PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – PETH 2026

DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

LOTERIA DEL META

La llanerita de los colombianos

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio
1	01-30-2023	Creación del documento
2	01-30-2024	Actualización vigencia 2024
3	01-29-2026	Actualización vigencia 2025
4	01-29-2026	Actualización vigencia 2026

Tabla de contenido

Pág

1. OBJETIVOS 3
1.1. OBJETIVO GENERAL 3
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS 3
2. ALCANCE Y RESPONSABLES 4
3. DEFINICIONES 4
4. MARCO NORMATIVO 5
5. MARCO ESTRATÉGICO 6
6. DESARROLLO 7
6.1. ESTRUCTURA LOTERÍA DEL META 7
6.2. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
6.3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 11
7. PLAN DE ACCIÓN 16
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 16
9. REFERENCIAS 17

Elaboró	Revisó	Aprobó
Dorelly Díaz Martínez Profesional Universitario – Talento Humano	Luz Stella Manrique Muñoz Subgerente Administrativo y Financiero	Wilintong Ortiz Arias Gerente

1. 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 las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo 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 en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.[1]

2. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el talento humano de la Lotería del Meta, a través de políticas y estrategias, que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, así como el bienestar y el desarrollo integral de los servidores y contratistas que son parte de la Entidad, en el marco de los lineamientos del Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación con base en las necesidades identificadas mediante los diagnósticos realizados.
- Identificar y proveer de manera oportuna las vacantes de la Lotería del Meta acorde a las novedades que se presenten durante el desarrollo de la vigencia, a través del Plan de

[1] Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) – Vigencia 2024 función pública.

Vacantes y Previsión del Recurso Humano y demás normatividad vigente aplicable.

- Implementar estrategias que permitan mejorar la calidad de vida y el clima organizacional del talento humano de la Lotería del Meta a través del desarrollo y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Establecer una cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo mediante el monitoreo, control y disminución de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar al talento humano de la Lotería del Meta.
- Promover estrategias desde la gestión del talento humano con el fin de apropiar el código de integridad, de manera transversal, a través de cada uno de los valores institucionales acogidos por el Lotería del Meta.
- Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el SIGEP.

3. ALCANCE Y RESPONSABLES

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Lotería del Meta, inicia con la detección de necesidades o diagnósticos que se realizan para cada una de las estrategias y planes relacionados y termina con la evaluación de la ejecución de estos.
Por tal motivo, en la Lotería del Meta el Plan Estratégico de Talento Humano es aplicable para todos los servidores públicos ya sean de trabajadores oficiales, libre nombramiento y remoción; dependiendo del plan, según lo establece la normatividad vigente.

El Gerente de la Lotería del Meta será responsable de aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano 2024, previa validación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

El Subgerente Administrativo y Financiero será responsable de coordinar el diseño e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano, junto al Profesional Universitario de Talento Humano.

Los Servidores Públicos son responsables de participar activamente en la ejecución de las estrategias y/o actividades enmarcadas en el cumplimiento del plan.

El Jefe de Control Interno realizará verificación del correcto desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

4. DEFINICIONES

- **Bienestar Laboral:** Proceso cuyo fin es crear, mantener y mejorar las condiciones de los

Servidores públicos, mediante actividades para el desarrollo personal y el de su familia.

- **Trabajador oficial:** Son las personas que trabajan en la construcción y sostenimiento de obras públicas y de acuerdo a la naturaleza jurídica de la entidad en las empresas industriales y comerciales del Estado.
- **Clima laboral:** hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores.
- **GETH:** Gestión Estratégica del Talento Humano.
- **Incentivos:** Estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión.
- **Nombramiento Ordinario:** Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector.
- **Nombramiento Provisional:** Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **PETH:** Plan Estratégico de Talento Humano.
- **SIGEP:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

5. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia de 1991:** que consagra los derechos que en materia de bienestar social que tienen los ciudadanos.
- **Ley 100 de 1993:** Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
- **Ley 734 de 2002:** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único
- **Ley 789 de 2002:** Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
- **Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1010 de 2006,** Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1064 de julio 26 del 2006.** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y Desarrollo Humano establecida como educación no formal

en la ley general de educación.

