

**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2025**

LOTERÍA DE BOGOTÁ

**Unidad de Talento Humano
Bogotá, D.C., enero 2025**

Contenido

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 5 |
| 2. | ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL | 6 |
| 3. | CONTEXTO ESTRATÉGICO | 7 |
| | Misión | 7 |
| | Visión..... | 7 |
| | Modelo Integrado de Gestión..... | 7 |
| 4. | MARCO NORMATIVO | 8 |
| 5. | METODOLOGIA | 9 |
| 5.1. | Recolección de Información | 9 |
| 5.1.1. | Fuentes Primarias | 9 |
| 5.1.2. | Fuentes Secundarias..... | 9 |
| 6.1 | RESULTADOS DIAGNÓSTICO..... | 10 |
| 5.1.3. | Índice de Desempeño Institucional (IDI)..... | 10 |
| 5.1.4. | Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG..... | 12 |
| 5.1.5. | Encuesta institucional de Planeación Estratégica del Talento Humano aplicada en enero de 2023..... | 13 |
| 5.1.6. | Medición del Clima Organizacional – DASC D 2022 | 13 |
| 5.1.7. | Auditoria Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo | 14 |
| 5.1.8. | La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 (Documento CONPES D.C. 007 de 2019)..... | 14 |
| 1. | CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO..... | 14 |
| 1.1. | Índice de Desempeño Institucional (IDI)..... | 15 |
| 1.2. | Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG..... | 15 |
| 1.3. | Encuesta institucional de Planeación Estratégica del Talento Humano | 15 |
| 1.4. | Medición del Clima Organizacional – DASC D | 16 |
| 1.5. | Plan de Seguridad y Salud en el trabajo | 16 |
| 2. | OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | 17 |
| 2.1. | OBJETIVOS ESPECIFICOS..... | 18 |
| 3. | ALCANCE | 18 |
| 3.1. | Beneficiarios | 18 |

| | |
|--|----|
| 3.2. Responsables | 18 |
| CAPITULO 1. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS | 18 |
| Objetivo..... | 19 |
| Objetivos Específicos | 19 |
| EJES..... | 19 |
| Eje 1: Equilibrio Psicosocial..... | 20 |
| Eje 2: salud mental | 20 |
| Eje 3: diversidad e inclusión | 20 |
| Eje 4: transformación digital | 20 |
| Eje 5: identidad y vocación por el servicio publico..... | 21 |
| CAPITULO 2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES | 21 |
| Objetivo..... | 21 |
| Objetivos Específicos | 22 |
| Beneficiarios | 22 |
| Responsables | 22 |
| Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos..... | 23 |
| Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente..... | 23 |
| Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad..... | 23 |
| Eje 4: Transformación digital y cibercultura | 24 |
| Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público..... | 24 |
| Eje 6: Habilidad y competencias..... | 24 |
| Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública | 25 |
| Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social..... | 25 |
| CAPITULO 3. PLAN ANUAL DE VACANTES..... | 25 |
| CAPITULO 4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS..... | 26 |
| CAPITULO 5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 26 |
| CAPITULO 6. PLAN DE INTEGRIDAD | 28 |
| Objetivo..... | 29 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 29 |
| Beneficiarios | 29 |
| Responsables | 29 |
| CAPITULO 7 PLAN DE FORMALIZACION | 30 |

| | | |
|------|---|----|
| 4. | INDICADORES DE GESTION | 30 |
| 4.1. | PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS | 31 |
| 4.2. | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN..... | 31 |
| 4.3. | PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 32 |
| 4.4. | PLAN DE INTEGRIDAD..... | 32 |
| 5. | PRESUPUESTO | 32 |
| 6. | ANEXOS | 33 |

1. INTRODUCCIÓN

La Lotería de Bogotá es una empresa industrial y comercial del distrito capital, vinculada a la Secretaría Distrital de Hacienda, que cuenta con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, creada mediante el Acuerdo 81 de 1967 del Concejo del Distrito Especial de Bogotá el 7 de diciembre de 1967, cuyo objeto es incrementar los ingresos para el sector de la salud.

El Acuerdo No. 1 del 29 de mayo de 2007 *“Por el cual se aprueba una reforma a los Estatutos de la Lotería de Bogotá”*, en su artículo 5°, establece que las actividades de la Lotería de Bogotá son:

- Explotar directamente en asocio de otras loterías por contrato, los sorteos ordinarios, extraordinarios y aquellos otros sistemas de juegos de suerte y azar, como Loterías; Apuestas Permanentes y otros que la Ley autorice.
- Realizar directamente o a través de sociedades que se constituyan con entidades públicas o privadas, operaciones comerciales o industriales con el fin de incrementar el producto de sus ingresos, dentro de los límites establecidos por la Ley.
- Tomar dinero en mutua con o sin garantía de los bienes de la Lotería, girar, endosar, aceptar, descontar, adquirir, protestar, cancelar, pagar o recibir cheques, letras de cambio, pagares o cualquiera otra clase de títulos, valores y en general celebrar el contrato comercial de cambio, en todas sus manifestaciones, así como celebrar negocios de toda clase con entidades de crédito o bancarias dentro o fuera del país, con sujeción a las disposiciones legales vigentes.
- Adquirir, enajenar a cualquier título, arrendar, hipotecar, permutar, gravar, pignorar y en general ejecutar toda clase de transacciones con bienes muebles e inmuebles cuando lo requiera el cumplimiento de su objeto social.
- Celebrar los contratos de empréstito, de asistencia técnica, asesorías, de prestación de servicios o de cualquier otra naturaleza que requiera para cumplir y desarrollar sus funciones.
- Participar y colaborar en la formulación y ejecución de los programas generales de la Administración Distrital dentro de su objeto social.
- Los demás que en desarrollo de su objeto social le asignen la Constitución y las Leyes

En este contexto, la Lotería de Bogotá busca promover una atención integral a sus servidores, generando espacios que faciliten la interrelación entre compañeros de trabajo, servidores y sus familias. El objetivo es satisfacer sus necesidades en aspectos psicosociales, culturales, espirituales, recreativos, de capacitación, así como en su bienestar personal, familiar y social, todo ello acorde con las políticas nacionales y distritales, así como con las necesidades de los servidores y sus grupos familiares.

Asimismo, se impulsarán estrategias para generar un buen ambiente de convivencia laboral, promoviendo relaciones sociales positivas entre todos los colaboradores de la entidad y

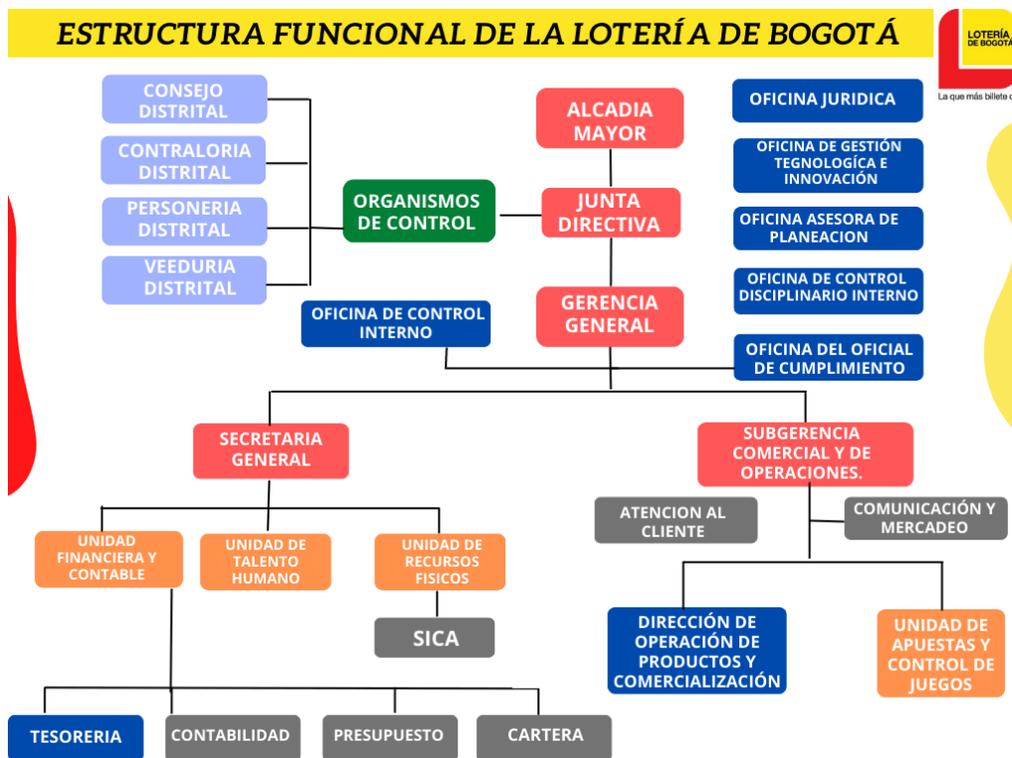
respaldando la dignidad e integridad de las personas en el trabajo, mediante la construcción de un entorno laboral y motivacional favorable para los servidores públicos.

