

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

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, 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, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

DIRECCION TALENTO HUMANO

LOTERIA DE MEDELLIN

2026

Aprobado el 28 de enero de 2026, mediante Acta N°4 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

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, 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 los objetivos institucionales en la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2026 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 Talento Humano, 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 su integridad, logrando un cambio cultural.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

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.

La elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano para el año 2026, se fundamentó en la evaluación de las actividades ejecutadas durante el año 2025 y los resultados obtenidos con dicha intervención, para lograr el mejoramiento de las condiciones de vida laboral de los servidores, y la gestión del talento humano, en las diferentes etapas de ingreso, desarrollo y retiro.

Para ello, se aplicó la matriz recomendada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para el diagnóstico de la Gestión del Talento Humano, tomando como base la medición inicial realizada en el año 2025 y la medición final, luego de ejecutar las acciones propuestas para la Gestión del Talento Humano dispuestas en el Plan Estratégico, así como en el Plan de Acción o Plan de Bienestar, capacitaciones e incentivos desarrollado en la entidad.

En todo el desarrollo del proceso de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra inmerso el cumplimiento del Código de Integridad por parte de todos los servidores de la Lotería de Medellín, mediante el cual se promueven los valores como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia.

Este Código de Integridad, ha sido difundido ampliamente en la Lotería de Medellín, a través de los informativos con los cuales cuenta.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

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 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.

2. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que hace parte de la Dirección de Talento Humano la cual, proporciona las bases jurídicas sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

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	Expede 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 Rama 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

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 0312 de 2019	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
Decreto 1045 de 1978	Normas Generales de aplicación de prestaciones sociales a los empleados públicos y trabajadores oficiales	Prestaciones sociales
Decreto 1042 de 1978	Nomenclatura y clasificación de los empleos y escala de remuneración	Prestaciones sociales
Decreto 3135 de 1968	Integración régimen público y privado y régimen prestacional empleados públicos y trabajadores oficiales	Prestaciones sociales

3. OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Fortalecer el Talento Humano de la Lotería de Medellín, mediante la implementación de planes y políticas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio, en concordancia con la estrategia institucional para la vigencia 2026.

3.1 Objetivos Específicos

- a. 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.
- b. 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.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

- c. 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.
- d. 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.
- e. 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.

4. 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.

5. DEFINICIONES

Gestión por Competencias: Fortalece habilidades y conocimientos para un mejor desempeño.

Código de Integridad del Servidor Público: es una guía de conducta que establece valores y principios éticos fundamentales (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia) para orientar el actuar de todos los servidores públicos en Colombia, buscando generar una cultura de transparencia y servicio a la ciudadanía, promoviendo un cambio positivo en percepciones y comportamientos.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el marco de referencia en Colombia que articula los sistemas de gestión y control interno para fortalecer la capacidad administrativa de las entidades públicas

6. PREVIO A LA PLANEACIÓN

6.1 Disposición de información

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

De acuerdo con MIPG se cuenta con información oportuna y actualizada lo cual 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.

6.1.1 Caracterización de los servidores

A través de la Matriz de Caracterización de los servidores, 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.

6.1.2 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:

Durante el año 2025, la planta de personal de la Lotería de Medellín se caracterizó de la siguiente manera:

Número de Empleos en la Entidad			Total empleos
Niveles	Planta global	Planta temporal	
Directivo	11	0	11
Profesional	30	0	30
Técnico	14	0	14
Asistencial	12	0	12
TOTAL	67	0	67

Fuente: Dirección Talento Humano. Diciembre de 2025

Distribución del Número de Empleos en la Entidad según vinculación					
Niveles	Libre Nombramiento	Periodo fijo	Trabajador Oficial	Planta Temporal	Total, empleos
Directivo	10	1	0	0	11
Profesional	3	0	27	0	30

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

Distribución del Número de Empleos en la Entidad según vinculación					
Niveles	Libre Nombramiento	Periodo fijo	Trabajador Oficial	Planta Temporal	Total, empleos
Técnico	0	0	14	0	14
Asistencial	0	0	12	0	12
TOTAL	13	1	53	0	67

Fuente: Dirección Talento Humano. Diciembre de 2025

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS OCUPADOS POR NIVELES Y SEXO							
Niveles	N° cargos	Vacantes	% Vacantes	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Directivo	11	0	0%	2	22%	13	81.8
Profesional	29	0	0%	16	0	12	0
Técnico	15	1	0%	8	0	6	0
Asistencial	12	0	0%	7	0	5	0
TOTAL	67	0	0%	33	100	32	0

Fuente: Dirección Talento Humano. Diciembre de 2025

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.