- **Decreto 1567 de 1998.** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1072 de 2015,** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- **Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **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
- **Decreto 815 de 2018,** Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **Decreto 010 de 2020:** Mediante el cual se establece el manual de funciones de la Loteria del Meta
- **Ley 1952 de 2019:** Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- **Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

6. MARCO ESTRATÉGICO

Lotería del Meta identificada con NIT. 800.123.949-4 es una empresa industrial comercial del Estado creada bajo el artículo primero la ordenanza No. 044 de 1990, descentralizada, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, organizada para el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo primero de La ley 64 de 1923, y se encarga de comercializar el juego de lotería tradicional denominado "La Llanerita de los Colombianos" en todo el territorio nacional.

Misión: En la Lotería del Meta nos enfocamos en gestionar de manera eficaz el monopolio rentístico de los de suerte y azar, buscando generar felicidad en nuestros apostadores y satisfacer las necesidades de nuestros clientes, distribuidores y partes interesadas, con el fin de obtener y proveer recursos económicos para transferir a la salud de todos los colombianos.

Visión: Para el año 2027, nos posicionamos como el punto de referencia en el sector de los juegos de suerte y azar en Colombia. Destacaremos por nuestra gestión altamente eficiente y nuestro firme compromiso con la generación de recursos destinados a promover el bienestar y la salud en nuestra nación.

Política de Calidad: En la Lotería nos comprometemos a mantener un alto nivel de calidad en nuestros productos y servicios para satisfacer a nuestros clientes internos y externos. Contamos con un talento humano competente y comprometido que impulsa el crecimiento de nuestras ventas. Promovemos la transparencia, eficacia y mejora continua de nuestros procesos, cumpliendo con la normatividad legal vigente. Buscamos fortalecer la confianza de clientes, colaboradores y comunidad a través de una gestión responsable y ética.

Mapa de Procesos:

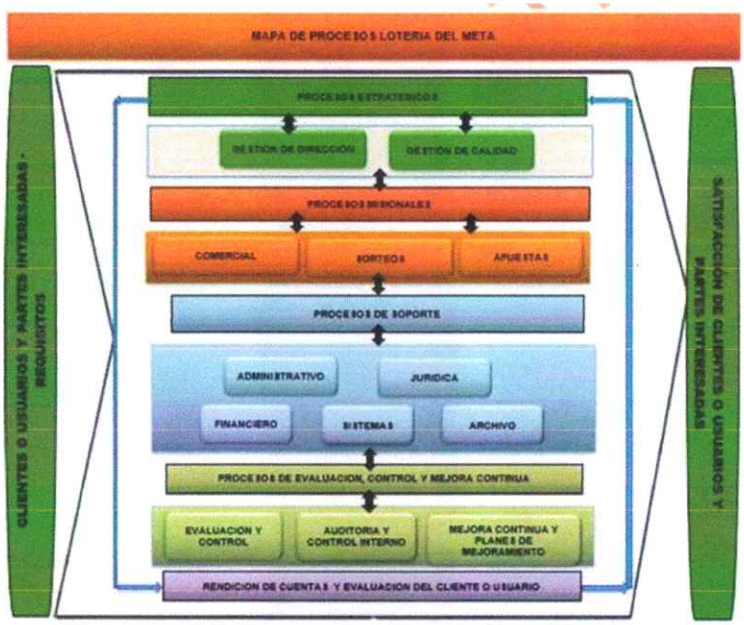


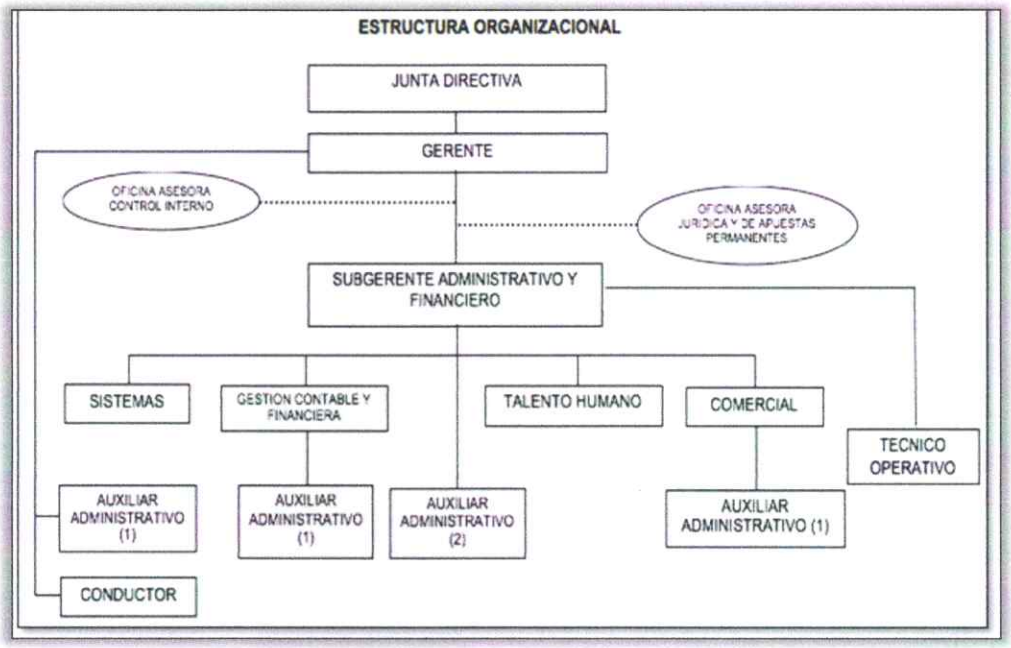
Imagen 1 Mapa de Procesos
CODIGO: MPCAL001 Versión 3 03/05/2024

