



La que más billete da

**INFORME INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y
DESEMPEÑO MIPG**

CORTE A 31 DE MARZO DE 2025

VIGENCIA 2025

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO.....	4
2. DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	5
3. DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS.....	5
4. DIMENSIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	8
5. DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	8
6. DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	9
7. DIMENSIÓN CONTROL INTERNO	10
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	12

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la normatividad vigente y en coherencia con la misionalidad institucional, la Lotería de Bogotá formuló durante la vigencia 2025 su Plan de Sostenibilidad MIPG, el cual fue implementado de manera articulada una vez fue aprobado. Esta herramienta estratégica ha permitido fortalecer la gestión institucional, promover la mejora continua y garantizar la generación de valor público.

La Oficina Asesora de Planeación, en ejercicio de su función de seguimiento y evaluación del desempeño institucional, realizó un análisis detallado del avance en la implementación del plan con corte al 31 de marzo de 2025, abordando las siete dimensiones que estructuran el MIPG. A continuación, se presenta el estado de avance de las actividades definidas, lo que permite evidenciar el grado de implementación de los elementos de gestión, así como identificar oportunidades de mejora para el fortalecimiento de la capacidad institucional.

DIMENSIÓN	Nº de Actividades
Talento Humano	6
Direccionamiento Estratégico	3
Gestión con Valores para Resultados	16
Seguimiento y Evaluación	2
Información y Comunicación	5
Gestión del Conocimiento y la Innovación	5
Control Interno	5
Total	42

*Tabla 1. Número de actividades por Dimensiones
Fuente: Autores*

Con el fin de facilitar la interpretación y análisis de la información contenida en el presente informe, a continuación, se detallan las convenciones gráficas y simbólicas empleadas durante el proceso de seguimiento al plan de sostenibilidad MIPG.

ESTADO	DESCRIPCIÓN
	Actividad finalizada
	Actividad en ejecución
	Actividad pendiente
	Actividad sin iniciar su ejecución

ESTADO	DESCRIPCIÓN
	Actividad sin reporte de información

Tabla 2 Descripción De Convenciones
Fuente: Autores

1. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO.

Como primera dimensión abordada en el presente informe, se presenta el estado de avance de las actividades relacionadas con Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la Lotería de Bogotá. Esta dimensión comprende seis actividades enfocadas en fortalecer la gestión del personal, promover el bienestar laboral y garantizar el desarrollo de las capacidades institucionales.

POLÍTICA	#	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ESTADO
Política Gestión Estratégica de Talento Humano	1	Dar continuidad y fortalecer la estrategia de lecciones aprendidas para que el talento humano cuente con información clara y precisa, y a su vez, pueda expresarse fácil y oportunamente, compartir su conocimiento, proponer soluciones, entre otras.	Talento Humano - Oficina Asesora de Planeación - Lideres de Procesos	
	2	Fortalecer la estrategia de inducción y reinducción del talento humano de la entidad.	Unidad de Talento Humano	
	3	Actualizar el análisis y diagnóstico de la accesibilidad de los puestos de trabajo que ofrece la entidad, que sirva de base para las recomendaciones de los ajustes de los puestos de trabajo de los servidores públicos de la entidad, en especial de aquellos que tienen una discapacidad	Unidad de Talento Humano Profesional de seguridad y salud en el trabajo	
	4	Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la entidad.	Unidad de Talento Humano	
	5	Programar en sesiones del CICCI para la evaluación y seguimiento en la implementación del Código de Integridad.	Unidad de Talento Humano	
	6	Actualizar y socializar el procedimiento PRO320-606 - GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES, con el objetivo de incluir a los contratistas proveedores de bienes y servicios, con el fin de incorporar medidas preventivas de manera oportuna y garantizar la adecuada gestión de posibles conflictos de intereses	Unidad de Talento Humano Oficina de Cumplimiento Secretaría General	

De las seis actividades programadas en esta dimensión, tres se encuentran en ejecución conforme al cronograma establecido, mientras que las tres restantes están pendientes por iniciar y se encuentran programadas para su desarrollo durante el segundo semestre del año.

2. DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

En esta sección se presenta el estado de avance de las actividades correspondientes a la dimensión de Dirección Estratégico, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la Lotería de Bogotá. Esta dimensión busca asegurar la alineación de la gestión institucional con los objetivos estratégicos, a través de acciones orientadas al fortalecimiento de la planificación, la formulación de metas y el seguimiento al cumplimiento de los fines misionales. Para ello, se han definido tres actividades clave, cuyo desarrollo se detalla a continuación.