Igualmente, se establecerán los lineamientos y directrices que garanticen la participación de los servidores públicos de la Lotería de Bogotá en las diferentes actividades proyectadas en el Plan Estratégico del Talento Humano, así como la participación de los contratistas en las actividades transversales programadas por la entidad.

Este plan está diseñado de manera vinculante, sin considerar grupo étnico, género, orientación sexual, política, religión o filosofía de los servidores, con el fin de promover la igualdad y la participación de todos.

2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Mediante el Acuerdo No. 21 de 2022 "Por el cual se modifica la estructura organizacional y el manual de funciones y competencias laborales de la Lotería de Bogotá.", se modificó la estructura organizacional de la entidad, entendida como el sistema mediante el cual se ordenan y dirigen las áreas de la organización para cumplir los objetivos institucionales, a continuación, se presenta el organigrama de la Lotería de Bogotá:



3. CONTEXTO ESTRATÉGICO

La Lotería de Bogotá cuenta con un Plan Estratégico 2022-2026 “Este juego lo ganamos trabajando juntos” (ver anexo 5), documento que contiene el diagnóstico de la organización, la formulación de unos pilares estratégicos, que, a su vez, se desagregan en un portafolio de proyectos con objetivos, y el replanteamiento de la misión, visión, así como la construcción del propósito de la empresa, estableciendo los grandes retos y metas que afrontará la organización en el periodo 2022-2026.

A continuación, se presenta la misión y visión de la organización:

Misión

Somos diversión y cumplimos sueños, fomentando los juegos de suerte y azar responsablemente, contribuyendo a la salud de los colombianos; trabajamos de la mano de nuestros clientes, colaboradores, distribuidores, y grupos de valor.

Visión

Seremos reconocidos como una empresa innovadora en el mercado de juegos de suerte y azar a través de la diversificación de productos y canales, que mejoren nuestra contribución a la salud, siendo pioneros en responsabilidad social y empresarial en el sector.

Modelo Integrado de Gestión

En el marco del contexto organizacional de la entidad, se definió un Modelo Integrado de Gestión (MIG) de la Lotería de Bogotá, entendido como el modelo que consolide todos los aspectos necesarios para dar cumplimiento al objeto de la empresa, es decir, incluye los aspectos normativos que aplican a la organización, aspectos estratégicos, comerciales, de apoyo y operación.

A continuación, se presenta el MIG de la Lotería de Bogotá:

Ilustración 1 Modelo Integrado de Gestión de la Lotería de Bogotá



Fuente: Plan Estratégico 2022-2026

4. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que fundamenta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Lotería de Bogotá es:

- ✓ Ley 909 de 2004
- ✓ Ley 1221 de 2008.
- ✓ Ley 1811 de 2016.
- ✓ Ley 1823 de 2017.
- ✓ Ley 1857 de 2017.
- ✓ Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto.
- ✓ Ley 1567 de 1998.
- ✓ Ley 2088 de 2021.
- ✓ Ley 2191 de 2022.
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.
- ✓ Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.
- ✓ Ley 1712 de 2014.
- ✓ Decreto 1295 de 1994
- ✓ Decreto Nacional 1563 de 2016

- ✓ Decreto 1072 de 2015
- ✓ Decreto 171 de 2016
- ✓ Decreto 815 de 2018
- ✓ Decreto 1443 de 2014
- ✓ Decreto 1499 de 2017
- ✓ Resolución 667 de 2018
- ✓ Ley 2294 del 19 de mayo de 2023
- ✓ Acuerdo 927 de 2024 Concejo de Bogotá, D.C. "Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 "Bogotá Camina Segura"

5. METODOLOGIA

5.1. Recolección de Información

Las fuentes de información utilizadas para la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano son:

5.1.1. Fuentes Primarias

Se consultó la normatividad vigente en lo que tiene que ver con los programas del talento humano y bienestar, como lo es la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015, Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, Acuerdo 927 de 2024 Concejo de Bogotá, D.C. "Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 "Bogotá Camina Segura y se revisaron los documentos guía entregados por el Departamento Administrativo de la Función Pública en las diferentes capacitaciones, los cuales son insumo para la elaboración de este plan.

5.1.2. Fuentes Secundarias

En la construcción del presente plan se tuvo en cuenta como fuentes las siguientes:

- ✓ Índice de Desempeño Institucional (IDI) que se mide anualmente a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) vigencia 2023, que se mide por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública,
- ✓ Resultados de la medición del clima organizacional realizado por el DASCD 2022.
- ✓ Instrumento Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano de MIPG establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública

- ✓ Encuesta dirigida a todos los servidores públicos la cual tuvo como objetivo medir aspectos priorizados de la cultura organizacional, necesidades de bienestar, necesidades de capacitación y otros aspectos relevantes para la Planeación estratégica del talento humano.
- ✓ Auditoría al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST 2023.
- ✓ Informes de Auditorias - Planes de Mejoramiento
- ✓ La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 (Documento CONPES D.C. [007](#) de 2019)

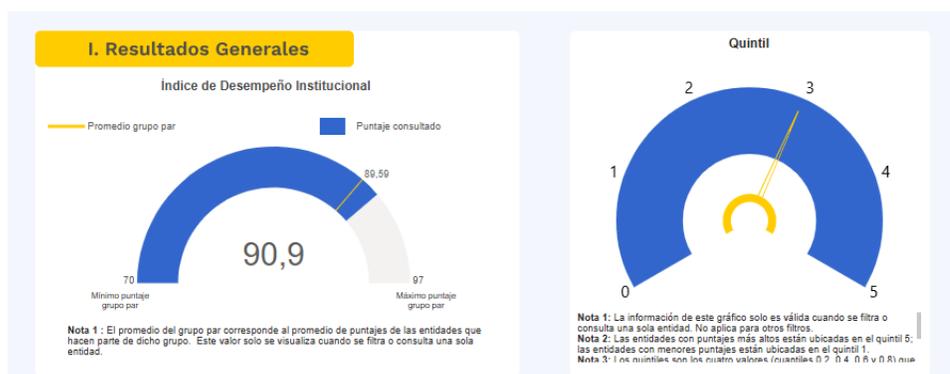
Se realizó el diagnóstico con base en los instrumentos relacionados en las fuentes de información primaria y secundaria a continuación, detallamos estos resultados:

6.1 RESULTADOS DIAGNÓSTICO

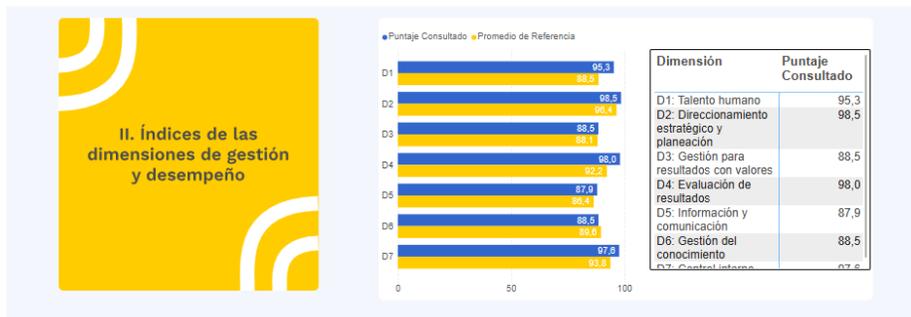
5.1.3. Índice de Desempeño Institucional (IDI)

La encuesta se realiza a través de un formulario electrónico en el sitio web dispuesto por Departamento Administrativo de la Función Pública, el propósito de este índice es recolectar datos sobre el avance en la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), razón por la cual sus resultados se reflejan en las 7 dimensiones de MIPG y el cumplimiento de las políticas de MIPG.

