unas expectativas de crecimiento, y en la medida en que hace mejores desempeños, así mismo la organización tiene mejores resultados. También se entiende como la dependencia encargada de administrar a las personas que trabajan en una entidad.

Es importante conocer el ciclo de vida del servidor público el cual tiene los siguientes componentes:



Fuente: Elaboración propia

- **Ingreso:** En esta etapa se encuentran aquellas actividades relacionadas con los procesos de selección.

- **Desarrollo:** En esta etapa las entidades deben garantizar los procesos de caracterización de los servidores públicos y de la planta de personal, los planes de bienestar y capacitación, el desarrollo del plan estratégico de Talento Humano, la entrega de la dotación a quienes corresponda, las mediciones de clima laboral, la promoción del código de integridad, entre otros

- **Retiro**: En esta etapa se desarrollan las actividades tendientes al retiro de los funcionarios, como por ejemplo el análisis de las razones de la desvinculación a la entidad, las acciones de desvinculación asistida por pensión, los procesos de transferencia de conocimiento hacia los servidores que se quedan en la entidad, etc.

Así mismo, el desarrollo del talento humano y la administración de personal se vinculan con la primera dimensión del MIPG, a fin de ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores

garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. (DAFP, 2020).

6.1. Plan de trabajo

De este modo, teniendo en cuenta la dimensión del Talento Humano las generalidades del MIPG, el Plan Estratégico de Talento Humano se desarrollará a través de las siguientes actividades:

Eje de Acción	**Actividad**
ESTRATÉGICO	Actualizar el Documento Plan Estratégico del Recurso Humano
	Actualizar los lineamientos para la inducción y la reinducción de los trabajadores de la entidad de acuerdo con la normatividad vigente
	Gestionar la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. G.E.T.H
INGRESO	Custodiar las Historias laborales de los servidores activos y retirados y demás documentación e información que por razón de su función conserve bajo su cuidado.
	Ejecutar el programa de inducción y reinducción de la entidad
DESARROLLO	Realizar la intervención y mejoramiento del clima organizacional.
	Realizar el seguimiento al SIGEP, incluyendo la verificación del cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.
	Ejecutar el Plan Institucional de Incentivos y Bienestar.
	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación
	Implementar y monitorear el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
MANTENIMIENTO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Valoración sobre lo que los funcionarios de Coljuegos conocen del código de integridad
	Realización del curso virtual de "Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción".
	Difusión de los valores del código de integridad,
	Test de percepción sobre INTEGRIDAD
	Desarrollo de actividades relacionadas con los “Valores del Servicio Público”, para su apropiación.
	Inclusión del código de integridad en la inducción y reinducción.

Realización de encuesta de conocimientos frente al código de integridad, dirigida a cada uno de los empleados mediante correo electrónico.

6.2. Responsables:

- Gerencia Administrativa.

6.3. Indicador:

El indicador asociado en Plan *de Acción* es:

• *Ejecutar el Plan Estratégico de Talento Humano.*

La fórmula para la medición es: Actividades ejecutadas del Plan Estratégico de Talento Humano / actividades programadas.

6.4. Seguimiento del Plan de Acción

Las actividades propuestas en el plan de acción se desarrollarán de acuerdo en un porcentaje de cumplimiento en el 100%.

6.5. Seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano

El seguimiento al Plan se hará mediante la matriz anexa al presente documento.

6.6. Recursos

El recurso asignado se establece en la PAA de la vigencia 2021 de $ 58.049.104

ANEXO 1

MATRIZ DE SEGUIMIENTO – PLAN ESTRATEGICO MIPG.

ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021																			
	Actividad	**Entregable**	**Medición**	**Enero**	**Febrero**	**Marzo**	**Abril**	**Mayo**	**Junio**	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Diciembre**	**Fecha De Cumplimiento**	**% Cumplimiento Esperado**	**Responsable**
ESTRATÉGICO	Actualizar el Documento Plan Estratégico del Recurso Humano	Documento actualizado del Plan Estratégico del Recurso Humano.	**Avance Porcentual**													31/01/2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG THU
	Actualizar los lineamientos para la inducción y la reinducción de los trabajadores de la entidad de acuerdo con la normatividad vigente	Lineamientos para realizar la inducción y reinducción de la entidad.	**Avance Porcentual**													31/02/2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG THU

ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021

	Actividad	Entregable	Medición	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Fecha De Cumplimiento	% Cumplimiento Esperado	Responsable
	Gestionar la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. G.E.T.H	Implementación Plan de Trabajo MIPG - GETH	**Avance Porcentual**													31/12/2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG THU
INGRESO	Custodiar las Historias laborales de los servidores activos y retirados y demás documentación e información que por razón de su función conserve bajo su cuidado.	Registros de las Historias laborales completos y actualizados de acuerdo con las novedades de personal.	**Avance Porcentual**													31/12/2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG THU
	Ejecutar el programa de inducción y reinducción de la entidad	Registros de las inducciones y reinducciones realizadas.	**Avance Porcentual**													31/12/2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG THU

ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021

	Actividad	Entregable	Medición	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Fecha De Cumplimiento	% Cumplimiento Esperado	Responsable
DESARROLLO	Realizar la intervención y mejoramiento del clima organizacional.	Registro de actividades de intervención de Clima Organizacional	**Avance Porcentual**													30/11/2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG THU
	Realizar el seguimiento al SIGEP, incluyendo la verificación del cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.	Registros de seguimiento.	**Avance Porcentual**													31/12/2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG THU
	Ejecutar el Plan Institucional de Incentivos y Bienestar.	Registros de la ejecución del plan.	**Avance Porcentual**													31/12/2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG THU
	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación	Registros de la ejecución del plan.	**Avance Porcentual**													31/12/2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG THU
	Ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Registros de la ejecución de la implementación.	**Avance Porcentual**													31/12/2021	100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG THU

ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021

Actividad	Entregable	Medición	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Fecha De Cumplimiento	% Cumplimiento Esperado	Responsable
%DE EJECUCIÓN MENSUAL			0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		100%	

Indicador de Cumplimiento: (Actividades ejecutadas/ Actividades programadas)*100