



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO – PETH VIGENCIA 2026**



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

Código: GAF-PL-06  
Versión: 05  
Fecha de aprobación:  
08/01/2026  
Página **2** de **8**

**Tabla de contenido**

Introducción .....	3
1. Marco legal.....	4
2. Alcance .....	5
3. Objetivo estratégico.....	5
4. Objetivo general.....	5
5. Objetivos específicos.....	5
6. Gestión del talento humano.....	6
6.1 Caracterización de los trabajadores .....	6
6.2 Régimen laboral .....	6
6.3 Diagnóstico de la gestión del talento humano .....	6
6.4 Estrategias de Talento Humano. ....	7
6.5      Estrategias de medición de clima organizacional.....	7
7. Seguimiento al desempeño laboral:.....	8
8. Cierre del plan.....	8



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

Código: GAF-PL-06
Versión: 05
Fecha de aprobación: 08/01/2026
Página <b>3</b> de <b>8</b>

### **Introducción**

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026, constituye el instrumento de planeación mediante el cual se definen las políticas, estrategias y acciones orientadas a la gestión integral del talento humano, en coherencia con los objetivos institucionales y las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Este plan tiene como propósito fortalecer las competencias, habilidades, conocimientos y actitudes de los servidores públicos y trabajadores de la entidad, promoviendo su desarrollo integral, bienestar, sentido de pertenencia y compromiso institucional, de manera que se impacte positivamente el desempeño individual y colectivo, así como el logro de los resultados misionales.

El PETH se articula con la Política de Talento Humano y la Política de Integridad del MIPG, reconociendo al talento humano como el eje fundamental de la gestión pública y como garante del cumplimiento de los principios de legalidad, transparencia, eficacia y eficiencia en la prestación del servicio público, generando confianza en la ciudadanía frente a la gestión institucional.

Así mismo, el presente documento contempla la integración de las políticas y planes asociados a la gestión del talento humano con el Plan Estratégico Institucional, abarcando los procesos de planeación, selección, vinculación, permanencia, desarrollo, evaluación y retiro del personal, así como las acciones relacionadas con el bienestar laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la capacitación, la inducción y reincidencia, y demás actividades necesarias para asegurar una gestión del talento humano alineada con las necesidades institucionales y las expectativas de la comunidad.



## LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-06
Versión: 05
Fecha de aprobación: 08/01/2026
Página 4 de 8

### 1. Marco legal

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Lotería del Quindío E.I.C.E. se fundamenta en el siguiente marco normativo, el cual regula la gestión del talento humano en las entidades públicas, garantizando el cumplimiento de los principios que rigen la función pública y la administración del personal:

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



## LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-06
Versión: 05
Fecha de aprobación: 08/01/2026
Página 5 de 8

### 2. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026 inicia con la identificación y análisis de las necesidades institucionales asociadas a la gestión del talento humano y finaliza con el seguimiento y evaluación de las acciones implementadas, orientadas al mejoramiento continuo.

El presente plan aplica a todos los servidores y colaboradores de la entidad, incluyendo empleados públicos de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y contratistas, en lo que corresponda según su naturaleza de vinculación, garantizando una gestión integral del talento humano durante todo el ciclo de vida laboral: vinculación, permanencia, desarrollo y retiro.

### 3. Objetivo estratégico

Fortalecer la gestión del talento humano de la Lotería del Quindío E.I.C.E., mediante la implementación de políticas, estrategias y acciones alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que contribuyan al desarrollo integral de los servidores y al cumplimiento eficaz de la misión institucional.

### 4. Objetivo general

Establecer y ejecutar acciones orientadas a la planeación, desarrollo, evaluación y mejoramiento continuo de la gestión del talento humano, desde los procesos de vinculación, permanencia y retiro, promoviendo el fortalecimiento de las competencias, actitudes y desempeño de los servidores, en coherencia con los objetivos estratégicos de la entidad.

### 5. Objetivos específicos

- Fortalecer las habilidades, conocimientos y competencias de los servidores públicos y trabajadores oficiales, mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, de acuerdo con las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional y del MIPG.
- Promover el mejoramiento de la calidad de vida laboral, a través del diseño e implementación de programas de bienestar social, incentivos y estímulos, que contribuyan a la motivación, satisfacción y sentido de pertenencia de los trabajadores.
- Establecer e implementar acciones preventivas y de control orientadas a la identificación, evaluación y mitigación de los riesgos asociados a accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
- Garantizar una planta de personal adecuada y eficiente, que permita el cumplimiento de la misión institucional y asegure la continuidad en la prestación del servicio público.
- Fortalecer la gestión institucional mediante la implementación de acciones que contribuyan al mejor desempeño individual y colectivo, alineadas con los procesos y objetivos estratégicos de la entidad.



## LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-06
Versión: 05
Fecha de aprobación: 08/01/2026
Página 6 de 8

### 6. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano en la Lotería del Quindío E.I.C.E. se orienta al fortalecimiento del desempeño institucional, reconociendo al capital humano como el principal activo de la entidad. En este sentido, se desarrollan acciones articuladas a lo largo del ciclo de vida laboral, desde la vinculación hasta el retiro, en concordancia con las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente.

