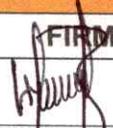
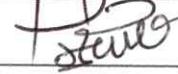
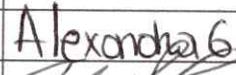
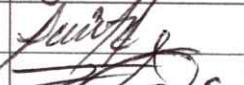


	PROCESO GESTION DE DIRECCION		
	ACTA DE COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO		
CODIGO: FGER024	VERSION: 2	FECHA: 23/01/2023	PÁGINA:1 de 4

ACTA No.:2

FECHA: 30/01/2023	HORA INICIAL: 10:30 A.m.	HORA FINAL: 11:30 a.m.	LUGAR: Sesión realizada de manera presencial en la Lotería del Meta.
-----------------------------	------------------------------------	----------------------------------	---

1. PARTICIPANTES

	NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
1	Luz Mireya González Perdomo	Gerente – Lotería del Meta secretaria Junta Directiva.	
2	Luis Fabián Pérez Quiroga	Subgerente Administrativo y Financiero	
3	Javier Gustavo Leal Bolívar	Jefe Oficina Asesora Juridica y Apuestas Permanentes	N.A
4	Alexandra Guzmán Ariza	Profesional Universitario sistemas	
5	William Felipe Gómez Díaz	Profesional Universitario Contabilidad	
6	William Andrés Guerrero Rondón	Técnico Operativo	
7	Doris Zarate Hernández	Profesional Comercial	
8	James Orozco Cuellar	Auxiliar Administrativo Archivo	
9	Oscar Ernesto Londoño Parrado	Profesional Universitario	

2. ORDEN DEL DÍA Y DESARROLLO DE LA REUNIÓN

- Llamado a lista y verificación del quorum
- Aprobación del orden del día
- Aprobación del acta anterior
- Presentación y aprobación al plan estratégico del talento humano 2023
- Proposiciones y varios

TEMAS TRATADOS

DESARROLLO REUNIÓN

1. Llamado a lista y verificación del quorum

El Profesional Universitario – Oscar Londoño, quien actúa como responsable del área de Talento Humano en este comité verifica asistencia conforme a la Resolución

Calle 38 # 32-37 Tel. 6086716295 e-mail, servicioalcliente@loteriadelmeta.gov.co



	PROCESO GESTION DE DIRECCION		
	ACTA DE COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO		
CODIGO: FGER024	VERSION: 2	FECHA: 23/01/2023	PÁGINA:2 de 4

No.0107 del 27 de abril de 2018, encontrando que existe Quorum deliberatorio de la siguiente manera:

- Gerente- LUZ MIREYA GONZÁLEZ PERDOMO
- Subgerente Administrativo y financiero: LUIS FABIAN PEREZ QUIROGA
- Profesional Universitario Talento Humano: OSCAR ERNESTO LONDOÑO PARRADO
- Profesional Universitario Contador: WILLIAM FELIPE GOMEZ
- Profesional Universitario Sistemas: ALEXANDRA DEL PILAR GUZMÁN ARIZA
- Auxiliar Administrativo Archivística: JAMES OROZCO CUELLAR
- Profesional Universitario Comercial: DORIS ZARATE HERNANDEZ

2. Aprobación del orden del día

La Gerente Dra. Luz Mireya González Perdomo solicita realizar la lectura del orden del día para su aprobación.

El Dr. Oscar Londoño realiza la lectura del siguiente orden del día:

1. Llamado a lista y verificación del quorum
2. Aprobación del orden del día
3. Aprobación del acta anterior
4. Presentación y aprobación al Plan Estratégico del Talento Humano 2023
5. Proposiciones y varios

Los miembros de manera unánime aprueban el orden del día.

3. Aprobación del acta anterior

Se da lectura al acta anterior y se aprueba por unanimidad.

4. Presentación y aprobación al Plan Estratégico del Talento Humano 2023.

El Doctor Oscar Londoño informa que se realizó la socialización de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado establecidos en el decreto 612 del 2018 como son:

- Plan Estratégico del Talento Humano
- Calle 38 # 32-37 Tel. 6086716295 e-mail, servicioalcliente@loteriadelmeta.gov.co



Juv

	PROCESO GESTION DE DIRECCION		
	ACTA DE COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO		
CODIGO: FGER024	VERSION: 2	FECHA: 23/01/2023	PÁGINA:3 de 4

- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cronograma de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Anual de Vacantes y Prevención del Talento Humano.
- Plan Institucional de Capacitaciones.

Por lo que solicita si hay alguna sugerencia o duda a los planes.