7. DESARROLLO

Para la formulación y ejecución del respectivo plan estratégico se tomó como base el análisis del contexto estratégico de la entidad, así como el autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, donde se identifican tanto factores internos como externos que se deben tener presentes para la estructuración de las estrategias y acciones, de manera que se pueda proyectar una mediación oportuna que permita atender las diferentes necesidades y expectativas del talento humano de la entidad.

7.1. ESTRUCTURA LOTERÍA DEL META

5.1.1. Estructura Organizacional



5.1.2. Estructura de la planta de personal

GERENCIA			
Imagen 2 Organigrama - Fuente: https://loteriadelmeta.gov.co/			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Gerente	039	02
NIVEL ASISTENCIAL			
N. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Auxiliar Administrativo (Recepción)	0407	03
1	Conductor	0480	01
TOTAL CARGOS GERENCIA= 3			
OFICINA JURÍDICA Y APUESTAS PERMANENTES			
NIVEL ASESOR			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Jefe Oficina Asesora	115	01
TOTAL CARGOS OFICINA JURÍDICA Y APUESTAR PERMANENTES= 1			
OFICINA DE CONTROL INTERNO			
NIVEL ASESOR			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Jefe Oficina Asesora	115	02
TOTAL CARGOS OFICINA DE CONTROL INTERNO= 1			
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			

NIVEL DIRECTIVO			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Subgerente Administrativa y Financiera	039	02
Subtotal	1		
NIVEL PROFESIONAL			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Profesional Universitario (Talento Humano)	0219	04
1	Profesional Universitario (Contabilidad)	0219	04
1	Profesional Universitario (Sistemas)	0219	04
1	Profesional Universitario (Comercial)	0219	03
Subtotal	4		
NIVEL TÉCNICO			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Técnico Operativo (Comercial)	0314	01
Subtotal	1		
NIVEL ASISTENCIAL			
No. de cargos	**Denominación del empleo**	**Código**	**Grado**
1	Auxiliar Administrativo (Cartera)	0407	02
1	Auxiliar Administrativo (Comercial)	0407	03
1	Auxiliar Administrativo (Archivo)	0407	03
1	Auxiliar Administrativo (Mensajería)	0407	03
Subtotal	4		
TOTAL CARGOS SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA = 10			

Tabla 1 Relación de Empleos de la Lotería del Meta – Fuente Elaboración Propia

7.2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION - MIPG

En el Plan Estratégico del Talento Humano de 2024, se realizó diagnóstico del estado actual de la gestión estratégica del talento humano por medio da la herramienta "MATRIZ GETH", la cual hizo parte como instrumento de autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y permitió detectar los avances respecto a las rutas de creación de valor establecidas por MIPG.

De acuerdo con MIPG concibe el talento humano con el activo más importante con el que cuenta las entidades.

Por lo anterior, la dimensión gestión estratégica del talento humano de MIPG establece las rutas de creación de valor, como una herramienta conceptual y metodológica para priorización de las acciones previstas. Las rutas delimitan los diferentes requerimientos para la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano de las entidades, y constituyen agrupaciones temáticas que articuladas entre si permiten generar resultados eficaces y efectivos. Por ende, se puede afirmar que las entidades que implementen Planes Estratégicos de Talento

Humano generan un impacto en todas estas rutas de una manera planificada y estructurada, para lo cual MIPG establece las siguientes rutas:

Ruta de la Felicidad[2]**:** la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.
Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

Ruta del Crecimiento[3]**:** liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Ruta del Servicio[4]**:** al servicio de los ciudadanos

El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, cambio cultural, e integridad.