6.1.3. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través del software Isolución, una vez adelantada la caracterización, se procedió a realizar el diagnóstico de las variables de la Matriz de Gestión del Talento Humano tal como se indica en la tabla siguiente:

Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Proceso relacionado PETH	Porcentaje
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.	Planeación	Conocimiento normativo y del entorno	100%
Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Planeación	Conocimiento normativo y del entorno	100%
Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República	Planeación	Conocimiento normativo y del entorno	100%
Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos)	Planeación	Gestión de la información	100%

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Público	Proceso relacionado PETH	Porcentaje
Gestionar la información en el SIGEP (Contratistas)	Planeación	Gestión de la información	100%
Verificar la información cargada en el SIGEP	Planeación	Gestión de la información	100%
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 - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles - Perfiles de Empleos - Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical	Planeación	Gestión de la información	100%
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 y acuerdos de gestión. - 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	Planeación	Gestión de la información	100%
Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:	Planeación	Planeación Estratégica	100%
Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Planeación	Planeación Estratégica	100%
Plan Institucional de Capacitación	Planeación	Planeación Estratégica	100%
Plan de bienestar e incentivos	Planeación	Planeación Estratégica	100%
Plan de seguridad y salud en el trabajo	Planeación	Planeación Estratégica	100%
Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Planeación	Planeación Estratégica	100%
Evaluación de desempeño	Planeación	Planeación Estratégica	100%
Inducción y reinducción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)	Planeación	Planeación Estratégica	100%
Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que	Planeación	Planeación Estratégica	100%

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Publico	Proceso relacionado PETH	Porcentaje
éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)			
Contar con la trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servidor	Ingresos	Gestión de la información	100%
Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Ingresos	Provisión del empleo	100%
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	Ingresos	Gestión de la información	100%
Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Ingresos	Conocimiento institucional	100%
Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	Ingresos	Diversidad e inclusión	80%
Cumplimiento de los artículos 4 y 6 de la Ley 2214 de 2022 y el Decreto 2365 de 2019 relacionados con el porcentaje de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en la entidad	Ingresos	Diversidad e inclusión	40%
Cumplimiento de la Ley 581 de 2000 en relacionado con el porcentaje de cumplimiento del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios	Ingresos	Diversidad e inclusión	100%
Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	Desarrollo	Conocimiento institucional	100%
Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad	Desarrollo	Gestión de la información	100%
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), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas	Desarrollo	Gestión de la información	100%
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.	Desarrollo	Gestión de la información	100%
Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Desarrollo	Gestión del desempeño	100%
Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	Desarrollo	Gestión de la información	80%
Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	Desarrollo	Gestión de la información	80%
Evaluación del desempeño	Desarrollo	Gestión de la información	80%

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Publico	Proceso relacionado PETH	Porcentaje
Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	Desarrollo	Gestión de la información	80%
Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Desarrollo	Gestión de la información	80%
Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los 4 ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030 y alineado a las nuevas dinámicas de la industria 4.0., así como los siguientes elementos: Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano, Probidad y Ética de lo Público, Creación de Valor Público, Transformación Digital, Gestión del Conocimiento y la Innovación, Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje, diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación, Formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano, Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, teniendo en cuenta las nuevas dinámicas de la industria 4.0., Oferta del sector Función Pública, Orientaciones de la alta dirección	Desarrollo	Capacitación	100%
Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Desarrollo	Capacitación	100%
Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los lineamientos y ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022 y los siguientes elementos: Incentivos para los gerentes públicos, Equipos de trabajo (pecuniarios), Incentivos no pecuniarios, Criterios del área de Talento Humano, Decisiones de la alta dirección, Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad, Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y culturales, Promoción y prevención de la salud. Educación en artes y artesanías, Promoción de programas de vivienda, Cambio organizacional, Adaptación laboral, Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, Cultura organizacional, Programas de incentivos, Trabajo en equipo, Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Desarrollo	Bienestar	100%
Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Desarrollo	Bienestar	100%
Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.			
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	Desarrollo	Bienestar	100%