La Gerente Dra. Luz Mireya González Perdomo menciona que por competencia se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano 2023, el cual hace parte integral de la presente acta, para lo cual solicita aprobación por parte de los miembros que integran el comité.

De este modo y después de verificar los ajustes del Plan Estratégico del Talento Humano 2023, se somete aprobación:

Aprobado el Plan Estratégico del Talento Humano 2023, por unanimidad y por cada uno de los integrantes del Comité.

Se procede al siguiente punto, la Doctora Blanca Sepúlveda revisará los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción y la Ingeniera de sistemas Alexandra Guzmán realizará la socialización, de igual forma se subirán a la página web de la Lotería del Meta.

Cierre de la reunión

Siendo las 11:30 a.m. Se da por terminado el Comité, una vez socializados los temas por parte de los asistentes manifiestan no tener más comentarios.

Proyectó: William Andrés Guerrero Rondón
Técnico Operativo

Calle 38 # 32-37 Tel. 6086716295 e-mail, servicioalcliente@loteriadelmeta.gov.co



Villavicencio 31 de enero de 2023

Ingeniera
ALEXANDRA GUZMAN ARIZA
Ingeniera Sistemas
Lotería del Meta

Cordial Saludo

Me permito anexar al presente oficio cinco (5) paquetes que contienen el plan anual de la Lotería del Meta con el fin de que se les de el correspondiente trámite de publicación.

- Plan anual de seguridad en el trabajo 2023
- Plan anual de vacantes y prevision del recurso humano 2023
- Plan institucional de capacitación 2023
- Plan de bienestar e incentivos 2023
- Plan extratético de talento humano 2023

de igual manera estos soportes se encuentran debidamente en archivos Pdf en carpeta llamada PLAN ANUAL LOTERÍA DEL META 2023 en nuestra red de pública

Copia Subgerencia Administrativa
atentamente


OSCAR ERNESTO LONDOÑO
Profesional Universitario
Talento humano
Lotería del Meta

Rdo. 31 enero / 2023
HEUB

Alexandra Guzman
31/EN/2023

Calle 38 # 32-37 Tel. 3112626343 e-mail, servicioalcliente@loteriadelmeta.gov.co





LOTERIA DEL META
NIT: 800.123.949-4



PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA LOTERIA DEL META VIGENCIA 2023

ARTICULACIÓN		INFORMACIÓN PRODUCTOS		INFORMACIÓN HITOS			INFORMACIÓN ACTIVIDADES			
Dimensión del MIPG	Objetivo Institucional	Nombre Producto	Nombre Hito	Fecha Inicio	Fecha Fin	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable actividad	
Gestión del Talento Humano	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de las partes interesadas que correspondan.	Plan Estratégico del Talento Humano implementado de acuerdo con alineación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Plan Estratégico del Talento Humano consolidado y documentado	01 de enero de 2023	31 de enero de 2023	Elaborar autodiagnóstico de la gestión del talento humano de la Lotería del Meta	06 de enero de 2023	13 de enero de 2023	Profesional de Recurso Humano	
						Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano	13 de enero de 2023	18 de enero de 2023	- Profesional de Recurso Humano - Sistemas	
						Definir la operación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar e incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de previsión de Recurso Humano, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	18 de enero de 2023	23 de enero de 2023	Profesional de Recurso Humano	
						Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través del Plan de Bienestar e incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de previsión de Recurso Humano, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes	24 de enero de 2023	27 de enero de 2023	Profesional de Recurso Humano	
			Plan Estratégico del Talento Humano divulgado	01 de enero de 2023	31 de enero de 2023	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano	27 de enero de 2023	27 de enero de 2023	Profesional de Recurso Humano	
						Definir y diseñar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano	30 de enero de 2023	31 de enero de 2023	Profesional de Recurso Humano	
			Plan Estratégico del Talento Humano implementado	01 de febrero de 2023	15 de diciembre de 2023	Desarrollar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar e incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de previsión de Recurso Humano, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	01 de febrero de 2023	03 de febrero de 2023	Profesional de Recurso Humano	
						Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar e incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de previsión de Recurso Humano, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	01 de febrero de 2023	16 de diciembre de 2023	Profesional de Recurso Humano	
						Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar e incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de previsión de Recurso Humano, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	09 de octubre de 2023	15 de diciembre de 2023	Profesional de Recurso Humano	

Elaborado por: Oscar Ernesto Londoño Parrado-Profesional Universitario de Recurso Humano



**RESOLUCIÓN NÚMERO 016
DEL 31 DE ENERO DE 2023**



"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos y Plan Institucional de Capacitaciones para la Vigencia 2023"

LA GERENTE DE LA EMPRESA COMERCIAL LOTERÍA DEL META
En ejercicio de sus facultades legales.