Resultados de Desempeño Institucional Lotería de Bogotá, Vigencia 2023

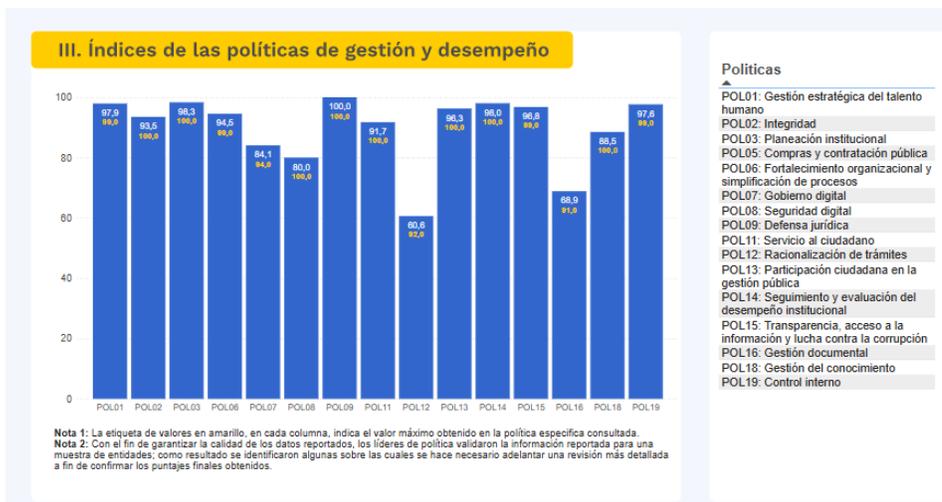


Los resultados obtenidos por dimensiones son:



- *Dimensión 1 Talento Humano: 95.3*
- *Dimensión 2 Direccionamiento Estratégico y Planeación: 98.5*
- *Dimensión 3 Resultados con Valores: 88.5*
- *Dimensión 4 Evaluación de Resultados: 98*
- *Dimensión 5 Información y Comunicación: 87.9*
- *Dimensión 6 Gestión del Conocimiento: 88.5*
- *Dimensión 7 Control Interno 97,6*

Los resultados obtenidos por políticas MIPG se muestran a continuación:



Política 1 Gestión Estratégica del Talento Humano: 97.9

Política 2 Integridad: 93.5

Política 3 Planeación Institucional: 98.3

Política 4 Gestión presupuestal y eficiencia del gasto: NA

Política 5 Compras y contratación:

Política 6 Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos: 94.5

Política 7 Gobierno Digital: 84.1

Política 8 Seguridad Digital: 80

Política 9 Defensa Jurídica: 100

Política 10 Mejora Normativa: NA

Política 11 Servicio al ciudadano: 91.7

Política 12 Racionalización del trámite: 60.6

Política 13 Participación ciudadana en la gestión pública: 96.3

Política 14 Seguimiento evaluación del desempeño institucional: 98

Política 15 Transparencia acceso a la información y lucha contra la corrupción: 96.8

Política 16 Gestión documental: 68.9

Política 17 Gestión de la información estadística: NA

Política 18 Gestión del conocimiento: 88.5

Política 19 Control Interno: 97.6

5.1.4. Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG.

Al realizar el autodiagnóstico la Lotería de Bogotá obtiene un puntaje promedio de 90,5.

| RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | | | |
|--|-----------|---|-----------|
| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 91 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 95 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 88 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 89 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 91 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 91 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 95 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 88 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 94 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 86 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 85 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 82 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 88 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 94 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 95 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 93 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 90 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 90 |

5.1.5. Encuesta institucional de Planeación Estratégica del Talento Humano aplicada en enero de 2023.

Teniendo en cuenta que para la Lotería de Bogotá es importante conocer el sentir de los servidores públicos y crear un ambiente propicio para el crecimiento y bienestar de los servidores, se aplicó una encuesta, cuya finalidad fue medir aspectos priorizados de la cultura organizacional, necesidades de bienestar, necesidades de capacitación y otros aspectos relevantes para la Planeación estratégica del talento humano; cuyos resultados son base fundamental para la formulación de los programas del talento humano de la Lotería de Bogotá, sus resultados forman parte integral de este documento.

5.1.6. Medición del Clima Organizacional – DASCD 2022

La Lotería de Bogotá se adhirió al proceso realizado e por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD- para la medición del clima laboral y calidad de vida en el trabajo año 2022, con el fin de identificar el nivel de riesgo existente en relación con el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de los servidores y ambiente organizacional en los contratistas de la entidad,

El instrumento utilizado para la medición de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida en el trabajo se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD. Adicionalmente, cada uno de estos ejes tenía 6 factores que permitieron realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Aunado a ello, el instrumento proporcionó información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de los servidores.

5.1.7. Auditoría Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

En cumplimiento del artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 de 2015, la Lotería de Bogotá contrató la realización de la auditoría al SG-SST 2023 con el objetivo de determinar el nivel de madurez del sistema. En este contexto, durante la vigencia de 2025 se continuará con la implementación de las medidas correctivas y preventivas necesarias para cumplir con los estándares establecidos en esta materia.

5.1.8. La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 (Documento CONPES D.C. 007 de 2019)

Esta política tiene por objetivo: “Gestionar el potencial del Talento Humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar”, sustentada en el enfoque de derechos humanos, en consonancia con los objetivos de desarrollo sostenible –Agenda 2030- y, en intersección con otras políticas públicas distritales de carácter poblacional (mujeres, población con discapacidad, población étnica, afrocolombiana, raizal, rom y/o sectores LGBTI, entre otros) ha previsto la puesta en marcha de estrategias y acciones orientadas a promover la consolidación de ambientes laborales públicos diversos, amorosos y seguros en las entidades y organismos distritales.

En este sentido, es necesario emprender acciones para promover la vinculación o contratación de personas transgénero en la entidad.

1. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El plan estratégico del talento humano de la Lotería de Bogotá evidencia la importancia de poner en marcha los planes institucionales del Talento Humano, ya que estos contribuyen al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y servidores públicos, promoviendo su bienestar integral. A través de estas iniciativas, se busca no solo mejorar su calidad de vida, sino también fomentar un entorno de trabajo que permita el desarrollo

profesional, el reconocimiento de sus logros y el beneficio tanto para los individuos como para la entidad. De esta manera, se fortalecen los valores organizacionales y se optimizan los resultados institucionales, creando un ambiente favorable que favorezca la motivación, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores.

1.1. Índice de Desempeño Institucional (IDI)

En el análisis de la Medición del Desempeño Institucional, aplicada a través del FURAG 2023, se puede concluir que, el índice de Desempeño Institucional de la Lotería de Bogotá, obtuvo un porcentaje de avance considerable (90.9), en donde la dimensión de Talento Humano obtiene 95.3, siendo necesario

1.2. Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG

Teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG Matriz_geth_version_4_8 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Lotería de Bogotá debe realizar acciones tendientes a:

- ✓ *Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad*
- ✓ *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.*
- ✓ *Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, teniendo en cuenta las nuevas dinámicas de la industria 4.0.*
- ✓ *Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.*
- ✓ *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 ética del servicio en lo público y el buen gobierno.*
- ✓ *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*

1.3. Encuesta institucional de Planeación Estratégica del Talento Humano

El informe de resultados obtenidos, hace parte de este plan.

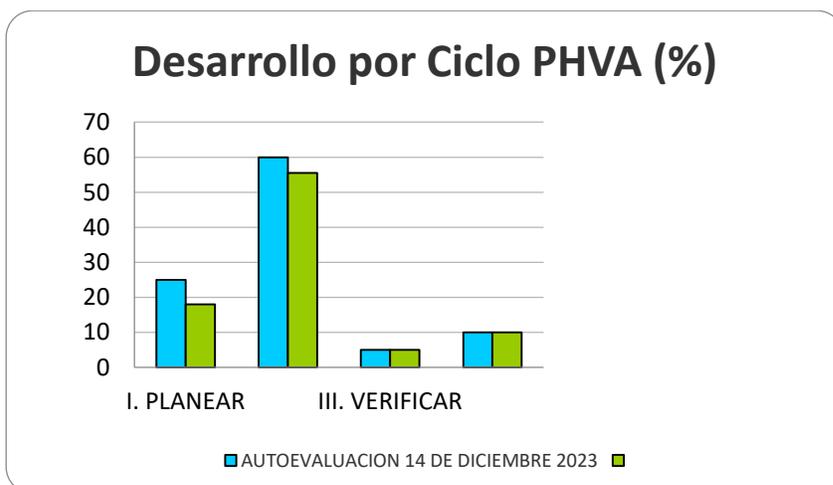
1.4. Medición del Clima Organizacional – DASCD

Como resultado de esta medición, se generaron recomendaciones para el mejoramiento del clima laboral y la calidad de vida de los servidores de la Lotería de Bogotá. Dichas recomendaciones han sido implementadas progresivamente durante los años 2023 y 2024, contribuyendo a crear un ambiente más favorable y un mayor bienestar para los colaboradores. Las recomendaciones pendientes, que son clave para consolidar estos avances, serán desarrolladas y ejecutadas de manera prioritaria durante la vigencia de 2025, con el fin de asegurar un continuo progreso en el bienestar organizacional y la satisfacción del personal.

