



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO – PETH VIGENCIA 2025



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-06

Versión: 04

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página **2** de **7**

Tabla de contenido

Introducción	3
1. Marco legal.....	4
2. Alcance	4
3. Objetivo estratégico	5
4. Objetivo general	5
5. Objetivos específicos.....	5
6. Gestión del talento humano.....	5
6.1 Caracterización de los trabajadores	5
6.2 Régimen laboral	6
6.3 Diagnóstico de la gestión del talento humano	6
.....	6
6.4 Estrategias de Talento Humano.	7
7. Seguimiento al desempeño laboral:.....	7



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-06

Versión: 04

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página **3** de **7**

Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano, resume las actividades que la Lotería del Quindío, pretende realizar para fortalecer la competencia del personal, a través del mejoramiento de sus capacidades, conocimientos y habilidades, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación sentida de pertinencia y compromiso, incidiendo positivamente en el desempeño institucional. Este documento pretende dar cumplimiento a la Política de Integridad establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada trabajador, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al estado, generando confianza en sus actuaciones.

Así las cosas, el presente documento contempla la articulación que debe existir entre las políticas para gestionar el talento humano y el plan estratégico institucional, así como las actividades relacionadas con los procesos de selección, vinculación, retiro, evaluación del ambiente de trabajo, la prevención de accidentes y enfermedades laborales, los procesos de formación y capacitación, inducción, reinducción y demás actividades necesarias para que el talento humano cuente con las herramientas que permitan dar respuesta a las solicitudes de la comunidad con certeza y celeridad.



LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-06

Versión: 04

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página 4 de 7

1. Marco legal

Norma	Tema
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.
Ley 6 de 1945	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
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 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
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
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
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia
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
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 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

2. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Lotería del Quindío, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a personal de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y contratistas.



LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-06

Versión: 04

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página **5** de **7**

3. Objetivo estratégico

Fortalecer el Talento Humano de la entidad mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los trabajadores en el ciclo de vida laboral.

4. Objetivo general

Establecer las acciones de la gestión del talento humano, a través de la planeación, el desarrollo y la evaluación desde el proceso de vinculación, su permanencia y retiro de la entidad, de manera que los resultados demuestren el mejoramiento continuo de sus competencias, actitudes y desempeño.

5. Objetivos específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional en aras de mejorar notablemente el desempeño.
- Generar los espacios para fomentar el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores, a través de la puesta en marcha de programas como incentivos y programas de bienestar social.
- Establecer las acciones necesarias para prevenir los riesgos de los trabajadores relacionados con accidentes y enfermedades laborales.
- Mantener la planta óptima para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades desarrolladas por la entidad.

6. Gestión del talento humano

6.1 Caracterización de los trabajadores

Se cuenta con la matriz de caracterización de los trabajadores de la entidad, relacionada con la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.



**LOTERÍA DEL QUINDÍO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

Código: GAF-PL-06

Versión: 04

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página 6 de 7

ITEM	NIVEL	No CARGOS	CARGOS PROVISTOS	HOMBRES	MUJERES
1	Empleado Público - LNR	6	6	1	5
2	Trabajador Oficial	7	7	0	7
3	Periodo fijo	1	1	1	0
Totales		14	14	2	12

Fuente: Historias laborales.

6.2 Régimen laboral

En observancia a los acuerdos 001 de 2013 y Acuerdo 002 de 2017, los servidores públicos de la Lotería del Quindío, serán catalogados como trabajadores oficiales y empleados públicos.

6.3 Diagnóstico de la gestión del talento humano

Se realizó diagnóstico institucional del componente de talento humano del MIPG en el FURAG II (ver resultados).

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en aras de mejorar la competencia del personal de las diferentes áreas.

Alineación de la planeación estratégica con el área de talento humano

POLITICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN

En la Lotería del Quindío trabajamos por la excelencia, en concordancia con su direccionamiento estratégico, enmarcado en el fortalecimiento de la salud, a través de la transferencia de recursos económicos por la explotación, organización, administración, operación y control de la lotería tradicional y la explotación y fiscalización de apuestas permanentes, el cumplimiento de la normatividad vigente, el compromiso social, la satisfacción de nuestros clientes y el mejoramiento continuo de todos sus procesos.

La entidad, reconoce la importancia de su capital humano, por ello establece dentro de sus prioridades la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual va encaminado a identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos laborales estableciendo controles efectivos, con el fin de proteger la seguridad y salud de todos sus trabajadores



LOTería DEL QUINDÍO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-06

Versión: 04

Fecha de aprobación:
30/01/2025

Página **7** de **7**

El Plan Estratégico de talento humano de la Lotería del Quindío, se desarrolla desde la vinculación hasta el retiro del trabajador; pasando a través de una serie de actividades a lo largo de su vida laboral, permitiendo mejorar considerablemente su competencia y desempeño.

6.4 Estrategias de Talento Humano.

En concordancia con las directrices establecidas en MIPG, se establecieron y documentaron las siguientes estrategias en aras de fortalecer el talento humano:

Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales. Estrategia de medición del clima organizacional:

El estudio de Medición de Clima Organizacional tiene como objetivo medir la forma como los trabajadores perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior de la entidad. Se aplicará un instrumento con el propósito de conocer y entender las percepciones de los trabajadores como sus necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores. La encuesta de Clima Organizacional dará pie a la formulación de los planes de intervención que ayuden a mejorar todas las condiciones desfavorables encontradas.

7. Seguimiento al desempeño laboral:

Anualmente (octubre o noviembre) se aplica el documento "seguimiento al desempeño laboral", el cual pretende identificar los factores débiles que presentan los trabajadores relacionados con su desempeño laboral con el fin de generar planes de intervención eficaces que ayuden a mejorar las condiciones encontradas.

CAROLINA JARAMILLO QUINTERO
Gerente de la Lotería del Quindío

ALEJANDRO ALBERTO ARIAS MORA
P.E Gestión Administrativa y Financiera