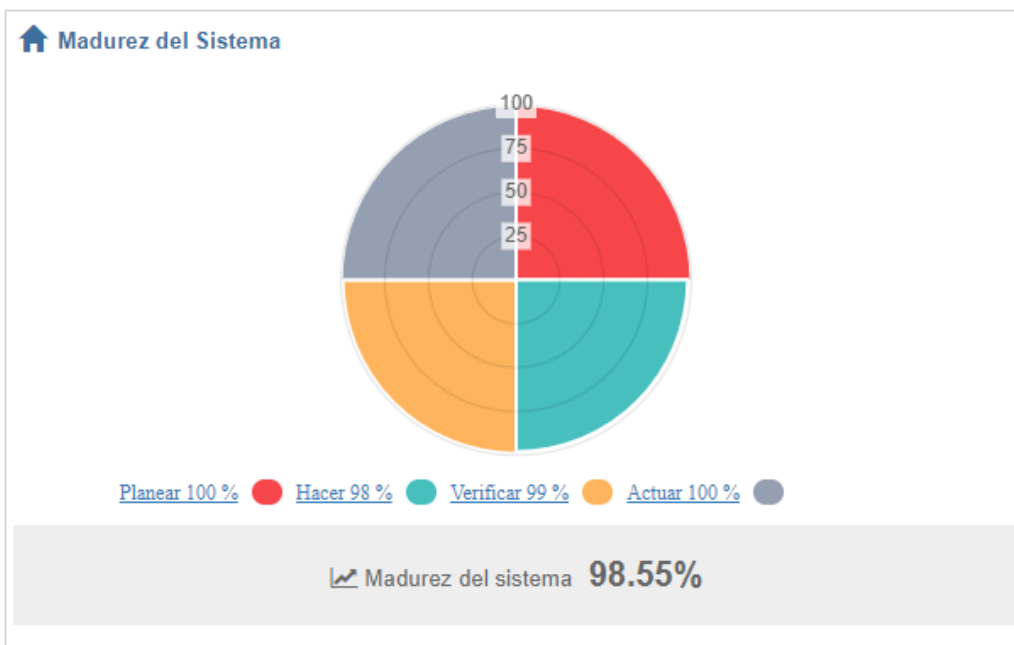
	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Publico	Proceso relacionado PETH	Porcentaje
ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público			
Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas	Desarrollo	Bienestar	100%
Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Desarrollo	Administración del Talento Humano	80%
Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad	Desarrollo	Administración del Talento Humano	100%
Desarrollar la estrategia de teletrabajo en la entidad	Desarrollo	Administración del Talento Humano	100%
Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Desarrollo	Administración del Talento Humano	100%
Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad	Desarrollo	Administración del Talento Humano	100%
Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia	Desarrollo	Administración del Talento Humano	100%
Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	Administración del Talento Humano	100%
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: El conocimiento de la orientación organizacional, El estilo de dirección, La comunicación e integración, El trabajo en equipo, La capacidad profesional, El ambiente físico	Desarrollo	Clima organizacional y cambio cultural	100%
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	Desarrollo	Clima organizacional y cambio cultural	100%
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	Desarrollo	Clima organizacional y cambio cultural	100%
Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual	Desarrollo	Clima organizacional y cambio cultural	100%
Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST	Desarrollo	Seguridad y Salud en el Trabajo	100%
Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad	Desarrollo	Seguridad y Salud en el Trabajo	100%
Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Desarrollo	Seguridad y Salud en el Trabajo	100%
Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales;	Desarrollo	Valores	100%