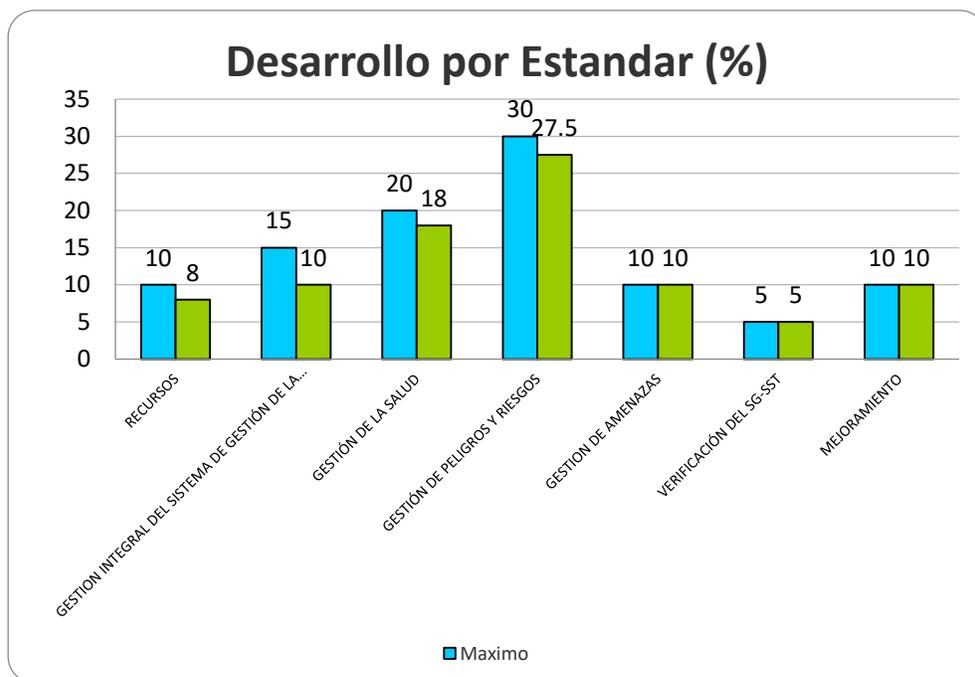
1.5. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

El resultado de la auditoría realizada al SG SST, evidenció que es necesario realizar acciones correctivas e implementar acciones de mejora y de esta manera dar cumplimiento al 100% de los estándares del SG SSST.

Así mismo, al revisar los estándares mínimos establecidos en la Resolución 312 de 2019, en desarrollo del ciclo PHVA, arrojando un puntaje de 88.5, estando en nivel aceptable lo que significa que la Lotería de Bogotá debe *“1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluación.”*



Así mismo al revisar los estándares del SG-SSST, se observa que se debe fortalecer con mayor énfasis en: GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN DE LA SALUD:



2. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Impulsar iniciativas y estrategias destinadas al bienestar laboral, la formación y la capacitación de los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Lotería de Bogotá es fundamental para desarrollar y fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas. Estas acciones tienen como objetivo cultivar un equilibrio armónico entre su vida personal, familiar y profesional, permitiéndoles crecer integralmente como individuos y como colaboradores comprometidos con la misión institucional.

Además, estas medidas buscan potenciar su productividad y bienestar social a través de la motivación, el reconocimiento por un desempeño destacado y la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. De este modo, se fomenta una cultura organizacional sólida, basada en el valor del servicio público, la identidad institucional y la vocación por ofrecer un servicio público de calidad, que impacte positivamente tanto a los empleados como a la comunidad a la que sirven.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ *Implementar acciones de atención y prevención específicas para fomentar la salud mental de los trabajadores oficiales y empleados públicos que componen la Lotería de Bogotá.*
- ✓ *Facilitar iniciativas dirigidas a fortalecer la cultura organizacional y promover un sentido de pertenencia sólido entre los servidores.*
- ✓ *Ejecutar actividades destinadas a mantener un equilibrio saludable entre la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios.*
- ✓ *Realizar actividades con el propósito de impulsar la diversidad y la inclusión entre los trabajadores oficiales y empleados públicos de la entidad.*
- ✓ *Llevar a cabo acciones vinculadas al cuidado y la protección del medio ambiente.*
- ✓ *Realizar la actualización de los manuales de funciones, con el fin de que reflejen la realidad actual de la entidad, y cubrir las vacantes en la planta de personal, asegurando así el adecuado funcionamiento de la Lotería de Bogotá y el cumplimiento del artículo 13 de la Convención Colectiva de Trabajo.*

3. ALCANCE

3.1. Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan Estratégico del Talento Humano todos los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Lotería de Bogotá, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa.

3.2. Responsables

La Lotería de Bogotá, a través de la Unidad de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones establecidas en el Plan Estratégico del Talento Humano 2025.

CAPITULO 1. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así: “*Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan*

el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...)”.

Por lo anterior, el programa de bienestar e incentivos de la Lotería de Bogotá, está encaminado a contribuir en el desarrollo integral de los trabajadores oficiales y empleados públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.

De igual manera, el plan de bienestar tiene como propósito mejorar la calidad de vida de los servidores públicos desde el ámbito laboral, a través de la protección de los derechos e intereses sociales de los trabajadores en la Lotería de Bogotá.

Objetivo

La Lotería de Bogotá se esfuerza por fomentar una atención integral a sus trabajadores oficiales y empleados públicos, creando espacios que faciliten la interacción y promoviendo conexiones significativas entre los servidores y sus familias. El objetivo es satisfacer sus necesidades en diversos aspectos, como lo son los psicosociales, culturales, espirituales y recreativos.

Objetivos Específicos

- ✓ Motivar, promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Lotería de Bogotá, buscando mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Propiciar condiciones para el desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, a través de la realización de las diferentes actividades que se disponen dentro del plan de bienestar.
- ✓ Para llevar a cabo las actividades del plan de bienestar e incentivos, se debe tener en cuenta los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, descritos a continuación:
- ✓ Contribuir a la generación de actitudes favorables frente al trabajo y al mejoramiento continuo de la Entidad.
- ✓ Promover un ambiente de trabajo más humano, brindando unas condiciones de ambiente físico, psicológico y social que minimicen los factores de riesgos profesionales y mejoren la calidad de vida laboral de los funcionarios.
- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

EJES

Para la formulación de este plan, se consideraron las políticas Nacionales y Distritales vigentes, así como las necesidades específicas de los servidores y sus grupos familiares, en un enfoque que abarque lo personal, familiar y social.

De igual manera, para llevar a cabo las actividades del plan de bienestar e incentivos, se debe tener en cuenta los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, descritos a continuación:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje aborda las nuevas modalidades de adaptación laboral en consideración a las diversas transformaciones derivadas de la pandemia de COVID-19 y la integración de herramientas que capaciten a los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Lotería de Bogotá, para enfrentar cambios y diversas circunstancias que impactan su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos relevantes. Lo anterior se componen por factores psicosociales como; el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, así como la calidad de vida laboral.

Eje 2: salud mental

Con este eje se busca implementar iniciativas destinada a promover la salud mental de los servidores, con el propósito de alcanzar un estado de bienestar en el que estos sean conscientes de sus habilidades y manejen de manera efectiva el estrés inherente a sus responsabilidades y funciones laborales, todo ello con el fin de preservar y mejorar su productividad dentro de la Lotería de Bogotá.

Eje 3: diversidad e inclusión

El siguiente eje se centra en las acciones que se deben llevar a cabo dentro de la Lotería de Bogotá, como lo es la relación con la diversidad, inclusión y equidad. Además, aborda la importancia de establecer medidas de prevención, atención y protección contra todas las formas de violencia basada en género, así como cualquier otra forma de discriminación relacionada con la raza, religión, discapacidad u otros motivos.

Eje 4: transformación digital

Con este eje la entidad obtendrá información de los trabajadores oficiales y empleados públicos, por medio de herramientas digitales, esto a su vez facilita la comunicación y agiliza los procesos y procedimientos asociados al plan de bienestar.

Eje 5: identidad y vocación por el servicio público

Con este eje se busca promover acciones encaminadas al sentido de pertenencia y la vocación por el servicio de los servidores públicos de la Lotería de Bogotá, esto con relación de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004.

El Plan de Bienestar de la Lotería de Bogotá se diseñará considerando las iniciativas y necesidades de los funcionarios, estableciendo un proceso continuo destinado a crear, mantener y mejorar condiciones que propicien su desarrollo integral y contribuyan a la mejora de su calidad de vida laboral y familiar. Además, se enfocará en elevar los niveles de satisfacción, efectividad y la identificación de los funcionarios con el servicio de la Entidad.

Aquí se contemplará una variedad de programas, tales como los deportivos, recreativos y vacacionales, los orientados a la promoción y prevención de la salud, así como los artísticos y culturales.

Se relaciona el anexo 1, Plan Institucional de Bienestar e incentivos, el cual hace parte integral de este documento.

CAPITULO 2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Mediante EL Decreto Ley 1567 de 1998, se define el plan institucional de capacitaciones deberá tener concordancia con los parámetros y nuevos ejes que incluye a los directivos de la Lotería de Bogotá. *“Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios (...)”*

De esta manera se fomentará el desarrollo de competencias entre los trabajadores oficiales, empleados públicos y directivos que integran la Lotería de Bogotá, siendo esto un fortalecimiento individual y en equipo entre los servidores, donde se medirá la capacidad de cada uno de ellos.

Objetivo

El objetivo primordial es mitigar cualquier brecha que pueda existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes actuales de los servidores, y las capacidades específicas necesarias

para desempeñar eficazmente sus responsabilidades laborales. Este propósito se lleva a cabo mediante la implementación de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducciones y entrenamientos.