#### 6.1 Caracterización de los trabajadores

La Lotería del Quindío E.I.C.E. cuenta con la matriz de caracterización de los trabajadores, herramienta que permite identificar y analizar variables relevantes del talento humano, tales como tipo de vinculación, antigüedad, nivel educativo, edad, género, experiencia laboral, entre otras, con el fin de apoyar la toma de decisiones y la formulación de estrategias de gestión del talento humano.

De acuerdo con la información registrada en las historias laborales, la entidad cuenta con la siguiente distribución del personal:

ITEM	NIVEL	Nº CARGOS	CARGOS PROVISTOS	HOMBRES	MUJERES
1	Empleado Público - LNR	6	6	2	4
2	Trabajador Oficial	7	7	1	6
3	Periodo fijo	1	1	1	0
<b>Totales</b>		<b>14</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

Fuente: Historias laborales

#### 6.2 Régimen laboral

En cumplimiento de los Acuerdos No. 001 de 2013 y No. 002 de 2017, el régimen laboral aplicable a los servidores de la Lotería del Quindío E.I.C.E. clasifica al personal como empleados públicos y trabajadores oficiales, de conformidad con la naturaleza de las funciones desempeñadas y la normatividad que regula el empleo público y las relaciones laborales en las entidades estatales.

La entidad garantiza la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en materia laboral, prestacional y de seguridad social, asegurando el respeto de los derechos y deberes de sus servidores.

#### 6.3 Diagnóstico de la gestión del talento humano

La Lotería del Quindío E.I.C.E. realiza el diagnóstico del componente de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG II, con el fin de evaluar el nivel de madurez del componente y el cumplimiento de las políticas asociadas.

Los resultados obtenidos permiten identificar fortalezas, brechas y oportunidades de mejora en la



## LOTERÍA DEL QUINDÍO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: GAF-PL-06

Versión: 05

Fecha de aprobación:  
08/01/2026

Página 7 de 8

gestión del talento humano, constituyéndose en un insumo fundamental para la formulación de planes de acción y estrategias orientadas al fortalecimiento de las competencias del personal y al mejoramiento continuo del desempeño institucional.

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 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 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.*

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 el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente, la Lotería del Quindío E.I.C.E. define e implementa estrategias orientadas al fortalecimiento integral del talento humano, promoviendo el desarrollo de competencias, el bienestar laboral, la integridad y el mejoramiento continuo del desempeño institucional.

Las principales estrategias definidas para la vigencia 2026 son las siguientes:

- Cumplir y garantizar la aplicación de la normatividad nacional vigente en materia de gestión del talento humano, riesgos laborales, seguridad social y empleo público.
- Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, mediante la identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos laborales, así como la implementación de programas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Implementar programas de capacitación, formación y entrenamiento, orientados al fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de los servidores, de acuerdo con las necesidades institucionales identificadas.
- Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral de los trabajadores, a través de la ejecución de programas de bienestar social, incentivos y estímulos, que contribuyan a la motivación, satisfacción y sentido de pertenencia.

### 6.5 Estrategias de medición de clima organizacional

La medición del clima organizacional tiene como objetivo identificar la percepción de los trabajadores



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

Código: GAF-PL-06
Versión: 05
Fecha de aprobación: 08/01/2026
Página 8 de 8

frente a las condiciones del ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación y demás factores que influyen en su comportamiento y desempeño al interior de la entidad.

Para la vigencia 2026, se aplicará un instrumento de medición que permita conocer las percepciones, necesidades, motivaciones, expectativas y valores de los trabajadores. Los resultados obtenidos servirán como insumo para la formulación e implementación de planes de intervención y acciones de mejora orientadas a corregir las condiciones desfavorables identificadas y fortalecer el ambiente laboral.

## **7. Seguimiento al desempeño laboral**

Con el fin de evaluar y fortalecer el desempeño de los trabajadores, la Lotería del Quindío E.I.C.E. realizará anualmente el seguimiento al desempeño laboral, preferiblemente durante el último trimestre del año (octubre o noviembre), mediante la aplicación del instrumento institucional definido para tal fin.

Este seguimiento permitirá identificar oportunidades de mejora relacionadas con el cumplimiento de funciones, competencias, actitudes y resultados, facilitando la formulación de planes de mejoramiento individuales y colectivos que contribuyan al fortalecimiento del desempeño y al logro de los objetivos institucionales.

## **8. Cierre del plan**

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Lotería del Quindío E.I.C.E. para la vigencia 2026 constituye una herramienta fundamental para la gestión integral del talento humano, orientada al fortalecimiento del desempeño institucional, el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento efectivo de la misión y objetivos estratégicos de la entidad.

**RICARDO EMILIO MUÑOZ ARBELAEZ**  
Gerente de la Lotería del Quindío

**YULIETH MILENA CRUZ BERNAL**  
P.E Gestión Administrativa y Financiera

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
<b>Elaborado por:</b> Yulieth Milena Cruz Bernal	<b>Revisado por:</b> Katherine Segura Poveda	<b>Aprobado por:</b> Ricardo Emilio Muñoz Arbeláez
<b>Cargo:</b> P.E. Gestión Comercialización y sorteo	<b>Cargo:</b> Contratista Gestión Calidad	<b>Cargo:</b> Gerente