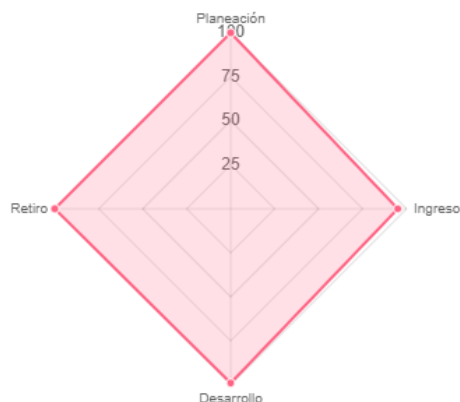
	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Publico	Proceso relacionado PETH	Porcentaje
avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones			
Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	Desarrollo	Contratistas	80%
Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	Desarrollo	Negociación colectiva	100%
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.	Desarrollo	Gerencia Pública	100%
Promover la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Desarrollo	Gerencia Pública	100%
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.	Desarrollo	Gerencia Pública	100%
Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	Desarrollo	Gerencia Pública	100%
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 y alineado a las nuevas dinámicas de la industria 4.0.	Desarrollo	Gerencia Pública	100%
Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Retiro	Gestión de la información	100%
Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	Administración del talento humano	100%
Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.	Retiro	Administración del talento humano	100%
Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Retiro	Desvinculación Asistida	100%
Brindar apoyo socio laboral 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	Retiro	Desvinculación Asistida	100%
Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Retiro	Desvinculación Asistida	100%

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026



⚙️ Cumplimiento



6.1.4 Resultados de la Medición de Clima Organizacional

El Objetivo de la medición de riesgo psicosocial, clima y cultura organizacional es “obtener INFORMACIÓN sobre lo que es VALIOSO para los servidores y la forma en cómo perciben la

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

Lotería de Medellín”. Arrojaron en términos generales un riesgo bajo, durante los años 2020, 2021, 2022 y 2024:

Concepto	2020	2021	2022	2024
Riesgo Psicosocial	Por pandemia COVID-19, no se realizó	Por pandemia COVID-19	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Cima Organizacional		Riesgo bajo	Riesgo bajo	No se realizó
Cultura Organizacional		Riesgo bajo	Riesgo bajo	No se realizó

Fuente: Evaluación Riesgo, Clima y Cultura Organizacional 2024 - Comfama

No obstante lo anterior, se adelantará un Plan de Intervención del Clima, Riesgo Psicosocial y Cultura

6.1.5 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.

Se trabajará en actividades para aumentar el indicador de la política de Gestión Estratégica del talento Humano del 77.5 al 90% y Integridad 64.8% al 80%.

7. 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

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

controversial laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

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.

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano 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 7 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores 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.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	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, según normatividad	D1		
		Ejecutar lo correspondiente a Talento Humano 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 y en sostenibilidad ambiental.	D1		Servidores
	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
	Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional e incentivos	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 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 2023.	D1	Talento Humano	Servidores
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio	D1		Estudiantes

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		Analizar la información 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 los Acuerdos de gestión para los Gerentes públicos	D1		
		Promover la construcción de planes de mejoramiento individual, en el caso de gerentes públicos	D1		
	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	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	
		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 las diferentes dependencias 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 el 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	D1	Bienestar Laboral	Servidores
		Generar conjuntamente con la Caja de Compensación y/o 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	

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	D1	Talento Humano	Servidores
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Lotería de Medellín, como estrategia de transferencia del conocimiento	D1	Selección, vinculación y retiro de personal	
RUTA DEL SERVICIO DEL SERVIDOR Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promover la rendición de cuentas por parte del gerente a los servidores de la Lotería y comunidad en general	D2, D5, D7	Planeación Estratégica	Servidores y contratistas
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Apoyar el proceso de dotación necesaria de los servidores, para la identificación de 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	D1	Talento Humano	
		Velar por la elaboración de los Acuerdos de gestión.	D1	Talento Humano	
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo o personas a través del uso de los datos	Promover la gestión de 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 Talento Humano.	D1	Talento Humano	Servidores y contratistas

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

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

alcanzar las metas establecidas en la Lotería de Medellín. Estas estrategias se definen a continuación:

8.1. Estrategia de Vinculación

A través de esta estrategia, 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 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.

8.2. Estrategia de Programa de Bienestar, capacitaciones e incentivos 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 2024 - 2027, 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 2026, se enfocará en los resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Medición de Clima)

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

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.
- Salud mental
- 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.