POLÍTICA	#	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ESTADO
Planeación Institucional	7	Promover la identificación y el análisis del riesgo desde el direccionamiento o planeación de la entidad.	Oficina Asesora de Planeación	
	8	Determinar qué políticas, programas y proyectos pueden ser concertados vía digital y promover la activa participación ciudadana.	Oficina Asesora de Planeación	
	9	Contar con aprobación por medio de acto administrativo al seguimiento del plan de desarrollo territorial.	Oficina Asesora de Planeación Gerencia General Secretaría General	

Del total de actividades definidas para esta dimensión, dos ya se encuentran en ejecución conforme a lo establecido en el cronograma institucional, mientras que la actividad restante está programada para iniciar en el segundo semestre del año, garantizando así el cumplimiento progresivo de los compromisos establecidos en materia de direccionamiento estratégico.

3. DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

La dimensión de Gestión con Valores para Resultados, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la Lotería de Bogotá, tiene como propósito consolidar una

cultura institucional orientada al logro de resultados, basada en principios éticos, transparencia y responsabilidad. En esta dimensión se han establecido quince actividades clave que buscan fortalecer el compromiso institucional con la generación de valor público, mediante prácticas de gestión eficientes, éticas y orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales. A continuación, se presenta el estado de avance de dichas actividades.

POLÍTICA	#	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ESTADO
Fortalecimiento institucional y simplificación de procesos	10	Tener en cuenta los resultados de la gestión institucional y análisis de riesgos, para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad, así como una gestión óptima de los bienes y servicios de apoyo.	Líderes de proceso	
	11	Adoptar acciones o planes para optimizar el uso de vehículos institucionales.	Unidad de Recursos Físicos	
Gobierno digital	12	Avanzar en la implementación de la Política de Gobierno Digital, con base en los resultados y brechas identificadas en los resultados de FURAG.	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	
	13	Abarcar los 5 dominios y dos procesos del MAE	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	
	14	Monitorear los riesgos de la seguridad digital, así como actualizar el mapa de riesgos de seguridad digital, de acuerdo con la periodicidad establecida en la política de administración del riesgo.	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	
Seguridad Digital	15	Efectuar evaluaciones de vulnerabilidades informáticas.	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	
Defensa jurídica	16	Incorporar el aprendizaje histórico como base de la defensa jurídica del Estado, gestión de conocimiento, generar contextos de aprendizaje que faciliten la construcción del conocimiento.	Oficina Jurídica	

Transparencia y acceso a la información y lucha contra la corrupción	17	Asignar un líder o responsable para promover la cultura de integridad en los servidores públicos que permitan prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Unidad de Talento Humano Gestores de integridad	
	18	Gestionar los riesgos de corrupción	Oficina Asesora de Planeación	
Racionalización de Trámites	19	Mantener virtualizados el 100% de los trámites de la entidad.	Oficina Asesora de Planeación Lideres de los trámites y servicios	
	20	Identificar los trámites a partir de los productos o servicios que ofrece la entidad, así como los trámites racionalizados y recursos tenidos en cuenta para mejorarlos	Oficina Asesora de Planeación Atención al Cliente	
	21	Socializar los beneficios de las acciones de racionalización adelantadas	Oficina Asesora de Planeación Lideres de los trámites y servicios	
	22	Actualizar la información de trámites publicados en el Guía de Trámites y Servicios, así como en el Sistema Único de Información de Trámites – SUIT.	Oficina Asesora de Planeación Atención al Cliente Lideres de los trámites y servicios	
Participación Ciudadana	23	Formular ejercicios de innovación que incluyan los medios digitales con el propósito de dar solución a los diferentes problemas, esto con el apoyo de la ciudadanía.	Oficina Asesora de Planeación Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	
Servicio al Ciudadano	24	Realizar de forma periódica un análisis sobre si el talento humano asignado a cada uno de los canales de atención es suficiente para atender la demanda. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Secretaría General	
	25	Mejorar la accesibilidad para personas en condición de discapacidad en temas de infraestructura.	Unidad de Recursos Físicos	

Del total de quince actividades previstas para esta dimensión, siete se encuentran actualmente en ejecución conforme al cronograma establecido, mientras que las ocho restantes están programadas para iniciar su implementación en el segundo semestre del año, en línea con la planificación estratégica de la entidad y los objetivos del MIPG.

4. DIMENSIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

La dimensión de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la Lotería de Bogotá, tiene como objetivo asegurar el monitoreo permanente y la evaluación sistemática del cumplimiento de metas, objetivos y resultados institucionales. Esta dimensión permite identificar avances, desafíos y oportunidades de mejora en la gestión pública. Para este fin, se han definido dos actividades estratégicas, cuyo estado de avance se describe a continuación.

POLÍTICA	#	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ESTADO
Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	26	Documentar el seguimiento y evaluación del desempeño institucional.	Oficina Asesora de Planeación	
	27	Identificar y sistematizar las buenas prácticas y lecciones aprendidas para conservar la memoria institucional.	Oficina Asesora de Planeación	

De las dos actividades establecidas en esta dimensión, una ya se encuentra en ejecución conforme al cronograma de trabajo, mientras que la otra tiene previsto su inicio durante el segundo semestre del año, garantizando así la continuidad del proceso de seguimiento y evaluación institucional en los tiempos establecidos.

5. DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La dimensión de Información y Comunicación, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la Lotería de Bogotá, tiene como finalidad fortalecer los procesos de gestión del conocimiento, intercambio de información y comunicación efectiva dentro de la entidad y con los grupos de valor. Esta dimensión promueve la transparencia, la toma de decisiones informadas y la participación activa de los actores institucionales. Para su desarrollo, se han definido cinco actividades estratégicas, cuyo estado de avance se describe a continuación.

POLÍTICA	#	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ESTADO
Gestión Documental	28	Actualizar e implementar la Política de gestión documental con énfasis en: - Calidad del Componente tecnológico - Calidad del Componente estratégico - Calidad del Componente documental	Unidad de Recursos Físicos	
	29	Actualizar e implementar el Plan de Gestión Documental con todas las recomendaciones de mejora de la Política proporcionadas por el DAFP.	Unidad de Recursos Físicos	
Transparencia Y Acceso A La Información	30	Mantener actualizada e implementar la Política de transparencia y acceso a la información.	Oficina Asesora de Planeación	
	31	Realizar la formulación y seguimiento al Programa de transparencia y ética pública de acuerdo con las recomendaciones del DAFP	Oficina Asesora de Planeación	
	32	Disponer en formato accesible para personas en condición de discapacidad auditiva la información que publica la entidad.	Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación	

De las cinco actividades previstas en esta dimensión, una ya se encuentra en ejecución conforme a lo establecido en el cronograma institucional, mientras que las cuatro restantes están programadas para iniciar en el segundo semestre del año, en concordancia con la planificación definida para el fortalecimiento de los procesos de información y comunicación en la entidad.

6. DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la Lotería de Bogotá, busca promover el aprendizaje organizacional, la generación de valor público a través de buenas prácticas, y la implementación de soluciones innovadoras que contribuyan al mejoramiento continuo de la entidad. Esta dimensión es clave para fortalecer la capacidad institucional y adaptarse a los retos del entorno.

Para ello, se han definido cinco actividades estratégicas orientadas al desarrollo, transferencia del conocimiento, cuyo avance se presenta a continuación.

POLÍTICA	#	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ESTADO
Gestión Del Conocimiento Y La Innovación	33	Generar una herramienta documento que permita la planeación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación, donde se incluyan proyectos de investigación en la planeación de la entidad, acordes con su misión.	Oficina Asesora de Planeación OGTEI - OAP - Unidad de Talento Humano	
	34	Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	Oficina Asesora de Planeación	
	35	Establecer las acciones necesarias para gestionar los productos de investigación en curso o para incluir proyectos de investigación en la planeación de la entidad, acordes con su misión.	Oficina Asesora de Planeación	
	36	Participar en redes de conocimiento como acción para colaborar con otras entidades para la producción y generación de datos, documentos, información, investigaciones, desarrollos tecnológicos, entre otros.	OGTEI - OAP - Unidad de Talento Humano	
	37	Generar conocimiento y producción de conocimiento	Oficina Asesora de Planeación	

De las cinco actividades programadas en esta dimensión, dos ya se encuentran en ejecución conforme al cronograma establecido, lo que evidencia avances en la consolidación de una cultura organizacional basada en el conocimiento y la mejora continua. Las tres actividades restantes están programadas para iniciar en el segundo semestre del año, y están orientadas a fortalecer los mecanismos de innovación, captura de aprendizajes y aprovechamiento del saber institucional, elementos fundamentales para la transformación y sostenibilidad de la gestión pública en la Lotería de Bogotá.

