



**PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2025 - 2027**

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. GENERALIDADES	3
2. MARCO DE REFERENCIA	4
3. ALCANCE	5
4. OBJETIVO	5
4.1. Objetivos Específicos	5
5. PROPOSITO	6
6. COMPONENTES	6
7. PREVIO A LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE GESTION DE TALENTO HUMANO	6
7.1. Caracterización de la población	6
7.2. Caracterización de los empleos	7
7.3. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano	8
.....	9
8. DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO	9
9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	9
10. EJES TEMÁTICOS GESTION DEL TALENTO HUMANO 2025	16
10.1. Desarrollo del Talento Humano:	16
10.2. Promoción de la Integridad y el Diálogo Social:	17
10.3. Gestión del mejoramiento continuo y fortalecimiento de la cultura organizacional	17
11. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025	18
11.1. Programa de Capacitación:	18
11.2. Programa de Bienestar e incentivos	19
11.3. Programa de Gestión al cambio:	20
11.4. Evaluación de Desempeño:	21
12. PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO 2025	22
13. EVALUACIÓN DEL PLAN	22
14. INDICADORES DE GESTIÓN	23



INTRODUCCIÓN

En un entorno dinámico y en constante evolución, la Administración Pública enfrenta retos significativos derivados de los cambios globales, el desarrollo tecnológico y las crecientes demandas ciudadanas por servicios eficientes y de calidad; estas exigencias, además, se ven influenciadas por contextos políticos, sociales y económicos, como el proceso de postconflicto que vive nuestra Nación, lo que subraya la necesidad de contar con una fuerza laboral altamente capacitada, motivada y comprometida. Este panorama requiere la implementación de políticas integrales de estímulo y desarrollo, que no solo atraigan a los mejores talentos, sino que también los retengan, promoviendo así una gestión eficiente del recurso más valioso de cualquier organización: sus funcionarios.

En este marco, la Empresa Municipal para la Salud EMSA Lotería de Manizales, a través de su planificación estratégica para la vigencia 2025, orienta sus esfuerzos hacia el fortalecimiento del talento humano como eje central para alcanzar sus objetivos institucionales, priorizando en actividades que potencien las competencias, capacidades y habilidades de sus colaboradores, al tiempo que mejoren su calidad de vida; buscando con estas acciones aumentar la satisfacción, motivación y compromiso del equipo humano, generando así un impacto positivo en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía, mientras se fomenta la productividad organizacional.

El Plan Estratégico de Talento Humano se estructura sobre las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con un enfoque especial en la dimensión de la Política de Integridad; este modelo promueve en cada funcionario un compromiso ético y una gestión basada en valores que fortalecen la confianza de la ciudadanía. A partir de ello EMSA busca arraigar en su cultura organizacional principios como El compromiso, la efectividad, el servicio y la transparencia, impulsando la integridad en cada una de las actuaciones de sus servidores. Para ello, desarrollará actividades pedagógicas e informativas sobre temas de integridad, contribuyendo a la gestión del cambio hacia la excelencia y a la consolidación de una cultura organizacional íntegra y orientada al servicio.

Para alcanzar estas metas, resulta fundamental promover un ambiente laboral adecuado que favorezca tanto la prevención de riesgos como el autocuidado por parte de los servidores, este enfoque integral busca satisfacer no solo las necesidades individuales de los funcionarios, sino también las de sus familias, contribuyendo al bienestar general y al mejoramiento continuo de su calidad de vida, siempre dentro del marco de políticas modernas y eficientes de gestión del talento humano.

Por último, el componente de capacitación ocupa un lugar central en este plan estratégico; conscientes de la importancia de fortalecer los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias del equipo humano, se ha diseñado el Plan Institucional de Capacitación (PIC), estructurado en cuatro ejes temáticos:



1. Gestión del Conocimiento y la Innovación: Fomentar la creatividad y la implementación de nuevas ideas en el ámbito público.
2. Creación de Valor Público: Orientar la labor institucional hacia el impacto positivo en la ciudadanía.
3. Transformación Digital: Aprovechar las herramientas tecnológicas para modernizar los procesos internos y la prestación de servicios.
4. Probidad y Ética en lo Público: Promover una gestión basada en principios éticos, reforzando la confianza y transparencia en la institución.

Con esta hoja de ruta, EMSA Lotería de Manizales reafirma su compromiso con el desarrollo integral de sus servidores, asegurando que cuenten con las herramientas y el entorno necesario para alcanzar la excelencia en su desempeño, en beneficio de la ciudadanía y el progreso de la región.

1. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), contemplado en el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, estableciendo que el nuevo Sistema de Gestión debía integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno, extendiendo además su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De este modo, el MIPG se constituye como un marco de referencia que permite a las entidades públicas ejecutar y realizar un seguimiento eficaz de su gestión, siempre orientada al beneficio de la ciudadanía. Más que imponer nuevos requerimientos, el modelo busca facilitar la gestión integral de las organizaciones mediante la provisión de guías prácticas que fortalecen el talento humano, agilizan los procesos operativos, fomentan una cultura organizacional sólida y promueven la participación de los ciudadanos, entre otros aspectos esenciales.