---

[2] Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 4, Pág. 23.
[3] Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 4, Pág. 24.
[4] Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 4, Pág. 24.

Ruta de la Calidad[5]: la cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Ruta del análisis de datos[6]: conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

7.3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La guía de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, establece que el jefe de talento humano (o quien haga sus veces) debe cumplir con una labor estratégica dentro de la entidad, pues es el encargado de planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Lotería del Meta, se desarrolla a través del ciclo de vida de los servidores públicos el cual está compuesto por las siguientes etapas: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, con el fin de potencializar las variables con calificaciones más bajas, las cuales se obtienen a través del autodiagnóstico de la Matriz de GETH, como en las demás mediciones o diagnósticos realizados para su construcción.

[5] Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 4, Función pública https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/
[6] Ibidem

Con base en los diferentes requerimientos normativos y metodológicos para la vigencia 2024, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en la gestión y desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, los cuales se describen a continuación:

7.3.1. Plan Institucional de Capacitaciones

El decreto Ley 1567 de 1998 establece como eje normativo para la capacitación que, corresponde a cada entidad organizar la capacitación internamente, formulando con una periodicidad mínima de un año su Plan institucional de Capacitación, el cual deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el gobierno nacional a través del plan nacional de formación y capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias (PNFC).

- **Conocimiento Institucional**

El programa de inducción y reinducción se realiza con el fin de establecer una estrategia que permita iniciar y/o reorientar a los funcionarios a la cultura organizacional de la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Lotería del Meta. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II).

- **Gestión del Conocimiento**

El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores a través de La formación, capacitación y entrenamiento del talento humano al servicio de la entidad. En este sentido, este plan se convierte en el instrumento que le permite a la entidad diseñar y aplicar un programa de capacitación y entrenamiento para la profesionalización y desarrollo del servidor público, que derive en una contribución efectiva al cumplimiento de las metas institucionales, por medio de los siguientes ejes temáticos:

Eje temático	Descripción (PNFC)
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.
Creación de Valor Público	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Transformación Digital	Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.
Probidad y Ética de lo Público	Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

Tabla 2 Ejes temáticos PNFC - Fuente Adaptado del Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP 2020)

Objetivo

Contribuir al mejoramiento y fortalecimiento institucional, mejorando las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la Lotería del Meta.

Estrategia: Para el desarrollo de este componente se contemplan actividades diseñadas con basen el documento "PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES" y su cronograma, en los cuales se establecen los requerimientos temáticos para el desarrollo de las jornadas de capacitación, así como los lineamientos para la inducción y reinducción del personal.

7.3.2. Plan Anual de Vacantes Y Previsión del Recurso Humano

A través de este Plan, la Lotería del Meta velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante la aplicación de la normatividad vigente de selección, vinculación y retiro de personal para las empresas industriales y comerciales del estado de orden departamental, destacándose por su transparencia, legalidad y prontitud, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la entidad 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. 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. 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 del Meta generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

Objetivo

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que el Lotería del Meta cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de

sus funciones; y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales.

Estrategia: Para el desarrollo de este componente se contemplan actividades diseñadas con base en el documento "PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO", en el cual se determinan las vacantes existentes en la planta de personal y su forma de provisión, así como se establecen los lineamientos para suplir las necesidades de personal teniendo en cuenta las novedades que se puedan presentar durante la vigencia.

7.3.3. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Este plan se establece de conformidad con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 el cual señala que, la entidad debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para conseguir cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el cual debe identificar de forma clara las metas, las responsabilidades, los recursos y el cronograma de actividades, siguiendo la concordancia con los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019. Del SG-SST y el sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales.

Objetivo

Por medio de este plan se busca establecer, planear y coordinar actividades que permitan preservar y garantizar un ambiente de trabajo seguro en el desarrollo diario de las actividades laborales de cada uno de los funcionarios y todos aquellos que intervengan de alguna u otra forma en el proceso, logrando con ello el cuidando mental, físico, pero sobre todo generando una mejora continua, en todos los planes de promoción y prevención.

Estrategia: Para el desarrollo de este componente se contemplan actividades diseñadas en el documento "PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO", el cual se elabora con base en la evaluación inicial de estándares mínimos conforme la normatividad vigente sobre la materia, Resolución No. 0312 de 2019, Decreto 1072 de 2015 y/o requisitos legales reglamentarios.

