LOTERIA DEL META
La lotería de los colombianos
Compruebe Hoy!

NIT. 800.123.949-4

RESOLUCIÓN No 00010 **DE 2026**

30 ENE 2026

GOBERNACIÓN DEL META

"Por medio de la cual se adoptan los Planes Institucionales, relacionados con la Gestión del Talento Humano de la Lotería del Meta para la vigencia 2026"

EL GERENTE DE LA EMPRESA COMERCIAL LOTERÍA DEL META

En ejercicio de sus facultades legales y especialmente las conferidas en el Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017 y demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO

Que el Decreto 1567 de 1998, creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del estado.

Que acorde con lo establecido en el Artículo 30 del Decreto nacional 1567 de 1998, para reconocerse el desempeño a niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios y tendrán derecho todos los Trabajadores Oficiales, así como los empleados de libre nombramiento y remoción de los niveles: profesional, técnico operativo, administrativo y asistencial.

Que el literal c del artículo 3° del Decreto 1567 de 1998, establece que el Plan Institucional de Capacitación se debe formular con una periodicidad mínima de un año, cuya finalidad es la de organizar la capacitación al interior de cada entidad.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", define:

Artículo 16, literal e) establece como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Artículo 33, parágrafo 3 del del citado Decreto consagra que los incentivos no pecuniarios y que no estén regulados por disposiciones especiales, deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos.

Artículo 4, Define capacitación como: "El conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo a lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades, y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto especifico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Artículo 20, los programas de bienestar se deben organizar a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; de igual manera deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que las Entidades públicas están obligadas a diseñar e implementar programas de bienestar social e incentivos, de conformidad con lo ordenado en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

Que el Decreto 1083 de 2015 establece:

Artículo 2.2.10.1 "Programas de Estímulos: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador y fortalezcan estilos de vida saludables, que se reflejan en la productividad Laboral".

Que la Ley 909 de 2004 establece:

Numeral 1 del artículo 36 establece "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios de la entidad.

Que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.9.1, modificado y adicionado por el decreto 648 de 2017, establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales; así mismo señala que los estudios deberán ser adelantados por unidades de personal o quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública y los recursos con que cuentan la administración para la capacitación, deberán atender las necesidades establecidas en los Planes institucionales de capacitación.

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.

Que el Decreto 612 de 2018, adiciono al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de

Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
8. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
9. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI

Que el área de talento, diseñó la encuesta de necesidades y expectativas, incluyendo elementos de Calidad de Vida Laboral y Servicios Sociales, así como la articulación con los 5 Ejes (Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales, Transformación Digital) enmarcados en el Programa Nacional de Bienestar, dicha herramienta diagnostica se desarrolló en medio físico mediante comunicación oficial a los Servidores Públicos de la Lotería del Meta.

Que el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 establece que las temáticas priorizadas se consolidan en cuatro ejes: Gestión del Conocimiento y la Innovación, creación de Valor público, transformación Digital y Probidad y ética de público.

Que los Planes estratégicos de Gestión del Talento Humano – PETH 2026, para los servidores públicos de la Entidad fueron aprobados en Comité Institucional de Gestión y desempeño, mediante acta 001 del 30 de enero de 2026.

Que, dadas las consideraciones previamente expuestas, es necesario adoptar los planes anteriormente relacionados y contenidos en los documentos estratégicos.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO.: Adoptar los planes institucionales para la vigencia 2026 que se relacionan a continuación: para los servidores públicos de la Lotería del Meta, y los cuales forman parte integral del presente Acto Administrativo, así:

LOTERIA DEL META
La lotería de los colombianos
Compra la Mejor!

NIT. 800.123.949-4

RESOLUCIÓN No No 0010 DE 2026

30 ENE 2026

GOBERNACIÓN DEL
META

Plan Estratégico de Talento Humano 2026
Plan de Bienestar e incentivos 2026
Plan Anual de Trabajo – Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo
Plan Anual de vacantes y previsión del recurso humano 2026
Plan Institucional de capacitación 2026
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI

ARTÍCULO SEGUNDO.: El presenta acto administrativo y los documentos relacionados en el artículo anterior, se publicarán en la página Institucional de la Lotería del Meta La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias. atendiendo a lo dispuesto en la Ley 1712 de 2014 "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones" y la normatividad vigente que le sea aplicable.

ARTÍCULO TERCERO.: La presente Resolución, rige a partir de la fecha de su publicación y

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Villavicencio, Meta, a los _____.

WILINTONG ORTIZ ARIAS
GERENTE

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
Revisó: Luz Stella Manrique Muñoz	Subgerente Administrativo y Financiero	
Elaboró: Dorelly Diaz Martínez	Profesional Universitario – Talento Humano	