Dentro del modelo, la dimensión más relevante es el Talento Humano, considerado como el núcleo central o “corazón” del MIPG, este reconocimiento resalta la importancia de implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) como un paso decisivo hacia la consolidación de una administración pública más eficiente; en este contexto, los servidores públicos desempeñan un papel fundamental, ya que son ellos quienes lideran, planifican, ejecutan y evalúan las políticas públicas que buscan satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

En línea con este enfoque, EMSA Lotería de Manizales concentra sus esfuerzos en fortalecer el conocimiento, la valoración, la interiorización y la práctica de la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para lo cual se enfoca no solo implementar buenas



prácticas, sino también avanzar en el desarrollo y cumplimiento de los estándares establecidos, garantizando un progreso sostenido hacia la excelencia en la gestión del talento humano.

2. MARCO DE REFERENCIA

A continuación, se relaciona la normativa que hace parte de la Dirección de Talento Humano la cual, proporciona las bases jurídicas sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación/Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 1801 del 29	Se expide el Código Nacional de Policía y	Vinculación



3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Municipal para la Salud (EMSA) Lotería de Manizales abarca desde la identificación de las necesidades en cada uno de sus componentes hasta el seguimiento y control de las actividades desarrolladas. Su implementación garantiza una gestión integral del talento humano, alineada con los objetivos estratégicos de la entidad y enfocada en el fortalecimiento de competencias, el bienestar laboral y la mejora continua del desempeño de los servidores.

4. OBJETIVO

Fortalecer el talento humano de la Empresa Municipal para la Salud EMSA Lotería de Manizales mediante la implementación de planes y políticas estratégicas que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos a través del mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos y habilidades, así como la optimización de sus condiciones de trabajo y calidad de vida a lo largo de su ciclo laboral. Con ello se propende por fomentar la excelencia en la prestación del servicio, fortalecer el bienestar laboral y consolidar un clima organizacional positivo, alineado con la estrategia institucional para la vigencia 2025.

4.1. Objetivos Específicos

1. Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, alineados con las necesidades organizacionales, para garantizar un desempeño óptimo y eficiente.
2. Mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de los servidores de la entidad, implementando estrategias de reconocimiento, bienestar, esparcimiento e integración, que contribuyan a su desarrollo integral y satisfacción a lo largo del ciclo de vida laboral.
3. Implementar, monitorear y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), asegurando el control y la prevención de riesgos laborales, reduciendo la incidencia de accidentes, enfermedades ocupacionales y ausentismo, con el fin de preservar el bienestar y la productividad de funcionarios y contratistas.
4. Coordinar la evaluación del desempeño laboral por competencias, identificando oportunidades de mejora y desarrollo, y alineándolas con los planes y programas de gestión del talento humano, para promover el crecimiento profesional e integral de los funcionarios.





5. PROPOSITO

Establecer estrategias integrales para el fortalecimiento de los conocimientos, aptitudes y habilidades del equipo de trabajo de Emsa Lotería de Manizales, promoviendo su desarrollo profesional y mejorando sus condiciones de vida y desempeño laboral. Este plan busca garantizar un entorno de trabajo saludable, seguro y dinámico, permitiendo que los funcionarios maximicen su potencial y experiencia al servicio de la entidad.

6. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

7. PREVIO A LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE GESTION DE TALENTO HUMANO

De acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la entidad dispone de información precisa y actualizada que garantiza que el Plan Estratégico de Talento Humano se base en datos confiables, permitiendo implementar una gestión que impacte positivamente en la productividad de los funcionarios y, por ende, en el bienestar de la comunidad.

En este sentido, para avanzar en la Dimensión del Talento Humano, la Empresa Municipal para la Salud Emsa Lotería de Manizales se apoya en información actualizada sobre el régimen laboral (marco legal), así como en la caracterización de los servidores y de los puestos de trabajo, además de los resultados de mediciones previas que se han realizado, lo que enriquece el enfoque estratégico.

7.1. Caracterización de la población

Mediante la Caracterización de los funcionarios, se asegura la actualización de información sobre los servidores de la Empresa Municipal para la Salud Emsa Lotería de Manizales, incluyendo datos relevantes como la antigüedad, el nivel educativo, la edad, el género, el tipo de vinculación y la experiencia laboral, entre otros, lo cual es fundamental para la adecuada gestión del Talento Humano, ya que permite analizar y tomar decisiones estratégicas en la administración de nuestro personal.





7.2. Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se presenta a través de la planta de personal, tanto en su totalidad como en su modalidad temporal, lo cual se detalla en la tabla a continuación. Durante el año 2024, la planta de personal de la Empresa Municipal para La Salud Emsa Lotería de Manizales se definió de la siguiente manera:

Niveles	Planta global	Planta temporal	Total
Directivo	2	0	2
Profesional Especializado	1	0	1
Profesional Universitario	6	0	6
Técnico	4	0	4
Asistencial	2	0	2
TOTAL	15	0	15

Planta de personal de la Entidad

Niveles	Trabajador Oficial	Libre Nomenclatura	Periodo Fijo	Total
Directivo		2		2
Profesional Especializado		1		1
Profesional Universitario	1	4	1	6
Técnico	4			4
Asistencial	2			2
Total	7	7	1	15

Número de Empleos en la Entidad Según vinculación

NIVEL	Mujeres	%	Hombres	%	Proporción por tipo de cargo
Directivo	2	100.0%		0.0%	13.3%
Profesional Especializado		0.0%	1	100.0%	6.6%
Profesional Universitario	3	50.0%	3	50.0%	40,2%
Técnico	2	50.0%	2	50.0%	26.6%
Asistencial	1	50.0%	1	50.0%	13.3%
Total general	8	53.3%	7	46.7%	

Distribución de planta de personal por genero

Con base en lo mencionado anteriormente, y para garantizar un adecuado control y seguimiento de la información, el área de gestión administrativa cuenta con el Manual de Funciones incluidas las competencias Laborales, los cuales son esenciales y permiten identificar y actualizar la caracterización ajustándose a las necesidades del servicio y la entidad; asegurando así que la



gestión del Talento Humano esté alineada con los objetivos y requerimientos de la organización.