Reconocimientos: Se generan acciones que enaltecen al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, cumplimiento del código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

El Programa de Bienestar Social: 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.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

Promoción y prevención de la salud: Se pretende 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.

Acuerdos sindicales: La Lotería de Medellín ha 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:

Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad

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)
Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los servidores y su mejor desempeño	Se fortalecerá el trabajo en equipo y las comunicaciones a través de actividades que fomenten el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales	Desarrollar actividades tendientes a fortalecer el trabajo en equipo y las comunicaciones – marzo a diciembre 2026
Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos)	Propiciar la evaluación de los gerentes públicos por parte del Gerente, aplicando el instrumento de los Acuerdos de Gestión	Evaluación de los gerentes públicos – enero y diciembre 2026

Fuente: Elaboración propia. Gestión Estratégica del Talento Humano.

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

10. PLAN DE ACCIÓN 2026

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

Política	Estrategia / Hito	Acción	Fecha
Gestión Estratégica del talento humano	Desvinculación asistida	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización.	Enero a diciembre 2026
Gestión Estratégica del talento humano	Gestión y Retención del conocimiento generado por el talento humano	Implementar herramientas de Retención del conocimiento como parte fundamental del proceso de desvinculación e inducción, con el fin de fortalecer la transferencia de conocimiento al interior de entidad	Enero a diciembre 2026
Gestión Estratégica del talento humano	Periodicidad en la verificación y actualización de los empleos y empleados cargados en SIGEP	Fortalecer el seguimiento de los empleos y empleados cargados en SIGEP	Enero a diciembre 2026
Gestión Estratégica del talento humano	Eficacia PIC	Implementar un mecanismo que permita medir la eficacia del PIC	Enero a diciembre 2026
Gestión Estratégica del talento humano	Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	Verificar cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad.	Enero a diciembre 2026

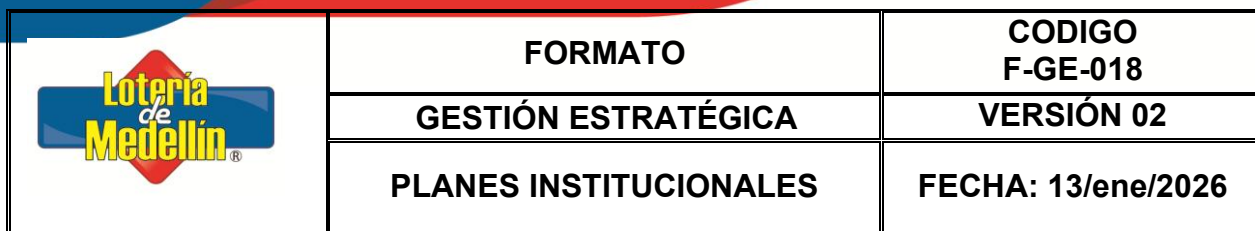
11. PRESUPUESTO

El presupuesto proyectado para la vigencia 2026 se encuentra articulado con los planes institucionales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, en coherencia con la planeación estratégica y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

12. CRONOGRAMA ACTIVIDADES

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se desarrollarán las siguientes actividades:

Ver Plan de Acción Integral



13.INDICADORES

Cumplimiento del Plan Estratégico del Talento Humano= Actividades del Plan Estratégico del Talento Humano ejecutadas/Actividades del Plan Estratégico del Talento Humano programadas.

Este plan se publica en la página web de la entidad, una vez sea aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño..

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

15. 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 del plan estratégico del Talento Humano), 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.

16. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación, la Lotería de Medellín adecuó 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

	FORMATO	CODIGO F-GE-018
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	VERSIÓN 02
	PLANES INSTITUCIONALES	FECHA: 13/ene/2026

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 2025, 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: **Honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, transparencia, consideración, disciplina organizacional y fidelidad**, 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.

17. SEGUIMIENTO AL PLAN

El seguimiento al indicador permitirá medir el porcentaje de cumplimiento de las actividades programadas y se realizará de manera **trimestral**. Los informes trimestrales serán presentados al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, consolidando los resultados de programas de capacitación, bienestar, clima organizacional y desempeño, promoviendo la mejora continua en la gestión del talento humano.