Estos elementos, en conjunto, conforman el Plan de Capacitación de la Lotería de Bogotá, se busca sensibilizar, diagnosticar, formular, implementar, realizar seguimiento y evaluar todas las capacitación y programas de inducción y reinducción que se implementara desde la unidad de talento humano, de esta manera potenciar y perfeccionar el desempeño de los directivos, trabajadores oficiales y empleados públicos en el ejercicio de sus funciones.

Objetivos Específicos

- ✓ Mejorar los niveles de productividad y calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Lotería de Bogotá, a través de la formulación y ejecución del PIC.
- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales.
- ✓ Fortalecer y reforzar los aspectos relacionados con el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo al interior de la entidad.
- ✓ Facilitar iniciativas dirigidas a fortalecer la cultura organizacional y promover un sentido de pertenencia solido entre los servidores.

Beneficiarios

Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Lotería de Bogotá en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, así mismo se brindará capacitación en temas específicos al máximo órgano de control de la entidad, como lo es la Junta Directiva.

Responsables

La Lotería de Bogotá, a través del grupo de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las capacitaciones que se contemplan dentro del Plan Institucional de Capacitaciones del 2025, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de todos los servidores de la entidad.

Al formular el Plan Institucional de Capacitación de la Lotería de Bogotá, se debe tener presente las siguientes recomendaciones

- *Los resultados del diagnóstico*
- *Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo*
- *Tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones de los servidores, siendo esto un fortalecimiento en la cultura organizacional de la Lotería de Bogotá.*

A lo anterior, los procesos de formación y capacitación de la Lotería de Bogotá se deben enfocar en apropiar y ampliar los conocimientos y habilidades de los trabajadores oficiales y empleados públicos, así como también perfilar los comportamientos como: vocación de servicio, normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los funcionarios, defensa y cuidado del patrimonio público, clima laboral y cultura organizacional.

De igual manera y siguiendo los lineamientos del nivel nacional, para la formulación del plan institucional de capacitación de la Lotería de Bogotá, se tuvieron en cuenta los siguientes ejes temáticos, establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, los cuales se relacionan a continuación:

Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos.

Hace referencia al papel fundamental que tienen las administraciones de la entidad en la construcción a la paz en la sociedad, ellos serán los encargados de gestionar y coordinar políticas y servicios que impacten directamente en la convivencia y el bienestar de la entidad. Para el desarrollo de este eje también se debe disponer de temáticas sugeridas como lo son el saber, saber hacer y saber ser.

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente.

Este eje se enfoca en todos los trabajadores oficiales, directivos y empleados públicos de la Lotería de Bogotá. Su objetivo es que los participantes interpreten y comprendan el territorio como un constructo social. Los servidores tendrán la amplitud necesaria para desarrollar herramientas que les permitan llevar a cabo un estudio y una valoración de las áreas en las que desempeñan sus funciones. Para el desarrollo de este eje también se debe disponer de temáticas sugeridas como lo son el saber, saber hacer y saber ser.

Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad.

En el plan institucional de capacitaciones de la Lotería de Bogotá, se propone cualificar las capacidades desde la unidad de talento humano, dirigido al enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la entidad. Para el desarrollo de este eje también se debe disponer de temáticas sugeridas como lo son el saber, saber hacer y saber ser.

Eje 4: Transformación digital y cibercultura.

Este eje se enfoca en la capacitación y la formación de los servidores de la Lotería de Bogotá, en donde se aplicará fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial, donde se proponen nuevos modelos de transformación digital que impacten de una u otra manera a la entidad. Para el desarrollo de este eje también se debe disponer de temáticas sugeridas como lo son el saber, saber hacer y saber ser.

Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público.

Aquí los trabajadores oficiales, directivos y empleados públicos de la Lotería de Bogotá implementarán éticas en sus acciones y decisiones, este será de gran utilidad a la hora en que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Para el desarrollo de este eje también se debe disponer de temáticas sugeridas como lo son el saber, saber hacer y saber ser.

Eje 6: Habilidad y competencias.

A través de este eje los servidores de la Lotería de Bogotá desarrollarán y fortalecerán sus competencias laborales como lo es la creatividad e innovación, liderazgo en entornos digitales y pensamiento analítico. Así mismo logrando desde el plan institucional de capacitación obtener un aprendizaje continuo y compromisos con la entidad. Para el desarrollo de este eje también se debe disponer de temáticas sugeridas como lo son el saber, saber hacer y saber ser.

Por otro lado, se tendrán en cuenta las líneas de formación para los directivos públicos, las cuales buscan fortalecer su capacidad para la gobernanza, liderazgo, gestión, afianzar su comprensión política, jurídica, técnica su capacidad para liderar, difundir, sistematizar y promover el cambio en los conocimientos y competencias adquiridos por el talento y su capacidad de liderazgo.

Las líneas del programa de formación, capacitación e inducción para la alta gerencia, directivas y directivos del estado que se establecen en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030:

Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública

Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público

Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

Se adjunta anexo 2, Plan Institucional de Capacitación, el cual hace parte integral de este documento

CAPITULO 3. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Departamento Administrativo de la Función Pública define el Plan Anual de Vacantes de la siguiente manera:

El Plan Anual de Vacantes (PAV) se presenta como una herramienta de medición que permite evaluar la disponibilidad de cargos de carrera administrativa en el sector público.

Su función principal es facilitar la planificación de los concursos de méritos llevados a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo (PND). Es crucial destacar que el PAV contempla únicamente las vacantes definitivas de carrera administrativa, excluyendo las vacantes temporales tanto a nivel nacional como territorial dentro de la Rama Ejecutiva.

Por lo anterior, la Lotería de Bogotá no está obligada a contar con dicho instrumento, ya que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Decreto 3135 de 1968, aquellos que prestan

sus servicios a las Empresas Industriales y Comerciales, como es el caso de esta entidad, son considerados trabajadores oficiales. Se exceptúan de esta categoría aquellas personas que desempeñan actividades de dirección o confianza y que deben tener la calidad de empleados públicos.

CAPITULO 4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El artículo 17 de la Ley 909 establece la obligación para todas las unidades de personal o sus equivalentes en organismos y entidades sujetas a dicha ley de elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos. No obstante, el artículo 3 de la misma normativa delimita su alcance, excluyendo los cargos de trabajador oficial de las empresas industriales y comerciales.

En virtud de lo anterior, la Lotería de Bogotá no está obligada a contar con dicho instrumento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto 3135 de 1968. Según este decreto, las personas que prestan servicios a Empresas Industriales y Comerciales, como es el caso de esta entidad, son consideradas trabajadores oficiales, salvo aquellas que desempeñan funciones de dirección o confianza, quienes deben ostentar la calidad de empleados públicos.

No obstante, lo anterior, dada la necesidad que tiene la entidad de suplir algunas vacantes de la planta, la administración definirá la viabilidad para proveer dichas vacantes, asegurando así el adecuado funcionamiento de la Lotería de Bogotá. Este proceso se llevará a cabo en cumplimiento con lo establecido en el artículo 13 de la Convención Colectiva de Trabajo que establece:

“Cuando existan cargos vacantes para trabajadores oficiales en la empresa serán cubiertos con personal de planta; para tal efecto se convocará a todos los empleados públicos y trabajadores oficiales que deseen participar, a un concurso interno, la evaluación se hará con base en las funciones del cargo Si los trabajadores inscritos no pasan la prueba entonces se efectuará un concurso abierto en el cual también podrán participar los servidores públicos de la Lotería de Bogotá”

Lo anterior, conforme a los principios de transparencia, igualdad de oportunidades y meritocracia. De esta forma, se garantizará que la entidad cuente con el personal adecuado para el desempeño de sus funciones, fortaleciendo su capacidad operativa y su compromiso con el bienestar de los servidores públicos.

CAPITULO 5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6,

establecen la obligación a cargo de las entidades públicas y privadas, de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en aras de mejorar la gestión, mediante la incorporación de acciones de prevención del riesgo laboral, con el ánimo de mejorar las condiciones laborales y de salud de los trabajadores de la organización.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

El Decreto 1072 de 2015, dispone que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como finalidad proporcionar a las organizaciones los elementos de un sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. A su vez, el artículo 2.2.4.6.4 del citado Decreto, establece que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 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 la salud en el trabajo.

De conformidad con el decreto precitado, el objetivo de este sistema es abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión, cuyos principios están basados en el ciclo PHVA, por lo que su implementación es obligatoria para la totalidad de empleadores en el territorio nacional.

Así mismo, mediante Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, se definieron los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 9. Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II o III deben cumplir con los 21 Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, dando cumplimiento a la normativa y con el fin de continuar con el fortalecimiento del Sistema de Gestión se realiza la auditoría interna para evaluar y valorar el estado de diseño e implementación.