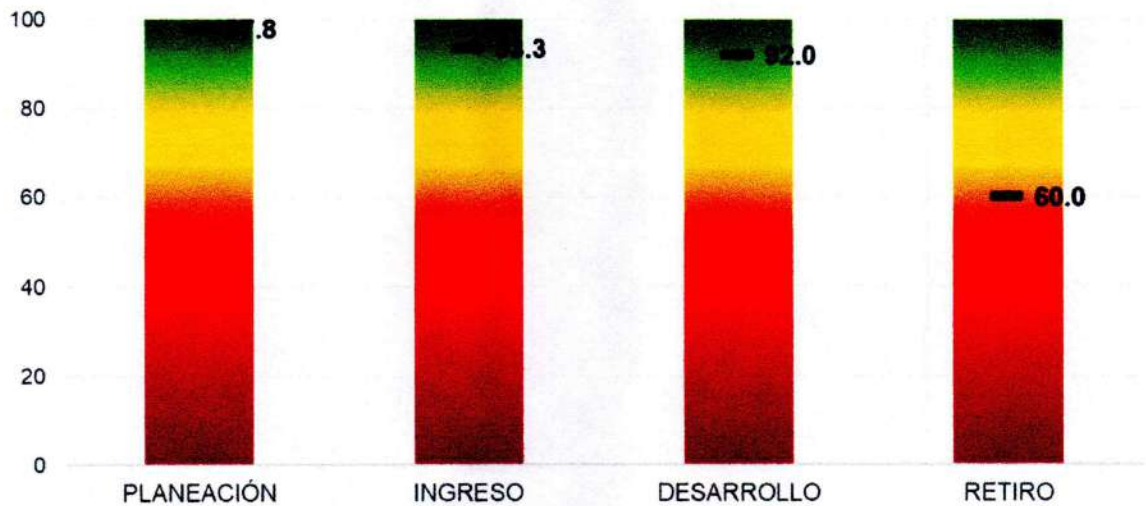
7.3. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano

El autodiagnóstico del año 2024 respecto a los estándares de GTH contemplados en MIPG, indica que, aunque se ha logrado una calificación alta, 91.9% de cumplimiento, existen áreas específicas donde se pueden realizar mejoras significativas.

Las fortalezas identificadas son un buen punto de partida para construir sobre lo que ya se ha logrado, mientras que las oportunidades de mejora ofrecen un camino claro para optimizar la gestión estratégica del talento humano en Empresa Municipal para la Salud Emsa Lotería de Manizales.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		CALIFICACIÓN	ENFOQUES	VALORACIÓN
RUTA DE LA FELICIDAD	La felicidad nos hace productivos	91.52	Entornos físicos	100.0
			Equilibrio de vida	88.6
			Salario emocional	90.0
			Innovación con pasión	87.5
RUTA DEL CRECIMIENTO	Liderando talento	91.30	Liderando talento	94.7
			Cultura de liderazgo	88.9
			Liderazgo en valores	91.1
			Servidores que saben lo que hacen	90.5
RUTA DEL SERVICIO	Al servicio de los ciudadanos	93.75	Cultura basada en el servicio	96.7
			Cultura basada en el logro y la generación de bienestar	90.8
RUTA DE LA CALIDAD	La cultura de hacer las cosas bien	90.53	Hacer siempre las cosas bien	90.8
			Cultura de la calidad y la integridad	90.3
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Conociendo el talento	93.04	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	93.0

Teniendo en cuenta que la formulación del plan estratégico de talento humano debe formularse basado en el ciclo de vida laboral de los funcionarios, es importante tener en cuenta la calificación obtenida en dicho diagnóstico, donde se evidencia que la principal oportunidad de mejora la encontramos en el ciclo de retiro laboral:



8. DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

El talento humano es considerado por MIPG como el activo más valioso de las entidades, esencial para la gestión y el logro de objetivos y resultados; esta involucra a todas las personas vinculadas a la entidad, quienes contribuyen activamente al cumplimiento del propósito fundamental, respondiendo a los requerimientos de los ciudadanos dentro de los valores del servicio público.

Para ello, es crucial mantener procesos desarrollo alineados con las necesidades institucionales y las normativas vigentes, asegurando el derecho al diálogo social y la concertación para resolver controversias laborales. Además, se debe fomentar la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos. Para dar cumplimiento a ello, la entidad se alinea al Manual Operativo de MIPG utilizando la herramienta de autodiagnóstico disponibles para identificar debilidades y fortalezas en las políticas de gestión del talento humano e integridad.

9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión del talento humano de la Empresa Municipal para la Salud Emsa Lotería de Manizales se estructura teniendo en cuenta el ciclo de vida laboral del servidor público, que abarca las etapas de ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este plan parte del enfoque hacia el mejoramiento y fortalecimiento de cada una de las variables de la Matriz GETH mediante la ejecución de acciones



eficaces que conviertan las oportunidades de mejora en avances concretos, alineado con las normas, políticas institucionales y los lineamientos del plan estratégico de la entidad.