CONSIDERANDO

Que el Decreto 1567 de 1998, creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del estado.

Que acorde con lo establecido en el Artículo 30 del Decreto nacional 1567 de 1998, para reconocerse el desempeño a niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios y tendrán derecho todos los Trabajadores Oficiales, así como los empleados de libre nombramiento y remoción de los niveles: profesional, técnico operativo, administrativo y asistencial.

Que el literal c del artículo 3° del Decreto 1567 de 1998, establece que el Plan Institucional de Capacitación se debe formular con una periodicidad mínima de un año, cuya finalidad es la de organizar la capacitación al interior de cada entidad.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", define en su artículo 16, literal e) establece como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que el parágrafo 3 del Artículo 33 del citado Decreto consagra que los incentivos no pecuniarios y que no estén regulados por disposiciones especiales, deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos.

Que el artículo 4 ibidem, define capacitación como: "El conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo a lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades, y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al

Calle 36 # 32-37 Tel. 6716295 e-mail, servicioalcliente@loteriadelmeta.gov.co





**RESOLUCIÓN NÚMERO 016
DEL 31 DE ENERO DE 2023**



cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Que el artículo 20 ibidem, determina que los programas de bienestar se deben organizar a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; de igual manera deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que las Entidades públicas están obligadas a diseñar e implementar programas de bienestar social e incentivos, de conformidad con lo ordenado en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

Que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.1 establece "Programas de Estímulos: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador y fortalezcan estilos de vida saludables, que se reflejan en la productividad Laboral.

Que la Ley 909 de 2004 en su numeral 1 del artículo 36 establece "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios de la entidad.

Que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.9.1, modificado y adicionado por el decreto 648 de 2017, establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales; así mismo señala que los estudios deberán ser adelantados por unidades de personal o quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los

 Calle 36 # 32-37 Tel. 6716295 e-mail, servicioalcliente@loteriadelmeta.gov.co





**RESOLUCIÓN NÚMERO 016
DEL 31 DE ENERO DE 2023**



instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública y los recursos con que cuentan la administración para la capacitación, deberán atender las necesidades establecidas en los Planes institucionales de capacitación.

Que la Subdirección Administrativa y Financiera de la Lotería del Meta , diseñó la encuesta de necesidades y expectativas, incluyendo elementos de Calidad de Vida Laboral y Servicios Sociales, así como la articulación con los 5 Ejes (Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales, Transformación Digital) enmarcados en el Programa Nacional de Bienestar, dicha herramienta diagnostica se desarrolló en medio físico mediante comunicación oficial a los Servidores Públicos de la Lotería del Meta.

Con base en la encuesta aplicada para la identificación de Necesidades y Expectativas de Bienestar e incentivos, la Subdirección Administrativa y Financiera de la Lotería del Meta, diseñó el programa de Bienestar Social e Incentivos, para los servidores públicos de la Entidad aprobado en comité institucional mediante acta 002 del 30 de enero de 2023.

Que el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 establece que las temáticas priorizadas se consolidan en cuatro ejes: Gestión del Conocimiento y la Innovación, creación de Valor público, transformación Digital y Probidad y ética de público.

Que el Plan Institucional de Capacitaciones – PIC 2023 para los funcionarios de la Lotería del Meta, fue socializado a la comisión de Personal acogiendo sus observaciones.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

PRIMERO: Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la Vigencia 2023, para los servidores públicos de la Lotería del Meta, el cual forma parte integral del presente Acto Administrativo.

 Calle 36 # 32-37 Tel. 6716295 e-mail, servicioalcliente@loteriadelmeta.gov.co





**RESOLUCIÓN NÚMERO 016
DEL 31 DE ENERO DE 2023**



La ejecución del Plan de Bienestar Social e incentivos queda sujeta a la disponibilidad presupuestal del correspondiente rubro para la presente vigencia.

SEGUNDO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitaciones para la Vigencia 2023, para los servidores públicos de la Lotería del Meta, el cual forma parte integral del presente Acto Administrativo.

La ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones queda sujeta a la disponibilidad presupuestal del correspondiente rubro para la presente vigencia.

TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Villavicencio -Meta, a los treinta y un (31) días del mes de enero de 2023.

**LUZ MIREYA GONZALEZ PERDOMO
GERENTE**

Elaboro: Oscar Ernesto Londoño P.
Profesional Universitario talento Humano

Revisó y Aprobó
Luis Fabian Pérez Quiroga
Subgerente Adm y Financiero