En virtud de lo anterior, la Lotería de Bogotá aprobó el Plan de SG-SST, el cual se implementará durante la vigencia de 2025, con el fin de cumplir con los estándares establecidos en la normatividad vigente. Este plan incluirá, además, los aspectos identificados como áreas de mejora y fortalecimiento, derivados tanto de los resultados de la auditoría como del autodiagnóstico realizado. Así, se garantizará la continua mejora en la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando el bienestar de los servidores públicos y el cumplimiento de los requisitos legales y normativos en esta materia.

Se adjunta anexo 3, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual hace parte integral de este documento

CAPITULO 6. PLAN DE INTEGRIDAD

El Acuerdo Distrital 244 de 2006 *"por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital"*, señala los principios y valores distritales definiéndolos y asociándolos a un conjunto de comportamientos y definió las bases para garantizar una gestión ética en el Distrito sustentada en los principios y valores, ordenó la designación de Gestores de Ética y estableció *"la responsabilidad de la aplicación, seguimiento y desarrollo práctico de los principios y valores éticos, será responsabilidad de todas las servidoras y servidores públicos distritales y en general de todo el personal vinculado a las entidades distritales, quienes tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los diferentes gestores de ética, grupos de apoyo y del comité que el Gobierno Distrital establezca para el efecto, el cual será liderado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá"*

El Decreto Nacional 1499 de 2017 *"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"*, definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (artículo 2.2.22.3.2), y dentro de su ámbito de aplicación quedaron cobijados los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público (artículo 2.2.22.3.4).

Este Decreto en el artículo 2.2.22.2.1 indicó que "las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán", entre otras, de acuerdo al numeral 4, la Política de Integridad para las entidades públicas.

Que el artículo 2.2.22.3.3 *ibidem* señaló como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG en el numeral 1 "fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

Por lo anterior, la Lotería de Bogotá establece el plan de acción que define los lineamientos internos sobre integridad pública en los cuales se articula lo establecido en la Resolución 170 de 2023.

Objetivo

Fomentar la integridad en la Lotería de Bogotá entidad a través de actividades que promuevan el dialogo, los valores institucionales, el hábito de actuar de forma coherente con los valores de la entidad, la vigilancia de la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas, manejo adecuado de las situaciones de conflicto que puedan surgir entre los intereses públicos y promover y defender y los intereses particulares.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ *Promover actividades que permitan la apropiación de los valores éticos y la puesta en marcha en el ejercicio diario de la labor encomendada.*
- ✓ *Desarrollar acciones preventivas de conflicto de interés que se puedan presentar.*
- ✓ *Sensibilizar a los servidores públicos de la Lotería de Bogotá sobre la necesidad de apropiación y práctica de valores éticos como principales promotores y garantes de la cultura de integridad.*
- ✓ *Motivar en los servidores de la Lotería de Bogotá a tener comportamientos en concordancia con el sentido de la ética de lo público.*

Beneficiarios

Los beneficiarios del Plan de Acción de Integridad serán los trabajadores oficiales, empleados públicos, contratistas y comunidad usuaria de la Lotería de Bogotá

Responsables

La Lotería de Bogotá, a través del grupo de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades establecidas en el Plan de Integridad, en coordinación con el Equipo de Gestores de Integridad.

Se adjunta anexo 4, Plan de Integridad, el cual hace parte integral de este documento

CAPITULO 7 PLAN DE FORMALIZACION

El Plan para la Formalización Laboral, por un trabajo digno y en equidad, busca dignificar la labor de quienes trabajan con el Estado garantizando las prestaciones y demás beneficios de ley, así como sincerar el gasto público y racionalizar los contratos de prestación de servicios.

Con el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para el cumplimiento efectivo y eficiente de la administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al programa de gobierno, el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió la circular conjunta No. 100-005 – 2022, en donde establece los lineamientos del plan de formalización del empleo público.

Conforme a este plan, la entidad debe estudiar la viabilidad para proveer las vacantes de la planta de personal, para asegurar el adecuado funcionamiento de la Lotería de Bogotá. Este proceso se llevará a cabo en cumplimiento con lo establecido en el artículo 13 de la Convención Colectiva de Trabajo que establece:

“Cuando existan cargos vacantes para trabajadores oficiales en la empresa serán cubiertos con personal de planta; para tal efecto se convocará a todos los empleados públicos y trabajadores oficiales que deseen participar, a un concurso interno, la evaluación se hará con base en las funciones del cargo Si los trabajadores inscritos no pasan la prueba entonces se efectuará un concurso abierto en el cual también podrán participar los servidores públicos de la Lotería de Bogotá”

Asimismo, se iniciará la revisión de la planta actual con el fin de identificar las necesidades y tramitar las posibles modificaciones de acuerdo con el procedimiento establecido.

Es importante resaltar que la entidad velará por cumplir con la Ley 851 de 2000 *“Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”*, con el fin de garantizar la participación; mínima en el porcentaje establecido, de las mujeres en cargos directivos.

4. INDICADORES DE GESTION

Con el propósito de alcanzar las metas y objetivos previstos, se han implementado herramientas de control de gestión que permiten medir de manera continua el grado de satisfacción en materia de Bienestar del talento humano de la entidad. En este sentido, se contempla una fase de seguimiento y evaluación que culmina con la implementación de acciones correctivas, si fuera necesario, para retroalimentar y reorientar los programas establecidos, garantizando así su efectividad y alineación con las necesidades de los servidores.

Con el objetivo de lograr un óptimo nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos de la Lotería de Bogotá, se han diseñado programas orientados al bienestar integral de los mismos. Para ello, se cuentan con indicadores específicos que permiten medir el avance hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos. Este proceso de medición se realiza a través de un mecanismo validado por la Oficina Asesora de Planeación, con el fin de determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados obtenidos y garantizar que las acciones emprendidas tengan un impacto positivo y real en el bienestar de los colaboradores.

Para esto se establece el siguiente mecanismo de medición avalado por la Oficina Asesora de Planeación, con el fin de determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados de:

4.1. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- **PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.**

(No. de actividades y eventos del programa de bienestar e incentivos realizadas / número de actividades y eventos programados) *100

- **COBERTURA Y PARTICIPACIÓN DE LOS SERVIDORES EN LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

Total, de servidores que asistieron a las actividades / total servidores convocados a las actividades) *100

4.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- **PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.**

No. de actividades realizadas del Plan Institucional de Capacitación / número de actividades programados) *100

- **COBERTURA Y PARTICIPACIÓN DE LOS SERVIDORES EN LAS ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.**

Total, de servidores que asistieron a las actividades / total servidores convocados a las actividades) *100

4.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

➤ **PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

(No. de actividades y eventos realizados del plan de seguridad y salud en el trabajo / número de actividades y eventos programados) *100

4.4. PLAN DE INTEGRIDAD

➤ **PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DEL PLAN DE INTEGRIDAD.**

(No. de actividades y eventos realizados del programa de integridad / número de actividades y eventos programados) *100

➤ **COBERTURA Y PARTICIPACIÓN DE LOS SERVIDORES EN LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DEL PLAN DE INTEGRIDAD**

Total, de servidores que asistieron a las actividades / total servidores convocados a las actividades) *100

5. PRESUPUESTO

El presupuesto para el año 2025 aprobado en el Plan Anual de Adquisiciones es de \$214.981.955, tal como se detalla a continuación:

| Concepto | Valor |
|---|------------------------|
| Prestación de servicios para la realización de actividades de Bienestar | 106.148.326 COP |
| Prestación de servicios para la realización de actividades Deportivas, Recreativas y Culturales | 56.160.000 COP |
| Capacitación a los servidores públicos de la Lotería de Bogotá | 52.673.629 COP |
| Total | 214.981.955 COP |

6. ANEXOS

Los siguientes anexos hacen parte integral de este documento:

- ✓ *Anexo 1. Plan Institucional de Bienestar e incentivos*
- ✓ *Anexo 3. Plan Institucional de Capacitaciones*
- ✓ *Anexo 4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo*
- ✓ *Anexo 5. Plan de Integridad*



Martha Liliana Durán Cortes
Jefe (A) Unidad de Talento Humano
Lotería de Bogotá

Elaboró: Martha Liliana Cruz Bermúdez, Contratista Unidad Talento Humano
Revisó: Martha Liliana Durán Cortes, Jefe (A) Unidad de Talento Humano
Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño -

ANEXO 1



LOTERÍA DE BOGOTÁ

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025

| No. Eje | NOMBRE EJE | COMPONENTE | ACTIVIDADES | N° | TAREAS | RESPONSABLE | FECHAS | | |
|---------|------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|---|--|--------------------------|-------------|--------|
| | | | | | | | Fecha Inicial | Fecha Final | |
| 1 | Equilibrio Psicosocial | Calidad de vida laboral | actividades de reconocimiento | 1 | Conmemoración de la labor del conductor | Unidad de Talento Humano | jul-25 | jul-25 | |
| | | | | 2 | Día del servidor público distrital. | Unidad de Talento Humano | oct-25 | oct-25 | |
| | | | | 3 | Día de a mujer | Unidad de Talento Humano | mar-25 | mar-25 | |
| | | | | 4 | Día del hombre. | Unidad de Talento Humano | jun-25 | jun-25 | |
| | | | | 5 | Día de la madre | Unidad de Talento Humano | may-25 | may-25 | |
| | | | | 6 | Día del Padre | Unidad de Talento Humano | jun-25 | jun-25 | |
| | | | | 7 | Día de la secretaria | Unidad de Talento Humano | abr-25 | abr-25 | |
| | | | | 8 | Cierre de gestión. | Unidad de Talento Humano | nov-25 | dic-25 | |
| | | | Apoyo | 9 | Apoyo a la educación formal a través de los auxilios educativos a servidores e hijos de servidores públicos de acuerdo a la Convencion Colectiva de Trabajo | Unidad de Talento Humano | feb-25 | ago-25 | |
| | | | actividades de reconocimiento | 10 | Reconocimiento a los mejores Servidores y equipo de trabajo de la Lotería de Bogotá | Unidad de Talento Humano | dic-25 | dic-25 | |
| | | 11 | | Aniversario Lotería de Bogotá. | Unidad de Talento Humano | ago-25 | ago-25 | | |
| | | 12 | | Celebración del cumpleaños de los funcionarios (Durante el año) | Unidad de Talento Humano | ene-25 | dic-25 | | |
| | | | Estados mentales positivos | Talleres | 13 | Programa de prepensionados de la lotería (COLPENSIONES). | Unidad de Talento Humano | mar-25 | nov-25 |
| | | | Equilibrio entre la vida personal | Conmemoraciones | 14 | Día del niño | Unidad de Talento Humano | oct-25 | oct-25 |
| | | 15 | | | Vacaciones recreativas | Unidad de Talento Humano | jul-25 | dic-25 | |
| | | | | Salario emocional | 16 | Día de cumpleaños como salario emocional | Unidad de Talento Humano | ene-25 | dic-25 |



LOTERÍA DE BOGOTÁ

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025

| No. Eje | NOMBRE EJE | COMPONENTE | ACTIVIDADES | N° | TAREAS | RESPONSABLE | FECHAS | |
|---------|-----------------------------------|---|--|--|---|--|--------------------------|-------------|
| | | | | | | | Fecha Inicial | Fecha Final |
| 2 | Salud Mental | familiar y laboral | Actividades para nuestras familias de la Lotería de Bogotá | 17 | Día de la familia | Unidad de Talento Humano | ene-25 | dic-25 |
| | | | Salario emocional | 18 | Medio día como incentivo al uso de la bicicleta | Unidad de Talento Humano | ene-25 | dic-25 |
| | | | Actividad | 19 | Trabajo en equipo | Unidad de Talento Humano | jun-25 | nov-25 |
| | | | Realizar seguimiento a teletrabajadores, realizar nueva | 20 | Dar continuidad a la modalidad de Teletrabajo | Unidad de Talento Humano | feb-25 | dic-25 |
| | | Factores Psicosociales | Actividades recreativas y de integración | 21 | Actividad deportiva | Unidad de Talento Humano | oct-25 | oct-25 |
| | | | Higiene mental o psicológica | Actividades recreativas culturales | 22 | Salida ecológica (Senderismo o caminata ecológica) | Unidad de Talento Humano | abr-25 |
| | | 23 | | | Actividades virtual y/o presenciales pausas activas | Unidad de Talento Humano | feb-25 | dic-25 |
| | | Actividad | | 24 | Prevención en consumo de Alcohol, Tabaco, sustancias psicoactivas. | Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo | jun-25 | sep-25 |
| | | | 25 | Estilos de vida saludable. | Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo | oct-25 | nov-25 | |
| | | Prevención de nuevos riesgos de salud | Taller - capacitación | 26 | Preparación para el retiro asistido | Unidad de Talento Humano | abr-25 | nov-25 |
| 27 | Coaching , liderazgo y autoestima | | | Unidad de Talento Humano | feb-25 | nov-25 | | |
| Jornada | 28 | | Salud Visual | Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo | feb-25 | sep-25 | | |
| 3 | Diversidad e inclusión | Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad | Taller - Capacitación | 29 | Diversidad, inclusión igualdad | Unidad de Talento Humano oferta DASCD | feb-25 | nov-25 |
| | | | Capacitación | 30 | Promoción y protección de los derechos humanos | Unidad de Talento Humano oferta DASCD | sep-25 | nov-25 |
| | | | Capacitación | 31 | Manejo de comunicación asertiva, lenguaje concordante y no discriminación | Unidad de Talento Humano oferta DASCD | feb-25 | nov-25 |
| 4 | Transformación digital | Creación de cultura digital para el bienestar | Capacitación | 32 | Seguridad de la información | Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación | may-25 | may-25 |

**LOTERÍA DE BOGOTÁ****PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025**

| No. Eje | NOMBRE EJE | COMPONENTE | ACTIVIDADES | N° | TAREAS | RESPONSABLE | FECHAS | |
|---------|--|---|-----------------------------|----|--------------------------------|--------------------------|---------------|-------------|
| | | | | | | | Fecha Inicial | Fecha Final |
| 5 | Identidad y vocación por el servicio público | Fomento de sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público | Actividad de reconocimiento | 33 | Aniversario Lotería de Bogotá. | Unidad de Talento Humano | ago-25 | ago-25 |

* Las fechas pueden ser modificadas dado que algunas actividades, hacen parte de la oferta brindada por entidades externas, especialmente en las relacionadas con capac

ANEXO 2



LOTERÍA DE BOGOTÁ

PLAN INSITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

| No. EJE/línea | EJE/LINEA | COMPETENCIA / DIMENSION | N° | TAREAS / CAPACITACION | RESPONSABLE | FECHAS PROGRAMADAS | |
|---------------|---|--|--------|---|---|--------------------|-------------|
| | | | | | | Fecha Inicial | Fecha Final |
| 1 | Paz total, memoria y derechos humanos | Saber hacer | 1 | Curso de transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal de la entidad ofertado por la SDMujer | Unidad de Talento Humano - Secretaria Distrital de la Mujer | feb-25 | nov-25 |
| | | | 2 | Promoción y protección de los derechos humanos | Unidad de Talento Humano oferta DASCDC | sep-25 | nov-25 |
| | | | 3 | Manejo de comunicación asertiva, lenguaje concordante y no discriminación | Unidad de Talento Humano oferta DASCDC | feb-25 | nov-25 |
| 2 | Territorio, Vida y Ambiente | Saber hacer | 4 | Plan de gestión integral de residuos o desechos peligrosos | Profesional a cargo del PIGA | feb-25 | jun-25 |
| | | | 5 | Gestión Documental | Recursos Físicos | oct-25 | oct-25 |
| | | Saber Ser | 6 | Actualización normativa contable y tributaria | Unidad de Talento Humano oferta DASCDC - Unidad Financiera Contable | jun-25 | nov-25 |
| 3 | Mujeres, inclusión y diversidad | Saber Hacer | 7 | Coaching , liderazgo y autoestima | Unidad de Talento Humano | feb-25 | nov-25 |
| 3 | Mujeres, inclusión y diversidad | Saber Hacer | 8 | Diversidad, inclusión igualdad | Unidad de Talento Humano oferta DASCDC | feb-25 | nov-25 |
| 4 | Transformación digital y cibercultura | Saber hacer | 9 | Seguridad de la información | Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación | may-25 | may-25 |
| 5 | Probidad, ética e identidad de lo público | Saber hacer | 10 | Tratamiento de datos personales | Oficina Juridica | feb-25 | mar-25 |
| | | | 11 | Políticas Anticorrupción y Sistema de Gestión Antisoborno SGAS | Oficial de Cumplimiento | sep-25 | sep-25 |
| | | | 12 | Sistema de Administración del Riesgo LA/FT/FPADM | Oficial de Cumplimiento | may-25 | jun-25 |
| | | | 13 | Gestión de riesgos, Control Interno y MIPG. | Oficina de Control Interno y Oficina Asesora de Planeación | ago-25 | sep-25 |
| 14 | Código de integridad y Ética: valores, principios , Conflictos de interés, Responsabilidad del Sistema de Administración de Riesgos, canales de denuncia, y otros temas relacionados. | Unidad de Talento Humano / Oficial de Cumplimiento | sep-25 | sep-25 | | | |
| 6 | Habilidad y competencias. | Saber hacer | 15 | Curso de 50 horas de SST | Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo - SENA | mar-25 | dic-25 |
| | | | 16 | Inducción y reinducción | Unidad de Talento Humano y Areas responsables | feb-25 | jun-25 |
| | | | 17 | Aspectos normativos Comité de convivencia labora | Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo | feb-25 | may-25 |
| | | | 18 | Prevención de accidentes en la manipulación y movilización de cargas - Prevención del dolor de espalda | Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo | mar-25 | ago-25 |