Para generar valor, la gestión del talento humano en Emsa Lotería de Manizales se organiza en torno a temáticas agrupadas bajo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a través de la implementación de acciones efectivas que se alinean con cada una de las siete dimensiones del modelo, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

A continuación, se presenta una matriz que describe el conjunto de actividades a desarrollar desde la gestión estratégica del talento humano interrelacionándolas con las dimensiones de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, tal como se establece en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), lo cual es fundamental para asegurar que cada acción implementada no solo cumpla con los objetivos de la gestión del talento humano, sino que también aporte a las políticas institucionales que rigen el desempeño de la entidad.

Adicionalmente, se identifica con cada actividad el ciclo de vida laboral, los procesos con que se articula y la población que se beneficiará; de manera que se busca fortalecer la gestión del talento humano, optimizando el rendimiento institucional y garantizando una mejora continua en los procesos.



Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado o PETH	Beneficiarios
RUTA DE LA FELICIDAD	1. Entorno fisico	Desarrollar e implementar un Plan de Trabajo para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), alineado con la normativa legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Funcionarios y contratistas
		identificar y mitigar riesgos laborales mediante la realización de inspecciones en los puestos de trabajo con enfoque en aspectos biomecánicos y ergonómicos.	Desarrollo	D2	SGSST	Funcionarios y contratistas
		Realizar inspecciones de seguridad y salud en el trabajo en las instalaciones de la entidad, contando con el apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2	SGSST	Funcionarios y contratistas
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación en las instalaciones Emsa, adaptados a los riesgos identificados para preparar a los funcionarios ante situaciones de emergencia.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Funcionarios y contratistas
		Desarrollar el programa de pausas activas que promuevan la salud física y mental de los funcionarios, para prevenir lesiones y mejorar el bienestar general.	Desarrollo	D2	SGSST	Funcionarios y contratistas
RUTA DE LA FELICIDAD	2. Equilibrio de vida	Programar actividades recreativas y de esparcimiento cultural que fomenten la cohesión del equipo y contribuyan al bienestar de los funcionarios, promoviendo un ambiente laboral positivo.	Planeación	D2	Bienestar	Funcionarios y contratistas
		Implementar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludables entre los funcionarios, promoviendo la alimentación balanceada, la actividad física y el cuidado personal.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Funcionarios y contratistas



Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado o PETH	Beneficiarios
RUTA DE LA FELICIDAD	3.	Realizar seguimiento a las recomendaciones y restricciones médico laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	SGSST	Funcionarios y contratistas
		Desarrollar un Programa de vigilancia epidemiológica que contemple evaluaciones visuales con el fin de identificar y prevenir riesgos asociados a la salud de los funcionarios.	Planeación / Desarrollo	D2	SGSST	Funcionarios y contratistas
	4.Salario Emocional	Desarrollar e implementar estrategias de Salario Emocional orientadas a mejorar el bienestar y la satisfacción laboral de los funcionarios a través de incentivos como: reconocimientos, desarrollo personal y profesional, y fomento de un ambiente de trabajo positivo.	Planeación/ Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios
		Formular e Implementar una estrategia orientada a comunicar y promover los valores y principios de la entidad, fomentando una cultura organizacional orientada al servicio.	Desarrollo	D4	Bienestar	Funcionarios
	3.Salario Emocional	Asegurar la ejecución del Plan de Incentivos para los Funcionarios de la entidad a través del desarrollo de diversas formas de reconocimiento, como bonificaciones, premios y celebraciones, entre otras que enaltezcan el esfuerzo y la dedicación de los funcionarios.	Planeación	D3 / D4	Bienestar	Funcionarios
	5.Innovación con pasión	Promover actividades deportivas, recreativas y de salud en colaboración entidades aliadas y la ARL para mejorar el bienestar físico y mental de los funcionarios, fomentar el trabajo en equipo y crear un ambiente laboral más saludable.	Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios



Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado o PETH	Beneficiarios
RUTA DE LA FELICIDAD	Innovación con pasión	Realizar análisis periódico de la información relacionada con las razones de retiro de los funcionarios; el cual permitirá generar insumos valiosos para identificar áreas con oportunidades de mejora en la gestión del personal.	Retiro	D2 / D4	Bienestar	Funcionarios
		Implementar una encuesta para identificar las razones por las cuales los Funcionarios deciden retirarse de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Funcionarios
RUTA DEL CRECIMIENTO	1. Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación con base en las necesidades identificadas para los funcionarios en los diversos procesos individuales y colectivos.	Planeación	D2, D4	PIC	Funcionarios
		Socializar, analizar y hacer seguimiento a la implementación del proceso de Evaluación del Desempeño por competencias.	Desarrollo	D2, D4	EDL	Funcionarios
RUTA DEL CRECIMIENTO	2. Bienestar del talento	Implementar y asegurar el programa de inducción para los nuevos funcionarios que se vinculen a la entidad.	Planeación	D2	PIC	Funcionarios
		Desarrollar el programa de reinducción para todos los Funcionarios con periodicidad anual.	Planeación	D2, D4	PIC	Funcionarios
		Realizar actividades especiales para la celebración del Día del Servidor Público, con el fin de reconocer y valorar el trabajo de los Funcionarios, promoviendo un sentido de pertenencia y motivación dentro de la entidad.	Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios y contratistas
		Desarrollar actividades de bienestar y esparcimiento para la celebración de fechas especiales.	Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios y contratistas



Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
RUTA DEL CRECIMIENTO	2. Bienestar del talento	Implementar un programa de reconocimiento y gratitud a los funcionarios de la entidad cuando cumplen aniversario de servicio. (quinquenio)	Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios y contratistas
	2. Liderazgo en valores	Desarrollar talleres con los funcionarios de la entidad, donde se explique el contenido y la importancia del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Funcionarios y contratistas
		Implementar campañas de comunicación a través diversos medios para interiorizar a los funcionarios la importancia del Código de Integridad y cómo aplicarlo en su día a día.	Desarrollo	D3	Bienestar	Funcionarios y contratistas
		Realizar reuniones informativas con líderes y directivos que reforzando el compromiso de la entidad con la ética y la integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Funcionarios y contratistas
		Establecer un sistema de evaluaciones periódicas sobre el conocimiento y la aplicación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Funcionarios y contratistas
		Crear un programa de reconocimiento para aquellos funcionarios que demuestren un compromiso ejemplar con el Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Funcionarios y contratistas
RUTA DEL CRECIMIENTO	3. Funcionarios que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Caracterización de la Planta Global de personal, incluyendo en ello la revisión de los perfiles de cargo, funciones y competencias requeridas, garantizando que sirva como base para la gestión del talento humano.	Desarrollo	D4	Vinculación	Funcionarios



Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado o PETH	Beneficiarios
RUTA DEL CRECIMIENTO	Funcionarios que saben lo que hacen	Gestionar e implementar actividades que proporcionen herramientas y recursos a los funcionarios que se encuentran en el ciclo de pre pensionados incluyendo preparación sobre: planificación financiera, salud mental y emocional, y preparación para la transición a la jubilación con el fin de acompañarlos este nuevo ciclo de la vida laboral.	Desarrollo	D2	Bienestar	Funcionarios
		Establecer herramientas y procesos que faciliten la transferencia de conocimiento a través de la creación de manuales y experiencias donde puedan ser transferidas las experiencias y aprendizajes con el resto del equipo.	Retiro	D2 / D6	Retiro	Funcionarios
RUTA DEL SERVICIO	1. Cultura del servicio	Desarrollar acciones continuas para gestionar el conocimiento y capacitar a los funcionarios en temas de Servicio al ciudadano	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	Funcionarios
RUTA DE LA CALIDAD	1. La cultura de hacer las cosas bien Hacer siempre las cosas bien	Actualizar según requerimiento y socializar en las reinducciones el manual de funciones y competencias laborales de cada cargo.	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	Funcionarios
		Coordinar las actividades pertinentes para que los Funcionarios de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas.	Desarrollo	D4	Vinculación y permanencia	Funcionarios
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	1. Entendiendo personas a través del	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor asegurando el cumplimiento de las TRD	Desarrollo	D5	Vinculación y permanencia	Funcionarios
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana, analizando los indicadores que de ella surjan.	Desarrollo	D5	Talento Humano	Funcionarios



10. EJES TEMÁTICOS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

En articulación con el Plan Estratégico de la Entidad, el Plan Estratégico de Gestión Humana 2025 se propone desarrollar acciones basadas en tres ejes temáticos fundamentales:

10.1. Desarrollo del Talento Humano:

Fomentar la capacitación y el crecimiento profesional de los funcionarios, asegurando que sus habilidades y competencias estén alineadas con las necesidades institucionales y los objetivos estratégicos de la entidad, paralelo al compromiso con la promoción de la salud y prevención de enfermedades, accidentes e incidentes a partir del programa de SST.

El Plan de desarrollo del talento humano de Emsa Lotería de Manizales, se articula con el Plan Estratégico Institucional, respecto a la adecuada racionalización y utilización de los recursos públicos, existentes a disposición de los programas, con el fin de ejecutar de manera planificada las acciones que respondan a necesidades reales de los funcionarios de la entidad.

Paralelamente, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el año 2025, se enfocarán en intervenir sobre recomendaciones identificadas en los exámenes médicos, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo y la Medición de Clima, como línea base para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Salud mental
- Riesgo Psicosocial.

La implementación de estos programas busca de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de la importancia de tener un buen ambiente de trabajo así como adecuados hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados.

Durante su desarrollo se hará medición y evaluación del progreso mediante el monitoreo de participación que permita observar que actividades están



funcionando mejor y de esta forma optimizar oportunamente el desempeño y la consecución de objetivos.

10.2. Promoción de la Integridad y el Diálogo Social:

Para desarrollar esta línea estratégica se implementarán acciones que fortalezcan la transparencia y la ética en el servicio público, garantizando un ambiente de trabajo que favorezca el diálogo social y la concertación como mecanismos para resolver conflictos laborales y promover un clima organizacional positivo.