7.3.4. Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, es un componente fundamental del PETH ya que enmarca las actividades a desarrollar al interior de la Lotería del Meta, las cuales se orientan con base en la detección de las necesidades de los servidores públicos de la entidad, mediante encuestas y reuniones con los líderes de las áreas de trabajo de la entidad.



El sistema de estímulos para los servidores públicos busca maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Con base en el Decreto - Ley 1567 de 1998, el cual establece la necesidad de definir políticas, planes y programas que permitan fortalecer el desempeño de las labores y el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017, teniendo en cuanta este marco la guía de estímulos de los servidores públicos establece los dos ejes temáticos (Bienestar social, Incentivos) que comprenden este plan.

Objetivo

Generar estrategias de bienestar social e incentivos que incrementen los niveles de satisfacción empleados de la Lotería del Meta, mediante un programa de bienestar social e incentivos que ayuden a fomentar con actividades orientadas a mejorar la calidad de vida y el ambiente laboral en el desarrollo integral de la entidad, con el fin de contribuir en el cumplimiento efectivo de sus labores y el cumplimento de las metas de la entidad.

Estrategia: Para el desarrollo de este componente se contemplan actividades diseñadas con basen el "PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS", estas actividades están enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral y elevar el nivel de productividad, teniendo en cuenta el grado de estrés que se manejan y las preferencias en formación laboral de los Servidores de la Lotería del Meta. En estos programas se contará con el apoyo de las entidades promotoras de salud (EPS), las Administradoras de pensiones y cesantías, Administradoras de riesgos laborales (ARL), Caja de Compensación Familiar, pero también se hará participe otras entidades públicas o privadas de personería jurídica o natural, que presten servicios relacionados, con el fin de tener una amplia posibilidad de oferta y actividades para los funcionarios de la entidad.

7.3.5. Clima Laboral

Se dará continuidad al proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos de la Lotería del Meta. Igualmente, se realizará la medición de clima organizacional a fin de identificar el impacto de las acciones previamente adelantadas e identificar nuevos aspectos a mejorar.

Objetivo

Medir y evaluar la percepción de los funcionarios en relación al clima laboral de la entidad, a través de la aplicación de una encuesta basada en 7 componentes, en el marco de la actualización del Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad.

Estrategia: Para el desarrollo de este componente se contemplan actividades diseñadas con base en el documento "INFORME CLIMA LABORAL", en el cual se determinan las actividades a desarrollar con base en la evaluación del clima laboral en la entidad

8. PLAN DE ACCIÓN

COMPONENTE	ACTIVIDAD	FECHA
Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Diseñar el PIC 2026	Enero 2026
	Desarrollar las Actividades del PIC 2026	Enero – Diciembre 2026
Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano (PAV)	Diseñar el PAV 2026	Enero 2026
	Desarrollar las Actividades del PAV 2026	Cuando se requiera
Plan de Seguridad y Salud en Trabajo (SST)	Diseñar el Plan SST 2026	Enero 2026
	Desarrollar las Actividades de SST 2026	Enero – diciembre 2026
Medición e Intervención del Clima Laboral	Medir el Clima Laboral de la Entidad 2026	Junio 2026
	Implementar estrategias de intervención de Clima Laboral	Julio – diciembre 2026
Convocatoria, Selección y Vinculación de Personal	Realizar la provisión de cargos, de acuerdo con las necesidades identificadas y situaciones administrativas.	Cuando se requiera
Desvinculación de personal	Diseñar y aplicar un programa de preparación para el retiro del servicio del Talento Humano a desvincular	Cuando se requiera
Código de Integridad	Socializar y sensibilizar al talento humano en la apropiación del Código de Integridad	Junio 2026

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

MECANISMO	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	Subgerente Administrativo y Financiero
Indicadores de Gestión	Semestral	
Matriz GETH	Anual	

FURAG	Anual	

10. REFERENCIAS

- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) - Departamento Administrativo de la Función Pública - octubre 2017.
- Guía de estímulos para los servidores públicos - Departamento Administrativo de la Función Pública – Versión 1 septiembre 2018.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020 – 2030) - Departamento Administrativo de la Función Pública – marzo 2020.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Departamento Administrativo de la Función Pública – Versión 4 marzo 2021.
- Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano – Diagnostico GETH Lotería del Meta 2024.