LOTERÍA DE BOGOTÁ

PLAN INSITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

| No. EJE/línea | EJE/LINEA | COMPETENCIA / DIMENSION | N° | TAREAS / CAPACITACION | RESPONSABLE | FECHAS PROGRAMADAS | |
|---------------|---|-------------------------|---|--|--|--------------------|-------------|
| | | | | | | Fecha Inicial | Fecha Final |
| 6 | Habilidad y competencias. | Saber hacer | 19 | Medidas de promoción y prevención para minimizar la exposición a agentes de riesgo químico (medidas de control: orden y aseo, demarcación y señalización, elementos de protección personal; estilos de vida, identificación de posibles efectos a la salud) | Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo | nov-25 | dic-25 |
| | | | 20 | Contratación | Secretaría General | abr-25 | abr-25 |
| | | | 21 | Prevención Daño Antijuridico | Oficina Juridica | mar-25 | jun-25 |
| | | | 22 | Seguridades en los formularios de apuestas | Unidad de Apuestas y Control del Juego | ene-25 | jun-25 |
| | | | 23 | Aspectos generales Juegos de suerte y Azar | Subgerencia General | may-25 | may-25 |
| | | 24 | Supervisión de Contratos | Secretaría General | ago-25 | ago-25 | |
| | | Saber Ser | 25 | Estilos de vida saludable | Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo | ene-25 | nov-25 |
| | | | 26 | Prevención en consumo de Alcohol, Tabaco, sustancias psicoactivas. | Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo | jun-25 | jul-25 |
| 27 | Brigada de Emergencia: formación y capacitación | | Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo | mar-25 | nov-25 | | |
| 28 | Capacitación de servicio a la ciudadanía lenguaje claro | | Unidad de Talento Humano - Atención al cliente. | feb-25 | nov-25 | | |
| linea1 | Habilidades para la Alta Dirección Pública | Alta Dirección | 29 | Manejo de PLANNER | Oficina de Gestión Tecnológica e Innovación | ago-25 | sep-25 |

ANEXO 3

| ACTIVIDAD | RESPONSABLE | ALCANCE | 2024 | | | | | | | | | | | | RECURSOS | EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------|---------|------|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|----------|---------------------------|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|------------------------|--|
| | | | ENE | | FEB | | MAR | | ABR | | MAY | | JUN | | | | JUL | | AGO | | SEP | | OCT | | NOV | | DIC | | |
| | | | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | | | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P |
| 14. CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaborar el plan de capacitación en materia de SG-SST | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | |
| Revisar el seguimiento a los indicadores del Programa de Inducción en el SG-SST. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | |
| Comunicar el programa de capacitación al COPASST | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | |
| 15. MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaborar documento de Rehabilitación y Reincorporación Laboral. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | |
| Revisar y/o actualizar el procedimiento para definir el Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Lesiones Osteomusculares. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | |
| Ajustar y/o actualizar el Formato análisis Estadístico de Ausentismo Laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | |
| Realizar Matriz de Seguimiento de las Condiciones de Salud de la Población Trabajadora | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | |
| 16. ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cumplir con el Procedimiento de selección, evaluación y seguimiento a contratistas y proveedores. | Responsable del SG-SST | SG-SST | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | Cumplir con el Procedimiento de evaluación y selección y reevaluación de contratistas y proveedores. |
| 17. REQUISITOS LEGALES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ajustar y actualizar la matriz de requisitos legales, cuando así se requiera. | Responsable del SG-SST | SG-SST | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | Matriz de requisitos legales actualizada |
| II. FASE HACER | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. PROGRAMA MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A. Diagnóstico de Condiciones de Salud | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realización de exámenes médico ocupacionales o los requeridos (Ingreso, retiro, periódicos, post incapacidad, seguimiento de condiciones, APT) entre otros. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | |
| Seguimiento y/o actualización a recomendaciones médicas del personal con enfermedad general o enfermedad laboral y enviar comunicado los empleados. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos | Informe de condiciones de salud de la población trabajadora de la lotería de Bogotá |
| Semana de la salud | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | Fuentes de Divulgación de la empresa |
| B. Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Implementar plan de acción a nivel transversal y de casos de riesgo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | |
| Realizar el programa de Vigilancia Epidemiológica de riesgo psicosocial, acorde a los lineamientos de la resolución 2646 de 2008 del Min trabajo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | |

| ACTIVIDAD | RESPONSABLE | ALCANCE | 2024 | | | | | | | | | | | | RECURSOS | EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|---------|------|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|----------|---------------------------|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|------------------------|--|
| | | | ENE | | FEB | | MAR | | ABR | | MAY | | JUN | | | | JUL | | AGO | | SEP | | OCT | | NOV | | DIC | | |
| | | | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | | | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P |
| Realizar la inducción y reintroducción al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | |
| Capacitación roles y responsabilidades Comité Paritario del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. COPASST y Comité de convivencia laboral | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | |
| Prevención en consumo de Alcohol, Tabaco, sustancias psicoactivas. | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Brigada de Emergencia: formación y capacitación | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. REQUISITOS LEGALES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Verificar la el cumplimiento de los requisitos normativos aplicables en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. | Responsable del SG-SST | SG-SST | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | Formato Matriz de identificación de peligros, evaluación - valoración de Riesgos y determinación de controles - seguimiento. |
| 8. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VERIFICACIÓN DE LOS RIESGOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realizar actualización de la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgo y establecimiento de controles | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | Formato de auditoria interna al SG-SST. |
| III. FASE VERIFICAR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realizar la revisión Anual del SG-SST por parte de la Dirección - Comité Institucional de Gestión y Desempeño. | Alta Dirección - COPASST | SG-SST | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | Formato de auditoria interna al SG-SST |
| Presentación del informe de los resultados del SG-SST resultantes al COPASST | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | |
| 2. AUDITORÍA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realizar la auditoria al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | Formato de auditoria interna al SG-SST |
| Comunicar los resultados de la auditoría. | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Humanos - tecnológicos | |
| IV. FASE ACTUAR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación de los índices de gestión del SG-SST. | Responsable del SG-SST | SG-SST | | | | 1 | | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | | 1 | | | | | | | Humanos - tecnológicos | Formato matriz de objetivos e indicadores del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| Realizar el reporte y análisis de los indicadores. | Equipo auditor | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | Humanos - tecnológicos | |

ANEXO 4



LOTería DE BOGOTÁ

PLAN DE INTEGRIDAD 2025

| PLAN | ACTIVIDADES | RESPONSABLE | FECHAS PROGRAMADAS | |
|------------|--|---|--------------------|--------------|
| | | | Fecha Inicial | Fecha Final |
| INTEGRIDAD | Publicar el Plan de Gestión de Integridad 2025 y Resolución que adopta el Plan de Integridad y de Etica en la página web de la entidad y socializarlo mediante correo electrónico a todos los colaboradores de la entidad | Unidad de Talento Humano - Gestores de Integridad | 31-ene.-2025 | 28-feb.-2025 |
| | Socializar y replicar en la entidad los valores, principios, Conflictos de interés, Responsabilidad del Sistema de Administración de Riesgos, canales de denuncia, y otros temas relacionados con Código de Integridad a través de actividades que generen recordación y apropiación, mínimo una vez al mes. | Unidad de Talento Humano - Gestores de Integridad | 1-feb.-2025 | 31-dic.-2025 |
| | Invitar a los servidores a participar en 2 actividades que generen apropiación del Código de Integridad y Etica de la Entidad. (realizar 1 actividad semestral) | Unidad de Talento Humano - Gestores de Integridad | 1-feb.-2025 | 31-dic.-2025 |
| | Promocionar el Curso virtual de Integridad disponible del DASCD, con el fin de que servidores, contratistas y directivos participen en el curso | Unidad de Talento Humano - Gestores de Integridad | 1-feb.-2025 | 31-dic.-2025 |
| | Sensibilizar a los Gestores y Gestoras de Integridad, sobre la implementación y conceptualización del Código de Integridad y Ética de la entidad. | Unidad de Talento Humano | 1-feb.-2025 | 31-mar.-2025 |
| | Realizar una medición del nivel de conocimiento y apropiación de los principios y valores establecidos en el Código de Integridad y Ética de la entidad, generando un análisis de resultados | Unidad de Talento Humano | 1-nov.-2025 | 30-dic.-2025 |
| | Presentar los resultados de la medición del nivel de conocimiento y apropiación de los principios y valores establecidos en el Código de Integridad y Ética de la entidad ante el comité institucional de gestión y desempeño. | Unidad de Talento Humano | 1-ene.-2026 | 30-ene.-2026 |
| | Realizar seguimiento semestral a las actividades del plan de integridad y de los gestores de integridad | Unidad de Talento Humano | 30-jun.-2025 | 31-dic.-2025 |