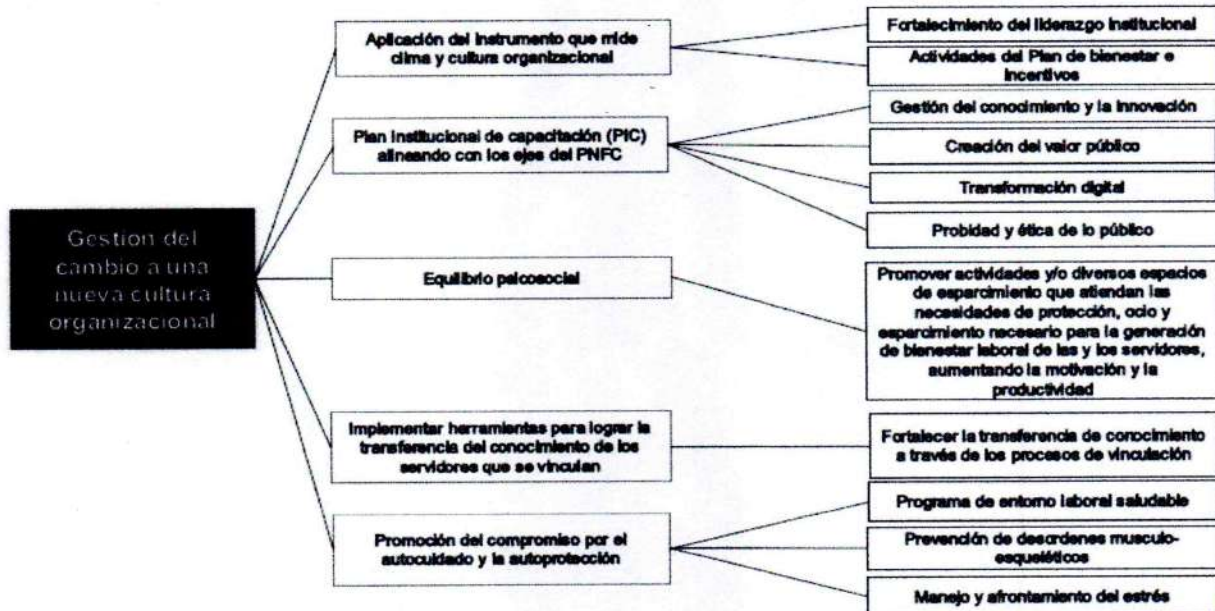
Estos ejes buscan optimizar la gestión del talento humano y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad para el año 2025.

10.3. Gestión del mejoramiento continuo y fortalecimiento de la cultura organizacional

Este tercer eje temático, busca crear un entorno laboral dinámico y adaptable que fomente la innovación, la colaboración y la excelencia en el servicio público; su implementación permitirá a la entidad no solo optimizar sus procesos internos, sino también cultivar una cultura organizacional sólida que valore la participación de todos los funcionarios.

A través de estrategias enfocadas en la retroalimentación constante, la evaluación de prácticas y la promoción de valores compartidos, se aspira a construir un ambiente donde cada miembro del equipo se sienta motivado y comprometido con los objetivos institucionales, garantizando así un servicio de calidad a la ciudadanía además de la gestión oportuna y adecuada del conocimiento institucional a lo largo del ciclo de vida laboral.

Para ello se tomará como eje de referencia el esquema de *gestión del cambio a una nueva cultura organizacional de la Función Pública*:



11. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025

11.1. Programa de Capacitación:

Este programa se elabora y actualiza anualmente, alineándose con las necesidades de formación y capacitación identificadas por cada área de la entidad, en concordancia con los objetivos estratégicos establecidos. Este enfoque garantiza el cumplimiento de las metas institucionales y asegura que la entidad se adhiera al plan de formación y capacitación de la Alcaldía de Manizales.

Programas de Desarrollo Internos:

- **Programa de Inducción:** Este programa tiene como objetivo fortalecer la integración de los nuevos servidores con la cultura organizacional, promoviendo un sentido de identidad y pertenencia hacia Emsa. A través de este proceso, se presenta a los nuevos funcionarios el direccionamiento estratégico de la entidad, así como los aspectos clave del Sistema de Gestión Integrado. Además, se lleva a cabo una inducción específica en el puesto de trabajo, responsabilidad del jefe inmediato o de quienes este designe, para explicar las funciones, procesos y la información necesaria para desempeñar su labor de manera efectiva.
- **Programa de Reinducción:** Este programa se desarrollará conforme a lo establecido en el decreto 2226 de 2019, con el propósito de reorientar la



integración de los servidores públicos a la cultura organizacional. Se busca reforzar conocimientos sobre temas transversales a la entidad y dar a conocer los cambios en procesos, procedimientos y políticas, asegurando así que todos los miembros del equipo estén actualizados y alineados con la visión institucional.

A través de estos programas, la entidad se compromete a promover una formación continua que no solo potencie las habilidades individuales, sino que también fortalezca la cohesión y la efectividad del equipo en su conjunto.

11.2. Programa de Bienestar e incentivos

El Programa de Bienestar Social e Incentivos tiene como objetivo primordial crear, mantener y mejorar continuamente las condiciones de vida laboral de los funcionarios, favoreciendo su desarrollo integral y mejorando su calidad de vida personal y familiar. Este enfoque no solo busca elevar los niveles de satisfacción de los empleados, sino también potenciar la eficacia, eficiencia y efectividad institucional.

Para su desarrollo se enfoca específicamente en sus 2 componentes:

- **Bienestar Social:** Se centra en implementar acciones y estrategias que promuevan un ambiente laboral saludable y positivo, contribuyendo al bienestar físico, emocional y social de los funcionarios; buscando fomentar actividades que fortalezcan la cohesión del equipo y mejoren la calidad de vida en el ámbito laboral.
- **Plan de Incentivos:** Complementariamente, el plan de incentivos está diseñado para motivar a los funcionarios, creando espacios que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral. Este plan incluye reconocimientos y recompensas que valoran diversos factores, contribuyendo a aumentar el sentido de pertenencia hacia la entidad. Al reconocer y celebrar los logros y esfuerzos individuales y colectivos, se busca generar un ambiente de trabajo motivador y satisfactorio.
- **La calidad de vida laboral:** Se refiere a la promoción de un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los funcionarios de la entidad, abarcando las condiciones laborales que satisfacen las necesidades básicas de los servidores, además, fomentando la motivación y el rendimiento laboral.