7. DIMENSIÓN CONTROL INTERNO

La dimensión de Control Interno, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la Lotería de Bogotá, está orientada a garantizar que los procesos

institucionales se desarrollen bajo principios de eficiencia, eficacia, legalidad y transparencia. Esta dimensión permite prevenir riesgos, mejorar la gestión y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales mediante mecanismos de autorregulación, autocontrol y autoevaluación. En este contexto, se han definido cinco actividades estratégicas que fortalecen el Sistema de Control Interno y su articulación con la gestión pública, cuyo estado de avance se presenta a continuación.

POLÍTICA	#	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ESTADO
Control Interno	38	Analizar por parte de la OCI si se debe realizar mantenimiento a la política de control interno, haciendo énfasis en la tercera línea de defensa	Oficina de Control Interno	
	39	Realizar Evaluación independiente al sistema de control interno.	Oficina de Control Interno	
	40	El comité institucional de coordinación de control interno deberá promover la identificación y el análisis del riesgo desde el direccionamiento o planeación de la entidad.	Oficina Asesora de Planeación	
	41	El comité institucional de coordinación de control interno debe monitorear el seguimiento a la gestión del riesgo por parte de las instancias responsables para determinar si este se lleva a cabo adecuadamente.	Oficina Asesora de Planeación	
	42	Verificar que el plan anual de auditoria contempla la revisión de aspectos Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG- Formulario Único De Reporte y Avance a la Gestión - FURAG	Oficina de Control Interno	

Del total de cinco actividades previstas para esta dimensión, tres ya se encuentran en ejecución conforme al cronograma establecido, lo que refleja avances significativos en el fortalecimiento del control interno como herramienta de apoyo a la gestión institucional. Las dos actividades restantes están programadas para iniciar en el segundo semestre del año y están orientadas a consolidar prácticas de mejora continua, gestión del riesgo y seguimiento efectivo, elementos fundamentales para asegurar una administración pública confiable, transparente y orientada a resultados sostenibles.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ✓ Avance progresivo y estratégico en la implementación del Plan de Sostenibilidad MIPG: Se evidencia un cumplimiento gradual de las actividades programadas, con un importante número en ejecución conforme al cronograma institucional. Esto refleja una adecuada planeación y alineación con los principios del MIPG, particularmente en las dimensiones de Control Interno, Gestión con Valores y Dirección Estratégica.
- ✓ Coherencia en el direccionamiento institucional: Las actividades adelantadas hasta el primer trimestre del año muestran una clara articulación entre la planeación institucional y los objetivos estratégicos, lo cual favorece la generación de valor público y fortalece el ciclo de mejora continua.
- ✓ Necesidad de acelerar la ejecución en algunas dimensiones clave: Aunque la planificación está alineada con los tiempos establecidos, es importante reforzar el inicio oportuno de actividades aún no ejecutadas, especialmente en Talento Humano, Información y Comunicación, e Innovación, para evitar acumulación de tareas en el segundo semestre.
- ✓ Intensificar los mecanismos de seguimiento proactivo y acompañamiento técnico: Se recomienda reforzar el monitoreo interno mediante alertas tempranas y asistencia a las dependencias responsables, para garantizar el inicio oportuno de actividades aún no ejecutadas y asegurar su cumplimiento en los plazos definidos.
- ✓ Fortalecer la articulación entre dimensiones MIPG: Incentivar la interdependencia funcional entre los líderes de procesos, para que la gestión de conocimiento, el control interno y el talento humano trabajen de manera sinérgica en la mejora institucional.
- ✓ Optimizar la gestión del riesgo como eje transversal: Consolidar la gestión del riesgo institucional como herramienta estratégica en todas las dimensiones, especialmente en procesos misionales y de planeación, contribuyendo así a decisiones más informadas y sostenibles.

- ✓ Revisar y dinamizar la estrategia de comunicaciones internas: Potenciar canales y formatos accesibles para garantizar la apropiación institucional del MIPG, fortaleciendo la cultura organizacional orientada al resultado y al servicio al ciudadano.



JESUS EDUARDO MENDEZ GARZON

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Revisó: Jesús Eduardo Méndez Garzón– Jefe Oficina Asesora de Planeación
Elaboró: Michael Medina Ulloa – Contratista Oficina Asesora de Planeación
Neyla Carolina Sanabria - Contratista Oficina Asesora de Planeación