Al mejorar la calidad de vida laboral, se genera un impacto positivo en la productividad y en las relaciones interpersonales dentro de la entidad.

Dentro de este componente, se implementan diversas actividades y subprogramas que contribuyen a mejorar la calidad de vida laboral:



Día de Cumpleaños: Reconocer el día de cumpleaños de cada funcionario como una forma de reconocimiento y aprecio, promoviendo un ambiente de camaradería y felicidad.

Día del Servidor Público: Celebración orientada a reconocer y valorar el esfuerzo y dedicación de los servidores públicos, fortaleciendo su sentido de pertenencia y motivación.

A través de este programa, la entidad se compromete a cuidar y potenciar el bienestar de sus funcionarios, entendiendo que un equipo motivado y satisfecho es fundamental para el logro de los objetivos institucionales.

11.3. Programa de Gestión al cambio:

Gestionar el cambio es un proceso fundamental para cualquier empresa que busca adaptarse a nuevas realidades, mejorar sus procesos y garantizar la continuidad del conocimiento institucional. En este contexto, se lidera un programa orientado a asegurar la transmisión de conocimientos entre los funcionarios, con el objetivo de proteger y custodiar el activo más importante de la institución: el conocimiento sobre sus procesos e historia.

Dicha gestión se asegura a través de actividades como:

- **Facilitar la Transmisión de Conocimientos:** Implementar estrategias que promuevan el intercambio de información y habilidades entre los funcionarios, asegurando que el conocimiento crítico no se pierda con la rotación de personal.
- **Documentar Procesos y Experiencias:** Crear un repositorio de documentación que incluya procesos, mejores prácticas y lecciones aprendidas, accesible a todos los empleados.
- **Fomentar una Cultura de Aprendizaje Continuo:** Establecer un ambiente donde el aprendizaje y la capacitación sean parte integral de la cultura organizacional, incentivando a los funcionarios a compartir sus conocimientos.
- **Proteger el Conocimiento Institucional:** Implementar medidas que garanticen la custodia del conocimiento crítico, asegurando su disponibilidad para futuros funcionarios y evitando la pérdida de información clave.
- **Evaluación y Retroalimentación:** Implementar un sistema de evaluación que permita medir la efectividad del programa y realizar ajustes basados en la retroalimentación de los funcionarios.

El programa de gestión del cambio es una iniciativa esencial para garantizar la continuidad del conocimiento dentro de la institución. A través de la



transmisión efectiva de conocimientos, se protegerá el activo más valioso de la entidad, asegurando que la historia y los procesos institucionales sean preservados y utilizados para el desarrollo futuro; este enfoque no solo fortalecerá la capacidad operativa de la organización, sino que también contribuirá a un ambiente de trabajo más cohesionado y motivador.

11.4. Evaluación de Desempeño:

El Programa de Evaluación de Desempeño de Emsa Lotería de Manizales es una herramienta estratégica diseñada para alinear el rendimiento de los funcionarios con la misión institucional, generando un valor agregado significativo en la gestión de la entidad.

Este se centra en la mejora continua y en la efectividad de los compromisos laborales y comportamentales, asegurando que cada funcionario contribuya al logro de los objetivos organizacionales; el programa garantiza que el desempeño de cada servidor esté directamente vinculado a la misión de la Lotería de Manizales, promoviendo un enfoque cohesionado hacia el cumplimiento de sus objetivos.

Adicionalmente, a través de la evaluación, se pueden identificar de manera precisa las áreas que requieren mejora, lo que permite formular un Plan Institucional de Capacitación adaptado a las necesidades específicas de cada área.

No solo se mide el desempeño, sino que también se promueve el crecimiento profesional de los funcionarios, facilitando el desarrollo de competencias que son esenciales para la mejora de la gestión institucional; al alinear el desempeño individual con los objetivos institucionales, se incrementa la productividad general de Emsa Lotería de Manizales, optimizando el uso de recursos y mejorando los resultados operativos.

De otra parte, la participación de los funcionarios en el proceso de evaluación fomenta un mayor compromiso con la misión y visión de la entidad, lo que se traduce en un ambiente laboral más motivado y proactivo.

El Programa de Evaluación de Desempeño de Emsa Lotería de Manizales es un pilar fundamental en la gestión institucional, que no solo busca medir el rendimiento de sus servidores, sino también impulsar un proceso de mejora continua y desarrollo profesional; a través de sus fortalezas y el impacto positivo en la productividad y el compromiso organizacional, este programa se posiciona como una herramienta clave para el éxito y la sostenibilidad de la entidad.



12. PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO 2025

Con el fin de dar cumplimiento a los programas planteados dentro del plan estratégico de gestión de talento humano, a continuación, se presenta el conjunto de actividades planteada para programa.

Proceso relacionado PETH	Actividad	Periodo de ejecución	Ciclo de Vida del Servidor Publico		
			Desarrollo	Placencia	Retiro
Bienestar	Promover actividades deportivas, recreativas y de salud para mejorar el bienestar físico y mental de los funcionarios	02/01/2025 - 15/12/2027	X		
	Desarrollar actividades de bienestar y esparcimiento para la celebración de fechas especiales.		X		
	Realizar actividades especiales para la celebración del Día del Servidor Publico		X		
Incentivos	Ejecución del Plan de Incentivos para los Funcionarios de la entidad	02/01/2025 - 15/12/2027		X	
	Implementar estrategias de Salario Emocional orientadas a mejorar el bienestar y la satisfacción laboral de los funcionarios Implementar un programa de reconocimiento para los funcionarios de la entidad cuando cumplen aniversario de servicio. Quinquenio		X		
Integridad y etica	Crear un programa de reconocimiento para aquellos funcionarios que demuestren un compromiso ejemplar con el Código de Integridad.	02/01/2025 - 15/12/2027	X		
	Desarrollar talleres con los funcionarios de la entidad, donde se explique el contenido y la importancia del Código de Integridad.		X		
	Establecer un sistema de evaluaciones periodicas sobre el conocimiento y la aplicación del Código de Integridad.		X		
	Implementar campañas de comunicación para promover la importancia del Código de Integridad y cómo aplicarlo en su día a día.		X		
	Realizar reuniones informativas con líderes y directivos que reforzando el compromiso de la entidad con la etica y la integridad.		X		
	Comunicar y promover los valores y principios de la entidad, fomentando una cultura organizacional orientada al servicio.		X		
	Coordinar las actividades pertinentes para que los Funcionarios de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas.		X		
Pc	Desarrollar el programa de reinducción para todos los Funcionarios con periodicidad anual.	02/01/2025 - 15/12/2027		X	
	Implementar y asegurar el programa de inducción para los nuevos funcionarios que se vinculen a la entidad.			X	
	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación con base en las necesidades identificadas para los funcionarios en los diversos procesos individuales y colectivos.			X	
	Actualizar y socializar en las reinducciones el manual de funciones y competencias laborales de cada cargo.		X		
	Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana, analizando los indicadores que de ella surjan.		X		
SGSST	Desarrollar un Programa de vigilancia epidemiológica con el fin de identificar y prevenir riesgos asociados a la salud de los funcionarios.	02/01/2025 - 15/12/2027	X		
	Realizar seguimiento a las recomendaciones y restricciones médico laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.		X		
Evaluación desempeño laboral	Socializar, analizar y hacer seguimiento a la implementación del proceso de Evaluación del Desempeño por competencias.	01/06/2025 - 30/12/2027	X		
Retiro	Implementar una encuesta para identificar y analizar las razones por las cuales los Funcionarios deciden retirarse de la entidad.	01/04/2025 - 30/12/2027			X
	Establecer herramientas y procesos que faciliten la transferencia de conocimiento a través de la creación de manuales y experiencias donde puedan ser transferidas las experiencias y aprendizajes con el resto del equipo. Gestionar e implementar actividades que proporcionen herramientas y recursos a los funcionarios que se encuentran en el ciclo de pre pensionados con el fin de acompañarlos este nuevo ciclo de la vida laboral.		X		X

13. EVALUACIÓN DEL PLAN

La Evaluación de la Planeación Estratégica de Talento Humano es un proceso fundamental que permite medir la efectividad de las estrategias implementadas en la gestión del talento dentro de la organización, por ello se desarrollará a través de tres mecanismos orientados a la medición e identificación de fortalezas y oportunidades de mejora en el proceso, lo cual permitirá analizar de manera comparativa el impacto de la implementación de las acciones planteadas en la vigencia expuesta.

- El principal mecanismo para la evaluación de la efectividad de este plan será la



matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, autoevaluación del componente MIPG; esta visualizar el puntaje obtenido en el año anterior y comparar los resultados con los de la vigencia actual.

- El SGI integra los lineamientos de planeación de cada dependencia, sirviendo como insumo para la Oficina de Control Interno en la evaluación de las distintas áreas de la organización; proporciona una visión cualitativa de la Gestión Estratégica de Talento Humano, permitiendo una evaluación más completa y contextualizada de los resultados.
- **FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión):** Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la gestión relacionada con el Talento Humano en Función Pública. Monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez de las estrategias implementadas, proporcionando una visión complementaria que facilita el mejoramiento continuo.

La evaluación del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano es un proceso integral que utiliza herramientas como la Matriz de Gestión, el Sistema de Gestión Institucional y el **FURAG II** para medir y mejorar la efectividad de las estrategias implementadas. Estos mecanismos no solo proporcionan datos cuantitativos y cualitativos sobre el desempeño del talento humano, sino que también facilitan un enfoque de mejora continua, asegurando que la organización se mantenga alineada con sus objetivos y misión institucional.

14. INDICADORES DE GESTIÓN

Teniendo en cuenta la importancia de realizar seguimiento oportuno al impacto del plan estratégico de gestión de talento humano, se plantean 2 indicadores de seguimiento mensual que permitirán medir de manera oportuna la eficiencia y eficacia del proceso:

Nombre de variable	Descripción	Componentes Variable	Formula
Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar	Medición de la satisfacción de los funcionarios respecto a la encuesta de satisfacción de bienestar,	a. Sumatoria de los resultados de la encuesta de satisfacción b. Total funcionarios que aplicaron la encuesta de satisfacción c. Sumatoria del puntaje de todas las actividades de bienestar d. Cantidad de actividades de bienestar desarrolladas	$c = (a/b) * 100$ $d = \sum c$ $(c/d) * 100$



Nombre de variable	Descripción	Componentes Variable	Formula
Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo	<p>Mitigación y control de los riesgos laborales de los colaboradores.</p> <p>Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad).</p> <p>Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia).</p> <p>Estrategia para el seguimiento al ausentismo.</p>	a. Total de estrategias implementadas b: Total de estrategias programadas	$(a/b) * 100$


YULI PAOLA GIRALDO MARIN
Profesional Universitario
Gestión Administrativa


ANGELA MARIA OSORIO AGUIRRE
Gerente General